

# Západočeská univerzita v Plzni

FAKULTA PEDAGOGICKÁ  
KATEDRA PEDAGOGIKY

EVALUACE AKTIVIZAČNÍCH PROGRAMŮ PRO RODIČE NA RODIČOVSKÉ  
DOVOLENÉ V PLZNI  
BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

*Marie Prchalová*  
*Sociální práce/ Sociální péče*  
*léta studia (2009 - 2012)*

Vedoucí práce: *Mgr. Markéta Zachová*

Plzeň, 30. duben 2012

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a zdrojů informací.

Plzeň, 30. duben 2012

.....  
vlastnoruční podpis

## PODĚKOVÁNÍ

TOUTO CESTOU CHCI PODĚKOVAT VEDOUcí MÉ PRÁCE MGR. MARKÉTĚ ZACHOVÉ ZA ODBORNÉ VEDENÍ, PROFESIONÁLNÍ POMOC A CENNÉ PŘIPOMÍNKY PŘI ZPRACOVÁNÍ MÉ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE.



## OBSAH

|   |    |
|---|----|
| Úvod .....                                      | 1  |
| 1 ZAMĚSTNANOST ŽEN V HISTORICKÉM KONTEXTU ..... | 3  |
| 1.1 POVÁLEČNÉ OBDOBÍ .....                      | 3  |
| 1.2 2. POLOVINA 20. STOLETÍ .....               | 3  |
| 1.3 PO ROCE 1989 .....                          | 4  |
| 1.4 SOUČASNOST .....                            | 4  |
| 2 ASPEKTY SOCIÁLNÍ POLITIKY EVROPSKÉ UNIE ..... | 6  |
| 2.1 STRUKTURÁLNÍ FONDY .....                    | 6  |
| 2.2 SOCIÁLNÍ POLITIKA EU .....                  | 7  |
| 2.3 VÝVOJ SOCIÁLNÍ SOUDRŽNOSTI V EVROPĚ .....   | 8  |
| 2.3.1 Bílá kniha .....                          | 8  |
| 2.3.2 Maastricht .....                          | 8  |
| 2.3.3 Amsterdam .....                           | 9  |
| 2.3.4 Lisabon .....                             | 9  |
| 2.3.5 Současnost a budoucnost .....             | 10 |
| 2.4 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND .....                | 10 |
| 2.5 PROFESNÍ ZMĚNY V EVROPĚ .....               | 12 |
| 3 SOCIÁLNÍ POLITIKA V ČESKÉ REPUBLICE .....     | 15 |
| 3.1 PŘÍSTUPY K SOCIÁLNÍ POLITICE .....          | 15 |
| 3.2 PRINCIPY SOCIÁLNÍ POLITIKY .....            | 16 |
| 4 SKLOUBENÍ PROFESNÍ A RODINNÉ ROLE .....       | 18 |
| 4.1 MATEŘSKÁ DOVOLENÁ .....                     | 18 |
| 4.2 RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ .....                   | 18 |
| 4.3 ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY .....                  | 18 |
| 4.4 PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA .....                  | 19 |
| 4.5 PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI .....              | 19 |
| 4.6 PRÁCE KONANÁ DOMA .....                     | 19 |
| 4.7 PRACOVNÍ CESTY A PŘELOŽENÍ .....            | 20 |
| 4.8 PŘESTÁVKY KE KOJENÍ .....                   | 20 |
| 5 CESTA ZPĚT NA TRH PRÁCE .....                 | 21 |
| 5.1 VYSOKOŠKOLSKY VZDĚLANÉ ŽENY .....           | 21 |
| 5.2 STŘEDOŠKOLSKY VZDĚLANÉ ŽENY .....           | 22 |
| 5.3 ŽENY VYUČENÉ A SE ZÁKLADNÍM VZDĚLÁNÍM ..... | 23 |
| 6 PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE .....                    | 24 |
| 6.1 HLAVNÍ CÍL VÝZKUMU .....                    | 24 |
| 6.2 VÝZKUMNÉ METODY .....                       | 24 |
| 6.2.1 Dotazníkové šetření .....                 | 25 |
| 6.2.2 Kazuistika .....                          | 25 |
| 6.2.3 Rozhovor .....                            | 26 |
| 6.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....                       | 26 |

---

|         |  |    |
|---------|--|----|
| 6.4     | REALIZACE VÝZKUMU, VÝSLEDKY A HODNOCENÍ.....     | 27 |
| 6.4.1   | Realizace a sběr potřebných dat .....            | 27 |
| 6.4.2   | Představení vzdělávacích center .....            | 27 |
| 6.4.2.1 | STUDNICE o. s. ....                              | 27 |
| 6.4.2.2 | Poználek.....                                    | 29 |
| 6.4.3   | Výsledky a hodnocení dotazníkového šetření ..... | 30 |
| 6.4.4   | Respondentky kazuistik .....                     | 39 |
| 6.4.5   | Kazuistika č. 1 .....                            | 39 |
| 6.4.6   | Kazuistika č. 2 .....                            | 41 |
| 6.4.7   | Evaluaace kazuistik .....                        | 43 |
| 6.4.8   | Přepis rozhovoru .....                           | 43 |
|         | ZÁVĚR.....                                       | 46 |
|         | SEZNAM GRAFŮ .....                               | 48 |
|         | SEZNAM TABULEK .....                             | 49 |
|         | SEZNAM LITERATURY .....                          | 50 |
|         | RESUMÉ   |    |
|         | V ČESKÉM JAZYCE.....                             | 53 |
|         | V ANGLICKÉM JAZYCE .....                         | 53 |
|         | PŘÍLOHY  |    |
|         | PŘÍLOHA Č. I POUŽITÝ DOTAZNÍK .....              | I  |

## ÚVOD

Téma vzdělávání během rodičovské dovolené shledávám jako velmi aktuální hlavně vzhledem k „boomu“ rodičovství, ke kterému došlo v posledních letech v České republice i ve světě. Z mnoha statistik vyplývá, že na rodičovské dovolené je více žen než mužů. Pokud k tomuto faktu přidáme i neustálé zvyšování věku prvního porodu, je zřejmé, že ohrožení žen na rodičovské dovolené nezaměstnaností je velmi naléhavé. Zaměstnavatelé kladou na zaměstnance daleko větší nároky a často neakceptují jejich potřeby, které souvisí se skloubením rodinného a pracovního života.

Téma evaluace vzdělávacích center pro rodiče na rodičovské dovolené jsem si zvolila právě kvůli jeho aktuálnosti. Navíc se domnívám, že mi toto téma poskytne novou škálu znalostí, a to jak z oblasti vzdělávání dospělých, nezaměstnanosti, ale také se ve své práci dotknu problematiky dávek sociálního zabezpečení.

V první kapitole své bakalářské práce se zabývám historickým kontextem této problematiky s ohledem na zaměstnanost žen. I v dnešní době, kdy novým trendem je pečování otců o děti, opouští své zaměstnání po narození dítěte především ženy, a proto se snažím alespoň minimálně nastínit historický vývoj této problematiky. Další kapitola se týká evropské sociální politiky a její souvislosti především s evropským sociálním fondem (ESF) a to z důvodu, že se v praktické části práce věnuji charakteristice několika center, které se zabývají vzděláváním rodičů na rodičovské dovolené a čerpají nebo čerpaly na počátku svého vzniku dotace z ESF. Navazující kapitolou se dotýkám tématu možností péče o rodinu v evropském kontextu. K tomuto účelu jsem použila především údaje a statistiky od Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD)<sup>1</sup>. Čtvrtá kapitola se týká sociální politiky v České republice a na ni navazuje předposlední kapitola, která má za cíl v krátkosti charakterizovat skloubení rodinné a profesní role u nás. Poslední kapitola teoretické části práce pak mapuje návrat žen z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání.

Hlavním cílem výzkumného šetření je poskytnout pokud možno komplexní představu o vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené v Plzni. Za tímto účelem jsem

---

<sup>1</sup> Z angl. Organization for Economic Co-operation and Development.

použila dotazníkové šetření, kazuistiky, rozhovor a charakteristiky vybraných vzdělávacích center. V závěru praktické části jsou získané výsledky shrnuty do krátkého soupisu.



## 1 ZAMĚSTNANOST ŽEN V HISTORICKÉM KONTEXTU

Žena neměla vždy takové postavení, jak je tomu v dnešní době. Velmi dlouhou dobu byla žena podrobena svému muži a neměla takřka žádná práva, ale jen povinnosti. Její schopnosti byly velmi podceňovány. Postavení žen a jejich zaměstnání prošlo během doby významnou proměnou a bylo by dobré se o těchto změnách, alespoň za posledních pár období zmínit.

První kapitola teoretické části se zabývá vývojem zaměstnávání žen v čase. Snaží se přiblížit změny, které nastaly v rolích žen jako matek a žen jako zaměstnankyní, a to v období po druhé světové válce až do současnosti.

### 1.1 POVÁLEČNÉ OBDOBÍ

Zaměstnanost žen po válce byla spjata s velkým množstvím předsudků a nejasností. Jde zejména o názor, že ženy v tomto období zůstávaly hlavně v domácnosti, a proto byla ženská nezaměstnanost vysoká. Zaměstnanost žen ovšem byla v průběhu let po válce bez výrazných propadů či nárůstů, kolísala v rozmezí 35 – 46 %. Toto procento bylo ovlivněno především vývojem sociální politiky a s tím spojenou mateřskou (dnes rodičovskou) dovolenou. Postupem času se měnil rozsah i délka mateřské dovolené, ale i míra finanční pomoci při péči o dítě (Maříková, 2000).

### 1.2 2. POLOVINA 20. STOLETÍ

V polovině minulého století ženy stále zastávaly hlavně nízkostatusové pozice. Jednalo se především o pozice v průmyslu a zemědělství, ženy v tomto období zastávaly především role dělnic nebo rolnic. V 60. letech se obraz zaměstnané ženy změnil a to na ženu, která sice dosahuje nízkých příjmů, ale zato pracuje v komfortním prostředí, které jí umožňuje zlepšení svého sociálního statusu. Vstupují do sféry administrativy a služeb a stále více opouštějí fyzicky náročnější zaměstnání. V následujících letech vstupuje na trh práce generace vzdělaných žen, které se prosazují na pozicích odpovídajících jejich dosažené kvalifikaci. V předrevolučním období dosahuje ČR nejvyššího podílu zaměstnaných žen ve své historii. Ženy obsazují ve velké míře především rezort školství, zdravotnictví, peněžnictví, obchodu, pohostinství, veřejné správy

a veřejných služeb. „Dochází k prosazení žen ve vysokoškolských pozicích a k prvním zkušenostem s déle trvajících dvoukariérovými manželstvími (Maříková, 2000, str. 86).“

### 1.3 PO ROCE 1989

V tomto období začíná a značně se rozvíjí vstup žen do podnikatelské sféry, ale také se objevují první zkušenosti s vyšší mírou nezaměstnanosti<sup>2</sup>. Hlavním důvodem, proč je pro ženy důležité zaměstnání, je udržení si svého sociálního standardu. S tím také souvisí větší snaha žen o průnik do jiných sfér pracovního zařazení. „Zatímco na začátku (v roce 1948) dominuje manuální pracovnice (rolnice a dělnice), dnes převažuje česká pracující žena v terciéru a ve službách a poskytuje velice pestrý obraz různých profesních zařazení (Maříková, 2000, str. 86).“

### 1.4 SOUČASNOST

Finanční zabezpečení je v současné době důležité hlavně pro matky samoživitelky, na nichž závisí životní standard celé rodiny. V současné době se procento neúplných rodin zvedá, což zvyšuje i tlak na zabezpečení existence, který je vyvíjen především na ženy.

Významné změny posledních let, které se týkají zaměstnanosti žen, souvisejí se vstupem České republiky do Evropské unie. Naše republika se po vstupu do evropského společenství vyznačuje hlavně vysokou mírou zaměstnanosti žen, ale také odvětvovou a profesní odlišností oproti jiným vyspělým zemím. Významný rozdíl je v ekonomické kontinuitě (stabilitě) ženské zaměstnanosti, jelikož v současnosti se na pracovním trhu objevuje již třetí generace celoživotně pracujících žen. Další odlišností je, že současné ekonomicky aktivní ženy opouští trh práce kvůli péči o děti pouze na dva až tři roky. Tento aspekt je samozřejmě ovlivněn i jinými faktory a to ekonomickou situací, ale i dosaženým vzděláním (Čermáková, 1997). Tím se budu zabývat v jedné z dalších kapitol mé práce.

V současné době stále více žen proniká do podnikatelského sektoru. Z celkového počtu podnikatelských subjektů<sup>3</sup> tvoří ženy 29,3 % což je přibližně 12,2 % z celkového počtu zaměstnaných žen. Pro srovnání z celkového počtu mužů podniká necelých 22 %.

---

<sup>2</sup> V průměru se jedná o 39 % žen.

<sup>3</sup> Celkový počet podnikatelských subjektů v roce 2010 je 864,4 tisíc (ČSÚ, 2011).

Dnes je nejvíce žen zaměstnaných ve zpracovatelském průmyslu, ve velkoobchodu a maloobchodu, ale také ve zdravotní a sociální péči. I v případě podnikání se u žen nejvíce vyznačovala odvětví zdravotní a sociální péče. Naproti tomu se ženy nejméně vyskytují ve stavebnictví (ČSÚ, 2011).

V souvislosti s novodobým trendem, kdy o malé děti v mnoha případech pečují muži, se otevřely poměrně velké možnosti pro pracovní uplatnění žen v různých oblastech hospodářského či politického života. V současnosti se výrazně častěji než v minulém období ženy dostávají na vedoucí nebo řídicí místa v různých průmyslových podnicích či státních institucích nebo politice. Jejich postavení ve společnosti se stává stále více rovnoprávným a rovnocenným s postavením mužů.

## 2 ASPEKTY SOCIÁLNÍ POLITIKY EVROPSKÉ UNIE

Důvod zařazení této kapitoly do mé práce je zřejmý – většina vzdělávacích center v České republice je nebo byla částečně či v celém rozsahu financována z prostředků Evropské unie (EU). To je případem i pro mnou vybraná centra v praktické části této práce, a proto bych se ráda v krátkosti dotkla tématu spjitosti EU a sociální soudržnosti.

Česká republika spolu s dalšími devíti<sup>4</sup> kandidátskými zeměmi vstoupila 1. května 2004 do EU a završila tak dlouholeté období utužování vztahů s Evropskými společenstvími, které má své kořeny již v roce 1978 (Evropská unie, 2010). Tímto vstupem se České republice otevřela možnost získat mnohé výhody, které poskytuje EU svým členským státům. Jednou z nepopiratelných výhod vstupu do svazku evropských zemí je možnost čerpání finančních prostředků z fondů EU. V současném období probíhá již druhé programové období 2007 – 2013<sup>5</sup>, na které bylo vyčleněno v oblasti strukturálních fondů a Fondu soudržnosti zhruba 26,7 miliard EUR (bez domácího spolufinancování), které je možné získat formou nevratných dotací (Národní orgán pro koordinaci, 2007a). Důležitým prvkem pro získání dotace je však vytvoření úspěšného projektu, který je často velmi obtížný na zpracování a realizaci. To je jedním z důvodů liknavého čerpání těchto výhod v rámci našeho území.

### 2.1 STRUKTURÁLNÍ FONDY

Fondy EU zastupují hlavní nástroj realizace evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Právě jejich prostřednictvím se rozdělují finanční prostředky určené k redukci ekonomických a sociálních rozdílů mezi členskými státy a jejich regiony. EU disponuje třemi hlavními fondy: Strukturální fondy<sup>6</sup>, které se následně dělí na Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF) a Evropský sociální fond (ESF) a zvlášť vyčleněný Fond soudržnosti, ve zkratce FS (Národní orgán pro koordinaci, 2007b).

---

<sup>4</sup> Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Malta, Maďarsko, Polsko, Slovensko a Slovinsko.

<sup>5</sup> Předchozí programové období bylo u nás v činnosti díky pozdějšímu vstupu do Evropské unie v kratším horizontu let 2004 až 2006.

<sup>6</sup> V minulém programovém období fungovaly čtyři strukturální fondy, ale od roku 2007 se využívají pouze dva.

*„Evropská unie prostřednictvím politiky soudržnosti usiluje o rovnoměrný hospodářský a společenský rozvoj všech svých členských států a jejich regionů. Cílem je, aby se zmírnily rozdíly v životní a ekonomické úrovni mezi chudšími a bohatšími zeměmi EU a zároveň se zvyšovala schopnost Evropské unie jako celku čelit výzvám 21. století. Ve středu zájmu spolu s důrazem na udržitelný růst, inovace a konkurenceschopnost stojí vytváření otevřené, flexibilní a soudržné společnosti s vysokou mírou zaměstnanosti (Národní orgán pro koordinaci, 2007b)“.* Tato snaha se souhrnně nazývá evropská politika hospodářské a sociální soudržnosti (PHSS), či krátce kohezní politika<sup>7</sup>. PHSS patří vedle zemědělské politiky k nejvýznamnějším evropským agendám a EU na ni vynakládá více než třetinu svého společného rozpočtu.

## 2.2 SOCIÁLNÍ POLITIKA EU

Sociální politika se v PHSS používá v užším slova smyslu jako soubor opatření, který cíleně směřuje ke zlepšení základních životních podmínek obyvatelstva, celku či určitých skupin obyvatelstva nebo k zabezpečení sociální suverenity a sociálního bezpečí v rámci daných hospodářských a politických možností (Brdek, 2002). V posledním období vývoje sociální politiky EU se však zdůrazňuje růst důležitosti sociální politiky v jejím širším společenském kontextu. Mezi hlavní témata sociální politiky v širším společenském kontextu patří:

- Tvorba pracovních míst a zvyšování kvality míst,
- Volný pohyb pracovníků,
- Koordinace systémů sociálního zabezpečení,
- Zlepšování pracovních podmínek,
- Sociální začleňování,
- Boj proti diskriminaci,
- Rovnost žen a mužů,
- Podpora zaměstnanosti.

---

<sup>7</sup> Koheze znamená soudržnost, přitažlivost, vztah.

## 2.3 VÝVOJ SOCIÁLNÍ SOUDRŽNOSTI V EVROPĚ

Představa sociální soudržnosti je obsažena již v Římské smlouvě z roku 1957, která obsahuje závazek ke snižování rozdílů ve vývoji regionů a podporu zlepšování životních a pracovních podmínek a zaměstnanosti pracujících.

Velkou důležitost pro rozvoj sociální politiky na evropské rovině měla listina celoevropského významu Evropská sociální charta, kterou ratifikovaly členské státy Rady Evropy v Turíně v roce 1961. Charta konkretizovala 19 základních práv a principů kohezní politiky, včetně práva na práci, práva na spravedlivou odměnu za práci, práva se organizovat či právo na ochranu zdraví (CzechTrade, 2009).

### 2.3.1 BÍLÁ KNIHA

Důležitým mezníkem vývoje sociální politiky Společenství byla tzv. Bílá kniha sociální politiky<sup>8</sup>, která obsahovala program reforem v sociální oblasti, řešení sociálních problémů, zejména pak otázky nezaměstnanosti a otázek souvisejících. Toto celé iniciovala Evropská rada na svém červnovém zasedání v Kodani roku 1993, kdy vyzvala Evropskou komisi, aby předložila Bílou knihu o střednědobé strategii v oblasti růstu, konkurenceschopnosti a zaměstnanosti (Oriniaková, 2001). Konkrétně je pak možné zmínit trvalý zájem EU na zrovnoprávnění pracovních příležitostí pro ženy a muže tak, jak je již zakotvena v zakládajících Římských smlouvách. Rostoucí podíl pracujících žen v ekonomice EU tak s sebou přináší i potřebu vytvořit takový vztah pracovních a rodinných podmínek, který by maximalizoval potřeby pracujících žen (Brdek, 2002).

### 2.3.2 MAASTRICHT

Následně v témže roce byla Protokol o sociální politice začleněna Charta základních sociálních práv zaměstnanců Evropských společenství integrována do pozměňovacích smluv Společenství, konkrétně součástí Maastrichtské smlouvy. *„Charta obsahuje práva, která mohou využívat pracující v celém Společenství: svoboda pohybu, spravedlivý výdělek, lepší životní a pracovní podmínky, sociální zabezpečení a ochrana, svobody sdružování a kolektivního vyjednávání, odborný výcvik, stejné zacházení pro muže a ženy, právo na informace, poradenství a zapojení do rozhodování,*

---

<sup>8</sup> V roce 1993 byla publikována Zelená kniha o evropské sociální politice, jejímž cílem bylo analyzovat sociální společnost Evropských zemí, ze které právě vycházela (CzechTrade, 2009).

*ochrana zdraví a bezpečnost na pracovním místě, ochrana dětí a mládeže, důstojné životní podmínky pro staré lidi a lepší sociální a pracovní integrace lidí s postižením (Oriniaková, 2001).“*

### **2.3.3 AMSTERODAM**

V roce 1999 vstoupila v platnost tzv. Amsterodamská smlouva, která upozornila na narůstající problém v oblasti zaměstnanosti, sociálních věcí a životního prostředí v zemích Evropy. Součástí této smlouvy byla také Dohoda o zaměstnanosti<sup>9</sup>. V této dohodě šlo o snahy EU, které by měly vést k naplnění cílů, jako jsou podpora zaměstnanosti, zlepšování životních a pracovních podmínek, dialog mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, rozvoj lidských zdrojů s důrazem na zvýšení zaměstnanosti a boj proti sociálnímu vyloučení.

Přijetím amsterodamské smlouvy posílila EU své aktivity v oblastech zlepšování pracovního prostředí na ochranu zdraví a bezpečnosti pracujících, pracovní podmínky, informování a poradenství pracujícím, integrace osob vyloučených z trhu práce, rovné příležitosti mužů a žen a možnost přijímat iniciativy zaměřené speciálně na potírání sociální exkluze. Tato nová opatření v oblasti zaměstnanosti zavedená Amsterodamskou smlouvou byla bezodkladně aplikována ve strategii zaměstnanosti, která propojuje a má za úkol koordinovat evropské a národní politiky zaměstnanosti. Za účelem zlepšení zaměstnanosti na “vnitřním trhu“ byl ustaven Evropský sociální fond. Jeho cílem bylo rozšiřovat možnosti zaměstnávání pracovníků a zvyšování jejich profesní a geografické mobility uvnitř Společenství a zároveň usnadňovat jejich adaptaci na průmyslové změny, zejména odborným vzděláváním a rekvalifikací (Oriniaková, 2001).

### **2.3.4 LISABON**

V březnu roku 2000 na summitu v Lisabonu definovala EU svůj přední strategický cíl, kdy se má EU stát *„nejdynamičtější a nejkonkurenceschopnější ekonomikou světa, založenou na znalostech, schopnou trvale udržitelného růstu s více a lepšími místy a s vyšší sociální soudržností“*. Takto definovaný strategický cíl navazuje a rozvíjí již dříve stanovený evropský sociální model, ve kterém se lidský kapitál stává klíčovým činitelem znalostní ekonomiky i pro vytváření příznivého sociálního klimatu (Brdek, 2002).

---

<sup>9</sup> Ta stanovuje působnost Evropské unie zejména v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti.

V polovině svého trvání byla Lisabonská strategie v roce 2005 revidována, z důvodu že EU není schopna dosáhnout cílů stanovených v Lisabonu. Ta se nově orientuje zejména na růst a zaměstnanost (MPSV ČR, 2010).

### 2.3.5 SOUČASNOST A BUDOUCNOST

Budoucí směřování evropské sociální politiky nastínila Evropská komise v červenci 2008 přijetím takzvané obnovené sociální agendy, jejímž cílem je modernizovat sociální politiku EU tak, aby odpovídala potřebám jednadvacátého století. Je plně soudržná s Lisabonskou strategií pro růst a zaměstnanost, posiluje ji a je založena na třech vzájemně propojených a stejně důležitých cílech: příležitosti, přístup a solidarita (CzechTrade, 2009).

V rámci této práce je také podstatné zmínit Program pro zaměstnanost a sociální solidaritu PROGRESS<sup>10</sup>, který pomáhá uplatňovat právní předpisy EU. Zajišťuje, aby mohlo Společenství hrát svou úlohu v podpoře závazků, které členské státy přijaly ohledně vytvoření více a lepších pracovních míst a rovných příležitostí pro všechny (Evropská komise, 2007).

## 2.4 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů EU, zřízený se záměrem snižování rozdílů v prosperitě a životní úrovni členských států a regionů EU. Jako takový by měl prosazovat hospodářskou a sociální soudržnost. Činnost ESF je orientována především na podporu zaměstnanosti v EU. Napomáhá tak členským státům lépe vybavovat evropské pracovní síly k tomu, aby čelily novým globálním výzvám. Jedná se o klíčovou složku strategie Evropa 2020<sup>11</sup> pro růst a pracovní místa, která je zaměřena na zkvalitňování života občanů EU tím, že jim skýtá lepší kvalifikaci a lepší vyhlídky na pracovní uplatnění.

---

<sup>10</sup> Progress je program EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu. Byl zahájen v roce 2007 a bude probíhat do roku 2013. Tento jediný program nahrazuje čtyři předcházející, které skončily v roce 2006, za účelem racionalizace a zefektivnění financování ze strany EU. Zaměření programu: zaměstnanost, sociální začleňování a sociální ochrana, pracovní podmínky, antidiskriminační opatření, rovnost mužů a žen (Evropská komise, 2007).

<sup>11</sup> "Evropa 2020" je strategie EU, jejímž cílem je vytvoření inteligentní a udržitelné ekonomiky, která podporuje sociální začleňování. Vzájemně provázané priority by měly EU i členským státům pomoci ke zvýšení zaměstnanosti a produktivity a ke zkvalitnění sociální soudržnosti. Unie si v tomto ohledu stanovila pět nadmíru ambiciózních cílů, které se týkají zaměstnanosti, inovací, vzdělávání, sociálního začleňování a změny klimatu a energetiky. Ty by měly být dosaženy do roku 2020 (Evropská unie, 2011).



Za účelem dosáhnutí těchto cílů je pro období 2007 až 2013 pro Českou republiku přiděleno přibližně 3,8 miliard eur (MPSV ČR, 2008).

Evropský sociální fond je jedním z nejstarších strukturálních fondů, který umožňuje čerpat finanční prostředky na podporu ekonomického rozvoje v EU. ESF vznikl jako první evropský fond roku 1958. Plně fungovat však začal až v roce 1960, a to nejprve jako tzv. „pomocný fond“ na principu kolektivního financování. Jeho prostředky v 60. letech sloužily zejména k podpoře hledání práce, opětovnému začleňování pracovníků z především průmyslových podniků, které procházely recesí. Probíhající rekvalifikace byly zaměřeny na pomoc pracovníkům při hledání nové práce v jiných členských státech EU (Pražáková, 2010). Nyní je *„Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů (MPSV ČR, 2008)“*. Strategickými cíli pro ESF jsou (MPSV ČR, 2008):

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce,
- Rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce,
- Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce,
- Celoživotní vzdělávání,
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly,
- Zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání,
- Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce,
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

Tyto cíle jsou aplikovány do praxe pomocí operačních programů, které umožňují čerpání prostředků z ESF pro období 2007-2013. V České republice a hlavním městě Praze jimi jsou (MPSV ČR, 2008):

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ),
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK),
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA)<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> Je možné čerpat prostředky EU pouze v rámci hlavního města Prahy.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je především určen na redukcí nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání. Dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní kooperaci v uvedených oblastech. OP VK se zaměřuje na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání ve všech jeho rozličných formách s důrazem na ucelený systém celoživotního učení, utváření příhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulační spolupráce účastníků se subjektů. Hlavním cílem OPPA je zvýšení konkurenceschopnosti Prahy posílením adaptability a výkonnosti lidských zdrojů a zlepšením postoje k zaměstnání pro všechny. OPPA se proto zaměřuje na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení ze společnosti (MPSV ČR, 2008).

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s jinými orgány.

## 2.5 PROFESNÍ ZMĚNY V EVROPĚ

Zaměříme-li se na profesní změny spojené s rodičovstvím v evropském kontextu, je třeba si uvědomit, že ve většině vyspělých zemí v Evropě stále panuje výchova dítěte především matkou. Na to poukazuje zvýšená míra nezaměstnanosti s příchodem prvního dítěte ve většině evropských zemí. *„Přítomnost dítěte snižuje míru zaměstnanosti žen ve většině evropských zemí. Ještě významnější je změna ekonomického statusu žen se dvěma a více dětmi. Z tohoto pohledu patří Česká republika spolu např. s Německem či Irskem mezi státy s nejvyšším poklesem míry zaměstnanosti matek vzhledem k bezdětným ženám. Mezi země, kde má počet dětí nejmenší vliv na míru zaměstnanosti žen, patří skandinávské a jihoevropské státy (Chaloupková 2010, s. 80)“.*

V dnešní době roste trend podílení se muže na výchově dítěte, což sebou nese rovnoměrnější rozložení povinností v rodině. V zahraničním článku “Who takes paternity leave? A cohort study on prior social and health characteristics among fathers in Stockholm”(Månsdotter, 2010), provedená studie potvrzuje předchozí zjištění jiných autorů, kteří provedli podobné studie k rodičovské dovolené (muži/ ženy). Pokud se muž rozhodne strávit rodičovskou dovolenou s dítětem doma, měl by mít statisticky vzato vysokoškolské vzdělání, “relativně” vysoké příjmy, stabilní postavení na trhu práce

v nemanuálním nevedoucím povolání a z pohledu potomka by se mělo jednat o prvorozeného.

Zátěž rozdělení profesních a rodinných rolí má na sobě ovšem většinou žena. S počtem dětí v rodině tedy stále klesá procento zaměstnaných žen. Výjimku můžeme najít právě ve skandinávských zemích. Zejména v Norsku, kde se uplatňuje princip rovných šancí a tím se stát snaží co možná nejvíce sladit profesní a rodinné role u žen i mužů. „Jedním z řešení, jak sladit práci a rodinu, jsou zkrácené úvazky. Prvenství v podílu částečných úvazků drží Nizozemsko spolu s Velkou Británií a Německem. Pro všechny země je shodná pozitivní souvislost mezi počtem dětí a podílem žen pracujících na zkrácený úvazek (Chaloupková, 2010, s. 81).“

Z aktuálních statistik OECD pro rok 2009 vychází, že ačkoliv je práce na zkrácený úvazek pozitivní krok k zaměstnávání rodičů, především žen, které mají v péči dítě, je tento typ pracovního úvazku v České republice málo využíván. Z celkového počtu ekonomicky aktivních obyvatel v naší republice je na zkrácený úvazek zaměstnáno pouze 2,1 % mužů a 6,2 % žen na rozdíl od Nizozemska, kde zkráceného úvazku využívá 17 % mužů a dokonce 59,9 % žen.

Tabulka č. 1 Zaměstnanost na částečný úvazek ve vybraných zemích Evropy

|                | muži | ženy |                                       | muži | ženy |
|----------------|------|------|---------------------------------------|------|------|
| Nizozemí       | 17   | 59,9 | Finsko                                | 8,7  | 15,9 |
| Švýcarsko      | 9,2  | 46,1 | Řecko                                 | 4,5  | 14,4 |
| Velká Británie | 10,9 | 38,8 | Portugalsko                           | 5,9  | 13,8 |
| Německo        | 8    | 38,1 | Polsko                                | 5    | 13,1 |
| Irsko          | 10,7 | 37,4 | Kypr                                  | 4,8  | 11,5 |
| Rakousko       | 6,7  | 32,2 | Estonsko                              | 5,5  | 11,1 |
| Belgie         | 6,6  | 31,8 | Rumunsko                              | 9,1  | 10,8 |
| Lucembursko    | 5,4  | 31,1 | Slovinsko                             | 6,6  | 10,4 |
| Itálie         | 5,9  | 30,5 | Lotyšsko                              | 4,9  | 8,6  |
| Norsko         | 11,3 | 30,4 | Litva                                 | 4,6  | 8,1  |
| Island         | 10   | 25,8 | Česko                                 | 2,1  | 6,2  |
| Malta          | 4,5  | 25,5 | Maďarsko                              | 2,3  | 5    |
| Dánsko         | 13,6 | 24,8 | Slovensko                             | 2,2  | 4,1  |
| Francie        | 5,1  | 22,4 | Bulharsko                             | 2    | 2,7  |
| Španělsko      | 4,4  | 21,4 | Turecko                               | 6,4  | 23,5 |
| Švédsko        | 10   | 19,8 | % z celkové zaměstnanosti v dané zemi |      |      |

Zdroj: vlastní zpracování z dat OECD (2011)

Z tabulky dále můžeme vidět, že ve skandinávských zemích jsou díky své rozvinuté sociální politice částečné úvazky celkem běžné. V Norsku pracuje na částečný úvazek 11,3 % žen a 30,4 % mužů, ve Švédsku 10 % mužů a 19,8 % žen a ve Finsku 8,7 procentních bodů mužů a 15,9 % žen. Naproti tomu na východě Evropy je i přes vysokou míru nezaměstnanosti práce na částečný úvazek spíše mimořádný. Pro představu v Bulharsku ho využívá pouze 2 % mužů a 2,7 % žen, v Rumunsku 9,1 % mužů a 10,8 % žen, v Litvě 4,6 % mužů a 8,1 % žen a v Lotyšsku 4,9 % mužů a 8,6 procentních bodů u žen.

Česká republika je, co se týká částečných úvazků stále blíže Evropě východní. Mírně přes dvě procenta mužů a 6,2 % žen pracujících na zkrácený úvazek je jasným důkazem, že skloubení profesních a rodinných rolí v České republice zatím není snadné (OECD, 2011). To můžeme sledovat na tabulce č. 1 výše v textu.

### 3 SOCIÁLNÍ POLITIKA V ČESKÉ REPUBLICE

Kapitola sociální politiky v České republice svým obsahem navazuje a doplňuje předešlou kapitolu. Tomuto tématu se v práci věnuji především z důvodu, abych poskytla čtenáři základní představu o sociální sféře nejen v zahraničí, ale také v naší republice.

Sociální politika je nejen v České republice, ale i v ostatních vyspělých zemích velmi důležitá a diskutovaná. Je vázána úzce na své společenské okolí a proto je specifická v každé době i zemi, ale má zároveň i vlastní společné znaky. Právě z tohoto důvodu je velmi těžké ji jednotně definovat. Krebs uvádí, že sociální politika je „*soubor aktivit, které promyšleně (cílevědomě) směřují ke zlepšení základních životních podmínek obyvatelstva jako celku, resp. určitých skupin obyvatelstva, k zabezpečování sociálního bezpečí a sociální suverenity v rámci daných hospodářských a politických možností země (Krebs, 2010, str. 25).*“

Všeobecným cílem sociální politiky je společenská činnost směřující k ovlivňování sociální sféry. Cíle se mohou charakterizovat jako normativní vymezení budoucnosti tzn. chtěné budoucí podoby a charakteru sociální politiky (Krebs, 2010).

Sociální politika z praktického hlediska formuje vztah a sociální podmínky života jednotlivců. Každý jednatel se účastní na sociální politice a zároveň je vystaven vnějšímu působení, kterému se nemůže vyhnout. S tímto je úzce propojeno také pojetí sociální politiky jako vědní disciplíny. Se sociální politikou souvisí různé vědní obory, a to především sociální právo, sociální práce, pracovní právo a právo sociálního zabezpečení (Potůček, 1995).

#### 3.1 PŘÍSTUPY K SOCIÁLNÍ POLITICE

V České republice jsou v současné době používány dva přístupy. První přístup je založen na širším pojetí sociální politiky. Význam tohoto přístupu je především z hlediska dlouhodobých koncepčních úvah, volby typu sociální politiky a tvorby sociálního programu. V druhém přístupu je sociální politika charakterizována jako užší pojetí. Cílem je především aktivně reagovat na sociální rizika a eliminovat sociálně nepříznivé životní situace, kterými je například nemoc či nezaměstnanost (Krebs, 2010). Dle mého názoru je především druhý přístup těsně spjat s problematikou mé práce,

protože aktivní příprava na návrat na trh práce po rodičovské dovolené je v současnosti velmi aktuální.

Z dalšího pohledu můžeme v sociální politice rozlišovat také přístup, který se používá k řešení problémů. Jde o aktivní přístup, kdy se usiluje především o předcházení hrozících sociálních rizik. Této "prevence" lze docílit buď systémovými úpravami, nebo opatřeními, které vytvářejí předpoklady pro řešení případných následků sociálních problémů. Druhým přístupem je pak přístup pasivní, který se na rozdíl od aktivního přístupu zaměřuje na problémy, které již vznikly (Krebs, 2010).

### 3.2 PRINCIPY SOCIÁLNÍ POLITIKY

Pro úplný přehled základních informací o sociální politice v České republice dále uvádím principy, které jsou v tomto oboru všeobecně uplatňovány. Sociální politika se řídí pro ni typickými principy. Za klíčové jsou podle Krebse (2010) považovány zejména:

- Princip spravedlnosti,
- Princip solidarity,
- Princip subsidiarity,
- Princip participace,
- Princip ekvivalence.

Klíčovým principem je princip spravedlnosti. Tedy určení, co je sociálně spravedlivé, to však lze jen velmi těžko vymezit. Lze toho docílit pravidly, životními příležitostmi nebo předpoklady mezi jednotlivými obyvateli nebo skupinami obyvatel, ale i přesto zůstává pojem spravedlnost velmi relativní a je třeba přistupovat ke každé situaci individuálně s ohledem na rozmanité sociální situace v populaci (Krebs, 2010).

Základem sociální solidarity je svobodná vůle a ochota člověka podřít se zájmům širší společnosti. Tento princip je z pohledu této práce asi nejzásadnější, a to především v oblasti horizontálního hlediska solidarity. Jedná se o solidaritu, která je nejčastěji mezigenerační, ale také o solidaritu mezi bezdětnými lidmi a rodinami s dětmi (Krebs, 2010).

Moderní společnost chápe princip subsidiarity jako princip, na jehož základě se spojují osobní odpovědnost se solidaritou. Člověk, který se ocitne v nepříznivé životní

situaci, by si měl v první řadě pomoci sám, sám zajistit své potřeby a zájmy. Nemá-li občan tuto možnost, jako další nastupuje jeho rodina a pak dále ostatní ze společnosti. Na pomoc státu by se člověk měl obracet až na posledním místě. Princip subsidiarity má mnoho odpůrců, a to především ze strany zastánců silného sociálního státu (Krebs, 2010).

Myšlenkou principu participace je, že by měli mít lidé, kteří jsou ovlivňováni určitými opatřeními, určitou možnost účastnit se na procesu, který směřuje k jejich přijímání a následné realizaci. *„Naplnění principu participace je postupným, dlouhodobějším procesem, který lze ve zkratce nazvat jako přechod od člověka jako převážně objektu sociální politiky k člověku jako plnoprávnému, odpovědnému a respektovanému subjektu (Krebs, 2010, str. 39).“*

*„Princip ekvivalence se ve své podstatě naprosto liší od principu solidarity a v literatuře obvykle není ani uváděn jako základní princip sociální politiky (Krebs, 2010, str. 34).“* Tento princip není uváděn především proto, že je postaven na rozdílné ideologii než například princip solidarity a od každého se také očekávají jiné ekonomické a sociální důsledky a konsekvence. Ekvivalence v sociální politice znamená podporu motivace k práci a směřování k sociální nezávislosti občana na státu (Krebs, 2010).

## 4 SKLOUBENÍ PROFESNÍ A RODINNÉ ROLE

V České republice existuje hned několik opatření, která mají za cíle zlepšit podmínky rodičů, kteří potřebují sloučit svoje rodičovské povinnosti s profesní rolí. Tato opatření se týkají především pracovněprávních vztahů, které chrání ženy – matky, ale v současné době už také muže – otce, a to v závislosti na trendu zapojení mužů do péče o dítě (MPSV ČR, 2011). Je třeba říci, že Česká republika je v této oblasti velmi vyspělá a často dalece přesahuje standardy běžné v jiných státech EU.

### 4.1 MATEŘSKÁ DOVOLENÁ

I přes všeobecnou rovnost mužů a žen náleží tato forma podpory pouze ženě a to v souvislosti s těhotenstvím a následným porodem. Mateřská dovolená se čerpá zpravidla 28 týdnů, je zde ovšem zohledněna i možnost vícečetných porodů, tedy porodů, při kterých se narodí dvě nebo více dětí. V takovém případě se doba čerpání prodlužuje a to na dobu 37 týdnů. Zaměstnankyně začíná mateřskou dovolenou čerpat od počátku šestého týdne před dnem plánovaného porodu a končí uplynutím 22 případně 31 týdnů po porodu. Dle zákona č. 54/1956 Sb. je čerpání mateřské dovolené považované za osobní překážku v práci, kdy má sice zaměstnankyně omluvenou nepřítomnost nenáleží jí však náhrada mzdy. Dávky jí pak plynou z nemocenského pojištění.

### 4.2 RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

Rodičovskou dovolenou může čerpat nejenom matka – zaměstnankyně, ale i otec – zaměstnanec. *„Zaměstnankyně může v zájmu prohloubení péče o dítě požádat zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené tak, aby navazovala na mateřskou dovolenou (Příb 2002, str. 37).“* Zaměstnanec může začít čerpat rodičovskou dovolenou od narození dítěte a to až do doby o jakou požádají, nejdéle však do věku tří let dítěte. Dle zákona č. 117/1995 Sb. náleží po dobu čerpání rodičovské dovolené zaměstnankyni nebo zaměstnanci dávka ze státní sociální podpory a to rodičovský příspěvek.

### 4.3 ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

*„Zákon definuje pracovní dobu jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci. Maximální délka týdenní pracovní doby činí 40 hodin (Příb 2002, str. 21).“* Ze zákona je zaměstnavatel povinen zařazovat zaměstnance



a zaměstnankyně s ohledem na potřeby související s péčí o děti. Rodič pečující o dítě mladší než 15 let má nárok na to, aby požádal zaměstnavatele o kratší pracovní dobu nebo jinou možnou úpravu. Zaměstnavatel by měl k této žádosti přihlídnout a nebrání-li mu provozní důvodu je povinen jí vyhovět. Mzda při úpravě pracovní doby odpovídá formě úvazku<sup>13</sup>.

#### 4.4 PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA

*„V zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců/ zaměstnankyň může zaměstnavatel uplatňovat pružnou pracovní dobu, a to také pouze na některých pracovištích, popřípadě u některých zaměstnanců (MPSV ČR, 2011).“* Pokud má zaměstnanec možnost využívat pružnou pracovní dobu, stanovuje si sám začátek nebo i konec pracovní doby. Každý den má od zaměstnavatele stanoven časový úsek, kdy musí být povinně na svém pracovišti. Na rozdíl od úpravy pracovní doby nevzniká na pružnou pracovní dobu právní nárok.

#### 4.5 PŘEVEDENÍ NA JINOU PRÁCI

Převedení na jinou práci se týká těhotné zaměstnankyně nebo ženy – matky do konce devátého měsíce po porodu, která vykonává práci, která je dle lékaře ohrožující pro její těhotenství nebo mateřství. V tomto případě je zaměstnavatel povinen převést tuto ženu na práci, která je vhodnější a zároveň je nutné, aby dosahovala stejného příjmu jako dosud<sup>14</sup>. Zároveň může zaměstnankyně – matka požádat o převedení na denní práce a to v případě, že výkon jejího zaměstnání je v noci (MPSV ČR, 2011).

#### 4.6 PRÁCE KONANÁ DOMA

Další úpravou, která může zaměstnancům pečujícím o své děti značně ulehčit skloubení profesního a rodinného života, je práce konaná doma. Domácí zaměstnanci nemají rozvrženou přesnou pracovní dobu, při osobních překážkách nemají nárok na náhradu mzdy od zaměstnavatele, neuplatní nárok na náhradní volno za práci přesčas nebo příplatek za práci ve státní svátek (MPSV ČR, 2011).

<sup>13</sup> Tzn. při zkrácené pracovní době je mzda krácena.

<sup>14</sup> Dosahuje-li zaměstnankyně nižšího výdělku a to bez jejího zavinění, má nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, který je čerpán z dávek nemocenského pojištění.

#### 4.7 PRACOVNÍ CESTY A PŘELOŽENÍ

Těhotné ženy, zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří pečují o dítě do osmi let věku nebo osamělého rodiče pečujícího o dítě, které nedosáhlo 15 let věku, smí zaměstnavatel vyslat na služební cestu pouze a jen s jeho výslovným souhlasem. Přeložit pak lze tyto osoby pouze na jejich žádost, kterou předloží zaměstnavateli písemně (MPSV ČR, 2011).

#### 4.8 PŘESTÁVKY KE KOJENÍ

Přestávky na kojení jsou poskytované zaměstnankyním, které kojí své děti. V současné době jsou tyto přestávky využívány pouze minimálně a to z toho důvodu, že se týkají pouze žen, které kojí dítě do jednoho roku věku (Přib, 2002). Podle statistik ovšem většina žen zůstává s dítětem doma minimálně do dvou let věku, čili nárok na čerpání této přestávky tímto zaniká. *„Přestože přestávky ke kojení téměř nejsou využívány, nelze vyloučit, že v souvislosti s možností čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem – otcem začne matka dítěte pracovat a využívat tak i přestávky ke kojení (Přib, 2002, str. 28).“*

## 5 CESTA ZPĚT NA TRH PRÁCE

Následující kapitola se zabývá návratem žen na trh práce z pohledu dosaženého vzdělání. Tento pohled je podle mě důležitý z důvodu, že od něj můžeme vysledovat souvislosti s prodlužováním věku prvního porodu, s rostoucím trendem delší doby studia a právě s tím souvisejícími problémy s návratem do zaměstnání. Logicky tak vysokoškolsky vzdělané ženy mají při návratu na trh práce problém především s krátkou dobou výkonu profese a tedy minimální praxí, zatímco ženy s nižším stupněm vzdělání se potýkají s nedostatečnými znalostmi nebo specializací pro určitý obor. Rozsáhleji se touto otázkou zabývám v následující kapitole.

### 5.1 VYSOKOŠKOLSKY VZDĚLANÉ ŽENY

Rozdíl mezi vysokoškolsky vzdělanými ženami a středoškolačkami či ženami vyučenými je kratší doba výkonu profese. To je zapříčiněno delším setrváním ve vzdělávacím systému a to zhruba o 5 let<sup>15</sup>. Hlavním důvodem pro návrat do zaměstnání z rodičovské dovolené je pocit stereotypnosti a sociální izolace. I když jsou tyto vysokoškolačky připravené na roli matky a jsou s touto životní etapou spokojeny, návrat do zaměstnání vnímají jako velmi intenzivní potřebu až nutnost (Bartáková, 2009).

*„Řešení pocitů stereotypu a sociální izolace prostřednictvím nějaké formy návratu na trh práce také částečně souvisí s tím, jaký význam ženy přikládají svému vzdělávání a zaměstnání. S významem zaměstnání se také pojí pocit soběstačnosti a nezávislosti (i ve smyslu možnosti finančně zajistit rodinu v případě nutnosti, např. odchodu partnera), který jim v okamžiku opuštění trhu práce výrazně chybí (Bartáková, 2009, s. 170).“*

Pro návrat do zaměstnání ženě často nestačí pouhé preference a tužby, ale je ovlivněno několika důležitými aspekty. Jde především o zajištění péče o dítě v pracovní době. V tomto případě se ukazuje velmi intenzivní potřeba role partnera a případně prarodičů a to hlavně pokud žena plánuje návrat do zaměstnání před dosažením třetího roku života dítěte, kdy nelze využívat institucionální výchovy. Role prarodičů je důležitá i poté, co už připadá v úvahu formální výchova především

---

<sup>15</sup> Doba v našich podmínkách nutná ke složení magisterského stupně vzdělání.

v mateřských školách a to z toho důvodu, že v dnešní době poptávka zdaleka převyšuje nabídku. Z tohoto důvodu je v ČR velký problém umístit dítě do mateřské školy ve věku mezi 3. a 4. rokem, a to může vést k oddálení návratu zpátky na pracovní trh (Bartáková, 2009).

Vysokoškolsky vzdělané matky se tedy vracejí do zaměstnání až poté, co jsou přesvědčeny, že je jejich dítě dobře zabezpečené. Jejich preference a aspirace jsou utlačované, potřeby dítěte už zůstanou celoživotně v popředí.

## 5.2 STŘEDOŠKOLSKY VZDĚLANÉ ŽENY

Na rozdíl od vysokoškolsky vzdělaných žen jsou podle Bartákové (2009) středoškolačky ve svých preferencích celkem jednotné. Hlavní je pro ně stále blaho dítěte a jejich role matky, takže pracovní seberealizace ustupuje do pozadí a mnohdy je potlačena úplně. Pokud tyto ženy cítí, že by jejich návratem do zaměstnání mohlo dítě strádat, ani o něm neuvažují. *„Návrat do zaměstnání tyto ženy např. nikdy nezvažují před 3. rokem věku dítěte a jednoznačně převládá názor, že dítě má být do tří let s matkou, i déle, pokud to zájem dítěte vyžaduje. Do zaměstnání by ženy dříve než ve třech letech dítěte nastoupily jedině při tíživé finanční situaci (nezaměstnanost partnera či jeho neschopnost rodinu uživit) či pokud by šlo o výjimečně příznivou nabídku (Bartáková, 2009, s. 184).“*

Návrat do zaměstnání pociťují středoškolačky intenzivně v období, kdy je dítě samostatnější, není tak vázáno na matku a více vyhledává své vrstevníky. Tuto situaci řeší buď návratem do zaměstnání okolo 4. roku života dítěte nebo dalším těhotenstvím a znovu nástupem na rodičovskou dovolenou. Jako hlavní motivaci k návratu do zaměstnání uvádějí únik od stereotypu a vymanění se ze sociální izolace, i když ne v takových proporcích jak ženy vysokoškolsky vzdělané.

U středoškolaček je hlavní preference orientovaná na roli matky a ne pracovnice. Tyto ženy jsou formovány společností, která vnímá péči o děti jako hlavní úkol. Také finanční ohodnocení není takové jako u vysokoškolaček a proto není takovou motivací k návratu do zaměstnání (Bartáková, 2009).

### 5.3 ŽENY VYUČENÉ A SE ZÁKLADNÍM VZDĚLÁNÍM

Ženy, které se vyučily nebo mají dokončené pouze základní vzdělání, většinou neuvažují o návratu nebo hledání zaměstnání před třetím rokem života dítěte. Jde hlavně o uspokojivý pocit z péče o dítě a o vnitřní přesvědčení, že dítě potřebuje nepřetržitou péči nejméně do tří, nejlépe do jeho čtyř let věku. Dalším faktorem je také téměř nulový kariérní postup, který je spojen zejména s vyšším vzděláním.

Pokud ženy nakonec zvolí návrat do zaměstnání, je to hlavně z finančních důvodů. To ovšem neznamená, že by se spokojily s jakýmkoliv zaměstnáním, kde by nebyl finanční přínos až tak veliký, aby překonaly negativní aspekty. V takových případech raději volí registraci na úřadu práce nebo další těhotenství a pobírání rodičovského příspěvku po další časový úsek (Bartáková, 2009).

*„Klíčová pro chování žen s vyučením či se základním vzděláním je skutečnost, že rodina a děti jsou pro ně bezkonkurenční životní hodnotou a že práci v placeném zaměstnání považují za neslučitelnou s výchovou malých dětí. To se pak výrazně odráží do jejich strategií návratu na trh práce po rodičovské dovolené (Bartáková, 2009, s. 218).“*

## 6 PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE

Praktická část bakalářské práce navazuje na teoretické poznatky získané z odborné literatury a elektronických zdrojů, které souvisejí se základní myšlenkou této práce. V metodologické části je definován hlavní cíl výzkumu, jsou popsány výzkumné otázky, výzkumný soubor a výzkumné metody z teoretického hlediska. Následně je popsána realizace, výsledky a hodnocení výzkumu.

### 6.1 HLAVNÍ CÍL VÝZKUMU

Cílem této práce bylo zhodnotit vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené v Plzni. Za tímto účelem jsem si zvolila několik výzkumných otázek, na které jsem se snažila svým výzkumem odpovědět.

Výzkumné otázky:

- **VO1** Jsou rodiči na rodičovské dovolené stále v převážné většině ženy?
- **VO2** Z jakých důvodů se rodiče na rodičovské dovolené dále vzdělávají?
- **VO3** Jsou rodiče na rodičovské dovolené ochotni investovat do svého vzdělávání?
- **VO4** Shledávají respondenti nabídku vzdělávacích kurzů v Plzni jako dostatečnou?

Pro vyšetření těchto výzkumných otázek jsem použila dvě výzkumné metody – dotazníkové šetření a kazuistiku. Předpokládám, že i přes omezené množství respondentů, nabídne má práce náhled do problematiky vzdělávání a návratu na trh práce rodičů pečující o děti zejména předškolního věku.

### 6.2 VÝZKUMNÉ METODY

Na začátku každého empirického výzkumu je nezbytné rozhodnout o výzkumné metodě, která bude aplikována. Rozlišujeme mezi kvalitativním a kvantitativním výzkumem. V současných odborných pracích často dochází k tomu, že výzkumníci využívají výhody obou metod při řešení problému. Tento typ výzkumu pak označujeme za smíšený (Hendl, 2005).

Typickým znakem kvantitativního přístupu je, že se snaží určitou teorii statisticky popsat či předvídat její další vývoj. Využívá metody náhodného výběru a strukturovaného sběru dat jako jsou dotazníky, testy, statistická hodnocení aj. Na začátku kvantitativního výzkumu je provedena dedukce a vytvořeny předpoklady. Následně je provedeno šetření

a na jeho základě se určuje jejich pravdivost či nepravdivost. Hlavními výhodami jsou rychlý sběr a analýza dat, výsledky jsou relativně nezávislé na subjektivním pohledu výzkumníka. Kvantitativní výzkum se oproti kvalitativnímu výzkumu zaměřuje na rozsáhlejší společenské otázky a zkoumá tedy větší okruh informací a výsledky je možné následně v některých případech zobecnit.

Naproti tomu kvalitativní výzkum nám umožňuje získat podrobný popis určitého jevu či sociální skutečnosti. Výběr výzkumného souboru u kvalitativního výzkumu není náhodný ale záměrný – respondenty si již vybíráme (Miovský, 2006). Nevýhodou kvalitativního výzkumu je, že získané informace nejsou zobecnitelné na celou populaci. Sběr a vyhodnocení dat je časově náročnější a může dojít k ovlivnění výsledků výzkumu výzkumníkem a jeho osobními postoji. Jako kvalitativní metoda může sloužit rozhovor, pozorování nebo kazuistika.

Výzkum byl uskutečněn dotazníkovým šetřením a kazuistikou, tedy jak již bylo zmíněno výše, pomocí metody smíšené.

### **6.2.1 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ**

Dotazník je jednou z nejpoužívanějších výzkumných metod v pedagogice, v sociologii i v psychologii. Zodpovídá se písemnou formou. Dotazníkové šetření dle mého názoru nejlépe poslouží k získání informací od co největšího počtu respondentů v relativně krátkém časovém období a tím by se měl zkvalitnit celý výzkum. „*Podstatou dotazníku je zjištění dat a informací o respondentovi, ale i jeho názorů a postojů k problémům, které dotazujícího zajímají (Pelikán, 2011, s. 108).*“

Dotazník nabízí několik variant typů otázek a to otázky uzavřené, polouzavřené a otevřené (Pelikán, 2011). Ačkoliv uzavřený typ otázek je atraktivní pro lehčí zpracování odpovědí, zvolila jsem otázky otevřené. Dle mého názoru se otevřené otázky k mé práci hodí lépe, protože respondent neomezují, dávají mu možnost volné odpovědi, a tím mohou prostoupit hlouběji do problematiky.

### **6.2.2 KAZUISTIKA**

Kazuistika je detailní záznam o případě konkrétního jedince, založený například na pozorování, rozhovoru nebo záznamech práce s tímto jedincem. Kazuistika se používá v řadě oborů, můžeme se s ní setkat v psychologii, v medicíně, ve školství,

ale i v marketingu. Přístup a způsob zpracování konkrétní případové studie záleží na oblasti zpracování a důvodech vyhotovení (Euroguidance, 2008). V mém případě se jedná o popis konkrétních případů (jedinců), který vychází ze zkušeností absolventů vzdělávacích kurzů.

Kazuistikou jsem chtěla rozšířit poznatky, které byly získány z dotazníkového šetření. Pro tento výzkum jsem spolupracovala se dvěma ženami, přičemž jsem se snažila o co největší rozmanitost a to jak ve věku a vzdělání, tak i v oboru, ve kterém pracovaly před nástupem na rodičovskou dovolenou. Bohužel jsem pro tento způsob výzkumu nezískala respondenta – muže, což by podle mě obohatilo celý výzkum, o jiný pohled na rodičovskou dovolenou.

### 6.2.3 ROZHOVOR

Rozhovor se řadí mezi kvalitativní metody výzkumu a patří mezi nejtěžší metody výzkumu. *„Při jeho zvládnutí totiž nejde pouze o získání potřebných sociálních dovedností a citlivosti, ale také o kultivaci schopností pozorovat a umění obě metody vzájemně provázat a dokázat z nich pro výzkum vytěžit maximum“* (Miovský, 2006).

Pro rozhovor jsem se rozhodla především pro doplnění a úplnost práce. Rozhovorem chci čtenáři přiblížit problematiku práce a práci s cílovou skupinou také z pohledu odborného pracovníka. Stejně jako u kazuistiky jsem neměla rozhovor strukturovaný, ale volný.

## 6.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR

Výzkum byl realizován s klientkami dvou mateřských center v Plzni. Dotazníkového šetření se zúčastnilo 22 respondentek z občanského sdružení Studnice<sup>16</sup>, které navštěvovaly vzdělávací kurzy probíhající v období výzkumu.

Kazuistika byla vypracována na základě rozhovoru se dvěma ženami, které absolvovali kurzy v občanském sdružení Poználek<sup>17</sup>. Tyto ženy byly vybrány záměrně, jelikož jejich profesní dráhy zobrazují nejčastější „scénář“, který je typický pro mnoho účastníků kurzů. V rámci svého omezeného vzorku jsem se snažila o co možná největší rozmanitost, abych nabídla čtenáři pohled na danou problematiku z různých úhlů.

<sup>16</sup> Viz. kapitola 6.4.2.1, krátké seznámení s občanským sdružením.

<sup>17</sup> Viz. kapitola 6.4.2.2, krátké seznámení se vzdělávacím centrem.



Z tohoto důvodu jsem do své práce zařadila také přepis rozhovoru s výkonným ředitelem Studnice o. s., který nabízí názor odborníka „z druhé strany“. Podle mého názoru je velmi důležité zabývat se nejen cílovou skupinou práce, ale věnovat se i realizátorům služeb. Domnívám se, že toto je nezbytné pro úplnost práce.

## 6.4 REALIZACE VÝZKUMU, VÝSLEDKY A HODNOCENÍ

### 6.4.1 REALIZACE A SBĚR POTŘEBNÝCH DAT

Kompletní výzkum pro mou práci probíhal v období od října 2011 do února 2012. Dotazníkové šetření bylo uskutečněno během několika konajících se vzdělávacích kurzů v občanském sdružení Studnice. Data pro dotazníkové šetření jsem shromažďovala od respondentů postupně, a to z důvodu aby vzorek nasbíraných dat byl širší a jednak také proto, že ne všichni oslovení byli ochotni se na mém výzkumu podílet. Na konci roku 2011 jsem získala kontakty na některé účastníky kurzů ze vzdělávacího centra Poználek, které jsem následně kontaktovala a požádala jsem je o spolupráci při vytváření případových studií.

### 6.4.2 PŘEDSTAVENÍ VZDĚLÁVACÍCH CENTER

Ráda bych se jen ve stručnosti zmínila o místech mého výzkumu, tedy o občanském sdružení Studnice a o vzdělávacím centru Poználek.

#### 6.4.2.1 STUDNICE o. s.

Občanské sdružení STUDNICE bylo založeno v roce 2000, ale činnost pro cílovou skupinu této práce (rodiče na rodičovské dovolené) začalo vykonávat až v roce 2005. Na počátku činnosti byly kurzy spolufinancované z programu PHARE 2003, po vstupu České republiky do EU jsou aktivity sdružení financované převážně z ESF. Kurzy pořádá především v Plzni, ale v minulosti se snažili svou činnost rozšířit i do Karlovarského kraje, bohužel neúspěšně.

STUDNICE o. s. má velmi širokou cílovou skupinu. Pokud bychom ji chtěli shrnout, jedná se o osoby, které jsou znevýhodněné na trhu práce, jako jsou zdravotně hendikepovaní, rodiče na rodičovské dovolené, absolventi škol, nezaměstnaní, imigranti a podobně. V minulosti proběhly kurzy, s různými cílovými skupinami. Za zmínku stojí například projekt „Nová šance, aneb pomozte si navzájem“, kde šlo o zvýšení šancí na trhu práce zdravotně handicapovaných.

V současné době občanské sdružení zužuje svou činnost především na rodiče na rodičovské dovolené. *„V cílové skupině sice máme uvedeny konkrétně matky, ale nebráníme se ani klientům – mužům, kteří pečují o dítě. Za mnoho let, kdy se této činnosti věnujeme, jsme však měli na našich kurzech pouze jednoho muže.“*

Mezi nejvyhledávanější kurzy patří výuka jazyků – angličtiny a němčiny a také kurzy, zabývající se podnikáním. Na toto téma vznikl v roce 2011 projekt “Podnikej!”, který má za cíl pomoci ženám pečujícím o dítě, proniknout do problematiky zahájení podnikání a případného uskutečnění podnikatelského záměru. Kurz se skládá z 12 seminářů zabývajících se personalistikou, managementem, financemi, investicemi apod. Na závěr se pořádá víkendový workshop, kde absolventky prezentují svůj podnikatelský záměr před komisí. *“Hlavním cílem je dodat budoucím podnikatelkám informace, ale i sebevědomí do nového pracovního kroku. Na závěr celého kurzu se pořádá víkendový workshop, kde klientky své nápady prezentují před významnými podnikateli nejen z našeho kraje a mají možnost zde získat sponzory pro rozjezd svého podnikání.“* Velmi úspěšný byl nápad na nové barvy, které slouží k obtiskování dětských ručiček anebo bazén se slanou vodou, který by mohl sloužit k léčbě různých kožních onemocnění. Mezi bizarnější nápady patřila například myčka pro kamiony nebo půjčovna historických motocyklů.

Tým tohoto občanského sdružení klientky aktivně vyhledává. Nabídku uveřejňují na svých webových stránkách, pronajímají si reklamní plochy v MHD nebo rozdávají letáky na místě vysoké frekvence cílové skupiny. O semináře a kurzy pořádané ve STUDNICI je velký zájem a to především proto, že jsou bezplatné. *„Platit za kurzy lidé nechtějí, ale pokud je tato možnost zadarmo, neváží si jí. Už několikrát jsme se setkali s problémem, že se nám do kurzu přihlásila spousta účastníků a těsně před začátkem svou účast zrušili. To pro nás znamená spoustu zmařené práce, ale také zklamání pro ty, kteří by chtěli do kurzu opravdu chodit. Pokud nám totiž vypadne několik účastníků těsně před první hodinou, musíme většinou kurz zrušit. Tento fakt se nám bohužel potvrzuje s každým novým kurzem.“*

#### 6.4.2.2 POZNÁLEK

Stejně jako občanské sdružení STUDNICE, také Poználek zprostředkovává vzdělávací kurzy pro rodiče na rodičovské dovolené. Do září 2011 byly všechny kurzy spolufinancované z ESF a díky tomu mohly být bezplatné.

V Poználkovi byly pořádány kurzy, které mají za úkol co možná nejlépe zjednodušit návrat na trh práce. V centru byly zprostředkovávány jazykové kurzy, počítačové kurzy a také kurzy managementu. Zájemci také mohli navštěvovat kurzy, kde se učili praktické věci např. psaní životopisu nebo trénovali přijímací pohovory. Během všech kurzů bylo zajištěno hlídání dětí odborně vyškoleným personálem, a proto zájem o kurzy ještě vzrostl.

Kapacita vzdělávacích kurzů byla přibližně 10 až 12 účastníků. Byly to vždy ženy, muži v tomto centru vzdělávací kurzy nenavštěvovali. Počet účastníků byl omezen hlavně velikostí učebny a v případě počítačových kurzů, také počtem počítačů. Těch měli v Poználkovi celkem 10.

Kromě vzdělávacích kurzů, pořádal Poználek také akce pro rodiče s dětmi i děti samotné. Těchto akcí se zúčastňovaly především účastnice kurzů, ale také rodiče z azylového domu MÁTA, se kterým vzdělávací centrum úzce spolupracuje. Tím pomáhá dětem z azylového domu získat nové zážitky, které by jinak pouze těžko měly.

Mezi akce, které Poználek pořádal pro rodiče s dětmi, patřily například "stopovačky", cesty za pokladem, hledání "kešek" a podobné aktivity, které se zpravidla konaly venku na čerstvém vzduchu. Pro děti bez rodičů byl určen především příměstský tábor, který se konal vždy jeden týden v létě. Děti každé ráno přišly do centra a čekal na ně den plný zábavy a dobrodružství. Vydávaly se na výlety po památkách a do přírody. Příměstský tábor byl velmi oblíbený.

Jak jsem se již zmínila, kurzy v Poználkovi byly spolufinancovány z ESF. Tato finanční podpora skončila v září 2011, a proto se musely začít vzdělávací kurzy platit. Cena se pohybovala okolo 1 200,- Kč za jeden kurz. Ale jelikož účastníci nebyli ochotni do vzdělání investovat, poptávka klesla a kurzy se těžko naplňovaly. V současné době probíhá v Poználkovi kurz obsluhy PC a také nový předporodní kurz, za který jsou budoucí maminky ochotné platit kurzovné.

### 6.4.3 VÝSLEDKY A HODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Ke svému dotazníku (příloha č. I) jsem nejprve sepsala průvodní zprávu pro respondenta, ve které jsem uvedla: kdo jsem, co studuji, z jakého důvodu potřebuji data z tohoto dotazníku a jak časově náročné je asi jeho vyplnění. Samozřejmě jsem také budoucím respondentům zaručila anonymitu.

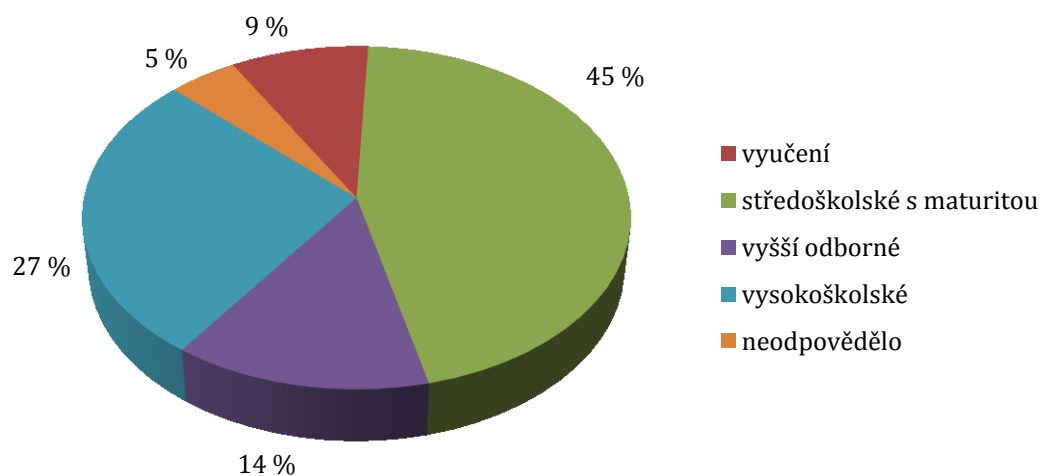
Před samotným vyplněním dotazníkových otázek respondenti zodpověděli základní údaje, které měly přispět k budoucí snadnější evaluaci. Otázkou na věk jsem se snažila zjistit věkové rozložení respondentů. Údajem o pohlaví jsem si pouze chtěla ověřit svou domněnku, že rodiče, kteří se vzdělávají, jsou především ženy a to kvůli stále přetrvávajícímu trendu žen pečujících o dítě v naší zemi. Dotazník se dále skládá z třinácti otevřených otázek. Ty jsem následně zgeneralizovala a zpracovala do grafů nebo tabulek, pro větší přehlednost a odvodila z nich odpovědi na výzkumné otázky.

Na dotazník odpovědělo celkem 22 respondentů. Z celkového počtu 50 rozdaných dotazníků je návratnost 44 %. Ačkoliv byl výzkumný vzorek velmi úzký, předpokládám, že jsou výsledky mé práce vzhledem ke stanoveným výzkumným otázkám dostatečně relevantní. Všichni dotazovaní byli ženy, jelikož ve vzdělávacích centrech se s muži na rodičovské dovolené setkávají pouze zřídka. Tím byla v podstatě zodpovězena výzkumná otázka **VO1**, že rodiči na rodičovské dovolené jsou stále v převážné většině pouze ženy. Podle tohoto zjištění tomu stále tak je. I přes narůstající trend mužů na rodičovské dovolené jsou ženy v drtivé převaze.

- **Otázka č. 1 dotazníku:** Jaké máte nejvyšší ukončené vzdělání?

Jak je patrné z grafu č. 1 nejvíce respondentů mělo středoškolské vzdělání s maturitou, na dalším místě pak bylo vzdělání vysokoškolské. To odpovídá zkušenostem, které mají jednotlivá vzdělávací centra. Obě se shodují, že středoškolaček a vysokoškolaček mají na svých vzdělávacích kurzech nejvíce. Naopak s tím, jak se snižuje dosažené vzdělání, snižuje se i potřeba či chuť své vědomosti rozšiřovat. To dokazuje i to, že nikdo z oslovených nenapsal jako nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání základní.

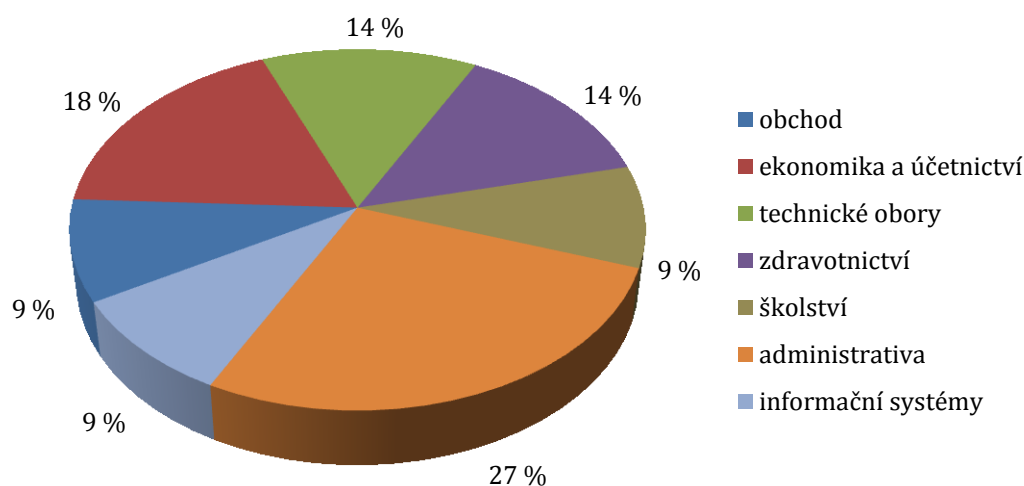
Graf č. 1 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 1 dotazníku



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

- **Otázka č. 2 dotazníku:** V jaké oboru jste pracoval/a před nástupem na rodičovskou dovolenou?

Graf č. 2 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 2 dotazníku



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

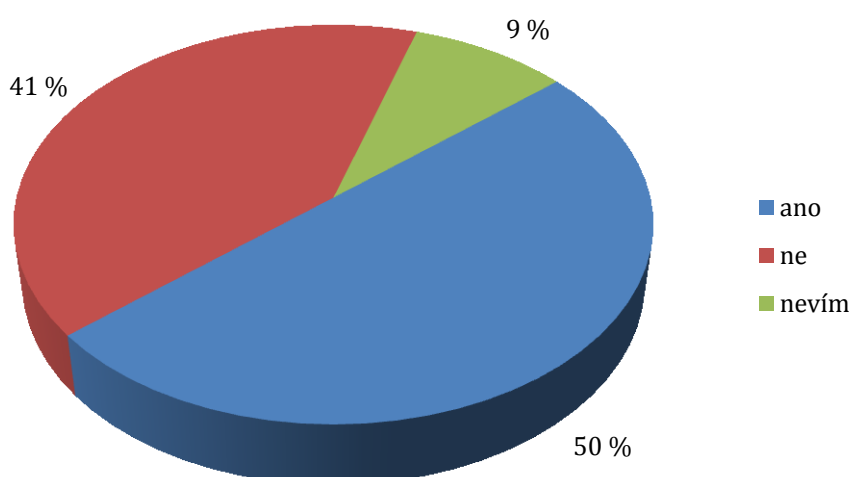
U otázky předchozího zaměstnání se sešla pestrá škála odpovědí, které jsem zúžila podle určitých oborů. Nejčastěji byli dotazovaní zaměstnání v administrativě a ekonomice a účetnictvím, ale i ostatní obory jako například zdravotnictví či technické obory byly výrazněji zastoupeny. Podle odpovědí respondentů nelze vysledovat,

zda je v oblasti vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené nějaký trend převládajícího oboru, při kterém by se rodiče chtěli dále vzdělávat. To je přehledně zobrazeno v grafu č. 2.

- **Otázka č. 3 dotazníku:** Přejete si vrátit se po skončení rodičovské dovolené do stejného zaměstnání?

Graf č. 3 nám zprostředkovaně odpovídá na jednu z výzkumných otázek práce a to, z jakých důvodů se rodiče na rodičovské dovolené dále vzdělávají (**VO2**). Tedy zda si rodiče rozšiřují vzdělání spíše kvůli svému nynějšímu zaměstnání, anebo si chtějí zvýšit svou kvalifikaci pro hledání nového zaměstnání. 50 % dotazovaných by si přálo vrátit se zpět do stejného zaměstnání, 41 % návrat neplánuje a chystá se zaměstnání změnit. Pouze 9 % o této otázce nepřemýšlelo nebo ještě není rozhodnuto.

Graf č. 3 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 3 dotazníku



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

- **Otázka č. 4** Považujete myšlenku vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené za prospěšnou?

I přes nerozhodnost respondentů, kam se chtějí směřovat na trhu práce po ukončení rodičovské dovolené, shledávají myšlenku vzdělávání při rodičovské dovolené za velmi užitečnou. Na tuto otázku byla odpověď jednoznačně ano – 100 %.

Tabulka č. 2 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 4 dotazníku

| odpověď | poměrné vyjádření odpovědí |
|---------|----------------------------|
| ano     | 100 %                      |
| ne      | 0 %                        |

Zdroj: vlastní zpracování, 2012

– **Otázka č. 5 dotazníku:** Proč jste se rozhodl/a pro vzdělávací kurz?

V odpovědích na tuto otázku se objevují zjednodušeně dvě varianty, které jsou stejně frekventované. Polovina respondentů (50 %) se rozhodla pro vzdělávací kurz především pro zlepšení své šance při návratu na trh práce. To částečně souvisí s otázkou č. 3 dotazníku, zda se rodiče chtějí po skončení rodičovské dovolené vrátit na původní pracovní pozici. V té otázce odpovědělo 41 % dotázaných, že nikoliv. Z toho můžeme vyvodit, že absolvováním vzdělávacího kurzu se snaží zvýšit si své šance při hledání nového zaměstnání. Druhá stejně častá odpověď (50 %) na tuto otázku bylo získání nebo zdokonalení již nabytých vědomostí.

Tabulka č. 3 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 5 dotazníku

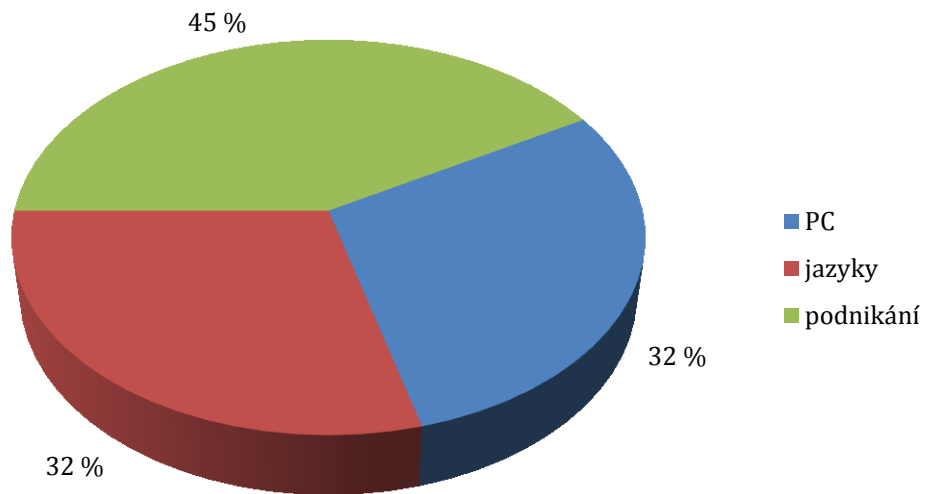
| odpověď                        | poměrné vyjádření odpovědí |
|--------------------------------|----------------------------|
| lepší návrat na trh práce      | 50 %                       |
| získání, zdokonalení vědomostí | 50 %                       |

Zdroj: vlastní zpracování, 2012

– **Otázka č. 6 dotazníku:** Jaký kurz navštěvujete?

Tato otázka byla limitována kurzy, které probíhaly v době provádění mého výzkumu. Dá se ovšem říci, že kurzy, které jsou mezi klienty nejoblíbenější, mají vysokou frekvenci, takže probíhají během celého roku téměř nepřetržitě nebo se mnohokrát opakují. Proto se domnívám, že výsledky u této otázky nejsou nijak zkreslené. Velmi oblíbené jsou kurzy, které se zabývají podnikáním. Mezi další navštěvované kurzy patří kurzy jazykové a počítačové. Není výjimkou, že klienti navštěvují více kurzů najednou, pak se nejčastěji jedná o kombinaci podnikání a cizího jazyka, což vyplynulo od některých respondentů z vyplněných dotazníků.

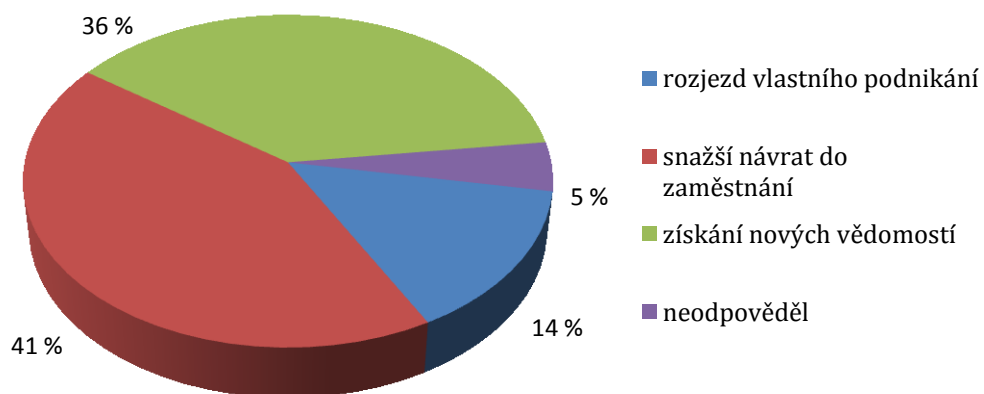
Graf č. 4 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 6 dotazníku



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

- **Otázka č. 7 dotazníku:** Z jakého důvodu jste zvolil/a právě tento kurz?

Graf č. 5 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 7 dotazníku



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Důvod volby kurzu respondentů záležel především na budoucích plánech každého respondenta. Většina účastníků kurzu zaměřeného na podnikání se ho zúčastňuje hlavně z důvodu rozjezdu vlastního podnikání. Naopak ti dotazovaní, kteří se zúčastňují jazykových či počítačových kurzů mají zájem o snazší návrat na trh práce jako zaměstnanci. Neurčitou skupinou jsou ti, kteří jako důvod výběru daného kurzu



zvolili odpověď získání nových vědomostí. Domnívám se, že se jedná spíše o respondenty, kteří mají větší zájem o to, začít novou kariéru u nového zaměstnavatele.

- **Otázka č. 8 dotazníku:** Domníváte se, že Vám absolvování vzdělávacího kurzu pomůže při návratu do zaměstnání?

Tabulka č. 4 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 8 dotazníku

| odpověď  | poměrné vyjádření odpovědí |
|----------|----------------------------|
| ano      | 59 %                       |
| částečně | 14 %                       |
| ne       | 27 %                       |

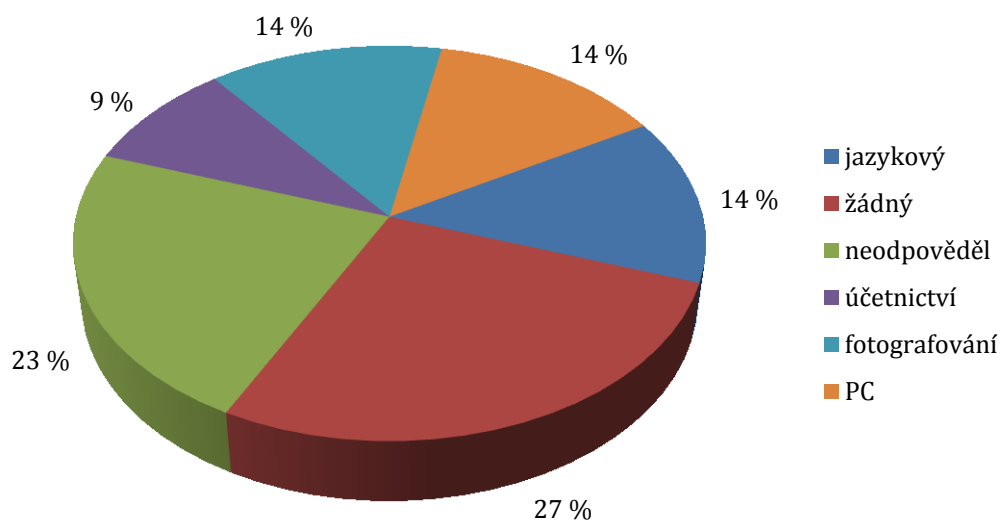
Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Na tuto otázku odpovědělo 59 % respondentů, že ano. Domnívají se tedy, že jim absolvování kurzu pomůže při návratu do zaměstnání. Tím se také zodpovídá na výzkumnou otázku **VO2**. Tedy, že hlavním důvodem vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené je snažší návrat na trh práce. V tom nás částečně může utvrdit i 14 % dotázaných kteří odpověděli, že částečně. Z čehož můžeme usuzovat, že doufají ve zlepšení své kvalifikace a ke snazšímu navrácení se do pracovního prostředí, ale zcela přesvědčení o tom nejsou. Necelá třetina, přesně 27 % si nemyslí, že jim absolvované kurzy pomohou při návratu do zaměstnání.

- **Otázka č. 9 dotazníku:** Jaký kurz Vám v nabídce chybí?

Většina uvedených kurzů, které by respondenti v nabídce uvítali, by se dala nazvat jako volnočasové. Jde především o fotografování, ale také například jazyky, které nejsou v základní nabídce centra. Jedná se o španělštinu či francouzštinu. Uvedeny jsou také počítače, i když ty v nabídce centra jsou. Možné je, že si představují pod tímto obecnějším názvem například jiné úrovně vzdělávání. Žádná z uvedených variant však nepřevažuje, což mě vede k závěru, že základní nabídka vzdělávacích kurzů je vcelku dostačující. To potvrzuje i 27% podíl názorů, že v portfoliu nabídek žádné potřebné kurzy nepostrádají.

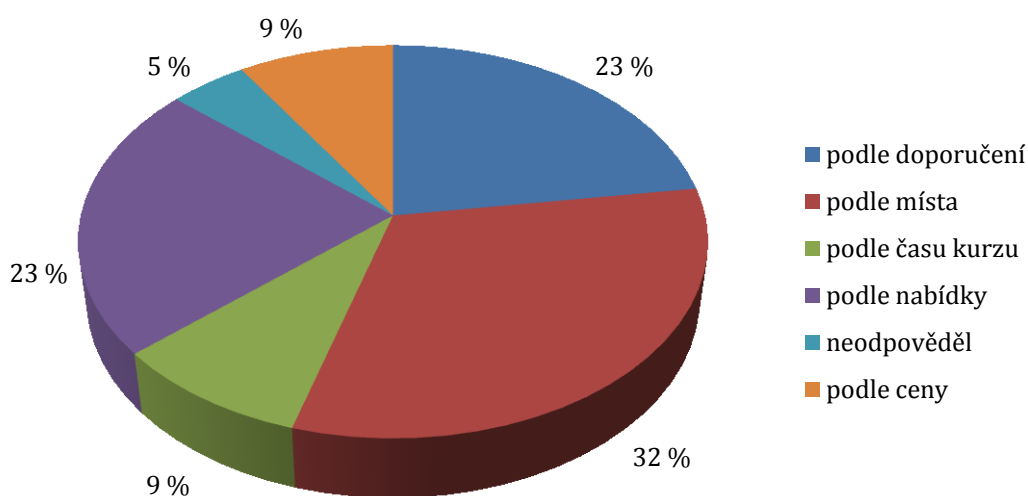
Graf č. 6 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 9 dotazníku



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

- **Otázka č. 10 dotazníku:** Podle čeho jste vybíral/a, kde budete kurz absolvovat?

Graf č. 7 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 10 dotazníku



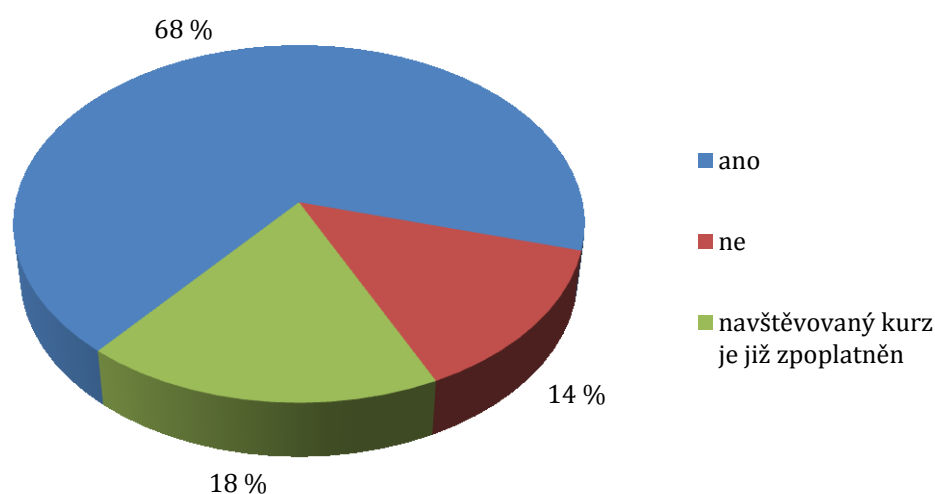
Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Pro většinu dotazovaných bylo rozhodující místo a s tím související dostupnost vzdělávacího centra. Jelikož se zájmový objekt občanské sdružení Studnice nachází v centru Plzně, většina klientů je přímo z města nebo blízkého okolí. Dalším důležitým faktorem pro rozhodování byla nabídka kurzů, důležitou roli sehrálo také doporučení od přátel a známých. Ne všechny kurzy jsou v každém vzdělávacím centru a ne všechny

kurzy splňují požadavky a náplň požadovanou rodiči na potřebné vzdělání. U dvou odpovědí je také zmíněna cena. U této otázky jsem osobně očekávala výraznější zastoupení této odpovědi. Ale jak bude zřejmé ještě z následných zjištěných poznatků ceny kurzů, pokud se rodiče chtějí vzdělávat, nehraje cena až tak zásadní roli.

- **Otázka č. 11 dotazníku:** Navštěvoval/a byste vzdělávací kurz, kdyby byl zpoplatněn?

Graf č. 8 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 11 dotazníku



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

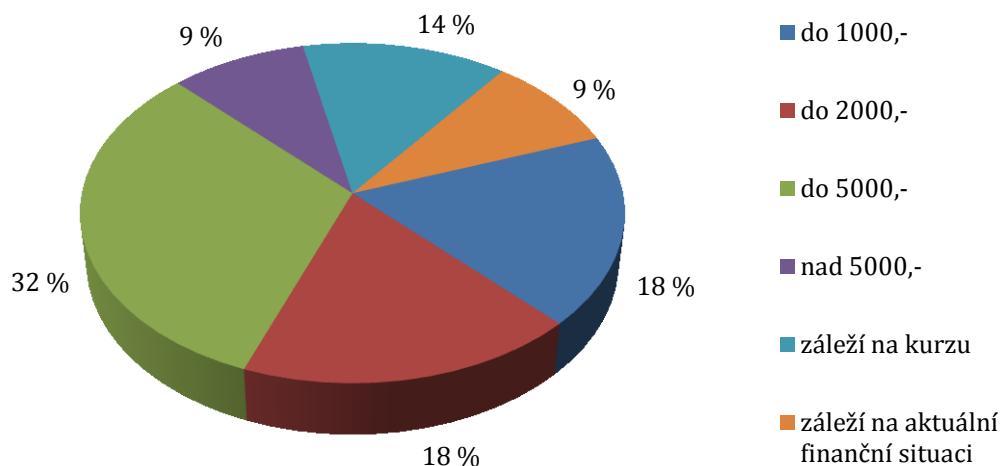
Zde se nám dostává odpovědi na další výzkumnou otázku (**VO3**), zda by byli rodiče ochotni do vzdělávání na rodičovské dovolené investovat. Podle dotazníku, by 68 % klientů bylo ochotno za vzdělávací kurz platit. 18 % respondentů navštěvuje kurz, který již zpoplatněn je, čímž se prakticky řadí mezi většinu. Pouze 14 % by kurzy nenavštěvovalo, pokud by za ně museli zaplatit. Z toho tedy vychází, že rodiče na rodičovské dovolené jsou v zájmu svého vzdělání za kurzy ochotni platit.

- **Otázka č. 12 dotazníku:** Jakou nejvyšší částku byste byl/a ochotná do vzdělání investovat (půlroční kurz)?

Třetina dotázaných by bylo ochotna investovat do svého vzdělání až 5 000,- Kč za absolvování kurzu. Mezi další velmi časté odpovědi se potom řadí maximálně 1 000,- Kč nebo maximálně 2 000,- Kč. Pouze pak minimum dotázaných by bylo ochotno zaplatit za kurzy více než 5 000,- Kč. Míra financí, které by byli účastníci ochotni investovat

do aktivní přípravy na návrat na trh práce, je ovlivněna také aktuální finanční situací nebo atraktivitou či potřebou vzdělávacího kurzu.

Graf č. 9 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 12 dotazníku



Zdroj: vlastní zpracování, 2012

- **Otázka č. 13 dotazníku:** Myslíte si, že je v Plzni dostatek organizací zabývajících se vzděláváním rodičů na rodičovské dovolené?

Odpověď na poslední výzkumnou otázku (**VO4**) nám dala otázka závěrečná dotazníkového šetření. Nejprve je třeba zmínit, že téměř třetina (32 %) dotázaných nemá představu, jaké možnosti vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené v Plzni vůbec jsou. V tomto případě lze najít určitou provázanost na otázku číslo 10, kde 23 % dotazovaných odpovědělo, že se pro konkrétní vzdělávací centrum rozhodli podle doporučení známých a přátel. Díky tomu se můžeme domnívat, že se tito klienti příliš nezabývali zjišťováním celé nabídky v Plzni a nechali se ovlivnit kladným doporučením svého okolí.

Tabulka č. 5 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 13 dotazníku

| odpověď | poměrné vyjádření odpovědí |
|---------|----------------------------|
| ano     | 18 %                       |
| nevím   | 32 %                       |
| ne      | 50 %                       |

Zdroj: vlastní zpracování, 2012

Přesná polovina (50 %) respondentů je přesvědčena, že je v Plzni nedostatečný výběr vzdělávacích kurzů. 18 % je pak přesvědčeno, že nabídka je ve městě dost široká, aby uspokojila poptávku. Dle mého názoru není z výzkumu jednoznačně možné určit,

zda je či není dostatečná nabídka vzdělávacích kurzů pro rodiče na rodičovské dovolené, z důvodu, že je mnoho nerozhodnutých či neseznámených respondentů s poměry vzdělávacích možností v Plzni.

#### **6.4.4 RESPONDENTKY KAZUISTIK**

Jak jsem se již zmínila, výzkum pomocí kazuistik jsem prováděla se dvěma účastnicemi vzdělávacích kurzů v občanském sdružení Poználek. Kontakt na tyto ženy jsem získala díky své dobrovolnické činnosti, kterou vykonávám v azylovém domě pro rodiny s dětmi.

Při svém výzkumu jsem se snažila o rozmanitost, a proto byly respondentky vybrány záměrně. Jedná se o ženy, které pochází z jiného prostředí. Ke vzdělávání na rodičovské dovolené je vedle jiné motivace a jejich profesní kariéra se po absolvování kurzu ubírala jiným směrem. Respondentky daly ke zpracování kazuistiky souhlas a byla jim slíbena anonymita.

Data ke zpracování kazuistiky jsem získala pomocí volného rozhovoru, neměla jsem tedy rozhovor předem strukturovaný a připravený. Snažila jsem se ovšem otázky vést k tématu návratu na pracovní trh a profesního rozvoje. Rozhovor se zabýval tématy:

- Předěšlé zaměstnání,
- Důvody vzdělávání na rodičovské dovolené,
- Průběh vzdělávání,
- Návrat na trh práce.

Rozhovory probíhaly v příjemné atmosféře a dotazované ženy mi zodpověděly všechny potřebné informace zcela otevřeně a přímo.

#### **6.4.5 KAZUISTIKA Č. 1**

Paní M. je 37 let a žije se svým přítelem, který pracuje jako pokrývač v malém městě blízko Plzně. Příjem rodiny je ovlivněn hlavně zakázkami přítele, které jsou v zimních měsících nedostačující. Rodina má také hodně finančních závazků jako hypotéku, půjčku na auto a životní pojištění.

Paní M. se po základní škole rozhodla jít na učňovský obor prodavačka, a jelikož ji studium bavilo, pokračovala na nástavbu a udělala si v tomto oboru maturitu. Po maturitě

vystřídala několik zaměstnavatelů, pracovala například v trafice nebo v papírnictví, vždy jako prodavačka. Nakonec zakotvila v obchodě s chovatelskými potřebami, kde pracovala téměř 10 let. Práce ji velmi bavila, jelikož měla ráda zvířata, takže ji ani nevadilo, že její plat se rovnal minimální mzdě. Každý měsíc dostávala "odměnu" přímo na ruku.

V 33 letech se M. s přítelem rozhodla pokoušet se o první dítě. Otěhotnění se povedlo hned na poprvé, a protože se objevily nějaké komplikace, byl M. doporučen po celé těhotenství klid na lůžku. *„Na miminko jsem se velmi těšila, takže 9 měsíců uteklo jako voda. Bohužel, když jsem nastoupila do zaměstnání, nedívala jsem se do budoucnosti a tak jsem během těhotenství pobírala pouze minimální peněžitou pomoc v mateřství.“* V říjnu se M. narodil chlapeček a ona nastoupila na rodičovskou dovolenou. Rozhodla se pro 3letou dobu péče o dítě se základní výší rodičovského příspěvku 7 600,- Kč.

*„V útlém dětství jsme navštěvovali plavání a cvičení pro děti. Když syn povyrosl, hledala jsem něco, kde bych mohla trávit svůj volný čas i já. Proto jsem se rozhodla pátrat po vzdělávání pro matky s dětmi. Našla jsem Poználka, který nabízel zdarma vzdělávací kurzy a zároveň hlídání dětí od jednoho roku. Doufala jsem, že poznám nové lidi a zároveň zvýším svou kvalifikaci pro potencionální zaměstnavatele.“* Kurzy ji velmi bavily a účastnila se i akcí, které Poználek organizoval (např. "stopovačky" a výlety pro děti). Kromě příjemného přístupu při výuce oceňovala i hlídání dětí, kdy měl její syn šanci být v kolektivu dětí a trochu přivyknout být bez maminky. Kurzy navštěvovala 2x týdně. Paní M. se už nechtěla vrátit k původnímu zaměstnavateli a to hlavně z finančních důvodů. Tato situace se vyřešila nakonec sama, jelikož původní zaměstnavatel ukončil činnost a tím skončil i její pracovní poměr s nárokem na tři měsíční odstupné.

Před koncem rodičovské dovolené se M. začala poohlížet po novém zaměstnání, ale neměla štěstí. Ve městě, ve kterém rodina žije je malá nabídka pracovních míst a také je zde velmi náročné umístit dítě do mateřské školy. Jelikož se jí syn narodil až v říjnu, byly synovi při prvním zápisu, který absolvoval, teprve dva roky. Proto ho do mateřské školy nepřijali. Stejná situace nastala i o rok později. Město se naštěstí rozhodlo pro velký zájem otevřít nový pavilon školky a tam byl konečně syn paní M. přijat a to od ledna 2012. *„Situace se školkou nám velmi zkomplikovala život, jelikož jsem neměla žádnou jinou*

*variantu, jak dítě zabezpečit, abych mohla chodit do práce. Zaregistrovala jsem se na úřadu práce, ale šlo mi spíše o placení zdravotního pojištění než o hledání práce. Věděla jsem, že pokud nebudu mít kam umístit dítě, nemám šanci najít zaměstnání.“*

Z těchto důvodů se M. rozhodla jako většina žen v podobném problému k dalšímu těhotenství. Tím odložila nepříjemnou situaci hledání zaměstnání minimálně o další 3 až 4 roky. Vzhledem k celkem vysokému věku, musí během těhotenství především odpočívat a šetřit se. *„Jsem ráda, že mohu starosti s hledáním zaměstnání na čas odložit, i když by pro finanční situaci rodiny bylo jistě lepší, abych chodila do práce. Obávám se toho, že až budu opět za 4 roky hledat zaměstnání, bude to ještě větší problém než teď. Ve 40 letech se dvěma malými dětmi nebudu pro zaměstnavatele příliš atraktivní. Kurzy absolvované v Poznánkovi už také nebudou moc platné, ale možná se s druhým dítětem pustím také do nějakého vzdělávání.“*

Případ paní M. je typický. Hodně žen volí stejně jako ona další těhotenství a tím o pár let oddálí nepříjemné hledání zaměstnání. *„V mém okolí znám několik žen, které po neúspěšných pokusech o návrat do zaměstnání zvolily raději těhotenství“, říká paní M. Partner paní M. také doufal, že jí vzdělávací kurzy usnadní návrat do zaměstnání. „Podle mého názoru by byla opravdu skvělý zaměstnanec, protože jde do všeho s velkým odhodláním a nadšením. Doufám, že M. zvolí i při další rodičovské dovolené nějakou podobnou aktivitu a tím si zvýší své šance na trhu práce.“*

#### **6.4.6 KAZUISTIKA Č. 2**

Druhá kazuistika se týká paní L., které je v současné době 30 let. L. je již 5 let vdaná a žije se svým manželem v bytě v Plzni. Manžel pracuje ve slévárně, což je velmi náročná práce, ale je dobře platově ohodnocena. To je pro rodinu důležité.

Paní L. je vyučena jako cukrářka. V oboru pracovala nepřetržitě už od ukončení studia, i když celkem často střídala zaměstnavatele. Před svatbou začala pracovat pro velký obchodní řetězec v Plzni, také jako cukrářka. Hned po svatbě se začali s manželem snažit o miminko, ale neúspěšně. Po několika pokusech, které skončily samovolným potratem, se rozhodli pro umělé oplodnění. Ani to ovšem nevedlo k těhotenství. Po 4 letech neúspěšného snažení ovšem paní L. otěhotněla a to dokonce přirozeným způsobem.

Vzhledem k předešlým problémům, musela paní L. strávit celé těhotenství na lůžku pod přísným lékařským dohledem. V březnu 2008 porodila předčasně holčičku. L. nastoupila rodičovskou dovolenou v základní výměře 7 600,- Kč a rozhodla se zůstat s dcerou doma 3 roky. *„Dcera byla vymodlené dítě, a proto jsem se jí snažila věnovat veškerou svou pozornost. Navštěvovali jsme různé kurzy a kroužky, o kterých jsem se domnívala, že by mohly být mému dítěti nějak prospěšné. Péči o dceru jsem věnovala veškerou energii, a to jak fyzickou tak psychickou.“*

To se začalo nepříznivě projevovat na duševním zdraví paní L. Stávala se z ní úzkostlivá matka, která je ochotna svému dítěti obětovat život. Proto se po poradě s manželem rozhodla najít si nějakou aktivitu také pro sebe, pro svůj rozvoj. *„Manželka začala být velmi unavená a nevládala nic jiného než péči o dítě. Naši dceři se věnovala opravdu naplno, jít bez ní mimo domov bylo nemyslitelné, i když jsme měli možnost hlídání ze stran babiček. Opravdu jsem se začal obávat o její duševní zdraví, a proto jsme se domluvili, že si najde aktivitu, kde se bude věnovat sobě. Přemluvit ji k tomu ovšem nebylo vůbec lehké.“*

Paní L. si zvolila vzdělávací centrum Poználek, protože se nacházelo blízko jejího bydliště a nabízelo hlídání dětí během vzdělávacích kurzů. Svou roli samozřejmě sehrál i fakt, že kurzy nebyly zpoplatněny. L. si z nabídky kurzů vybrala velmi oblíbený počítačový kurz a kurz, ve kterém se rodiče pečující o dítě učí zvládnout přijímací pohovory. *„Počítače mě velmi bavily, protože jsme se učili věci, které využiji v běžném životě, jako hledání na internetu, úpravu fotek a práci s Wordem a Excelem. Během docházení na kurzy, jsem vážně uvažovala, že bych se pokusila získat jiné zaměstnání, třeba administrativní pracovníci.“*

Dceru paní L. vzali do školky blízko jejich domu hned při prvním zápisu, takže nic nebránilo návratu do zaměstnání. Ačkoliv původně uvažovala o změně, nakonec se vrátila na původní pracoviště. *„Hledání nového zaměstnání jsem odložila, ale této myšlenky se nevzdávám. V současné práci dělám na směny, což je těžké skloubit s péčí o dítě. To mě velice trápí. Jsem přesvědčena, že až se rozhoupu ke změně, budou mi absolvované kurzy a získané zkušenosti ku prospěchu.“*



Manžel paní L. také vidí v absolvovaných kurzech samá pozitiva. *„I když jsme se pro kurz rozhodli především kvůli změně manželčina denního režimu, zpětně vidím i další důvody, proč bych manželku ve vzdělávání i v budoucnu podporoval. Je to hlavně fakt, že se jí zvedlo sebevědomí a začala uvažovat o změně zaměstnání. I když své ambice dosud nenaplnila, pevně věřím, že k tomu nakonec dojde.“*

#### 6.4.7 EVALUACE KAZUISTIK

Ve dvou uvedených kazuistikách se může čtenář blíže seznámit s konkrétními příběhy žen, které si prošly procesem mateřství, vzdělávání a hledáním zaměstnání. Tyto dva příklady bychom mohli nazvat typickými, jelikož většina žen ačkoliv má před zahájením vzdělávání jiné plány, většinou řeší těžkou situaci jako tyto dvě respondentky tzn. buď se vrátí na své původní pracovní místo, anebo náročnou životní situaci vyřeší dalším těhotenstvím. Tím odsunou v dnešní době velmi náročný proces hledání zaměstnání o další 3 – 4 roky.

#### 6.4.8 PŘEPIS ROZHOVORU

V rámci svého výzkumu jsem měla možnost promluvit si s výkonným ředitelem občanského sdružení Studnice Mgr. Pavlem Škarbanem o jeho profesních zkušenostech. Do své práce bych proto ráda zařadila přepis rozhovoru, abych čtenáři své práce nabídla pohled na danou problematiku také z pohledu poskytovatele vzdělávacích kurzů.

MP<sup>18</sup>: *Co Vás vedlo k rozhodnutí, zabývat se ve své profesní kariéře právě oblastí vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené?*

PŠ<sup>19</sup>: *Jsem přesvědčen, že tato práce má smysl, a to hlavně v dnešní době, kdy je otázka nezaměstnanosti velmi aktuální.*

MP: *Jaká je hlavní náplň práce sociálního pracovníka na takovémto pracovišti?*

PŠ: *V našem centru máme různé pracovní pozice. Hlavní náplní je realizování vzdělávacích kurzů, do toho spadá především vytváření projektů a zajišťování peněz z Evropského sociálního fondu. Když už máme peníze na konkrétní projekt, musí pracovník zajistit, aby se informace dostala ke správné cílové skupině, zajistit účastníky, lektory, naplánovat rozvrh.*

<sup>18</sup> Marie Prchalová – dotazující se.

<sup>19</sup> Mgr. Pavel Škarban – odpovídající.

MP: *V cílové skupině pro vzdělávání máte napsáno "matky". Byl Vaším klientem někdy již i muž – rodič?*

PŠ: *V cílové skupině sice máme uvedeny konkrétně matky, ale nebráníme se ani klientům – mužům, kteří pečují o dítě. Za mnoho let, kdy se této činnosti věnujeme, jsme však měli na našich kurzech pouze jednoho muže.*

MP: *Který z projektů, který současně běží, Vám přijde nejzajímavější?*

PŠ: *Velmi zajímavý je projekt Podnikej!, ve kterém dáváme příležitost ženám, které pečují o dítě, rozjet vlastní podnikání. Ženy mají možnost v rámci kurzu navštěvovat semináře na témata, která by se jim při podnikání mohla hodit. Hlavním cílem je dodat budoucím podnikatelkám informace, ale i sebevědomí do nového pracovního kroku. Na závěr celého kurzu se pořádá víkendový workshop, kde klientky své nápady prezentují před významnými podnikateli nejen z našeho kraje a mají možnost zde získat sponzory pro rozjezd svého podnikání. Tento projekt se mi zdá dobrý především ve své akčnosti. Není to pouze přednáška, kterou si odsedím, něco se dozvím a jdu domů. Pokud absolvuje žena takovýto kurz, vidí za sebou výsledky, donutí jí to k akci. Bohužel se často setkáváme s případy, kdy sice klientky projdou celým kurzem, absolvují všechny semináře, ale nakonec se workshopu nezúčastní. Je to především z důvodu strachu předstoupit před „porotu“, který jim brání dotáhnout vše až do konce.*

MP: *S jakými nejzajímavějšími nápady na podnikání jste se během tohoto projektu setkal?*

PŠ: *Ženy, které se hlásí do projektu Podnikej! již přichází s nějakou představou, v jakém oboru by chtěly působit. Jelikož jde o ženy s dětmi, je to většinou oblast péče a služeb pro děti. Jako velmi pěkný nápad shledávám například bazén se slanou vodou, který by sloužil dětem s různými kožními onemocněními nebo třeba velkou hernu pro děti, kde by mohli rodiče trávit deštivé dny. Dobrý nápad, který byl dokonce efektivně realizován, byl hodinový manžel. Naše klientka poskytuje různé drobné opravy v domácnosti. Jejím prvním zaměstnancem byl její vlastní manžel, ale v současné době již najala několik mužů a podnikání se jí začíná rozjíždět. Z takovýchto případů mám radost, protože vidím, že má moje práce smysl a že posouvá lidi někam dál.*

MP: *Má tato práce také nějaká negativa?*

PŠ: *Samozřejmě, asi jako každá. Nejvíce mě vždy rozčaruje přístup některých našich klientek, které mají pocit, že když je kurz zadarmo, je prakticky nezávazný. Už několikrát jsme se setkali s problémem, že se nám do kurzu přihlásila spousta účastníků a těsně před začátkem svou účast zrušili. To pro nás znamená spoustu zmařené práce, ale také zklamání pro ty, kteří by chtěli do kurzu opravdu chodit. Pokud nám totiž vypadne několik účastníků těsně před první hodinou, musíme většinou kurz zrušit. Tuto situaci jsme začali nově řešit vratnou zálohou. Účastník kurzu nám na začátku zaplatí 1 000,- korun, které jsou mu vráceny po splnění podmínek kurzu. Ke splnění kurzu máme nejčastěji stanoveny minimální počty absolvovaných seminářů. Zatím ještě nikomu záloha nepropadla, takže se dá mluvit o úspěchu. Ale tato zkušenost mě mrzí. Platit za kurzy lidé nechtějí, ale pokud je tato možnost zadarmo, neváží si jí. Tento fakt se nám bohužel potvrzuje s každým novým kurzem.*

MP: *Máte ve Studnici také nějakou zpětnou vazbu od klientů, abyste zjistil, zda jim vaše kurzy pomohly při návratu na trh práce?*

PŠ: *Ano, naše klienty se snažíme monitorovat i po skončení kurzů. V našem občanském sdružení dělám různé výzkumy, do kterých zapojujeme bývalé klienty, a to nejčastěji pomocí emailu. Našimi kurzy už prošlo mnoho klientů, takže výzkumný vzorek je poměrně velký. Také se často setkáváme s tím, že nám naši bývalí klienti posílají sami zpětnou vazbu, aby nám řekli, zda jim kurzy v profesním životě nějak pomohly. Velmi dobré zkušenosti máme s kurzy počítačů a cizích jazyků především angličtiny, kterými účastníci obohacují svůj životopis. Takovéto znalosti se prostě hodí v každém oboru.*

## ZÁVĚR

Ve své práci jsem se snažila o úzké provázání teoretické a praktické části práce, a to zprostředkovaně ze získaných informací z odborné literatury a elektronických zdrojů, pro mnou provedený výzkum.

Hlavním cílem bakalářské práce bylo poskytnutí evaluace o tom, jak probíhá vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené v Plzni, a to nejen odpovědáním na stanovené výzkumné otázky, ale např. i pohledem “zevnitř”, z pozice poskytovatele tohoto vzdělávání. Výzkumné otázky byly zodpovězeny především v části výzkumu zabývající se hodnocením dotazníkového šetření.

Podle mého názoru je podstatným zjištěním, že rodiče na rodičovské dovolené mají pouze zběžný přehled o jejich možnostech vzdělávání v Plzni, což se projevilo v odpovědích respondentů dotazníku hned u několika otázek. Jako hlavní důvod pro své vzdělávání vidí zvýšení atraktivity pro svého stávajícího zaměstnavatele, anebo naopak pro potenciálně “nového” – tedy k hledání nového zaměstnání. Dotazovaní byli v tomto ohledu velmi nerozhodní. Jako překvapivý se mi jeví fakt, že rodiče jsou ochotni investovat do svého vzdělávání, a to v mnoha případech i významnější částkou z rozpočtu rodiny.

Ze dvou případových studií je pak možné získat představu o vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené v Plzni přímo ze zkušeností, tak jak to funguje. V případových studiích jsem se snažila alespoň nastínit důvody, proč se ženy rozhodly začít aktivně připravovat na návrat do zaměstnání. Jedná se o příběhy žen, které zastupují nejčastější důvody vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené uvedené výše. Také na nich můžeme sledovat, jak se jejich aktivita na rodičovské dovolené promítla v budoucím pracovním životě a zda naplnila jejich očekávání. Výzkum v bakalářské práci shledávám jako velmi pozitivní.

V případě rozšíření či doplnění okruhu výzkumu by se dalo pokračovat při spolupráci s dalšími vzdělávacími centry nebo vzdělávacími projekty v Plzni nebo okolí. Zajímavé pojetí, o které by se dal výzkum obohatit, by bylo rozšíření výzkumného vzorku o muže, kteří jsou na rodičovské dovolené. Především by šlo o jejich pohled na téma

tohoto vzdělávání. Dále by se nabízelo srovnání mužů a žen, jejich důvodů vzdělávání a rozdíl v jejich návratu na trh práce.

Bakalářská práce mi nabídla mnoho teoretických znalostí, ale také nové zkušenosti s prováděním výzkumů a se spoluprací s cílovou skupinou, se kterou jsem do této doby neměla možnost blíže pracovat. Domnívám se, že vypracováním této práce mě posunulo dále a doufám, že nově nabyté informace využiji v budoucím profesním životě.

**SEZNAM GRAFŮ**

|   |    |
|---|----|
| Graf č. 1 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 1 dotazníku .....  | 31 |
| Graf č. 2 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 2 dotazníku .....  | 31 |
| Graf č. 3 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 3 dotazníku .....  | 32 |
| Graf č. 4 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 6 dotazníku .....  | 34 |
| Graf č. 5 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 7 dotazníku .....  | 34 |
| Graf č. 6 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 9 dotazníku .....  | 36 |
| Graf č. 7 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 10 dotazníku ..... | 36 |
| Graf č. 8 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 11 dotazníku ..... | 37 |
| Graf č. 9 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 12 dotazníku ..... | 38 |

**SEZNAM TABULEK**

|   |    |
|---|----|
| Tabulka č. 1 Zaměstnanost na částečný úvazek ve vybraných zemích Evropy ..... | 13 |
| Tabulka č. 2 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 4 dotazníku .....   | 33 |
| Tabulka č. 3 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 5 dotazníku .....   | 33 |
| Tabulka č. 4 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 8 dotazníku .....   | 35 |
| Tabulka č. 5 Procentuální vyjádření odpovědí na otázku č. 13 dotazníku .....  | 38 |

## SEZNAM LITERATURY

1. **BARTÁKOVÁ, H.** *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, **2009**, 240 s. EDIS, sv. 4. ISBN 978-802-1050-129.
2. **BRDEK, V., H. JÍROVÁ a V. KREBS.,** *Trendy v evropské sociální politice*. Praha: ASPI Publishing, **2002**, 251 s. ISBN 80-863-9525-1.
3. **ČERMÁKOVÁ, M.,** Postavení žen na trhu práce. *Sociologický časopis* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, roč. 33, č. 3, **1997** [cit. 2012-02-06]. ISSN 0038-0288. Dostupné z: < [http://www.sreview.soc.cas.cz/uploads/1815c8033438c841b2dca524e33aa4e7dfa234bd\\_248\\_389CERMA.pdf](http://www.sreview.soc.cas.cz/uploads/1815c8033438c841b2dca524e33aa4e7dfa234bd_248_389CERMA.pdf) >.
4. **ČSÚ.** *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 2010* [online]. Praha, **2011** [cit. 2012-02-06]. e-3115-11. Dostupné z: < <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3115-11> >.
5. **EUROGUIDANCE / NÁRODNÍ AGENTURA PRO EVROPSKÉ VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY.** *Kazuistika / Příklad dobré praxe: Co je kazuistika* [online]. Praha, **2008**, 2 s. [cit. 2012-05-07]. Dostupné z: < <https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:L2dn7rEDVC4J:www.euroguidance.cz/getFile.php?> >.
6. EVROPA 2020. **EVROPSKÁ UNIE.** *Europa.eu* [online]. **2011** [cit. 2012-05-06]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_cs.htm)
7. **EVROPSKÁ KOMISE.** *PROGRESS: Program EU pro zaměstnanost a sociální solidaritu na období 2007–2013*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, **2007**, 12 s. ISBN 978-92-79-06311-4.
8. Evropský sociální fond v ČR: Informace. **MPSV ČR.** *Evropský sociální fond v ČR* [online]. **2008** [cit. 2011-09-25]. Dostupné z: < <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr> >.
9. FONDY EVROPSKÉ UNIE: 26,7 miliard € pro Českou republiku. **NÁRODNÍ ORGÁN PRO KOORDINACI.** *Fondy Evropské unie* [online]. **2007b** [cit. 2011-09-23]. Dostupné z: < <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU> >.



10. HAMPLOVÁ, D., E. MITCHELL a M. VÍTEČKOVÁ. *Proměny rodinných a profesních startů*. 1. vyd. Editor J. Chaloupková. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, **2010**, 167 s. ISBN 978-80-7330-185-9.
11. HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, **2005**, 407 s. ISBN 80-736-7040-2.
12. Historie vstupu ČR do EU: Co všechno předcházelo vstupu ČR do EU?. **EVROPSKÁ UNIE**. *Europa.eu* [online]. **2010** [cit. 2011-09-23]. Dostupné z: < [http://ec.europa.eu/ceskarepublika/cr\\_eu/index\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/cr_eu/index_cs.htm) >.
13. Konečná alokace zdrojů fondů EU pro Českou republiku v období 2007—2013. **NÁRODNÍ ORGÁN PRO KOORDINACI**. *Fondy Evropské unie* [online]. **2007a** [cit. 2011-09-23]. Dostupné z: < <http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Regionalni-politika-EU/Dokumenty/Legislativa/Konecna-alokace-zdroju-fondu-EU-pro-Ceskou-republi> >.
14. KREBS, V. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, **2010**, 542 s. ISBN 978-807-3575-854.
15. MÅNSDOTTER, A. et al. Who takes paternity leave? A cohort study on prior social and health characteristics among fathers in Stockholm. *Journal of Public Health Policy* [online]. **2010**, roč. 31, č. 3, s. 324-341 [cit. 2012-04-05]. ISSN 0197-5897. DOI: 10.1057/jphp.2010.24. Dostupné z: < <http://www.palgrave-journals.com/doi/10.1057/jphp.2010.24> >.
16. MAŘÍKOVÁ, H. a kol., *Proměny současné české rodiny: (rodina-gender-stratifikace)*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, **2000**, 170 s. ISBN 80-85850-93-1.
17. MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, **2006**, 332 s. ISBN 80-247-1362-4.
18. Národní akční plány sociálního začleňování (NAPSI). **MPSV ČR**. *Národní akční plány sociálního začleňování (NAPSI)* [online]. **2010** [cit. 2011-09-26]. Dostupné z: < <http://www.mpsv.cz/cs/9087> >.
19. ORINIAKOVÁ, P., Sociální politika Evropské unie: základní dokumenty. In: *Centrum pro komunitní práci: jižní Čechy* [online]. **2001** [cit. 2011-09-25]. Dostupné z: < <http://www.cpkp.cz/jc/socpoleu.html> >.

20. Part-time employment: % of total employment. In: **OECD**. *Employment and Labour Markets: Key Tables from OECD* [online]. **2011** [cit. 2012-02-20]. ISSN 2075-2342. Dostupné z: < [http://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment-2011\\_emp-pt-table-2011-1-en;jsessionid=24de1fhvvnvsch.epsilon](http://www.oecd-ilibrary.org/employment/part-time-employment-2011_emp-pt-table-2011-1-en;jsessionid=24de1fhvvnvsch.epsilon) >.
21. **PELIKÁN, J.** *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, **2011**, 270 s. ISBN 978-80-246-1916-3.
22. **POTŮČEK, M.** *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakl., **1995**, 142 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství), sv. 7. ISBN 80-858-5001-X.
23. **PRAŽÁKOVÁ, L.** *Návrh projektu financovaného z ESF*. Brno. **2010**, 82 s. Dostupné z: < [http://www.vutbr.cz/www\\_base/zav\\_prace\\_soubor\\_verejne.php?file\\_id=30861](http://www.vutbr.cz/www_base/zav_prace_soubor_verejne.php?file_id=30861) >. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně. Vedoucí práce Ing. Jiří Kolečák, Ph.D.
24. **PŘIB, J.** *Mateřská a rodičovská dovolená*. 1. vyd. Praha: Grada, **2002**, 155 s. Finance (Grada Publishing). ISBN 80-247-0216-9.
25. Rodina a ochrana práv dětí. **MPSV ČR**. *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Finanční podpora rodiny* [online]. **2011** [cit. 2012-03-02]. Dostupné z: < <http://www.mpsv.cz/cs/4> >.
26. Sociální politika v Evropské unii. **CZECHTRADE**. *BusinessInfo.cz: Oficiální portálem pro podnikání a export* [online]. **2009** [cit. 2011-09-24]. Dostupné z: < <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/politiky-eu/socialni-politika-v-evropske-unii/1000521/19269/#TOP> >.

## RESUMÉ

### V ČESKÉM JAZYCE

Téma bakalářské práce je Evaluace aktivizačních programů pro rodiče na rodičovské dovolené v Plzni. Je rozdělena na dvě hlavní části – část teoretickou a část praktickou.

Teoretická část se skládá z pěti kapitol. První kapitola je zaměřena na historický vývoj postavení žen ve společnosti. Druhá kapitola se dotýká sociální politiky Evropské unie a evropských fondů, jelikož vzdělávací centra, která jsou předmětem práce, úzce souvisí s financováním z evropských fondů. Na tuto kapitolu navazuje kapitola číslo tři, která se zabývá sociální politikou v České republice. Je zde popsána sociální politika u nás a také obecně používané principy k této problematice. Ve čtvrté kapitole je objasněno skloubení rodinných a profesních rolí rodičů. Čerpala jsem především z informací Ministerstva práce a sociálních věcí a je zde uveden výčet opatření, které slouží k lepšímu sladění pracovního a rodinného života v našich podmínkách. Poslední kapitola seznamuje čtenáře s přístupem žen k péči o dítě a návratu na trh práce, který je závislý na dosaženém vzdělání.

Praktická část navazuje na informace získané v teoretické části. K výzkumu je použit dotazník a kazuistika. Cílem práce je zodpovězení čtyř výzkumných otázek, které mají za úkol zmapovat úroveň vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené v Plzni. Tento výzkum byl prováděn ve dvou vzdělávacích centrech, které se zabývají návratem na trh práce rodičům pečující o dítě.

V přílohách je pak přiložen doslovný přepis rozhovoru s výkonným ředitelem jednoho z občanských sdružení, který slouží k pohledu “z druhé strany” a použitý dotazník k výzkumu.

### V ANGLICKÉM JAZYCE

The theme of this work is evaluation of activation programs for parents on parental leave in Pilsen. It is divided into two main parts – theoretical and practical part.

The theoretical part consists of five chapters. The first chapter focuses on the historical development of women in society. The second one is concerned with social policy of the European Union and European funds, as educational centers which are the subject of work, are closely connected with financing from European funds. This chapter follows chapter number three, which deals with social policy in the Czech Republic. There is generally described our social policy and the principles generally applied to this issue. The fourth chapter is illustrated by combining family and professional roles of parents. Here I drew primarily from the information of Ministry of Labour and Social Affairs, which includes a list of measures that are used to reconcile work and family life in our conditions. The last chapter introduces readers to women's access to child care and return to the labor market, which is dependent on educational attainment.

The practical part is based on information obtained in the theoretical part. For the research are used a questionnaire and a case report. The aim is to answer four research questions that are designed to map the level of parental education on parental leave in Pilsen. This research was conducted in two training centers that deal with the return to the labor market to parents caring for a child.

The appendices attached verbatim transcript of an interview with the CEO of one of the civic association, which is used to view the "other side" and used questionnaire to the research.

## PŘÍLOHY

### PŘÍLOHA Č. I POUŽITÝ DOTAZNÍK

Vážení respondenti,

jsem studentkou 3. ročníku oboru sociální práce na Západočeské univerzitě v Plzni a realizuji výzkum pro svou bakalářskou práci na téma Evaluace aktivizačních programů pro rodiče na rodičovské dovolené v Plzni. Úkolem práce je zaměřit se na vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené a jejich pozdější návrat do zaměstnání. Dotazník je zcela anonymní a výsledky budou použity pouze pro účely mé práce. Prosím, abyste obětovali 15 minut svého času a pomohli mi získat údaje důležité pro můj výzkum.

Děkuji za ochotu a spolupráci.

Marie Prchalová

Věk:

Pohlaví:

1. Jaké máte nejvyšší dokončené vzdělání?
2. V jakém oboru jste pracoval/a před nástupem na rodičovskou dovolenou?
3. Přejete si vrátit se po skončení rodičovské dovolené do stejného zaměstnání?
4. Považujete myšlenku vzdělávání rodičů na rodičovské dovolené za prospěšnou?
5. Proč jste se rozhodl/a pro vzdělávací kurz?

- 6.** Jaký kurz navštěvujete?
  
- 7.** Z jakého důvodu jste zvolil/a právě tento kurz?
  
- 8.** Domníváte se, že Vám absolvování vzdělávacího kurzu pomůže při návratu do zaměstnání?
  
- 9.** Jaký kurz byste uvítal/a v nabídce/ jaký kurz Vám v nabídce chybí?
  
- 10.** Podle čeho jste si vybíral/a, kde budete kurz absolvovat?
  
- 11.** Navštěvoval/a byste vzdělávací kurz, kdyby byl zpoplatněn?
  
- 12.** Jakou nejvyšší částku byste byl/a ochotná do vzdělání investovat?
  
- 13.** Myslíte si, že je v Plzni dostatek organizací zabývajících se vzděláváním rodičů na rodičovské dovolené?