

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA PEDAGOGIKY

magisterské prezenční studium

obor pedagogika

Anna Munzarová

**VZDĚLÁVACÍ MOŽNOSTI ŽEN
NA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ
DOVOLENÉ**

**EDUCATIONAL POSSIBILITIES OF WOMEN
ON MATERNAL AND PARENTAL LEAVE**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Praha 2007

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Jitka Lorenzová, Ph.D.

Prohlašuji,
že tuto předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a pouze
s použitím uvedené literatury.

Podpis: _____

Datum:

ANOTACE

Diplomová práce se věnuje problematice vzdělávacích možností žen na mateřské a rodičovské dovolené v kontextu pracovních a rodinných rolí ženy ve společnosti. Vzdělávání žen je teoreticky zpracováno jako součást celoživotního učení s důrazem na profesní vzdělávání. Je nastíněna problematika motivace žen pro vzdělávání a bariéry na cestě za realizací vzdělávání. Zabývá se aktuálními otázkami rovného přístupu žen ke vzdělávání a na pracovním trhu. Pozornost je věnována návratu žen do pracovního procesu. Vzdělávání zaujímá významnou roli pro uplatnění žen na trhu práce a bez institucionální podpory se jeho realizace stává obtížnou. Dílčí část práce se proto věnuje konkrétním krokům vlády a Evropské unie v podpoře rovného přístupu žen ke vzdělávání a na trhu práce se zaměřením na cílovou skupinu žen na mateřské a rodičovské dovolené.

Cílem empirické části je zjistit, jaké faktory jsou určující pro to, aby se žena na mateřské a rodičovské dovolené vzdělávala. Pozornost je věnována motivaci žen ke vzdělávání, podmínkám a konkrétním možnostem vzdělávání.

ANNOTATION

The dissertation deals with problems of educational possibilities of women on maternal and parental leave connected to working and familial roles of a woman in a society. Women's education is theoretically treated as a part of lifelong education with an accent on professional education. Problems of women's motivation to education, and barriers on the path towards realization of an education, are dealt with. It mentions temporal questions of equal access of women to the education, and equal opportunities on the labour market. It also aims at the question of a women's return back to working process. The education plays an important role for a women's fulfilment on the labour market, and without an institutional support its realisation becomes difficult. For that reason a part of the work deals with practical steps of the government and the European Union in supporting equal access to education, and equal opportunities on the labour market, with an orientation to a target group of women on maternal and parental leave.

An object of an empirical part of the work is to find, which factors determine whether women on maternal and parental leave educate themselves. It gives focus to a women's motivation to education and conditions and practical opportunities for an education.

OBSAH

I. TEORETICKÁ ČÁST

0.	ÚVOD	3
0.1	Struktura práce	4
1.	ŽENA NA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	5
1.1	Žena: manželství, partnerství a mateřství	5
1.1.1	Současný stav rodiny	8
1.1.2	„Typická“ současná žena na MD a RD	8
1.2	Mateřská a rodičovská dovolená	9
1.2.1	Mateřská a rodičovská dovolená v porovnání s Evropou.....	10
1.2.2	Flexibilnější varianty mateřské a rodičovské dovolené	11
2.	ROVNÉ POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI	14
2.1	Snahy o rovnoprávnost žen v historických souvislostech .	14
2.2	Rodina a práce v životě ženy	18
2.2.1	Rodina a práce v postojích žen a mužů v České republice....	19
2.2.2	Dělba rolí	21
3.	VZDĚLÁVÁNÍ ŽEN NA MD A RD	24
3.1	Vzdělávání žen v kontextu celoživotního učení	24
3.1.1	Celoživotní učení.....	24
3.1.2	Evropská dimenze ve vzdělávání	24
3.1.3	Vybrané aspekty celoživotního učení vzhledem k ženám na MD a RD:	25
3.1.4	Členění celoživotního učení	26
3.2	Specifika vzdělávání žen na MD	27
3.2.1	Funkce vzdělávání žen na MD a RD:.....	27
3.2.2	Bariéry ve vzdělávání žen na MD a RD	28
3.3	Vzdělávání žen na MD a RD jako součást vzdělávání dospělých	29
3.3.1	Další profesní vzdělávání	30
3.3.2	Rozvoj kompetencí u žen na MD a RD.....	30
4.	ROVNOST ŽEN A MUŽŮ V PŘÍSTUPU KE VZDĚLÁVÁNÍ A NA TRHU PRÁCE	32
4.1	Rovnost žen a mužů v přístupu ke vzdělávání	33
4.1.1	Specifika vzdělávací dráhy žen a mužů.....	33
4.1.2	Studentky a studenti vysokých škol	34
4.1.3	Rozdíly ve vzdělanosti mezi muži a ženami v generaci současných matek	36
4.2	Rovné postavení žen a mužů na trhu práce	37
4.2.1	Změny na trhu práce	37
4.2.2	Ženy a muži na trhu práce	38
4.2.3	Zaměstnanost v závislosti na vzdělání	39
4.2.4	Specifika ženské zaměstnanosti	40
4.2.5	Gender segregace na trhu práce.....	41
4.2.6	Feminizace kategorií zaměstnání	42

4.2.7	Možnosti k vylepšení situace ženy na trhu práce	42
4.3	Návrat ženy z MD a RD do pracovního procesu	43
4.3.1	Přístupy k zaměstnanosti žen	43
4.3.2	Konflikt práce versus domácnost	44
4.3.3	Možnosti harmonizace práce a rodiny.....	45
4.3.4	Profesní dráha ženy	47
4.3.5	Ženská kariéra v kontextu mateřství a rodičovství.....	49
4.3.6	Dvoukariérové manželství.....	51
4.3.7	Návrat z mateřské a rodičovské dovolené do zaměstnání	52
4.4	Podpora vlády a Evropské unie v prosazování rovných příležitostí mužů a žen ve vzdělávání a na trhu práce.....	54
4.4.1	Vybrané aspekty naplňování vládních priorit s ohledem na vzdělávání žen na MD a RD	56
5.	VZDĚLÁVACÍ MOŽNOSTI ŽEN NA MD A RD.....	61
5.1	Možnosti formálního, neformálního a informálního vzdělávání	61
5.2	Současné trendy ve vzdělávání dospělých s ohledem na vzdělávání žen na MD a RD	62
5.2.1	Kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené	63
5.3	Souhrn vzdělávacích možností žen na mateřské a rodičovské dovolené	65
II. EMPIRICKÁ ČÁST		
6.	METODIKA VÝZKUMU.....	66
6.1	Cíl empirického šetření.....	66
6.2	Formulace výzkumného problému	66
6.3	Vymezení výzkumného pole	66
6.4	Formulace výzkumných hypotéz.....	67
6.5	Popis vzorku respondentů.....	67
6.6	Popis metody	68
6.7	Zpracování dat.....	68
7.	VÝSLEDKY EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ.....	69
7.1	Vzdělávání žen na MD a RD	69
7.2	Demografické údaje a jejich vliv na vzdělávání žen na MD a RD	69
7.3	Vliv dalších faktorů na vzdělávání žen na MD a RD.....	72
7.4	Motivace ke vzdělávání.....	73
7.4.1	Vlivy související s pracovní oblastí.....	76
7.5	Možnosti vzdělávání	79
7.5.1	Nabídky vzdělávání.....	81
7.6	Podmínky vzdělávání	82
8.	ZÁVĚR EMPIRICKÉ ČÁSTI.....	85
9.	ZÁVĚR.....	87
10.	SEZNAM LITERATURY.....	89
11.	PŘÍLOHY	

I. TEORETICKÁ ČÁST

0. ÚVOD

Úroveň vzdělání a přístup ke vzdělávání je všeobecným měřítkem vyspělosti dané společnosti. Vzdělávání obyvatelstva je nezbytné pro její rozvoj a pro rozvoj konkurenceschopnosti ekonomiky a prosperity. Občanská společnost je nemyslitelná bez zapojení všech skupin obyvatelstva, včetně těch znevýhodněných. Každému by měla být dána příležitost k maximálnímu rozvinutí jeho schopností v souladu s jeho zájmy a potřebami. To je v centru pozornosti nově se utvářejícího pojetí vzdělávání jako celoživotního procesu, které má být přístupné všem bez rozdílu a v kterékoli fázi jeho života. Cestou k realizaci tohoto cíle je mimo nutných změn ve vzdělávací soustavě zajištění spravedlivého přístupu ke vzdělávacím příležitostem.

Jsou i ženy na mateřské dovolené v tomto pojetí zahrnuty s dostatečnou pozorností, kterou si jako znevýhodněná skupina zaslouhují? Jsou jim vytvářeny příležitosti pro to, aby se mohly vzdělávat, budou-li o to stát? Je v zájmu společnosti a v zájmu samotných žen se i v tomto období života rozvíjet? Mají dostatečnou institucionální podporu a podporu partnera či širší rodiny? To jsou otázky, které si klademe na počátku této práce. Odpověď na ně by měla být kladná, neboť ženy jsou nezanedbatelnou součástí vyspělých ekonomik a v době svého mateřství jsou na počátku své pracovní dráhy, nebo již slibně započatou pracovní kariéru musí přerušit z důvodu mateřství. U nás je rodičovská dovolená velice dlouhá a ženy ztrácejí kontakt se svým pracovištěm a někdy také s kvalifikací. Ztrácejí sociální kontakty a často také sebejistotu a potřebné dovednosti pro výkon své profese. Zaměstnavatelé neberou na ženu ohledy jen proto, že se stará o děti. Naopak, mateřství je vnímáno spíše jako překážka ke kvalitnímu pracovnímu výkonu, což se odráží v nízkém zastoupení žen na vyšších pozicích. Z toho důvodu se pro mnohou ženu stává klíčovou otázkou, co je schopná na trhu práce po návratu z mateřské, většinou však rodičovské dovolené nabídnout, co se stihla naučit. Těmto otázkám se budeme v této práci věnovat.

0.1 Struktura práce

V teoretické části nejprve vymezíme základní pojmy a objasníme situaci ženy na mateřské dovolené (kap. 2). V kontextu společenských změn s důrazem na rovné postavení žen a mužů ve společnosti budeme sledovat, jak je žena ve společnosti vnímána v souvislosti s jejími pracovními a rodinnými rolmi. Budeme vycházet z pojetí, že společnost vnímá „ženu“ na mateřské dovolené především v její roli „matky“ a „ženy v domácnosti“ (kap. 3). V následující kapitole (kap. 4) se budeme vzděláváním žen zabývat v teoretické rovině v kontextu celoživotního učení (kap. 4.1), s důrazem na profesní vzdělávání (kap. 4.3). Nastíníme problematiku motivace žen pro vzdělávání a bariéry na cestě za realizací vzdělávání (kap. 4.2). V 5. kapitole zaměříme pozornost na problematiku rovného přístupu ke vzdělávání (kap. 5.2) a na trhu práce (kap. 5.3) s ohledem na mateřské a pracovní role ženy. Vzhledem k zaměření práce je nejvíce pozornosti věnováno otázce návratu ženy z mateřské a rodičovské dovolené do práce (kap. 5.3). Tato otázka je pro nás klíčová a z toho důvodu sledujeme podpůrné kroky vlády a Evropské unie v oblasti rovného přístupu (kap. 5.4) V závěru teoretické části mapujeme aktuální nabídku vzdělávání, která je zaměřená přímo pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené.

V empirické části budeme formou dotazníku pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené zjišťovat, zda a v jaké míře se ženy vzdělávají, co je k tomu motivuje a jaké vnímají největší překážky v souvislosti s možnostmi vzdělávat se v tomto období.

V závěru práce shrneme, k jakým závěrům jsme na základě studia literatury došli a porovnáme je s výsledky empirické části.

1. ŽENA NA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Nástup na mateřskou dovolenou je významnou událostí v životě ženy. Znamená přerušování pracovního života a zahájení intenzivní péče o děti a o domácnost. Každá žena se s tímto životním obdobím, fyzickými i psychickými nároky, které na ní klade výchova dítěte a starost o něj, vyrovnává individuálně. To však není v centru zájmu naší pozornosti. Nás v této části práce zajímají rodinné a pracovní role žen a jejich proměna ovlivněná změnami ve společnosti. Trendem moderní doby je posilování významu práce jako možnosti seberealizace jedince ve společnosti. Posílení významu pracovní role žen se promítá do nových forem rodinného uspořádání, vztahu mezi partnery a rozdělení jejich pracovních povinností v zaměstnání i v rodině. Toto pojetí je často v rozporu s tradičním modelem ženy „pečovatelky“ a muže „živitele“.

1.1 Žena: manželství, partnerství a mateřství

Od listopadu 1989 došlo v České republice vlivem ekonomických a společenských změn ke změnám v reprodukčním a partnerském chování české populace, z nichž nás zajímají následující změny související s rodinným stavem a porodností.

- Lidé uzavírají manželství v pozdějším věku. Průměrný věk při vstupu do manželství se v současnosti pohybuje okolo 28 let u žen a 30 let u mužů.
- Stoupá rozvodovost, ale lidé se rozvádějí ve vyšším věku. Nejvyšší procento rozvedených žen je ve věkové kategorii 45–49 let, kdy je rozvedeno 20,0 % žen. Přibývá také rozvodů z iniciativy žen.
- Snižuje se zájem o manželství a přibývá jiných forem soužití. Snižování zájmu o manželství a rodičovství je někdy vysvětlováno růstem ušlých příležitostí v souvislosti s ekonomickými změnami.
- Ženy se stávají matkami stále později. Klesl podíl matek do 17 let včetně a průměrný věk matek při narození 1. dítěte se zvýšil z 22,6 na 26,3 let. Zvýšil se také věk rodiček celkově.

- Očekává se, že trend odkládání narození prvního dítěte bude pokračovat i v budoucnosti spolu s celkovým poklesem porodnosti. Ta sice po rapidním poklesu po roce 1998 začala od roku 2001 mírně vzrůstat, ale je stále nízká (zatímco po roce 1993 by při zachování daných reprodukčních poměrů zůstalo 23,6 % bezdětných, po roce 2001 by to byla už téměř polovina a v roce 2004 zhruba 40 %).

Tabulka 1: Manželství a mateřství¹

		1993	2001	2004
Průměrný věk při prvním sňatku v letech	nevěsta	23,2	26,9	28
	ženich	25,4	29,2	30,5
Podíl matek do 17 let ze všech matek	%	2,3	1,2	1,0
Prům. věk matky při narození 1. dítěte v letech	x	22,6	25,3	26,3
Pravděpodobnost ženy zůstat bezdětnou	%	23,6	46,9	39,5
Pravděpodobnost narození 1. dítěte	%	76,4	53,1	60,5
Pravděpodobnost narození 2. dítěte	%	83,7	80,5	72,6
Průměrný věk při rozvodu v letech	manželka	33,3	36,0	37,3
	manžel	36,1	38,7	40,3
Prům. délka trvání manž. při rozvodu	let	10,5	11,5	12,1

Těmito změnami jsme se přiblížili k demografickým charakteristikám vyspělých evropských států. Tento stav OECD² odůvodňuje vyšším vzděláním žen, jejich aspirací na ekonomickou aktivitu a finanční nezávislost, relativním poklesem hodnoty rodičovství, problémy s harmonizací rodiny a zaměstnání a potřebou zajistit si finanční standard před založením rodiny. Nejvýznamnější jsou změny spojené s klesající porodností. Faktory ovlivňující porodnost podle studie Evropské komise The social situation in the European Union (2005) jsou socioekonomická specifika, kulturní specifika a politiky zaměřené na rodinu a porodnost. Největší roli hraje zaměstnanost žen: „V zemích, kde jsou ženy zaměstnány, ale kde neexistuje ani odpovídající podpora veřejné politiky ani se muži nepodílejí na rodinných povinnostech, míra porodnosti má tendenci klesat.

¹ Zdroj: Demografická statistika ČSÚ, Ženy a muži v letech 2005.

² Mezinárodní Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (Organization for Economic Cooperation Development)

Naopak tam, kde politiky umožňují ženám skloubit zaměstnání a rodinu a muži na sebe berou větší část péče o domácnost, tam páry chtějící děti spíše splní svá přání.“³

Tématem této práce není ani zvyšující se trend poklesu porodnosti ani hledání příčin destabilizace rodinného a manželského soužití. Jsou jím ženy, které v převážné většině volí „tradiční“ cestu soužití, tedy manželství, případně nesezdaného soužití, každopádně však partnerského soužití s jedním dítětem nebo více dětmi, tedy cestu, která je přes demografické změny stále nejčastějším modelem rodiny.

Český sociolog Ivo Možný vymezuje rodinu takto: „předpokládá se, že pro společnost naší kultury je charakteristickou, přirozenou a převládající formou rodiny párová monogamická rodina, tedy domácnost tvořená párem muže a ženy a jejich dětmi“ (Možný, 1990:18) a později dodává, že „jádrem lidské rodiny je vztah matka-dítě, nikoli vztah rodičovského páru; vztah matky a otce má v systému lidské rodiny instrumentální charakter: „základní pár chrání“ (Možný, 2002:205). Rodinou se míní rodina „nukleární“, tedy rodina tvořená manželským párem, která žije v jedné domácnosti s dítětem či více dětmi. Toto vymezení je pro potřeby této práce dostačující. V centru naší pozornosti však není vztah matka-dítě, ale žena a její mateřská role ve společnosti. Možná charakteristika otce jako ochránce rodiny je v rozporu s moderními trendy, které vnímají jako hlavní pilíř rodiny spíše partnerský vztah a možnost seberealizace jak muže tak ženy. Ukazuje se však jako pilíř méně stabilní. Současná demografická situace má největší souvislost s rovným postavením žen a mužů ve společnosti. Toto genderové hledisko nabývá na aktuálnosti. Otázka mateřské role a úlohy ženy v rodině a v jejím partnerském svazku je stěžejní a v současné době, bohužel, limitující pro její rovné příležitosti realizovat se rovnoprávně s muži i v jiných oblastech života.

³ Kuchařová, V: Rodinná politika v ČR – proč a o čem, 2006, str. 232. Článek se věnuje tématu rodinné politiky. Ta má v zájmu pozornosti vedle rodinného práva pomoci státu (společnosti) při snižování finančních nákladů na děti, které vynakládají rodiny. Témata rodinné politiky přesahují rámec této práce, ale užitečný pro nás může být koncept ušlých příležitostí jako součást nákladů, které vynakládají rodiče pro rodinu. Tyto náklady nese v naprosté většině žena. V širším měřítku se tématem rodinné politiky stalo také rovnovážné postavení partnerů.

1.1.1 Současný stav rodiny

V populaci starší 20 let žilo na konci roku 2004 v manželství 55,5% žen. V roce 2004 z celkového počtu 4 milionů domácností tvořily většinu (62,1%) partnerské páry a téměř polovinu z tohoto počtu (47,4%) představuje pár alespoň s jedním dítětem. Za domácnost se považují osoby, které žijí ve společném bytě.

Podle počtu členů v domácnosti tvoří v roce 2005 rodiny s jedním dítětem 20,2%, se dvěma dětmi 36,4% a se třemi a více dětmi 7,8%. Neúplné rodiny, konkrétně matek se závislým dítětem, tvořilo 4,7% rodin. Oproti tomu neúplné rodiny v čele s otcem tvořily pouhých 0,6%.

Děti do pěti let žijí v převážné většině v úplných rodinách s oběma rodiči (87,1%), ostatní žijí převážně s matkou (12,4%), jen výjimečně s otcem (0,4%) nebo bez rodičů (0,2%).⁴

1.1.2 „Typická“ současná žena na mateřské a rodičovské dovolené

Z celkového počtu obyvatel tvoří ženy starající se o malé dítě 8,5% (což zahrnuje asi 380 tisíc osob, z nichž převažují ženy na mateřské a rodičovské dovolené), zatímco otců ve stejné roli je pouhých 0,1%.⁵

Ze statistik vyplývá, že současná matka na mateřské a rodičovské dovolené je nejčastěji vdaná a v průběhu této doby se její rodinný stav nemění, případně žije v partnerském svazku. Má nejčastěji dvě děti. Méně často jedno dítě a v nejmenší míře tři a více dětí. Je jí mezi 23 až 27 lety, když se jí narodí první dítě a nastupuje na mateřskou dovolenou. Odchází ze zaměstnání a přerušuje pracovní kariéru nejčastěji na 2-4 roky s jedním dítětem, ale s více dětmi také na 6-8 let. Samozřejmě se vyskytují i velmi mladé matky a matky samoživitelky nebo ženy podruhé vdané, které si po pomlce pořizují s partnerem nové dítě. Převážnou většinu však tvoří výše popsaná skupina, které je tato práce věnována.

⁴ Zdroj: SILC 2005, Životní podmínky 2005 v publikaci Zaostřeno na ženy a muže, 2005.

⁵ Tamtéž.

1.2 Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřskou a rodičovskou dovolenou nemíníme dovolenou ve smyslu odpočinku, i když jako odpočinek ze zaměstnání ji lze pochopitelně vnímat. Otázku, proč je toto specifické a náročné období péče o malé dítě a jeho výchovy spojeno se slovem „dovolená“, nyní ponechme stranou. Mateřská a rodičovská dovolená vystihuje nárok na „mateřskou a rodičovskou dovolenou“, tedy finanční příspěvek, který je dán ze zákona každé ženě, které se narodí živé dítě.

Mateřská a rodičovská dovolená neznamena pouze finanční podporu poskytovanou v tomto období ženě a v případě rodičovské dovolené i otci, ale má také formální stránku. Ta má vyjadřovat společenské uznání a důležitost mateřství a rodičovství. Finanční podpora spojená s mateřskou a rodičovskou dovolenou má plnit i funkci uznání rodičovské role ve společnosti. Zda a do jaké míry ji skutečně plní, je na pováženou. Převážně je však společností vnímána jako období, které je ženě, rodičovská dovolená i otci, poskytováno k tomu, aby mohla celodenně a řádně pečovat o dítě. Finanční příspěvek je pak kompenzací dočasně ztracených příjmů ze zaměstnání.

Mateřská dovolená

Každá žena, které se narodí živé dítě, má nárok na mateřskou dovolenou. V současné době je v České republice možné čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou následujícím způsobem: žena může čerpat celkem 26 týdnů mateřské dovolené, z toho 6 týdnů před porodem a zbytek po porodu. Během této doby pobírá v rámci nemocenských dávek částku činící 69% z jejího vyměřovacího základu, přičemž tato částka je shora omezena a maximálně se pohybuje okolo 13 tisíc korun za měsíc (při průměrném měsíčním platu za uplynulý rok vyšším než 22 tisíc Kč hrubého). Během mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen pracovníci zachovat její místo.

Rodičovská dovolená

Po uplynutí mateřské dovolené může jeden z rodičů nastoupit na tzv. rodičovskou dovolenou trvající až do čtyř let věku dítěte. Termín rodičovská

dovolená se začal používat v roce 2001, aby nahradil původní termín „další mateřská dovolená“. Za touto změnou stálo zpřístupnění jejího čerpání i mužům, praxe se ale ve skutečnosti takřka nezměnila. O poměru žen a mužů na mateřské a rodičovské dovolené vypovídá údaj o vyplacených sociálních dávkách. V roce 2005 pobíralo rodičovský příspěvek 98% žen a pouhých 1,4% mužů.⁶

Po uplynutí prvních tří let je zaměstnavatel povinen pracovníci či pracovníkovi nabídnout místo odpovídající její/jeho praxi a kvalifikaci (pokud takové má). Do čtyř let věku dítěte jeden z rodičů (ať již pracuje či nikoli) pobírá rodičovský příspěvek. Jeho výše činila před rokem 2007 něco přes 3500 Kč a od 1. 1. 2007 byla částka zvýšena na 7600 Kč. Podmínkou k jeho vyplacení je zajištění celodenní řádné péče o dítě. Dítě tedy nesmí být umístěno do státních pečovatelských institucí - do věku tří let na více než 5 dní v měsíci, v posledním čtvrtém roce na více než 4 hodiny denně.

Od roku 2004 má rodič nárok na rodičovský příspěvek i v případě, že je výdělečně činný. To znamená, že může výdělečnou činností zlepšovat sociální situaci rodiny a jeho příjmy nebudou sledovány.

To, jak dlouhou dobu žena z rodičovské dovolené vyčerpá, záleží jen na její volbě. Ze společenského hlediska je však zákonem stanovená délka mateřské dovolené závaznou dobou, po kterou má žena jednoznačně zůstat doma s dítětem. I v případě rodičovské dovolené, která dlouhou dobu trvala 3 roky, byla tato doba veřejností vnímána jako doba, po kterou by žena „měla“ zůstat doma a starat se o dítě.

1.2.1 Mateřská a rodičovská dovolená v porovnání s Evropou

Délka mateřské a rodičovské dovolené v ČR je ve srovnání s Evropou, ale i ve světě jedna z nejdelších. Podle mezinárodní organizace práce ILO je doporučena minimální délka placené dovolené z důvodu narození dítěte 12 týdnů, doporučuje se 14 týdnů. Ale z finančního hlediska jsou ženy v České republice oproti většině evropských zemí znevýhodněné. Běžnou praxí je v zemích EU úhrada podílu mzdy ve výši 90-100%. Český

⁶ Data převzata z publikace *Ženy a muži v datech 2005*.

systém vyměřovacího základu znevýhodňuje především nejnižší příjmovou skupinu žen, do které často spadají mladé ženy s nízkými nástupními platy a ženy nekvalifikované. Postihuje také nejvyšší příjmovou skupinu žen, u nichž z důvodu horního limitu vyplacené částky dojde k výraznému poklesu příjmů. Rodinné dávky jsou v období raného věku dítěte důležitým zdrojem příjmů.

Odborníci Matějková a Paloncová (2004) (srov. podle Soukupová, 2007: 70) konstatují, že tento systém vyplacení dávek je příliš uniformní a statický a nezohledňuje diferenciaci životních stylů a strategií posledních let. Mateřská dovolená je sice velice dlouhá, a tím pádem i štedrá, ale je málo flexibilní. Ve většině evropských zemí je možné lépe kombinovat péči o dítě předškolního věku se zaměstnáním, rodiče mají více variant uspořádání pracovního a rodinného života.

Mateřská dovolená a stále také i rodičovská dovolená je v české společnosti záležitostí především žen. Její současná podoba podporuje tradiční rozdělení rodinných rolí na muže živitele a ženu pečovatelku. Problémem její délky je to, že si partneři zvyknou na toto rozdělení rolí a jen těžko se jim z něho vystupuje.

V Evropských státech existují i jiné varianty uspořádání mateřské a rodičovské dovolené, které přispívají k rovnoměrnějšímu rozložení péče o dítě mezi oba rodiče. Autorky (Dudová, Křížková, Fischlová) studie „Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR“ (2006) by viděly jako přínosné následující varianty:

1.2.2 Flexibilnější varianty mateřské a rodičovské dovolené

- Umožnit čerpání 24 týdenní „mateřské dovolené“ i otcům a zároveň zavedení několikatýdenního volna pro druhého rodiče tak, aby otec mohl pomoci manželce při rekonvalescenci po porodu a navázat blízký a pečující vztah s narozeným dítětem;
- Flexibilní vyplacení rodičovského příspěvku tak, aby si mohli rodiče vybrat, zda budou pobírat delší s nižším měsíčním příspěvkem nebo kratší s vyšším příspěvkem. Výše dávky by se poměrně přizpůsobovala času, po který bude pobírána;

- To by motivovalo matky zůstat doma kratší dobu bez propadu životní úrovně rodiny a pak nastoupit dříve do práce, což by mohlo vést k lepšímu postavení žen na trhu práce jako celku a zároveň by to mohlo vést ke zvýšení podílu mužů využívajících rodičovskou dovolenou vzhledem k tomu, že jako překážku uvádějí nejčastěji finanční důvody;
- Zkrácení rodičovské dovolené ze stávajících 4 let na 2-3 roky; zkrácení rodičovské dovolené by muselo být učiněno v souladu s podporou kvalitních služeb péče o děti;
- Podpora střídání rodičů na rodičovské dovolené po vzoru severoevropských zemí - například vyhrazení jedné čtvrtiny trvání rodičovské dovolené tomu rodiči, který nevyužíval zbylých tří čtvrtin; zahraniční zkušenosti ukazují, že toto opatření motivuje část mužů k nastoupení na rodičovskou dovolenou alespoň na určitou omezenou dobu, což může pomoci ke změně postavení muže v rodině a postoje veřejnosti k pečujícím mužům obecně. I relativně krátký čas, který by takto otec strávil péčí o dítě (případně i o jeho matku po porodu), může změnit jeho chápání „domácí práce“ a zvýšit jeho budoucí podíl na výchově dětí. Pro ženy to znamená změnu ve prospěch modernizovaného rodinného modelu.

Harmonizace rozdělení péče o rodinu mezi oba rodiče by mělo být ve větším zájmu rodinné politiky. České ženy mohou být na druhé straně rády, že pokud chtějí, mohou zůstat s dítětem dostatečně dlouhou dobu doma. Rozhodně si nemusíme brát příklad z amerického nebo britského systému. Maminka žijící v Anglii popisuje mateřskou dovolenou takto:

“Zde na Britských ostrovech bylo nám maminkám až donedávna vyměřeno šest měsíců, a pokud žena pracovala pro zaměstnavatele alespoň půl roku, mohla doma zůstat rok. Po tuto dobu jí musel zaměstnavatel držet místo, ovšem druhý půlrok už nedostávala lautr nic. No, že by byl ten první půlrok nějak přeplacený... Takhle tomu bylo až do 31. března 2007. Od prvního apríla se ale vláda smilovala, vzala rozum do hrsti a umožnila zůstat maminkám (nebo tatínkům) doma s miminkem měsíců devět a pak tři měsíce neplaceně.“ (Damijo, 2007).

Česká republika by se však měla od západních zemí inspirovat co se týče zapojení otců do péče o rodinu. Toto téma by mělo být v zájmu pozornosti rodinné politiky. Neznamená to pouze umožnění čerpání rodičovské dovolené mužům, ale také informovat veřejnost o tom,

že sladování práce a rodiny je záležitost obou rodičů, že i muži mohou omezovat či přizpůsobovat svůj pracovní čas a své momentální pracovní cíle tak, aby vyšli vstříc své rodině.

Otázkou je, zda české ženy vůbec o rovnoprávnější model rodiny stojí. Stěžují si sice často na zátěž spojenou s péčí o děti a při návratu do zaměstnání na dvojitá břemena, ale na druhou stranu je řada žen, které si své mateřské role a s ní spojené dlouhé mateřské dovolené cení. Za všechny takto smýšlející ženy vypovídá následující příspěvek.

„Že je mateřská dovolená špatně placená, je fakt, ale na druhou stranu přece na ní nejsem kvůli penězům, ale kvůli dětem. Já spíš naopak oceňuji, že je tak časově velkorysá, o tom si můžou ženy v Západní Evropě i USA nechat jen zdát. Tak bude zkrátka vydělávat pár let jenom manžel. Nemám kvůli tomu žádný pocit vydržované ženy. Já taky pro rodinu pracuju, vychovávám děti a starám se o domácnost, neležím celý den na kanapi s lakem na nehty! S manželem jsme v tom měli od začátku jasno, on bude ten, kdo vydělává, a já ta, která se stará o chod. A musím zařukat, zatím to klape bez problémů. Připadá mi to skoro lepší než model, kde oba dělají všechno, protože mám pocit, že pak z toho plynou různá nedorozumění typu „kdo má tohle dělat,“ „já na to teď nemám čas“ apod. „ (Helikarová, 2004)

Ženy v západních zemích jsou z finančních důvodů a ze strachu ztráty zaměstnání nuceny vracet se předčasně do práce, i když by rády zůstaly doma s dítětem. S rostoucí životní úrovní se objevuje nový fenomén, který sociologové nazývají „New Momism“, překládá se jako „nové maminkovství“.

Stále více mladých Američanek a Západoevropanek ze střední a vyšší střední třídy se rozhoduje vyměnit svoji slibnou kariéru za to, že budou 24 hodin denně doma s dětmi. Už žádné au pair a kojení s mobilem u ucha. Sociologové tvrdí: Moderní dnes není dělit se s manželem o rodičovské role. Muž prostě vydělává a žena se stará o domácnost. *"Jsem teď matka na plný úvazek"*, říká hrdě v magazínu Time Helen Powellová, právnička z Cambridge, která kvůli dětem opustila práci, kde brala 76 000,- USD ročně (což odpovídá měsíčnímu platu 160 000,- Kč).⁷

⁷ Srov. Helikarová, 2004. Autorka vychází ze článku Jana Mullera, který vyšel v pátečním Magazínu Lidových novin z 11.6.2004.

Existuje však celá řada žen, které si své mateřské role cení také, ale zároveň si cení i své práce a rády by se věnovaly práci i rodině zároveň. Těmto ženám současné poměry v České republice nevyhovují, zejména těm, které si budují profesionální kariéru. Těchto žen v souladu s trendy v západních zemích přibývá. Problém není jen v délce rodičovské dovolené, kterou mohou ze své vlastní vůle přerušit, ale v celkovém klimatu české společnosti, které vnímá ženu „kariéristku“ jako špatnou matku a otec je tradičně vnímán převážně jako „živitel“ rodiny. Další kapitoly jsou věnovány těmto tématům.

2. ROVNÉ POSTAVENÍ ŽENY VE SPOLEČNOSTI

2.1 Snahy o rovnoprávnost žen v historických souvislostech

Současné aktuální téma rovnosti mužů a žen ve společnosti má své kořeny v emancipačních hnutích za rovnoprávnost ženy a souvisí s možnostmi žen vzdělávat se a zastávat plnohodnotné pracovní pozice v zaměstnání.

Budeme nejdříve hledat kořeny snah o rovnoprávnost žen v západní patriarchální společnosti a potom se úžeji zaměříme na současné problémy role ženy v moderní době.

V Evropě najdeme tyto počátky ve Francii již v době Francouzské revoluce. Poprvé se veřejně diskutuje otázka mužské a ženské role. I když se objevila první emancipační prohlášení žen, o to pevněji se proti nim postavili jejich odpůrci a až do poloviny 19. století byla utužena politická, právní i ekonomická znevýhodněnost žen.

Průmyslová revoluce zapojuje ženy do pracovního procesu. Práce vdané ženy je však považována za druhotnou aktivitu, která by neměla zpochybnit základní roli manželky a matky. Je oproti práci mužů méně významná a jsou jí vyhraněny podřízené posty. Přestože v polovině 19. stol. přichází vlna emancipačních snah, které se zaměřovaly na zrovnoprávnění žen v oblasti politiky a vzdělání, vytváří se silný protitlak v podobě „kultu ženy v domácnosti“. Domácí práce se v tomto století idealizují a stává se

z nich úděl žen. Vzniká normativní model ženy v domácnosti původně platný pro měšťanské vrstvy, který se však později rozšířil do všech společenských vrstev. Až do 50. let našeho století byla vyzdvihována „uzavřená žena“, ochránkyně domácího krbu. Dochází k radikálnímu rozdělení práce a rodiny: muži je přisouzena profesní oblast, ženě pak domácnost. Triumfuje ideál manželky a matky, která se věnuje svým dětem, jejich zdraví a vývoji. Matka by se měla své mateřské funkci naplno oddat a položit sebe samu na oltář rodiny. V pojetí holistických norem manželka a matka v domácnosti neexistuje pro sebe, od přírody patří rodině, a nepokládá se proto za autonomní individuum.

Ve 20. letech se ženám v západních politikách sice podařilo prosadit volební právo, ale na svou profesní aktivitu si musely počkat ještě půl století. V tomto procesu sehrál nezastupitelnou roli vzestup ženského vzdělání. Další roli sehrály velké změny v hospodářství, především rozkvět terciární sféry, který vytvořil pracovní příležitosti vhodné pro ženy.

K překonání ideálu ženy v domácnosti přispělo meziválečné období v USA, kde se uskutečňuje spojení ženy v domácnosti s konzumenstvím. Vyzdvižena je žena spotřebitelka, která řídí domácnost. Svět masové spotřeby nejdříve přispěl k posílení obrazu ženy v domácnosti, ale zároveň narušil soustavu hodnot, o který se tento obraz opíral. V 60. letech v USA se ideál ženy v domácnosti stává terčem kritiky feministických hnutí a žena bojuje o své místo na slunci v profesní i politické oblasti.

Společnost blahobytu nutí rodiny zvyšovat svůj příjem, a to i prostřednictvím platu ženy. Nová idea blahobytu, volného času a individuálního štěstí boří ideál ženy hospodyně, která žije jen pro rodinu. Nová kultura, která propaguje svobodnou volbu jednotlivce, legitimizuje touhu ženy žít sama za sebe (srov. Lipovetsky, 2000). Placená práce se stává nástrojem autonomie a osobní realizace žen, kterou postupně uznávají i muži.

V USA je první vlna feminismu spojována s hnutím sufražetek, které bojovaly za volební právo pro ženy. V šedesátých letech přichází druhá vlna, která se spojila s bojem za práva černochů a minorit. Byla to vzpoura proti izolaci v domácnosti a rodině a výraz potřeby žen uplatnit se ve veřejné sféře. V rámci boje za lidská práva se utvořila skupina žen, ale i mužů, která začala

podobně jako práva rasových a etnických minorit prosazovat a hájit práva žen (srov. Oates- Indruchová, 1999).

Teprve ve dvacátém století se téma rovnoprávnosti žen stává předmětem vážnějších diskusí a vznikají první právní dokumenty, které odstraňují nejviditelnější formy diskriminace žen a začínají se hledat hlubší příčiny diskriminace podle pohlaví. Až do první poloviny dvacátého století vidí feministicky orientované ženy příčiny svého útisku v obecném uspořádání poměrů, za který jsou zodpovědní muži. Pojetí levicového feminismu vidí „patriarchát“ jako strukturální útisk. Cestu k uskutečnění změn vidí v prosazování politických práv, ale „právo“ na ženskou práci, která je skutečným znakem nezávislosti ženy na muži, se prosazuje mnohem později.

Od šedesátých let dvacátého století se téma mužské a ženské role dostává do širšího povědomí v západních společnostech v důsledku zájmu feminismu a genderových studií o tuto oblast. Otázky týkající se pohlaví, odlišné struktury ženské a mužské identity, používání pojmu gender jako vyjádření kulturní a sociální podmíněnosti rolí, chování a norem vztahujících se k mužům a ženám se stávají klíčovými. Zasahují nejen do akademických věd, ale i do oblastí spjatých se sociálním chováním a jednáním, jako jsou škola, zaměstnání, rodina, média a politika. Oproti dřívějším feministickým snahám se genderový pohled zaměřuje na obě pohlaví a jejich svázanost konvenčními definicemi mužských a ženských rolí a zdůrazňuje nutnost rozlišovat definice „pohlaví“ a „gender“ v boji proti tradicí vymezenými rolemi žen a mužů ve společnosti.

České prostředí prodělalo jiný vývoj než USA a západní Evropa. V devadesátých letech byla situace v naší republice v některých směrech dvacet let před západní Evropou. Důvodem byla tradice velké spoluúčasti žen na veřejném životě už od doby Národního obrození. České ženy měly větší prostor pro vzdělání a osobní svobodu. U nás vzniklo první dívčí gymnázium ve střední Evropě a u nás měly ženy poprvé přístup na vysoké školy - v roce 1897 bylo za podpory T.G. Masaryka povoleno ženám studium na filosofické fakultě.

Roku 1949 vstoupil v Československu v platnost na tehdejší dobu pokrokový Zákon o rodině, který odstranil zbytky diskriminace v rodinném

právu. Mimo jiné zrušil institut hlavy rodiny a právo otce rozhodovat ve sporných záležitostech a umožnil volbu jména. Podobný zákon byl například v Německu přijat až v roce 1970.

Po roce 1948 se ženská emancipace stala součástí politické doktríny a podstatně změnila život českých žen. Svou přítomností v pracovní sféře ženy automaticky získaly i sociální status. Žena u nás není definována přes společenské postavení manžela, ale přes své vlastní. Tato skutečnost, která českým ženám připadá samozřejmá, nebyla a stále ještě není samozřejmá v mnoha evropských státech – např. v Německu a Rakousku (srov. Hospodářová, 2003a).

Feministická kritika přichází v průběhu 20. století se dvěma vysvětlujícími teoriemi patriarchy – familiární a strukturální. Teorie familiárního patriarchy činí za útisk ženy odpovědný muže: „ne dost chápající, ne dost pomáhající, hrubý, tupý či zkrátka všeobecně neuvědomělý muž držící se pozice „pater familiae“ je vinen přežívajícími potížemi ženy“ (Možný, 1990:124). Toto pojetí v následující generaci slábne. Mladé ženy si začínají uvědomovat, že obviňovat muže ze svých potíží nemá smysl, a pod vlivem strukturalismu hledají příčiny spíše ve struktuře společnosti.

Do České republiky přišla vlna feminismu až v 90. letech 20. století. Specifikum naší země bylo, že česká feministická inteligence se odmítla zapojit do snah o širší informovanost veřejnosti a odřízla se sama od diskusí a výzkumu v západních zemích. Díky nedostatku informací u nás převládá pohled na feminismus jako něco negativního a militantního. Problém je také ve stále trvajícím nedostatku příslušné české odborné literatury.⁸

Fakt, že emancipace je u nás brána jako samozřejmost, vede částečně k tomu, že česká veřejnost nemá potřebu se jí zabývat. Přispívá k tomu i tendence českých žen a ženských spolků k rezignaci a sebepodceňování. Tím, že jsou ženy ochotné přijímat diskriminaci ze strany zaměstnavatelů jako nutnost a někdy se dokonce brání vůbec přiznat si, že jejich postavení skutečně není rovné, přispívají k udržování stávajících tradičních

⁸ Problematikou ženských skupin a hnutí v České republice po roce 1989 se zabývá publikace Mohohlasem, 2006.

genderových vztahů a zavírají si cestu k větší míře rozhodování a účasti v důležitých oblastech veřejném sféry.

Svébytné postavení ženy ve společnosti a v pracovním životě tak, jak jej známe dnes, je otázkou posledních dvou generací. Žena se vzdělanostně minimálně vyrovnala mužům a stala se na mužích ekonomicky nezávislou. Rozdíl mezi předešlými generacemi žen, které také pracovaly, je ve vnímání práce. Práce vdaných žen byla chápána jako dočasná aktivita vynucená obtížnými materiálními okolnostmi. Ještě na počátku šedesátých let uváděly ženy na obhajobu své pracovní činnosti výhradně ekonomické důvody. Bylo potřeba vylepši rodinný rozpočet nebo umožnit dětem, aby studovaly. Pouze menšina žen přiznávala, že pracuje proto, že ji to baví, nebo proto, aby byla nezávislá. Práce mimo domácnost byla považována za podřízenou rodinným rolím (srov. Lipovetsky, 2000). Problémem současné ženy je to, že ve svém novém postavení je stále pod vlivem překonaného typu tradiční rodiny.

2.2 Rodina a práce v životě ženy

Ideálem většiny žen je skloubení rodiny a práce. Moderní žena díky svým emancipovaným předchůdkyním si v moderní společnosti může vybrat cestu kariéry, ale vždy je to spojeno s volbou mezi prací a rodinou. V práci se může realizovat, jediné pokud zvládá zároveň i svou mateřskou roli. Zatímco muži mohou realizovat obě cesty, aniž by na jedné z nich museli ubrat, u žen tomu tak není. Musí většinou upřednostnit buď práci nebo rodinu. Většina žen si uvědomuje hodnotu vzdělání a cení si odpovídajícího pracovního uplatnění. Hlavním problémem ale zůstává způsob kombinace práce a kariéry, protože většina praktických starostí o děti a o domácnost leží pouze na ženě samotné.

Příčiny této nerovnováhy vidí velká část populace v rigidní zaměstnavatelské politice neboli v nedostatečné institucionální možnosti lépe skloubit práci a rodinu v životě. Většina žen vnímá jako výraznou překážku v možnosti harmonizace práce a rodiny rozdělení odpovědností mezi partnery v domácnosti. Běžnou strategií mužů je přesunutí veškeré péče o domácnost a děti na partnerku, která jim umožňuje skloubit pracovní a rodinné závazky.

Muži sice mají ze zákona možnost využívat rodičovskou dovolenou,

ale veřejné mínění tomu není příliš nakloněno, a tak je tato možnost využívána jen zřídka. „Muž na rodičovské dovolené je českou společností vnímán jako kuriozita a především jako ukázka selhání ženy v její mateřské roli“ (Hospodářová, 2003b: 13). V současnosti zatím stále převládá názor, že ženy bez rodiny a dětí představují cosi nepřirozeného. V rámci fungování sociálních stereotypů je však žena na tuto realitu od dětství připravována, a tak proti ní ani neprotestuje.

Nejvíce se asymetrie gender rolí projevuje u rodin s dítětem. Ženy mají menší šanci získat pozici odpovídající své kvalifikaci; každá žena je totiž posuzována jako matka, která se primárně bude starat o dítě. Mateřství je v české společnosti stále chápáno jako hlavní, jedinečná a nepřenositelná role ženy, která ovlivňuje celý její život. Je sociální normou, která se ale pravděpodobně do budoucna bude oslabovat v důsledku rostoucího počtu bezdětných žen a větších možností seberealizace mimo rodinu (srov. Hospodářová, 2003a).

Dříve byly světy rodiny a práce vnímány jako dva oddělené světy, kdy aktéři přecházejí z jednoho do druhého. Vlivem moderních sociologických disciplín (sociologie práce a rodiny) se prosazuje nové pojetí. Oblast rodiny a oblast práce jsou chápány jako dvě prolínající se životní sféry, které společně ovlivňují obsahy rolí žen a mužů. Toto pojetí ovlivňuje sociálně-politickou praxi, která se snaží o zlepšení podmínek na trhu práce.

K této změně chápání rodinných a pracovních rolí přispěly nejvíce genderové teorie zabývající se nerovnými podmínkami žen a mužů na trhu práce i v rodině. Tyto teorie poukazují na oslabování významu role muže jako živitele a zesilování významu seberealizace v práci pro ženy. Velkou překážkou na cestě k seberealizaci ženy v práci je stále tradiční vnímání ženy jako matky a v socializaci dívek, která směřuje k tomuto modelu.

2.2.1 Rodina a práce v postojích žen a mužů v České republice

Rodina je v České republice dlouhodobě považována za nejdůležitější hodnotu v životě mužů a žen.⁹ 97% žen i mužů považuje rodinu za velmi důležitou. Podobný význam mají v životě mužů a žen i členové rodiny – děti,

⁹ Data zpracována podle: Výsledky výzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, 2003.

partner i rodiče. Názory na rodinu se různí v důsledku rozdílného věku, vzdělání a samozřejmě také pohlaví. Rozporuplnými body jsou problémy, které se týkají finančního zabezpečení rodiny, praktického pohledu na fungování rodiny a manželství a tzv. „patriarchální pohled“ na rodinu.

V žebříčku hodnot české populace je hned na druhém místě práce. Důležitá je pro 85% mužů a 83% žen. Pro ženy práce představuje zejména prostředek finančního zajištění rodiny, domácnosti i vlastní nezávislosti a zabezpečení pro nemoc a stáří. Velmi významnou roli hraje i to, že svou práci považují za zajímavou a důležitou. Až na posledním místě mezi důvody práce je pocit zvyku.

Tyto dvě nejdůležitější hodnoty zůstávají vysoko ceněny po celý život, ale v průběhu životního a zejména rodinného cyklu se mění. Pro ženy je práce nejdůležitější ve věku mezi 45 - 59 lety. 62% žen v této věkové kategorii považuje práci za velmi důležitou. V tomto věku ženám odpadá velká část péče o děti, které opouštějí domov, a ženy se realizují v práci. Naopak pro muže je práce nejdůležitější ve věkové kategorii mezi 33 a 44 lety. Pro 75% mužů v této věkové kategorii je práce velmi důležitá. Souvisí to se skutečností, že v této době je velice důležitý jejich přínos do rodinného rozpočtu, vzhledem k velkým finančním nárokům spjatých s dorůstajícími dětmi. Tyto rozdílné hodnoty v průběhu životního cyklu přesně odpovídají stereotypní definici rolí mužů a žen v naší společnosti.

Je sice pravda, že důležitost práce i rodiny dosahuje u mužů i u žen velmi vysokých hodnot, ale pokud jsou postaveni v reálném životě před volbu práce nebo rodina, rozdíly mezi nimi narůstají. Rodinu před prací preferuje 63% žen, ale jen 41% mužů. Naopak 21% mužů dává přednost práci, zatímco žen pouze 8%. Muži mají také častěji pocit, že svou práci zvládají na úkor šíření rodiny. Ženy se zase častěji domnívají, že oboje se nedá zvládnout.

Na důležitém postavení rodiny v životě se tedy muži a ženy shodnou, rozpory však vznikají v názorech na praktické fungování rodiny, její materiální zabezpečení a rozhodování v podstatných záležitostech.

To, jak jsou tyto otázky vnímány, lze dobře pozorovat na základě rozložení souhlasných a nesouhlasných postojů k následujícímu výroku.

Tabulka č.3: Souhlas s výrokem „Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a o rodinu“. (Převzato z Křížková in Tuček, 1990)

	URČITĚ ANO	SPÍŠE ANO	SPÍŠE NE	URČITĚ NE	CELKEM
MUŽI	18,0	41,2	34,7	6,0	100
ŽENY	12,7	36,1	37,8	13,3	100
CELKEM	15,3	38,6	36,3	9,8	100

Z tabulky vyplývá, že se stále velké procento především mužů ale i žen přiklání k patriarchálnímu modelu.

2.2.2 Dělbba rolí

V současnosti sledujeme proces obtížné adaptace muže i ženy (i celé rodiny) na změnu od tradiční komplementarity k moderní univerzalitě mužské a ženské sociální role. Pohled na tradiční dělbu rolí se zpochybňuje s nástupem průmyslové revoluce. Pod tlakem industrializace a urbanizace se v naší společnosti nezvratně rozpadl tradiční rodový dualismus hodnot a cílů. Industrializace výrazně zasáhla do sféry práce, sféra rodinného života se změnám v povaze práce přizpůsobovala váhavě a právě na postavení muže v současné rodině je vidět, jak houževnatou vytrvalost projevily některé velmi staré struktury rodinného chování. Komplementarita mužské a ženské role je v rodině stále značná. Muž dominuje ve sféře práce a žena je zodpovědná za chod domácnosti.

Nicméně moderní doba je typická právě zapojením žen do pracovního života. Stává se méně závislou na muži a to má vliv na nové uspořádání partnerského páru. Rozhodovací pravomoce ženy narůstají s tím, jak je oslabena role muže jako „hlavy domácnosti“. Častěji se vyskytuje model samostatného spravování vlastních příjmů v manželství. Mladé páry častěji charakterizuje větší podíl mužů na domácích pracích (srov. Lipovetsky, 2000). Nicméně muž má víceméně pomocnou funkci v domácnosti. Hlavní starost o správu a každodenní běh věcí a zodpovědnost za chod rodiny zůstává na bedrech žen.

V roce 1991 proběhl v několika evropských státech výzkum¹⁰, který se zabýval mimo jiné otázkami ohledně dělby rolí mezi mužem a ženou v domácnosti, s důrazem na osobní pocit spravedlnosti související s touto dělbou. Existují různé modely rozložení této aktivity, které jsou více či méně charakteristické v různých státech. Pohled na domácnost jako celek asi nejvíce ovlivňuje ekonomická aktivita jejích členů. Pro nás a v podstatě i celou východní Evropu je nejtypičtější model, kdy muž i žena jsou ekonomicky aktivní a pracují oba na plný pracovní úvazek. Tento model dává muži i ženě stejný prostor pro práci v domácnosti a péči o děti. V takovém uspořádání se více prosazuje univerzalita mužských a ženských rolí. Pro státy západní Evropy je typický jiný model, kdy muž pracuje na plný úvazek a žena pracuje na zkrácený nebo nepracuje vůbec. V tomto případě je pak v pořádku, kdy žena pracuje v domácnosti více než muž, protože tato práce jí nahrazuje profesní aktivitu a takový způsob rozdělení rolí je pak mnohem méně často považován za nespravedlivý.

Česká Republika je v rámci Evropy zemí s nejvyrovnanějším podílem dělby domácí práce mezi partnery. Podobná situace je i v případě péče o děti. 62% žen a 55% mužů považuje tuto péči za rovnoměrně rozloženou. Tato péče je výhradní záležitostí ženy jen v 8% rodin. Nejen, že v ČR je dělba domácí práce v rodině nejčastěji vyrovnaná, ale také je nejčastěji považována za nespravedlivou v případě, kdy větší díl práce vykonávají ženy. Zřejmě zde existuje nejsilnější povědomí o nutnosti rovnoprávného postavení muže a ženy v rámci partnerského vztahu. Tato zvláštní situace se dá asi nejlépe vysvětlit odlišným přístupem mužů a žen k domácí práci. Ženy u nás zřejmě tuto práci a péči o děti chápou jako určitou nutnost, které se nemohou vyhnout, a zvláště pak starší ženy jí podvědomě považují za záležitost spíše ženskou, a proto ji tak často nevnímají jako nespravedlivou.

Postoj mužů by se dal vysvětlit jako určitý pozůstatek z minulé doby, kdy se lidé mohli převážně nejvíce realizovat v rodině (srov. Tuček, 1998). Nicméně muži v ČR se stejně jako ve všech ostatních státech věnují domácí práci méně než ženy a také je pro ně méně důležitá. Zároveň ale na rozdíl od mužů z jiných zemí tuto situaci vnímají a uvědomují si, že by bylo

¹⁰ Výsledky převzaty z Tuček, 1998.

potřeba jí změnit. V české společnosti muži většinou ženy podporují v tom, aby byly zaměstnané. Obě skupiny jsou také do určité míry kritické k tomu, že jim práce odvádí partnera z domácnosti. A kritičtější skupinou jsou ženy. To je nová, sociálně významná skutečnost. Babičky a ještě i matky našich respondentek by žasly, jak se situace změnila. Doba, kdy muži jen zdráhavě a s podmínkami „povolovali“ svým ženám přijmout placené zaměstnání, nenávratně zmizela. Dnes žena častěji pociťuje a projevuje nespokojenost s tím, že muže jeho zaměstnání příliš odvádí od plnění domácích povinností, než projevuje muž nespokojenost s ženiným zaměstnáním. Ivo Možný to vysvětluje větší pracovní vytížeností mužů. Dvakrát tolik mužů než žen má v práci odpovědnost za výkon dalších zaměstnanců, dvojnásobně často muži než ženy pracují přes čas, podstatně častěji se zúčastňují schůzí spojených se zaměstnáním, větší nároky na ně kladou vykonávané funkce, častěji po nich jejich postavení v zaměstnání vyžaduje samostatné sebevzdělávání. Ze všech těchto ukazatelů vidíme, že prostor (časový i odpovědnostní), který zaujímá zaměstnání v životě muže, je větší než prostor, který zaujímá v životě ženy. (srov. Možný, 1990). Nezabývá se však právě tím, že tyto skutečnosti ženám brání realizovat se plně v práci a zastávat vyšší pozice, protože na ně doma automaticky čeká práce v domácnosti. Pro muže je často práce podstatnou součástí jejich identity a od ženy se očekává, že to bude respektovat.

Zajímavé jsou rozdíly mezi muži a ženami v tom, co si kdo na práci cení a jak je ve své práci spokojený (srov. podle Možný, 1990). Tyto rozdíly nejsou sice výrazné, ale jsou systematické. Muži si na práci více cení její zajímavosti, různorodosti, možnosti uplatnit své schopnosti, cení si větší míry samostatnosti, možnosti organizační práce a práce přesčasové. Ženy si více než muži cení práci s lidmi, s nimiž si rozumějí, dostatek času na rodinu a na vlastní zájmy, vysokého ohodnocení práce společností, zaručeného pracovního postupu a takového klimatu, aby se nepracovalo ve stresu. Muži ovšem daleko častěji pracují v povolání, které si sami vybrali. Jsou spokojenější s vykonávaným povoláním, s využitím kvalifikace, se zajímavostí práce, se vztahy se spolupracovníky. To, že u žen tomu tak není, pak může snadno vysvětlit, proč si ženy cení spíše sociální péče podniku, postojů ze strany vedení a platu.

3. VZDĚLÁVÁNÍ ŽEN NA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

3.1 Vzdelávání žen v kontextu celoživotního učení

3.1.1 Celoživotní učení

Celoživotní učení (dále CU) je zásadní změnou v pojetí vzdělávání, značí přechod od vzdělávání jako přípravy na život ke vzdělávání jako průvodní jev života, důraz je kladen na rozvíjení vzdělávání a kvalifikační přípravy po celý život. „Celoživotní učení chápe veškeré učení jako nepřerušenu kontinuitu od kolébky do hrobu“ (Palán, 2006: 26). V souladu s tímto pojetím by mělo být přirozené, že se také ženy na MD a RD mohou a budou vzdělávat.

Idea celoživotního učení ukazuje na změnu v pojetí cílů a funkce vzdělávání a v jeho organizaci, kde všechny možnosti učení jsou chápány jako propojený celek, ve vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému i mimo něj. Umožňuje jedinci libovolně přecházet mezi vzděláváním a zaměstnáním a dále umožňuje získávat kvalifikace a kompetence různými cestami kdykoli během života.¹¹ CU má poskytovat člověku možnost vzdělávat se v různých stádiích jeho rozvoje až do úrovně jeho možností v souladu s jeho zájmy, úkoly a potřebami.

3.1.2 Evropská dimenze ve vzdělávání

Evropský koncept celoživotního vzdělávání se rozvíjí na počátku 70. let v důsledku ekonomických a politických změn, s růstem životní úrovně a větší šancí získat vzdělání spolu s jeho demokratizací a rovností šancí (tedy možnosti jeho dostupnosti bez diskriminace) a s potřebou lidí s vyšší kvalifikací.

OECD (v Římě, v roce 1994) formuluje CU takto „CU je kontinuální proces, který stimuluje a zplnomocňuje jednotlivce k získávání všech znalostí, hodnot, dovedností a porozumění, které potřebuje v průběhu života a k jejich používání se sebedůvěrou, kreativitou a s upokojením ve všech rolích, okolnostech a prostředích.“

¹¹ Více viz. „Bílá kniha“ tj. „Národní program rozvoje vzdělávání“ vydaná v roce 2001 Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy.

CU má být řešením ekonomické konkurenceschopnosti Evropy, zaměstnatelnosti a prostředkem potírání sociální exkluze. V roce 1996 vydává UNESCO tzv. „Delorovu zprávu“ (zpráva Mezinárodní komise pro vzdělávání pro dvacáté první století – Učení je skryté bohatství), kde je položen důraz na rozvoj osobnosti člověka, na jeho schopnosti: učit se vědět, učit se jednat, učit se žít s ostatními a učit se být. V tomto roce v Evropě OECD vypracovala dokument, ve kterém pojem celoživotní učení nahrazuje pojem celoživotní vzdělávání. Pojem „učení“ zdůrazňuje aktivní přístup jedince, tedy jeho aktivitu v procesu učení. Jeho zájem se učit, motivaci. To mění také formy vzdělávání, zdůrazňuje aktivizující prostředky a metody vzdělávání, kde je položen důraz na aktivitu jedince a jeho motivaci.

Cílem celoživotního učení je získávání způsobilostí v průběhu celého života. Jeho důležitou součástí je i jeho organizační součást, která prosazuje model založený na partnerství a společném financování veřejné správy, podniků, sociálních partnerů a učících se. Bez finanční podpory sociálních partnerů si systematické vzdělávání žen na mateřské lze jen těžko představit.

V Memorandu o celoživotním učení (říjen 2000) zahajuje Evropská komise kroky k jednotné strategii pro uskutečňování CU v rámci EU. Celoživotní učení má především zlepšit znalosti, dovednosti a kompetence. Memorandum se soustředí na klíčové momenty, které mají být základem komplexní a souvislé strategie celoživotního učení pro Evropu.

3.1.3 Vybrané aspekty celoživotního učení vzhledem k ženám na MD a RD:

- princip spravedlivého přístupu ke vzdělávacím příležitostem - vzdělávání by mělo být všeobecně dostupné všem bez ohledu na věk, pohlaví nebo zaměstnání. Nejdůležitějším krokem je vytvoření vzdělávacích příležitostí pro všechny, přizpůsobených jejich schopnostem, požadavkům a potřebám;
- tlak na celkově vyšší úroveň vzdělávání a kvalifikací ve všech odvětvích;
- tlak na uznávání i mimo institucionálního učení;
- důraz na rozmanitost prostředků a metod výuky a učení;

- u těch, kdo se učí, jsou podporovány osobní rysy potřebné pro navazující učení, včetně motivace a schopnosti využívat režim samostatného a nezávislého učení;
- zajištění snadného přístupu ke kvalitním informacím a poradenství o příležitostech k učení pro každého a v průběhu celého života.

V roce 2003 publikoval Národní vzdělávací fond zprávu věnovanou Lidským zdrojům v České republice, a formuluje hlavní cíle v oblasti vzdělávání takto: podpora celoživotního učení, lepší přizpůsobení kvalifikací a dovedností potřebám společnosti založené na znalostech, zlepšení systému uznávání kvalifikací; podpora výuky jazyků EU a zavádění evropské dimenze vzdělávání. Strategie jsou podporovány vládou legislativně i finančně.

Ženy na MD a RD by tedy neměly být z procesu učení vyloučeny. Předpokládáme, že tlak na vyšší úroveň kvalifikace čím dál více motivuje i ženy na MD a RD rozšiřovat si kvalifikaci. Podpora rekvalifikačních kurzů určená přímo ženám na MD a RD je klíčovým momentem pro jejich vzdělávání. Pravděpodobně poroste počet žen, které se budou věnovat samostudiu, velkou roli zde bude hrát také přístup k internetu jako významného zdroje informací ke studiu a o nabídce vzdělávání.

3.1.4 Členění celoživotního učení

Celoživotní učení se člení na základní fáze: předškolní výchova, školní vzdělávání a vzdělávání dospělých. Celoživotní vzdělání zahrnuje:

- **Formální vzdělávání** – realizuje se ve vzdělávacích institucích. Typickou institucí je škola. Probíhá ve stanoveném čase a formách. Formální vzdělávání zahrnuje na sebe navazující vzdělávací stupně a typy studia. Jeho absolvování je zpravidla potvrzeno certifikátem (výuční list, maturitní vysvědčení). Výsledkem formálního vzdělávání je určitý stupeň vzdělání.
- **Neformální vzdělávání**– je organizované a systematické vzdělávání dospělých, které se realizuje mimo formální vzdělávací systém. Je zaměřeno na určité skupiny populace a organizují je různé instituce

(např. podniky, kulturní zařízení, nadace, kluby i školy...). Tento typ vzdělávání není ukončován předepsanou formou.

- **Informální vzdělávání** - je celoživotní proces získávání vědomostí, osvojování dovedností a postojů z každodenních zkušeností, z prostředí a kontaktů s jinými lidmi. Probíhá v rodině, mezi vrstevníky, v práci, ve volném čase, při cestování, atp. Je neorganizované, nesystematické a institucionálně nekoordinované (srov. Pedagogický slovník, 1995).

3.2 Specifika vzdělávání žen na MD

3.2.1 Funkce vzdělávání žen na MD a RD:

Základní otázkou ve vzdělávání dospělých je motivace k dalšímu vzdělávání. Podívejme se, jaké přínosy vzdělávání může mít pro ženu na mateřské a rodičovské dovolené.

V životě žen na MD a RD vzdělávání plní jednak obecné vzdělávací funkce:

- funkce humanizační (spočívající v obecné humanizaci jedince, jeho enkulturaci),
- funkce integrační (spočívající v socializaci jedince, v jeho začleňování do sociálních celků);
- funkce kvalifikační, spočívá především ve zvyšování flexibility a adaptability ženy, s důrazem na její tvořivost a iniciativu, na samostatnost a odpovědnost a rozvoj klíčových dovedností, které umožní lepší uplatnění na trhu práce.

Plní také další dílčí funkce, z nichž vybíráme následující:

- rozvoj osobnosti
- informační funkce – získávání konkrétních informací a poznatků;
- rekreační funkce – možnost odreagovat se od každodenních povinností spojených s péčí o dítě;
- komunikační funkce,
- aktualizací funkce a další

Nejdůležitějším cílem z hlediska rozvoje jedince a společnosti v souladu s cíly CU je rozvoj osobnosti. Pro ženu na mateřské a rodičovské dovolené nabývá rozvíjení její osobnosti na významu. Vzdělávání ženy v průběhu MD a RD je jednou z možností sebeaktualizace, což je, jak víme, zásadní lidská potřeba. Žena na MD a RD může strádat nedostatkem sociálních kontaktů a může pociťovat frustraci související s tím, že se nemůže realizovat v pracovní oblasti. Vzdělávání v průběhu MD a RD může tyto nedostatky kompenzovat v obou zmiňovaných oblastech. V průběhu vzdělávání se žena setkává s podobně smýšlejícími maminkami, kterým záleží na jejich osobním rozvoji. Pokud ji vzdělávání těší, má ze sebe dobrý pocit a posiluje to její sebevědomí. Udržování kontaktů a orientace v oboru, nabývání nových znalostí a dovedností, může výrazně usnadnit návrat do pracovního procesu.

3.2.2 Bariéry ve vzdělávání žen na MD a RD

V realitě se setkáváme s různými bariérami CU. Jmenujme specifika bariér CU pro ženy na mateřské a rodičovské dovolené:

- tradiční postoj společnosti, že žena se má primárně starat o dítě a domácnost, jejímu rozvoji se nevěnuje pozornost;
- velká zátěž ve formě péče o děti a domácnost, na vzdělávání ženám zbývá málo času i energie;
- často se o vzdělávání žen s malými dětmi uvažuje až po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené, v souvislosti s jejím nástupem do práce a nikoliv také v průběhu MD nebo RD;
- existují velké rozdíly mezi vnímáním významu vzdělávání v tomto období (rozdíly mezi muži a ženami, mezi starší a mladší generací, ženami s různým stupněm formálního vzdělání);
- motivace k sebevzdělávání - nutnost uvědomit si a akceptovat potřebu celoživotně se vzdělávat a být k tomu pozitivně motivován. Znamená to pochopit současné i budoucí změny společnosti a vyvodit z toho zodpovědnost za rozvíjení své osobnosti nepřetržitým vzděláváním;

- u nás neexistuje výrazná potřeba celoživotního vzdělávání (poměrně vysoká úroveň vzdělanosti obyvatelstva na jedné straně a existující možnosti nalézt zaměstnání bez dalšího vzdělávání a záměrného zdokonalování nevytvářejí dostatečně silný tlak na změnu);
- chybí propracovaný systém vzdělávání pro ženy na MD a ucelený systém informací o nabídce vzdělávání, mnohdy nejsou respektovány vzdělávací potřeby lidí;
- rozdílná dostupnost – týká se jednak finančních možností, informovanosti o nabídce vzdělávání (vázaná významně na přístupu na internet, ale také na dostatečné nabídce vzdělávacích aktivit v místě bydliště), špatná dostupnost pro ženy, které bydlí mimo velká města, kde bývá vzdělávání organizováno; pro ženy, které si nemohou zajistit hlídání dětí z různých důvodů, je možnost vzdělávat se vázána na skutečnost, zda jsou vzdělávací kurzy rozšířeny o hlídání dětí.

3.3 Vzdělávání žen na MD a RD jako součást vzdělávání dospělých

Vzdělávání dospělých je v odborné literatuře vymezeno takto: „Vzdělávání dospělých je organizovaná (sebeorganizovaná), cílevědomá a více či méně institucionalizovaná pomoc dospělému člověku, skupinám lidí nebo organizacím týkající se zvládnání určitých problémů pomocí učení či uspokojení potřeb po poznání.“ (Beneš, 1999 s. 9). Je to především celoživotní proces, ve kterém se člověk přizpůsobuje změnám ekonomického, kulturního, společenského a politického života (srov. Palán, 2003). Není dominantní součástí života dospělých:

- je to spíše: nabídka, kterou dospělý využívá podle svých potřeb nebo pod tlakem okolností, není permanentní (nepřetržitá);
- je zaměřeno na jednotlivce, jeho zájmy, potřeby a motivace, čemuž odpovídá i pojetí „doprovázení“ na cestě učení;
- nezahrnuje veškeré učení dospělého;
- je součástí celoživotního učení (srov. Beneš, 1999).

Základní členění vzdělávání dospělých (podle Bílé knihy):

- Vzdělávání dospělých vedoucí k dosažení stupně vzdělání školní vzdělání – realizuje se ve všech druzích státních i nestátních středních, vyšších a vysokých škol – jako tzv. druhá šance pro ty, kdo se z nejrůznějších důvodů nevzdělávali dříve.
- Další profesní - kvalifikační vzdělávání – patří sem povinné (normativní) i nepovinné kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání (zaměstnanců i uchazečů o vzdělávání).
- Ostatní součásti vzdělávání dospělých, jako jsou občanské a zájmové vzdělávání.

3.3.1 Další profesní vzdělávání

Vzdělávání, nejčastěji cílené pro ženy na MD a RD, tedy kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání, se řadí mezi další profesní vzdělávání. Ve vzdělávání dospělých je mu připisována nejdůležitější role. Zahrnuje všechny formy profesního a odborného vzdělávání v průběhu aktivního pracovního života, po skončení odborného vzdělávání a přípravy na povolání ve školském systému. Zahrnuje kvalifikační vzdělávání, periodická školení a rekvalifikační vzdělání. Rozvíjí postoje, znalosti a schopnosti, vyžadovaných pro výkon určitého povolání. Jeho podstatou je vytváření a udržování pokud možno optimálního souladu mezi kvalifikací subjektivní (reálná pracovní způsobilost jednotlivce) a kvalifikací objektivní (nároky na výkony konkrétní profese), tedy stálé přizpůsobování kvalifikace pracovníka kvalifikovanosti práce. (srov. Palán, 2003: 33)

Přestože existuje skupina obyvatel, která se do aktivního pracovního života po skončení studia nezařadila, a sem patří i ženy, které z důvodu mateřství ještě nezahájily svou profesní dráhu, je toto vzdělávání určeno i pro ně, stejně jako pro ty, které ji z důvodu mateřství přerušily.

V současné době dle požadavků trhu práce nestačí mít pouze dostatečnou kvalifikaci, je nutné mít také požadované kompetence.

3.3.2 Rozvoj kompetencí u žen na mateřské a rodičovské dovolené

Ženy na mateřské dovolené potřebují rozvíjet obě oblasti rovnoměrně, protože kvalifikace v dnešní době rychle zastarává a kompetence potřebné

pro uplatnění v pracovním životě žena v domácnosti nemá příležitost rozvíjet. Ženy ze znevýhodněných skupin nemají často dostatek sebedůvěry, neumějí správně komunikovat a schází jim sebereflexe.

Zavedení kompetencí jako východiska a požadavku na pracovníka vychází z měnících se požadavků na pracovníka na trhu práce. Nahrazuje starší pojem kvalifikace, který je vnímán jako soustava schopností potřebných k získání potřebné způsobilosti k výkonu určité specifické činnosti.

Hlavní rozdíl je spatřován v tom, že kompetence nemají přímý vztah k pracovnímu místu, na rozdíl od kvalifikací, a zahrnují v sobě celé spektrum kvalifikací, nejen úzce odborných. Pojem „klíčové“ pak znamená zásadní, rozhodující, tedy ekonomicky perspektivní, tj. takové, které přináší stanovený výsledek.

Klíčové kompetence definují autoři Belz a Siegrist jako znalosti, schopnosti a dovednosti, které vyústí v kompetence, s jejichž pomocí je možno v daném okamžiku zastávat velký počet pozic a funkcí a které jsou vhodné ke zvládnutí problémů celé řady většinou nepředvídatelně se měnících požadavků v průběhu života. (Belz, Siegrist, 2001)

Kompetence, či klíčové kompetence jsou vyžadovány napříč celým spektrem pracovních míst. Ve znalostní ekonomice jsou požadovány flexibilní pracovní síly se širokou základnou kompetencí. Takto vybavení pracovníci dokáží zvládat komplexní a měnící se pracovní situace. Důležitým aspektem je přenositelnost kompetencí, tj. možnost jejich využití v nových a nepředvídaných situacích v různých podmínkách. V současnosti jsou požadovány nejen **základní kompetence** – aritmetika, gramotnost, všeobecné vzdělání, ale také **metodologické kompetence** – řešení problémů, používání informačních a komunikačních technologií, **komunikativní kompetence** – cizí jazyky, písemné a ústní vyjadřování a **osobnostní kompetence** – kritické myšlení, schopnost týmové práce, schopnost učit se, sebeřízení, sebekontrola. (Kofroňová in Kalous, Veselý, 2006: 60). Existují i jiná členění kompetencí, například autoři Belz a Siegrist (2001) rozlišují 1. sociální kompetence - schopnost týmové práce, kooperativnost, schopnost čelit konfliktním situacím, komunikativnost, tj. takové, které se využívají

v kontaktu s lidmi 2. kompetence ve vztahu k vlastní osobě (zacházení se sebou samým, schopnost být si manažerem, schopnost sebereflexe a posouzení) a 3. kompetence v oblasti metod (např. systematicky postupovat, tvořivě řešit problémy, umět pracovat s informacemi, kriticky zvažovat rizika apod., které společně zakládají individuální kompetence jednání. Dále jmenují skupiny kompetencí: - komunikace a kooperace, - řešení problémů, - samostatnost a výkonnost, - přemýšlení a učení, - argumentace a hodnocení.

Žena na mateřské a rodičovské dovolené si může zvyšovat svou konkurenceschopnost na trhu práce právě rozvíjením a udržováním svých kompetencí. Kompetenční model vzdělávání a CU vede k rozvoji osobnosti, která je flexibilní, dokáže se vztahovat ke světu a rozumět sama sobě, což se pozitivně promítá do jejího pracovního i soukromého života.

4. ROVNOST ŽEN A MUŽŮ V PŘÍSTUPU KE VZDĚLÁVÁNÍ A NA TRHU PRÁCE

V současnosti je princip rovnosti občanů bez ohledu na pohlaví významnou součástí politiky všech rozvinutých demokratických zemí, tedy i Evropské unie a OSN. Česká vláda se zabývá otázkami rovných příležitostí mužů a žen v souvislosti se začleňováním České republiky do Evropské unie a zároveň v důsledku toho, že je signatářkou Konvence OSN. Cílem politiky prosazující rovnost mužů a žen je odstranění všech forem diskriminace žen a uplatňování rovných příležitostí mužů a žen ve všech sférách a na všech úrovních společnosti.

Zajištění rovného přístupu je nutné podporovat legislativními kroky, což se od dubna roku 1998 děje. Vláda vytvořila první programový dokumentem pro prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy s názvem "Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen"¹², který je každoročně aktualizován. Rovnost v přístupu ke vzdělávání a na trhu práce patří mezi nejdůležitější oblasti zájmu.

¹² Dokument „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 1998“ je přístupný na stránkách MPSV v sekci Rovnost žen a mužů na adrese: <http://www.mpsv.cz/cs/301>.

4.1 Rovnost žen a mužů v přístupu ke vzdělávání

Zajištění rovného přístupu ke vzdělávání je jedním z hlavních cílů Národního programu rozvoje vzdělávání tzv. „Bílé knihy“.¹³ Zajištění spravedlivého přístupu ke vzdělávacím příležitostem podle Bílé knihy znamená uspokojit vzdělávací potřeby společnosti tak, aby každý její člen měl možnost najít si vlastní vzdělávací cestu a v průběhu života ji také měnit. Mohl si svobodně zvolit vzdělávací cesty i instituce a měl přístup k potřebným informacím. To vyžaduje vytvoření odpovídajících vzdělávacích příležitostí a forem podle schopností, požadavků a potřeb členů společnosti a předpokládá zásadní změny ve vzdělávacím systému.

Ze zákonného hlediska je sice vzdělávací systém otevřen mužům i ženám bez rozdílu, ale v praktické rovině je selektivní, což lze pozorovat ve výsledném rozložení poměrů počtu mužů a žen ve výši dosaženého vzdělání, které je nevyrovnané.

4.1.1 Specifika vzdělávací dráhy žen a mužů

Ženy si volí jiné vzdělávací a profesní dráhy, než odpovídá aktuální poptávce po kvalifikované pracovní síle. Rozdíly najdeme jak v nejvyšším dosaženém stupni studia tak v rozložení poměru žáků na daném typu škol a ve volbě oborů. Mužský a ženský stereotyp vzdělávací dráhy se od 90. let příliš nezměnil.

Dívky preferují středoškolské vzdělání s maturitou. Převaha dívek je mezi žáky středních odborných škol a gymnázií a zejména vyšších odborných škol. Hoši převažují na středních odborných učilištích a mezi frekventanty speciálních škol všech stupňů. Vysokoškolačky o něco častěji absolvují pouze bakalářské studium a pouze třetina je jich mezi absolventy doktorských programů.

Výjimku tvoří vyšší podíl vysokoškolaček oproti dřívějším letům. Zatímco v devadesátých letech u nás bylo jen kolem 8% vysokoškolaček, dnes je to již ke 12%. Oproti západní Evropě, kde se toto rozmezí pohybuje mezi 20-35%, však stále zaostáváme.

¹³ Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha, 2001.

O poměru počtu mužů a žen v rozdílných stupních studia vypovídá následující tabulka:

Tabulka 4: Žáci, studenti a absolventi podle pohlaví (školní rok 2003/2004) ¹⁴

	% žen	% mužů
Žáci středních odborných učilišť a učilišť	35,1	64,9
Žáci středních odborných škol	55,9	44,1
Žáci gymnázií	59,4	40,5
Žáci vyšších odborných škol	68,4	31,6
Studenti vysokých škol	50,3	49,7
Absolventi vyšších odborných škol	73,3	26,7
Absolventi VŠ bakalářských studijních programů	58,6	41,4
Absolventi VŠ magisterských studijních programů	52,1	47,9
Absolventi VŠ doktorských studijních programů	25,6	64
Úspěšnost přijímaných (v %) na vysoké školy (bakalářské a magisterské programy)	52,3	65,0

4.1.2 Studentky a studenti vysokých škol

Vzdělávací stereotypy studentů a studentek vysokých škol generují nerovnost ve vědě a výzkumu a na vysoce kvalifikovaných pozicích v zaměstnání. Ženy převažují v oborech společenskovedních a oborech z oblasti služeb, nejčastěji pak na medicíně a farmacii. Doménou mužů jsou technické a přírodovědné obory a vojenské školy, tedy obory, které jsou v současnosti spojeny s největším rozvojem a také uplatnitelností na trhu práce. Ve studiu na vysokých školách dívky stále převažují ve společenskovedních oborech.

Zastoupení obou pohlaví je nejvíce rovnoměrné mezi studenty zemědělských, lesnických a veterinárních oborů a mezi naukami o kultuře a umění. Odlišná míra zastoupení žen a mužů však neovlivnila pořadí podle oborů studia, které se u obou pohlaví shoduje: nejčastěji ženy i muži studují vysoké školy zaměřené na společenské vědy, nauky a služby, na druhém místě jsou obory technické. ¹⁵

¹⁴ Viz Ženy a muži v datech 2005.

¹⁵ Viz Ženy a muži v datech 2005.

Ženy volbou studia směřují do rozdílných oborů, profesí, odvětví či sektorů na trhu práce (Více se tomuto tématu věnujeme v kapitole Feminizace kategorií zaměstnání). Čermáková se domnívá, že setrvačnost vzdělávacích stereotypů a odlišných vzdělávacích drah mužů a žen posiluje současnou společenskou dělbu na trhu práce. Muži a ženy jsou podle ní v pracovní sféře většinou nezastupitelní a nekonkurují si. Vyrovnání v oblasti rovných příležitostí na trhu je podmíněno dostatečným vzděláním žen. Doznívající deficit vysokoškolsky vzdělaných žen má vliv na nízké zastoupení ženských elit v mnoha oborech.

V současnosti stále převyšuje poptávka po studiu na vysoké škole nad kapacitou vysokých škol, i když se tato situace v 90. letech postupně zlepšuje. Volba vzdělávací dráhy je činěna pod tlakem determinujících okolností, jako jsou:

- deficit vzdělávacích příležitostí,
- genderově strnulý pracovní trh,
- neúplné informace o vývoji pracovních příležitostí,
- nahodilé informace o podmínkách úspěšnosti dostat se na určitou fakultu či studijní obor.

Zájem získat titul je u českých žen dvojnásobně vyšší než u českých mužů. Pro ženy je příznivá dnešní variabilita studijních možností: nově zaváděné post-sekundární vzdělávání na vyšších odborných školách a tzv. stavebnicové studium na vysokých školách a získání vzdělání na úrovni bakalářské, magisterské a doktorandské.

Autorky výzkumu Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR (2006)¹⁶ se domnívají, že udrželi-li se dosavadní odlišnosti oborové preference (včetně preference studijní dráhy) mezi muži a ženami, mají ženy sice šanci zvyšováním své vzdělanosti dobývat kvalifikovanější pozice, ale stále se zmenšuje jejich šance udržet si stejně kvalifikované profese. Vyšší úspěšnost na trhu práce jim spíše zaručí, kromě dalšího zvyšování úrovně vzdělání, větší orientace na nové obory a na obory dosud považované za mužské. V řadě oborů není otázka uplatnění žen

¹⁶ Dudová, Křížková, Fischlová, 2006, str. 68.

spojena pouze s požadavkem růstu jejich kvalifikace, ale spíše oborové orientace.

4.1.3 Rozdíly ve vzdělanosti mezi muži a ženami v generaci současných matek

Současný stav úrovně dosaženého vzdělání v generaci nejpočetnější skupiny matek malých dětí, tedy žen ve věkové kategorii 25-39 let, odpovídá výše popsanému stavu. Převažuje počet žen s pouze základním vzděláním (7,3%) oproti mužům (5,7%). Naproti tomu středoškolské vzdělání s maturitou má více žen (44,7%) než mužů (32,4%) a vysokoškolaček (11,7%) je již jen o něco méně než vysokoškoláků, a to o 1,5%.¹⁷

Tento vzdělanostní vzestup českých žen bude v budoucnu nepochybně ještě naléhavěji otevírat otázku, zda dlouhý pobyt na mateřské a rodičovské dovolené neznehodnocuje profesní dráhu ženy, resp. zda je možné kompenzovat toto riziko prostřednictvím udržování kontaktu se světem práce a dalším vzděláváním.

¹⁷ Viz "Ženy a muži v datech 2005.

4.2 Rovné postavení žen a mužů na trhu práce

Dlouhý pobyt na mateřské a rodičovské dovolené přináší mnoha ženám zkušenost opresivních, diskriminačních praktik ze strany stávajících či potenciálních zaměstnavatelů. V souvislosti s principy rovnosti a spravedlnosti je však nutné se jim umět bránit, a to i využitím platné legislativy. Dříve, než poukážeme na některé principy rovného zacházení, podívejme se krátce na charakteristiku trhu práce, neboť vytváří podmínky pro možnosti uplatnění.

4.2.1 Změny na trhu práce

V souvislosti s přechodem ke společnosti znalostí je charakter trhu práce ovlivněn řadou změn, které se promítají do požadavků na pracovníky:

- obecně roste význam investic do lidského kapitálu (a spolu s ním také investic do vzdělávání),
- roste zaměstnanost ve službách,
- rychle se měnící trh práce vyžaduje flexibilitu a inovaci, což klade zvýšené požadavky na zaměstnance i zaměstnavatele,
- roste význam nových forem komunikace a informačních technologií,
- konkurenční výhodu představují tvořivost, učení se a adaptace, a dále schopnost transformace vědomostí do technických a technologických inovací.

Tyto změny povedou k rostoucím rozdílům v uplatnitelnosti na trhu práce.

V současné ekonomice, kde se rychle rozvíjejí nová odvětví, je velká poptávka po vysoce vzdělaných a kvalifikovaných pracovnících, obsazují je však spíše muži v důsledku častěji odpovídajícího vzdělání. Naopak klesá poptávka po málo produktivní a málo kvalifikované pracovní síle. Nezaměstnanost pak postihuje ve větší míře méně kvalifikované pracovníky. Nejnižší míra nezaměstnanosti je u pracovníků s vysokoškolským vzděláním. Vzniká celá řada nových pracovních míst v oblasti obchodu a služeb osobních i podnikových (např. peněžnictví a pojišťovnictví), rozvíjí se sektor kvartérní (tj. služby rozvíjející poznání

a kultivující člověka a životní prostředí, tedy odvětví vědy, výzkumu a vývoje, školství a zdravotnictví, sociálních služeb apod.).

Změnu zásadních charakteristik na trhu práce v souvislosti se vzděláním lze shrnout takto: (Viz Dvořáková, 2006)

	Dnes	zítra
cíl politiky trhu práce	plná zaměstnanost (co nejvíce se jí přiblížit)	vyšší reálné mzdy a příjmy
vzdělání	kvalifikace pro danou profesi (pozici)	široká vědomostní příprava, celoživotní vzdělávání pro pohyb v širším ekonomickém prostoru změny: nejistota příležitostí

4.2.2 Ženy a muži na trhu práce

O rovném postavení na trhu práce jednoznačně vypovídají statistické údaje o zaměstnanosti, respektive nezaměstnanosti žen a mužů v závislosti na věku.

Zaměstnanost žen je v ČR vysoká, ale z celkového počtu ekonomicky aktivních obyvatel tvoří ženy v současnost jen přes 40% oproti mužům (přes 55%).

Míra ekonomické aktivity mužů je po celý život vyšší než u žen. Nejnižší rozdíl je v nejmladší věkové skupině. Největší rozdíly jsou pochopitelně z důvodu zakládání rodin mezi 20.-34. rokem. Ve věku 35-39 let se ženy opět vracejí do práce a rozdíl v ekonomické aktivitě oproti mužům je v neprospěch žen. Od roku 1993 ekonomická aktivita žen ve věkové skupině 15-19 let výrazně klesá, což souvisí s trendem prodlužování délky studia. Ve věkové skupině 20-24 let do roku 2001 stoupá a od té doby mírně klesá. To souvisí s trendem poklesu snižující se porodnosti. Ve věkové skupině 25-29 let je stabilní (kolem 64%). Ve věku 30-34 let zaznamenáváme klesající tendenci v důsledku staršího věku žen při narození dítěte. Největší rozdíly v míře nezaměstnanosti žen oproti mužům jsou mezi 30. a 44. rokem

života, tedy v období spojeném s mateřstvím. Ženy představují 75% podzaměstnaných (nedobrovolně zaměstnaných na kratší pracovní dobu).

Většina žen pracuje na plné úvazky. Plný úvazek má 91% žen, oproti zemím EU, kde je to průměrně 50% žen. Podíl žen pracujících na částečný úvazek je oproti 32% v EU u nás nižší, kolem 9%. Pružná pracovní doba je málo využívána kvůli nízkým mzdám. Často je nabízena pro méně kvalifikované práce a pro nízké pracovní pozice. Ženy si tento úvazku typ samy volí nebo je jim „nabídnut“ ze strany zaměstnavatele.

4.2.3 Zaměstnanost v závislosti na vzdělání

Dosažené vzdělání je tradičně nejdůležitější faktor pro odpovídající uplatnění na trhu práce. Vzdělanostní úroveň žen je v České republice vysoká a významně přispívá k udržení vysoké zaměstnanosti žen. Z údajů o zaměstnanosti resp. nezaměstnanosti (viz tabulka 1) lze sledovat nerovné postavení žen a mužů na trhu práce. Muži a ženy mají sice právně stejné postavení v možnosti uplatnění v zaměstnání, ale ve skutečnosti jsou ženy znevýhodněny i za předpokladu, že dosáhly stejného vzdělání jako muži a to jak v možnosti získat odpovídající zaměstnání tak ve výši platu. Ve věku, kdy je pro muže charakteristická nejvyšší ekonomická aktivita, jsou ženy mimo pracovní aktivitu právě z důvodu péče o děti.

Ženy na mateřské dovolené tvoří heterogenní skupinu žen, které se liší jak ve vzdělávací dráze tak ve volbě povolání. V závislosti na dosaženém vzdělání se na trhu práce rozdílně uplatňují a rozdíly v uplatnění najdeme také mezi muži a ženami se stejným dosaženým stupněm vzdělání. Míra ekonomické aktivity je závislá na úrovni dosaženého vzdělání.

- Osoby s maximálně základním vzděláním tvoří téměř 40% ekonomicky neaktivních obyvatel a nezaměstnaných 24,6%. Mezi ekonomicky neaktivními ženami je s maximálně základním vzděláním 42,8%, což je o 8% více než mezi ekonomicky neaktivními muži.
- Nejvíce ohroženou skupinou jsou středoškolačky bez maturity, které tvoří 43,5% ekonomicky neaktivních, což je o více než 19% více než u mužů.
- Středoškolačky s maturitou tvoří z 25,7% z nezaměstnaných, což je o 7,2% více než muži.

- Vysokoškolačky jsou o 2,8% méně nezaměstnané než vysokoškoláci. Nejvyšší podíl vysokoškoláků je mezi podnikajícími – 19,1%. Mezi podnikatelkami je 21,0% vysokoškolaček, čímž předbíhají muže.

4.2.4 Specifika ženské zaměstnanosti

Charakter ženské zaměstnanosti a zejména její kontinuální vývoj je v České republice ve srovnání s vývojem v západní Evropě unikátní. Růst počtu zaměstnaných žen je v podstatě celosvětový, ale zatímco ve vyspělých průmyslových zemích se většinou pohybuje mezi 30-40%, v bývalých socialistických státech to bylo téměř 90% populace v ekonomicky aktivním věku. Vysoká ekonomická aktivita žen je však spojena s feminizací kategorií jejich zaměstnání, se segregací na trhu práce.

Ekonomickou aktivitu žen v celkovém měřítku výrazně ovlivňuje doba péče o malé dítě nebo děti. Křivka udávající míru ekonomické aktivity žen v závislosti na věku, ilustruje typické modely rozložení rodinné a pracovní role ženy. Vyskytuje se ve třech základních variantách.

1. První model odpovídá situaci, kdy mezi ženami pracuje nejčastěji skupina svobodných mladých žen do 20-25 let. Pak postupně po provdání a narození dítěte odcházejí z trhu práce a už se nevracejí.
2. Druhý model (rozložení ve tvaru písmene U) charakterizuje vzorec přerušované ekonomické aktivity. Ženy přestávají pracovat mezi 25-40 lety, kdy se starají o děti. Na trh práce se vrací, když děti dorostou.
3. Poslední model (rozložení ve tvaru obráceného U) prezentuje kontinuální křivku ekonomické aktivity. Vzorec vypovídá o tom, že ženy kombinují práci a rodinu, nepřestávají pracovat ani když jsou děti malé. Tato křivka se blíží vzorci mužské ekonomické aktivity a je charakteristická pro českou populaci pracujících žen. (Čermáková in Tuček, 1998)

Křivka ekonomické aktivity žen v české republice mimo jiné ukazuje oproti některým evropským zemím vysoký podíl zaměstnanosti ve věku 15 -19 let. Znamená to, že jsou zaměstnány i dívky, které by mohly studovat. Tento trend se v posledních letech snižuje.

4.2.5 Gender segregace na trhu práce

Pojem segregace z hlediska genderu se vztahuje ke koncentraci mužů a žen v rozdílných sektorech, povoláních či pracovních pozicích. K genderové nerovnosti, tedy nerovným vztahům mužů a žen v pracovním životě dochází tak, že práci a zastoupení mužů se bez ohledu na skutečné schopnosti a kvalifikaci přisuzuje vyšší důležitost a kompetence. To se často zdůvodňuje tak, že ženy a muži mají tendenci pracovat v odlišných povoláních s rozdílnou úrovní odměňování. Výzkumy však ukazují, že rozdíly v odměňování či v možnosti získat pracovní místo, pozici či postup v zaměstnání nejsou přímo vázány na rozdílnou úroveň kvalifikace a odpovědnosti vyžadované pro danou pozici, ale jsou přímo vázány na gender.

Rozlišujeme mezi **horizontální segregací**, která označuje segregaci mezi různými povoláními a sektory, a **vertikální segregací**, která se vztahuje ke koncentraci mužů a žen na různých pracovních místech dle stupňů nebo podle jiných pracovních hierarchií.

Jednání podle genderového schématu se nemusí projevovat jednoznačně odmítáním ženské pracovní síly, ale i jejím využíváním v zaměstnáních, pozicích nebo mzdových kategoriích, o které muži neprojevují zájem.

Ve společnosti je silná tendence trvat na tom, že mateřství je vzhledem k psychickým potřebám dítěte překážkou ekonomické aktivity ženy. Mateřství může omezovat sociální a ekonomické role žen, ale otcovství přitom zřídkakdy omezuje role mužů (Oakleyová, 2000).

Zajímavé je, že ve všech vyspělých průmyslových zemích existuje v téměř všech profesích dělení podle genderu. Zvláště jedna profese – „žena v domácnosti“ je vysloveně ženská. Péče o dítě je samozřejmě výhradně ženská práce, a to jak doma tak mimo domov.

4.2.6 Feminizace kategorií zaměstnání

Český trh je jako řada trhů ve všech společnostech segregován podle pohlaví. Existuje celá řada zaměstnání, která jsou výhradně ženskou doménou. Situace v České republice je k roku 2005 následující.¹⁸

Ženy nejčastěji pracují jako techničky, zdravotnice a pedagožky, tato povolání má celá čtvrtina žen. Zaměstnány jsou často také ve službách a obchodu, kde pracuje 18,2% žen, z toho 14,7% jsou úřednice. Mezi vědeckými pracovníci jich najdeme jen 12,5%. 10,3% žen vykonává pomocné, nekvalifikované práce oproti mužům, kde je to jen 5,2%.

Muži pracují nejčastěji jako řemeslníci, výrobci nebo zpracovatelé (29,8%). Dále pak nacházejí zaměstnání jako technici, zdravotníci a také pedagogové (17,4%) nebo obsluhují stroje a zařízení (17,4%).

Ženy dále pracují jako nižší administrativní pracovníce a úřednice (80,4%). Převažují v provozu služeb obchodu (64,3%) nebo mezi pomocnými a nekvalifikovanými silami (60,5%). Zhruba polovina žen je mezi techniky, zdravotníky a pedagogy (52,4%) a mezi vědeckými a duševními pracovníky (51,3%). Přes třetinu tvoří ženy dělnice v zemědělství a lesnictví. Mezi zákonodárci jich je však pouze něco přes čtvrtinu, obdobně jako mezi obsluhou strojů a zařízení. Málo žen najdeme mezi řemeslníky a výrobci (12,5%) a mezi příslušníky armády (5,3%).

4.2.7 Možnosti k vylepšení situace ženy na trhu práce

Možnosti, jak změnit tuto situaci ve prospěch žen je několik, největší roli zde hraje celková koncepce vlády v oblasti vzdělávání a zvyšování kvalifikace, dále jsou to podniky a organizace, které by měly vytvářet vhodné pracovní podmínky i pro znevýhodněné skupiny, kam ženy s malými dětmi bezesporu patří (viz kapitola Možnosti harmonizace práce a rodiny), a přispívat ke vzdělávání svých zaměstnanců a v neposlední řadě jsou to i samy ženy, které musí být ochotny vzdělávat se a doplňovat si kvalifikaci v souladu s poptávkou na trhu práce. Jednou z možností je využít k tomu i čas strávený na mateřské a rodičovské dovolené.

¹⁸ Údaje převzaty z publikace *Ženy a muži v datech*, 2005.

4.3 Návrat ženy z MD a RD do pracovního procesu

Žena má ze zákona nárok se po třech letech rodičovské dovolené vrátit na pracovní místo odpovídající její kvalifikaci. Některé ženy se ze strachu před ztrátou své pozice nebo z čistě osobních důvodů vracejí i dříve. Velice obtížnou situaci mají ženy, které využívají celé čtyři roky rodičovské dovolené. Jsou nuceny si hledat novou práci. Ženy musí při uvažování o návratu do práce kalkulovat s její slučitelností s již narozeným dítětem případně dalším plánovaným dítětem.

Ženy se při volbě variant skloubení rodinného a pracovního života rozhodují pod tlakem často neuvědomovaných postojů společnosti. V polovině dvacátého století byly nastíněny 3 základní postoje k zaměstnanosti (vdaných) žen, jež jsou platná i v současnosti.

4.3.1 Přístupy k zaměstnanosti žen

1. **Konzervativní stanovisko** prosazuje, aby vdané ženy nepracovaly, matky pak zvláště ne. Vyhraněný konzervativní postoj zastává stanovisko, že žádná žena nemá pracovat mimo svou domácnost, tedy být zaměstnána. Žena se má starat o domácnost a celou širokou rodinu, vytvářet zázemí svému manželovi a vůbec se nemá snažit konkurovat mužům na pracovním trhu, protože na mužích leží odpovědnost živitelů rodiny.
2. **Nekonzervativní stanovisko** práci žen podporuje a považují ji za samozřejmou, ale týká se to pouze žen bezdětných. Žena před vstupem do manželství získá kvalifikaci v nějakém zaměstnání, kterou si pak drží i jako vdaná, ovšem jen do chvíle, než se stane matkou. S příchodem dětí zaměstnání opouští a vrací se k němu zase, až když děti dorůstají a její péči už tolik nepotřebují. Není ovšem řečeno, jak vysoká je věková hranice, do které děti matku potřebují, a není ani specifikována role otce ve výchově dětí.
3. **Egalitární přístup** k otázce zaměstnání žen upozorňuje na fakt, že třífázový model způsobuje devaluaci ženské kvalifikace v době péče o děti. Zejména pokud je mateřská fáze delší, žena kvalifikovanější a rozvoj oborou jejího zaměstnání dynamičtější, ztratí výpadkem z profese kontakt s jeho dynamikou a je de facto odsouzena k méně

kvalifikované práci v oboru, pokud z něho nevypadne úplně. I v případě, kdy se jí díky vynaložení extrémního úsilí podaří nejen kvalifikaci si udržet, ale i obnovit postup k odpovědnější a lépe placené práci, zpoždění několika let, kdy se věnovala výchově dětí, nemůže už vyrovnat. V soutěži s muži stejných schopností o „místo nahoře“ prohrává.

Egalitární způsob vychází z toho, že takový handicap je neslučitelný s nárokem na rovnost životních šancí, která se stala součástí moderního pojetí lidských práv. (srov. Možný, 2002).

Většina českých žen se ocitá pod tlakem neokonzervativního stanoviska. Uchyluje se k výběru zaměstnání, které jim umožní skloubit práci a rodinu, tedy na místa s nižší kvalifikací. Ženy, které se rozhodly pro kariéru v zaměstnání, se pak setkávají s problémy, které popisuje egalitární přístup. Konzervativní stanovisko u nás nemá v důsledku vysoké zaměstnanosti za komunismu pozorovatelný vliv. Pokud ženy nepracují a výhradně se věnují dětem, je to v dnešní společnosti vnímáno spíše jako „luxus“ vyšších tříd, které si to mohou dovolit, pokud je to přání ženy.

4.3.2 Konflikt práce versus domácnost

Největší konflikt práce a rodiny zažívají rodiny s dětmi v předškolním věku. Klíčovou otázkou je, jak si s partnerem nastaví rozdělení rolí. Právě skutečnost, že ženy na mateřské dovolené přebírají veškerou péči o děti a domácnost, přispívá k dalšímu nerovnoměrnému rozdělení rolí v pozdějším věku dětí.

Problémem žen s malými dětmi je sociální izolace. Vnímají to zejména mladé matky, brání se být *uzavřené mezi ty čtyři stěny, nedostat se mezi lidi jak je rok dlouhý, sedět celý den doma sama* atd. (srov. Možný, 1990:122). Návrat do práce pro ženy často znamená návrat do společenského života.

Návrat do zaměstnání je však spojen s „dvojím břemenem“. „Druhá směna“, tedy práce v domácnosti, zabírá ženám více než polovinu pracovní doby. Ženy věnují domácím pracem zhruba dva a půl krát více času než muži. Při přepočtu na dny vychází v průměru kolem 3,5 hodiny domácích prací denně. Týká se všech žen bez rozdílu v dosaženém stupni vzdělání.

Vyšší vzdělání žen však koreluje s vyšší nespokojeností s domácími pracemi. Vzdělanější ženy domácí práce více obtěžují a mají pocit, že by mohly svůj čas využívat jinak a efektivněji. Stejný podíl prací vykonávají i ženy ve vyšších funkcích, podnikatelky a ženy z dvoukariérového manželství. U mužů tvoří tento úvazek zhruba 10% pracovní doby. Pro muže neplatí žádný vztah mezi časem, který práci, domácnosti a rodině věnují, a mezi postojem, zda je to mnoho či málo. Ženy naopak pocítují zátěž jak v práci tak v domácnosti.

Žena „kariéristka“ je u nás stále vnímána spíše negativně jako žena, která logicky zanedbává svou rodinu na úkor kariéry. U mužů se s něčím podobným nesetkáme. U žen se naopak očekává větší angažovanost v rodině, a tudíž menší angažovanost v práci a to se odráží v jejich nižším finančním ohodnocení. U žen se například předpokládá, že zůstanou s nemocným dítětem doma, že budou mít na starosti volnočasové aktivity svých dětí apod.

V otázce zvládnutí konfliktu rodiny a zaměstnání si dvě třetiny žen a polovina mužů myslí, že jsou schopni zvládat obojí. Muži ale daleko častěji přiznávají zvládnutí práce na úkor rodiny, častěji chtějí v zaměstnání dosáhnout všeho, co jen jde, i s vědomím, že tomu musí leccos obětovat.

4.3.3 Možnosti harmonizace práce a rodiny

Skloubení práce a rodiny není pouze otázkou individuální volby ženy, případně manželského páru, ale je zejména ovlivněna skutečnými možnostmi práce pro ženy na pracovním trhu. Podívejme se na faktory, které ženám přispívají nebo naopak brání v harmonizaci pracovního a rodinného života.

První překážkou je společenské klima, které považuje tuto problematiku jako individuální volbu každého jednotlivce nebo rodiny. Jen zhruba pětina žen a čtvrtina mužů si myslí, že opatření, která by umožnila rodinu a práci lépe skloubit, by měl prosazovat stát. Význam role zaměstnavatelů v zavádění určitých opatření vnímá pouze 7% žen a 8% mužů.

Významnou roli hraje politika zaměstnanosti, která zaměstnanost žen podporuje. Mezi konkrétní kroky, které by ženám měly umožnit lepší skloubení rodinného a pracovního světa patří alternativní nebo též „family-friendly“ formy práce. Patří sem flexibilní pracovní doba, zkrácený pracovní

úvazek, práce na směny, sdílení pracovního místa nebo práce vykonávaná z domova, či teleworking nebo computerworking (práce přes telefon nebo přes počítač). Bohužel v praxi se téměř nevyužívají z různých důvodů. Jsou vhodné pouze pro ženy, které jsou schopny si vhodným způsobem organizovat samy svou pracovní dobu.

Důvody, proč jsou zatím alternativní formy práce tak málo využívány, lze hledat jak na straně zaměstnavatelů tak na straně zaměstnanců. Jedna z příčin je, že český pracovní trh je stále ještě do značné míry rigidní. Zaměstnavatelé zaujímají konzervativní postoje a bojí se zavádět nové formy práce. Poptávka po těchto formách práce výrazně převyšuje nabídku. Vina však neleží pouze v neochotě zaměstnavatelů zavádět tyto formy práce. Naši zaměstnanci se musí také teprve naučit vyjednat si individuálně takové pracovní podmínky, které by jim vyhovovaly.

Další možností, jak zvládat náročný svět práce i rodiny je v Evropě běžně využívaná výpomoc v domácnosti a k dětem. Bohužel tyto služby jsou pro většinu rodin u nás finančně nedostupné.

Postoje žen a mužů v otázce zvládnutí pracovních a rodinných závazků a jejich harmonizace shrnuje následující výčet.¹⁹

- Dvě třetiny žen a více než polovina mužů, kteří mají rodinu, dokáží své a rodinné a pracovní závazky dobře skloubit. Muži mají častěji než ženy pocit, že zvládají práci a šidí rodinu. Naproti tomu ženy častěji než muži propadají pocitu, že oboje se nedá zvládnout.
- Muži a ženy se významně neliší v míře důležitosti rodiny a nebo práce pro pocit spokojenosti v životě. Naprostá většina žen i mužů potřebuje být spokojena se svou rodinnou i pracovní situací.
- Pouze necelá pětina žen a třetina mužů, kteří mají děti, nemají problémy s harmonizací pracovní a rodinné zátěže. Obdobím, které muži i ženy identifikují jako nejvíce „problémové“, je doba do 6 let věku dětí, což přesně odpovídá i identifikaci nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce-skupiny žen s dětmi v předškolním věku.
- Důvody problémů s harmonizací pracovní a rodinné zátěže se pro ženy a muže výrazně liší. U žen převažuje pocit nedostatečné pomoci okolí

¹⁹ Převzato z: Výsledky výzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. SÚ AV ČR, 2003.

s rodinnou zátěží - péčí o děti a domácnost, u mužů naproti tomu přílišné nároky v zaměstnání.

- Více než polovina mužů i žen je toho názoru, že harmonizace pracovních a rodinných závazků je záležitostí každého jednotlivce. Pouze velmi malá část populace vidí v řešení této problematiky jako významné vedle státu ještě jiné aktéry (např. zaměstnavatele nebo odbory).

V praxi v našich podmínkách stále čekáme na konkrétní kroky, které by ženám umožnily vyváženě skloubit práci a domácnost, ať už se jedná o zajištění péče o děti, flexibilní pracovní dobu apod. K tomu nestačí pouze politické kroky, ale je nutná také spolupráce ze strany podniků a organizací.

4.3.4 Profesionální dráha ženy

Budování kariéry úzce souvisí s osobními aspiracemi žen a mužů s vizí jejich budoucnosti a představami potenciální dosažitelné pozice v organizaci. Ženy se ve většině organizací nacházejí na nižších pozicích s menší odpovědností a rozhodovacími pravomocemi. Také jsou jim častěji určeny pozice a profese, které možnost postupu ani neskýtají. Pokud se ženám příležitost naskytne, pak musí podle názoru většiny z nich předčít svým výkonem kolegy mužského pohlaví a jejich postavení je výsledkem mimořádného úsilí. Největší vliv na profesionální dráhu ženy má pochopitelně její předpokládané a realizované mateřství.

Charakteristiky profesionální dráhy většiny žen:

- výběr určitého druhu povolání, který jednak více vyhovuje ženskému založení a jednak odpovídá i stereotypům týkající se ženské práce;
- přerušování v souvislosti s narozením dítěte, často opakovaně;
- opakovaný profesionální start po návratu z mateřské dovolené;
- přizpůsobení profesionálních aspirací péči o děti a rodinu;
- pozdější nástup k profesionálnímu vzestupu.

Většina dotázaných ze sledovaných států Evropy se shoduje na tom, jak by měl model profesionální dráhy ženy vypadat. Žena by měla před porodem pracovat na plný úvazek, po porodu a během předškolního věku by měla zůstat v domácnosti a starat se o děti a o domácnost, během školní docházky

děti by začala pracovat na částečný úvazek a po jejich osamostatnění by obnovila práci na plný úvazek (Tuček, Křížková in Tuček, 1998).

Komplikací takové jasné představy o tom, jak by měl profesionální život ženy vypadat, je to, že ženě po odchodu dětí z domova je kolem padesáti let a její šance na přijetí do zaměstnání je minimální. Navíc se po tak dlouhé pauze dostává do izolace nejen od spolupracovníků, ale i od nových poznatků z oboru. Její kvalifikace zastarává, stává se pro zaměstnavatele neperspektivní a původní pozici tak prakticky nelze získat.

Sociální klima české společnosti zaměstnanost žen vždy tolerovalo a podporovalo. Problémem je, že byla vždy podporována pouze pracovní aktivita ženy, nikoli její kariéra. Zaměstnání žen bylo vítáno buď v době nedostatku pracovních sil nebo v případě potřeby, kdy nebylo možné uživit rodinu z jednoho platu, případně kombinace obojího.

Co podporováno nebylo, byla pracovní kariéra žen, diferenciací v sociální struktuře, rovnoprávnost příležitostí, odstraňování stereotypů mužské a ženské práce, redefinice pracovních a rodinných rolí zaměstnaných kariérově orientovaných rodičů nebo odstraňování stereotypů mužské a ženské práce a její segregace.

Křivka profesní dráhy bývá u žen povlnná, vrcholu kariéry dosahuje později než muži a častěji se zaměstnáním nevyčerpává pracovní potenciál žen. O ten se dělí zaměstnání s rodinou a ohled na děti a jejich prospěch brání ženám přijímat pracovní pozice a funkce, které by plně odpovídaly jejich předpokladům. Dochází k výraznému rozporu mezi vzdělaností žen a uplatněním jejich znalostí a schopností v povolání. Nízké počty žen ve vedoucích funkcích jsou toho dokladem (Havlová, 1996).

U mladších generací je zjevný určitý posun v chápání mužské a ženské role směrem k rovnoprávnosti. Na druhou stranu trvajících předsudky zaměstnavatelů mohou nutit mladé rodiny k udržení tradiční dělby rolí, v důsledku čehož je jakákoli volba ve smyslu rovnosti vzhledem k diskriminaci žen na pracovišti většinou nevýhodná. Mezi mladou generací se bez rozdílu pohlaví běžně začíná ujímat strategie nejprve získat dobré místo a vybudovat si jistou a dobře placenou pozici a pak teprve začít uvažovat o založení rodiny.

Dá se předpokládat, že s tím, jak průběžně a systematicky dochází k nárůstu vzdělanosti žen, budou současně narůstat i předpoklady pro narušení mužské dominance v hierarchické struktuře profesních pozic, pokud na ně ovšem ženy budou ve větším počtu případů aspirovat

Klíčem k úspěšnému obsazování vyšších pracovních pozic je dostatečná kvalifikace a dosažené vzdělání a také řada osobnostních předpokladů a kompetencí.

Další kapitola bude věnována právě ženám, které na vyšší pracovní pozice aspirují a kariéru realizují.

4.3.5 Ženská kariéra v kontextu mateřství a rodičovství

Kariéra

Velký sociologický slovník kariéru definuje jako sociální mobilitu jedince, při níž dochází v jeho profesi k postupu směrem k vyššímu statusu a vyššímu sociálnímu postavení, kterému odpovídá vyšší podíl na moci a vyšší úroveň příjmů (Velký sociologický slovník, 1996, díl 1., s. 476).

Kariéru můžeme definovat také jako profesionální dráhu životem, na které člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj osobní potenciál (Bělohávek, 1994). Tato definice se více blíží anglosaskému pojetí, kde je kariéra pouze synonymem pro jakoukoli profesní dráhu jedince. Samo slovo „career“ má v zásadě tento význam – tedy seberealizace, profesní růst, zatímco u nás jej vnímáme často jako něco závratného a trochu špinavého (Hospodářová, 2003a).

Možnost budování profesní kariéry je u žen komplikována představou velké části společnosti, že není reálné, aby se žena věnovala kariéře bez toho, aby se tak dělo na úkor rodiny, dětí a domácnosti. Je v zásadě jen několik praktických možností, jak se s kariérou v rodině muži a ženy vypořádávají.

Dělení typů rodin podle kariéry dle Clarka: (Clark in Bělohlávek, 1994)

- **přízpůsobivé** – jeden z partnerů změni své pracovní zvyklosti podle potřeb druhého partnera; jeden se pak zaměří především na práci a druhý na rodinu;
- **soupeřící** – oba partneři jsou orientováni na kariéru a žádný z nich není ochoten omezit vlastní pracovní vytížení; problémy nastanou, když je jeden z nich úspěšnější než druhý;
- **spojenecké** – kariéra má sice prioritu, ale neexistují pocity nepřátelství, zůstává prostor pro společné soužití; jinou verzí je oboustranné upřednostnění rodiny;
- **balancující** – oba partneři chtějí uspět v profesionální kariéře a přitom kladou velký důraz na rodinný život.

Podle Štikara (1996) můžeme rozlišit 3 základní ženské kariérové typy:

„Ženské“ kariérové typy:

- **konvenční kariéra** – žena absolvuje krátkou profesní epizodu v zaměstnání, kterou ukončí v okamžiku, kdy se vdá a po založení rodiny se už do práce nevrátí;
- **přerušovaný typ kariéry** – žena si buduje pozici před narozením dítěte, po porodu s ním zůstává doma až do doby, kdy je dítě samostatnější, a poté se vrací na svou původní pozici do zaměstnání. Otázkou je, zda žena po návratu opravdu vykonává práci, která je stejně kvalifikovaná a zda si dokáže během pobytu doma udržet i svou odbornost;
- **dvoustopý typ kariéry** – žena působí v zaměstnání až do narození dítěte, kdy si buduje určitou pozici. Po porodu o dítě pečuje a zároveň nadále pokračuje v zaměstnání. Předpokládá se, že v období šestinedělí zůstává s dítětem doma.

Jak vidíme, na průběh ženské kariéry má největší vliv právě doba strávená na mateřské a rodičovské dovolené.

Problematiku týkající se ženské kariéry můžeme shrnout do několika tezí:

- Ženská populace většinou chce být ekonomicky aktivní. Ženy si uvědomují, že jejich sociální status je trvale hodnocen výše u zaměstnaných než u žen v domácnosti.
- Ženy příliš neusilují o zaměstnání a o povolání, která vylučují nebo podstatně znesnadňují založení rodiny. To je i jedna z příčin nízkých aspirací na nejvyšší pracovní pozice.
- Zaměstnané ženy jsou také do určité míry smířeny s jistou reálnou nerovností na trhu práce a preferováním mužských kandidátů při obsazování určitých pozic.
- Pobyt ženy na mateřské a rodičovské dovolené je z hlediska budování kariéry rizikovým obdobím, je přerušeno její budování, žena se často spokojí s nižšími kariérními aspiracemi, smíří se s kariérní stagnací či dokonce s kariérní ztrátou.

4.3.6 Dvoukariérové manželství

Ženy, které svou kariéru realizují, žijí v tzv. kariérovém manželství. Dvoukariérovým manželstvím se rozumí takové manželství, kdy oba partneři pracují v zaměstnání, které vyžaduje kontinuální zvyšování a rozšiřování kvalifikace, předpokládá neustálé sebevzdělávání a vysokou pracovní angažovanost. Většinou se jedná o vysokoškolsky vzdělané jedince, kteří zastávají střední a vyšší pozice v hierarchii řízení, často mají podřízené. Patří sem i dvojice, které podnikají nebo se věnují špičkové tvůrčí práci (Maříková in Tuček, 1998).

Dvoukariérová manželství bývají charakterizována chronickým nedostatkem času a vysokou mírou napětí mezi rodinnou a profesní rolí. Tu si ovšem častěji a intenzivněji uvědomují ženy než muži. Je spojeno s větší mírou pracovního úsilí, ale také s větším uspokojením z práce obou partnerů. Potýkají se však více s problémem skloubit obě role, pracovní i rodinnou. Častěji jsou bezdětné, což platí zejména pro vysokoškolačky nebo s menším počtem dětí, a také v nich ve větší míře dochází k rozvodům. (Hospodářová, 2003,b.)

Pro harmonický vývoj dvoukariérového manželství je zásadní otázka pokud možno rovnocenné rozdělení rolí a vzájemná podpora manželů. V rodinách, kde bude manžel nebo partner svou partnerku v kariérním postupu podporovat, dá se spíše předpokládat harmonický průběh jejich vztahu. Předpokládáme tedy, že se to projeví již v období, kdy je žena na mateřské dovolené. Muž bude podporovat vzdělávací aktivity své ženy v rámci svých časových možností například občasným hlídáním nebo také finanční podporou výpomoci do domácnosti či k dětem. Cyklus práce a kariéry je u ženy méně kontinuální než u muže. K přerušení kariéry dochází ve chvíli, kdy se rozhodne mít děti. Kvůli mateřství se na čas vzdá svých profesních ambicí a věnuje se více rodině.

Muži mají tendenci vnímat životní situaci ženy na mateřské dovolené jako její přirozený úděl či jako výsledek jejího svobodného rozhodnutí a volby. Naproti tomu žena často vnímá svou situaci v tomto období jako částečně vynucenou a jako vlastní neschopnost vydobýt si potřebný prostor pro realizaci svých osobních a profesních zájmů. Přestože žena ustupuje ze svých ambicí a své pozice leckdy dobrovolně, je otázkou do jaké míry je tato dobrovolnost opravdová nebo zda spíš není vnucená kulturním a sociálním prostředím, které vytváří bariéry a limity pro její chování v této době.

4.3.7 Návrat z mateřské a rodičovské dovolené do zaměstnání

Z výzkumu²⁰ zaměřeného na ženy manažerky vyplývají následující závěry, které lze vztáhnout i na ostatní ženy vracející se po rodičovské dovolené do zaměstnání:

Mateřská a rodičovská dovolená znamená pro ženu přerušení její kariéry a riziko přeřazení na méně odpovědné místo či úplný odchod z organizace. Znamená ztrátu praxe, kontaktu s pracovištěm i kvalifikace. Často doplácí na diskriminační taktiky zaměstnavatelů.

„Protože můžu říct, že hlavně po té mateřské jsem zažila docela rozčarování. Protože než jsem na tu mateřskou odešla, tak mi vlastně nadřízený naznačil, že až se vrátím, že se mnou počítají na post vedoucího

²⁰ Dudová, R., Křížková, A., Fischlová, D. Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR, 2006.

technika. Což je zajímavá práce. Takže když se budu snažit a budu mít znalosti atd., tak jsem celou tu první mateřskou prožila v tom kalupu, že jsem si sama zajišťovala různý školení a učila jsem se normy a učila jsem se, aby to bylo. A když potom přišlo, že jsem měla nastoupit zpátky do práce, tak najednou to místo zrušili. Bylo zrušeno přesně do té chvíle, než jsem podepsala smlouvu na jiný místo. Pak přišel první kolega, takže to bylo takový dost nepříjemný.“ (Příhodová, ředitelka závodu, 2 děti, 17 a 12 let)²¹

Ztráta kontaktu s praxí, ztráta kvalifikace a zkušeností se týká především specializovaných pozic, vyžadujících zvláštní kvalifikaci. Největší problém vidí ženy v tom, že ztrácí sociální kontakty a dovednosti, které s dítětem nerozvíjejí.

Ztráta místa je poměrně běžnou skutečností. Zaměstnavatelé mají často pocit, že si nemohou dovolit držet pozici pro ženu, která odešla na rodičovskou dovolenou. Na uvolněné místo zaměstnají jinou osobu a po návratu ženy do práce se tato situace řeší obtížně.

Některé firmy si však svých zaměstnankyň, které si „odchovaly“, cení a snaží se jim vyjít vstříc formou nízkých úvazků, například na 20%, který umožňuje neztratit kontakt s vývojem ve firmě. Zaměstnavatelé od žen očekávají, že se budou v době mateřské dovolené rozvíjet a vzdělávat, aby měly po nástupu do práce co nabídnout:

„Mám i tu zkušenost, že máme, no mladé, třicátnice na mateřské, které jsou v kontaktu ,pracují na malilinký úvazek, udržují kontakt a je to jejich vědomé rozhodnutí, že ony nechtějí tu kontinuitu tím plněním toho biologického poslání, že ji nechtějí přerušit. Samozřejmě, že když ona to zapíchne a vůbec se tři roky nezajímá absolutně, nesleduje ten vývoj, tak samozřejmě je to potom otázka toho, co ona umí nabídnout, jestli se třeba naučila španělsky nebo anglicky. Každá ta matka, pokud chce dál pracovat, tak by měla pracovat na sobě. To přece není jenom s dítětem.“ (Páralová, vedoucí oddělení, syn, 40 let)²²

Obecně lze říci, že kariéra je chápána jako celoživotní postupně vzestupná nepřerušovaná pracovní dráha. To znevýhodňuje pracovníka, který svou práci na určitá období přerušuje a flexibilně přizpůsobuje své pracovní nasazení v daném období svým momentálním možnostem.

Ukázali jsme si, že ženy nemají stejné startovací pozice jako muži, co se týče pracovní kariéry. Na trhu práce jsou znevýhodněny a musí být

²¹ Dudová, R., Křížková, A., Fischlová, D. Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR, 2006, str. 64.

²² Tamtéž, str. 67.

minimálně stejně tak dobré jako muži, aby měly šanci uspět a ještě na ně doma čeká druhá směna. V naší kultuře má žena v období, kdy jsou děti malé, menší prostor pro sebeuplatnění než muž.

Nezbytnou podmínkou pro udržení pozice nebo získání jiného odpovídajícího uplatnění je udržování kvalifikace a kontaktu s pracovištěm v průběhu mateřské a rodičovské dovolené a schopnost vyjednat si vhodné podmínky při návratu.

4.4 Podpora vlády a Evropské unie v prosazování rovných příležitostí mužů a žen ve vzdělávání a na trhu práce

V současnosti je princip rovnosti občanů bez ohledu na pohlaví významnou součástí politiky všech rozvinutých demokratických zemí, tedy i Evropské unie a OSN. Česká vláda se zabývá otázkami rovných příležitostí mužů a žen v souvislosti se vstupem do EU a zároveň v důsledku toho, že je signatářkou Konvence OSN. Cílem je odstranění všech forem diskriminace žen a uplatňování rovných příležitostí mužů a žen ve všech sférách a na všech úrovních společnosti. Prvním programovým dokumentem pro prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy jsou "Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen" z dubna roku 1998 (dále jen "Priority vlády")²³. Hlavním koordinátorem vládních aktivit při prosazování rovnosti mužů a žen je MPSV. Jednotlivé resorty mají stálé pracovní skupiny, které se zabývají problematikou rovných příležitostí mužů a žen a zpracovávají dílčí priority podle jejich působnosti.²⁴ Opatření a úkoly, které z tohoto dokumentu vycházejí, jsou každoročně aktualizovány podle dosažených výsledků a změn.²⁵

Cílem „Priorit vlády“ je „stanovit a formulovat opatření k řešení „otázek postavení žen ve společnosti“ - je zpracován tak, aby jeho konečným

²³ Dokument „Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 1998“ je přístupný na stránkách MPSV v sekci Rovnost žen a mužů na adrese: <http://www.mpsv.cz/cs/301>.

²⁴ Viz Nezval, 2007.

²⁵ MPSV vydává každoročně Souhrnnou zprávu o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v uplynulém roce (přístupné na stránkách MPSV rovněž v sekci Rovnost žen a mužů), ve které vyhodnocuje aktivity z předešlého roku a stanovuje nové úkoly pro následující období.

výsledkem bylo dosažení občanské rovnosti, resp. **rovnosti mužů a žen** (dosažení rovných příležitostí a možností). Základním předpokladem k dosažení tohoto cíle je pokračovat v odstraňování přetrvávajících jednostranných stereotypů v nazírání na roli ženy a muže ve společnosti a v rodině, a nadále vytvářet takové sociální prostředí, které občanům obou pohlaví umožní uplatnit se v souladu se jejich svobodnou volbou“. (Priority vlády“, str. 3)

Východními podněty stanovení „Priorit vlády“ jsou mezinárodní dokumenty, kterými je Česká republika vázána. Je to Úmluva OSN o zákazu všech forem diskriminace žen, ze závěrů „Akční platformy IV. světové konference o ženách v Pekingu“, včetně jejího následného programového dokumentu - „Realizace Akčního programu schváleného IV. světovou konferencí o ženách konanou v roce 1995 v Pekingu“ přijatého v Bukurešti v září 1996. Dále se vláda řídí dle požadavků právních předpisů Evropské unie. Formulace dílčích cílů vychází také z analýzy současného postavení žen ve společnosti a vláda reaguje také na požadavky nevládních organizací prosazujících zájmy žen.

Priority vlády jsou:

- 1. Prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády.**
- 2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí.**
- 3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě.**
- 4. Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné členy rodiny.**

Dalšími prioritami jsou **zohledňování žen z hlediska jejich reprodukční funkce a fyziologických odlišností** zejména na pracovišti a **potlačování násilí páchaného na ženách**. Součástí priorit je také sledování a vyhodnocování účinnosti uplatňování principu rovného postavení žen a mužů. Jednotlivá ministerstva spolupracují s nevládními organizacemi zabývajícími se postavením žen a rovností mužů a žen.

Jmenujme například Hnutí za rovnoprávné postavení žen v ČR, Český svaz žen, Demokratická alternativa, Klub žen českých, Gender Studies, Pražské matky, Klub osamělých matek - KOM, Klub křesťanských žen ČR, Český helsinský výbor, Živá rodina – YMCA, Nová humanita a další.

4.4.1 Vybrané aspekty naplňování vládních priorit s ohledem na vzdělávání žen na MD a RD

Z výzkumu z roku 2002²⁶ vyplývá, že ačkoliv má česká společnost pozitivní postoj k rovnosti mužů a žen v rovině obecné (nemělo by docházet k diskriminaci na základě pohlaví), v konkrétních situacích neprojevuje příliš ochoty ke změně ustálených genderových rolí, zcela odmítavě se staví k případným afirmativním akcím (např. pozitivní opatření, kvóty) na podporu znevýhodněného pohlaví, a to zejména v zaměstnání či v politice. Podle dlouhodobého výzkumu veřejného mínění z roku 2005²⁷ přístup veřejnosti k prosazování a zlepšení rovnosti žen a mužů je nadále spíše pasivní přestože bylo nejen v důsledku vládních aktivit dosaženo velkého pokroku.

Ad 1. Prosazování principu rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády

Významným krokem kupředu bylo zahájení činnosti *Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů v roce 2002*. Záměrem je přispět k odstranění nedostatků institucionálního charakteru pro vytváření a prosazování příslušné politiky a vytvořit platformu pro určování základních koncepčních směrů této politiky na celospolečenské úrovni. Jedním z přínosů této Rady je i prohlubování vzájemných vazeb a dialogu s nevládním sektorem²⁸ v oblasti rovných příležitostí mužů a žen.

²⁶ Jednalo se o výzkum veřejného mínění „*K některým aspektům sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy*“, který uskutečnila agentura Taylor Nelson Sofres Factum v rámci grantu uděleného Ministerstvem práce a sociálních věcí v první polovině roku 2002.

²⁷ Závěry vychází z výsledků studie: *Trendy sociálně politických mechanismů ovlivňujících genderové vztahy IV*, Praha: Factum Invenio, 2005.

²⁸ V rámci *Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů* bude mít možnost spolupodílet se na ovlivňování tvorby celostátní politiky v této oblasti 5 zástupkyň nestátních neziskových organizací (Asociace pro rovné Příležitosti, Síť mateřských center, Český svaz žen, Unie katolických žen).

Mezi její nejvýznamnější opatření s celospolečenským dosahem patří reflexe genderu v pedagogickém prostředí pořádáním vzdělávání pedagogických pracovníků a vznik nového učebního předmětu - gender studií na vysokých školách (MŠMT), zajištění rovného přístupu mužů i žen k podporám v rámci programů MPO zejména v rámci programu výzkumu a vývoje a programu podpory malého a středního podnikání.

Prostředkem k naplňování rovných příležitostí pro muže a ženy je metoda gender mainstreamingu, která zajišťuje, že ve všech rozhodovacích procesech se jako jedno z hodnotících hledisek používá i hodnocení pozitivního nebo negativního dopadu rozhodnutí na muže a na ženy. Jde v podstatě o doplnění rozhodovacího procesu o další hledisko, které se bere při rozhodování v úvahu.

Nejdůležitější roli hraje Ministerstvo práce a sociálních věcí jako koordinátor problematiky. Sehrává také úlohu informační. Na svých webových stránkách je odkaz k rovnosti mužů a žen, kde je možné nalézt různé materiály a dokumenty týkající se rovnosti mužů a žen, je zde též seznam nestátních neziskových organizací, které se rovností mužů a žen zabývají. Podílí se také na vydávání informačních materiálů.

V roce 2001 přistoupila ČR k evropské iniciativě **EQUAL**, která je součástí politiky zaměstnanosti Evropské unie, je financována z Evropského sociálního fondu a usiluje o zvýšení a zkvalitnění zaměstnanosti. Jejím hlavním cílem je podpořit rovný přístup k zaměstnání, vyvíjet a ověřovat postupy potlačující diskriminaci a nerovnosti na trhu práce. Jedním z mnoha prostředků pro naplnění cílů tohoto programu je i využívání forem zaměstnání umožňující pružný rozsah pracovního úvazku, pracovní doby a dalších aspektů práce.

Ad 2. Právní zabezpečení předpokladů rovnosti mužů a žen a zvyšování úrovně právního vědomí.

Prioritou je v souvislosti se začleňováním ČR do EU **zabezpečení formálněprávních podmínek uplatňování a faktického prosazování principu rovného odměňování mužů a žen a principu rovného zacházení s muži a ženami především v zaměstnání, v přístupu k odbornému**

vzdělávání, při výkonu samostatné výdělečné činnosti a v sociálním zabezpečení. Konkrétním obsahem tohoto závazku bylo přijmout příslušná legislativní opatření zejména v oblasti pracovního práva, tj. zákoníku práce, zákonů o zaměstnanosti a zákonů o odměňování za práci.

Od roku 2004 je zakotven rovný přístup zacházení s muži a ženami v zaměstnání v legislativě. Nový zákon o zaměstnanosti (platný od 1. 10. 2004) 435/2004 Sb. upravuje mimo jiné rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání. Účastníci právních vztahů jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví.

MPSV přispívá k medializaci problematiky, pořádá celou řadu seminářů a kulatých stolů a vydává publikace zaměřené na obecné i specifické okruhy spojené s touto tematikou. V dubnu 2001 MPSV zřídilo na svých internetových stránkách (www.mpsv.cz) novou rubriku „Rovné příležitosti mužů a žen“.

MŠMT je v roce 2007 koordinátorem kampaně Rady Evropy na národní úrovni „All different – all equal“ (Každý jsme jiný – všichni rovnoprávní). Jedná se o kampaň zaměřenou na podporu lidských práv v rámci „Evropského roku rovných příležitostí pro všechny – směrem ke spravedlivé společnosti“.

Ad 3. Zajištění rovných příležitostí žen a mužů v přístupu k ekonomické aktivitě

Pro naši oblast zájmu je nejzajímavější sledovat naplňování priority č.3, která se mimo jiné zabývá podporou vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů pro ženy.

Jednou z dílčích priorit, která nás v souvislosti s tématem diplomové práce zejména zajímá, je z důvodu zvýšení míry konkurenceschopnosti žen na trhu práce nadále podporovat vytváření nabídky vzdělávacích kvalifikačních a rekvalifikačních programů usnadňujících nalezení vhodného pracovního uplatnění ženám, včetně pracovního uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti. Zabezpečit možnosti státní podpory

rekvalifikací občanům, zejména ženám, které z důvodu péče o děti nebyly po delší dobu ekonomicky aktivní.

Důležitá je činnost úřadů práce. Pozornost se věnuje zejména ženám, které se vracejí do zaměstnání poté, co pečovaly o malé děti. Úřady práce, které realizují aktivní politiku zaměstnanosti, pro ně připravují rekvalifikační programy. Jedná se o obnovovací, doplňovací, motivační a rekvalifikační kurzy s cílem poskytnutí znalostí a dovedností nezbytných pro pracovní uplatnění, individuální poradenství k pracovnímu uplatnění, tj. včetně uplatnění výkonem samostatné výdělečné činnosti.

Nicméně tyto kurzy jsou téměř výhradně zaměřeny na ženy, které již ukončily mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Teprve od roku 2004 od platnosti nového zákona o zaměstnanosti mají úřady práce možnost přispívat na rekvalifikaci zájemců o zaměstnání. Vznikla tak možnost podpory přizpůsobení kvalifikace požadavkům trhu práce i pro rodiče na rodičovské dovolené a vznikají programy určené přímo pro ženy na mateřské dovolené. A jejich nabídka se neustále rozšiřuje.

Opatření ***Rovnost mužů a žen na trhu práce*** se zaměřuje především na prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce. V rámci tohoto opatření bylo v roce 2004 schváleno grantové schéma ***Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce***, které podporuje programy s následující tematikou: odstranění bariér k rovnému přístupu ke vzdělání a zaměstnání; tvorba a vývoj programů pro odstranění projevů diskriminace na trhu práce na základě pohlaví; rozvoj programů pro získávání pracovních dovedností a rekvalifikací v netradičních oborech pro ženy; poradenství při výběru povolání pro oblast zaměstnání považovanou za netradiční pro dané pohlaví; zpřístupnění speciálních programů zájemkyň o samostatnou výdělečnou činnost; vytváření pracovních míst v sociálním sektoru; podporu tvorby nových pracovních míst vytvářením mikrojeslí a mikroškolek a rozvoj sociálních služeb; podporu rozšiřování nabídky pracovních míst s pružnou pracovní dobou, na částečný úvazek, pracovních míst sdílených více zaměstnanci atd..

V roce 2005 Ministerstvo práce a sociálních věcí podpořilo 22 projektů vztahujících se k problematice rovnosti žen a mužů. Stranou nezůstal ani nevládní sektor, například v roce 2004 zřídil Český svaz žen

doménu rovnance.cz, která se specializuje na poradenství a vzdělávání pro podporu odstraňování nerovností mužů a žen.

Opatření z roku 2004 *Sladění rodinného a pracovního života* se mimo jiné zaměřuje na podporu pracovního zařazení osob končících rodičovskou dovolenou a zvyšování jejich adaptability vůči změnám na trhu práce především v souvislosti s rozvojem využívání informačních a komunikačních technologií a vyrovnávání šancí žen ve výzkumu a vývoji. Naplňování dalšího dílčího bodu *Podporovat přístup žen k zaměstnáním, kde se využívají informační a komunikační technologie, zejména zvýšením účasti žen na relevantním vzdělávání a výcviku* se daří. Neustále se rozvíjí nabídka rekvalifikačních kurzů zaměřených na informační technologie, které patří mezi nejčastěji realizované již od roku 2001.

Ad 4. Vyrovnávání sociálního postavení žen a mužů pečujících o děti a potřebné

Novelou zákoníku práce (účinné od 1.1. 2001) došlo **k vyrovnání postavení obou rodičů při konstrukci pracovních nároků podmíněných péčí o děti**. Novela zahrnuje důsledné odstraňování veškeré dosavadní neopodstatněné nerovnosti v právech a nárocích mužů a žen podmíněných péčí o dítě, dále pak také počítá s rozšířením možností zaměstnavatelů uplatňovat flexibilní formy zaměstnání, při kterých lze lépe vycházet vstříc adekvátním požadavkům zaměstnanců na úpravu pracovní doby při péči o dítě.

Novela by měla umožnit zavádění ideálního modelu pracovního života muže a ženy. Ideální je model, kdy muž a/nebo žena využívají flexibilních forem zaměstnávání (např. pružná pracovní doba, práce na zkrácený pracovní úvazek, práce z domova s napojením na počítačovou síť zaměstnavatele, sdílení pracovního místa a současně muž i žena rovným dílem pečují o děti a domácnost).

Tímto jednoduchým modelem by bylo možno odbourat celou řadu nerovností na trhu práce – pro zaměstnavatele už by to nebyla pouze žena, kdo je problémovým zaměstnancem (musí se starat o děti), nýbrž ve stejné

míře by to byl i muž, u koho je třeba brát v úvahu jeho rodinné povinnosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci své grantové politiky zadalo v roce 2003 provedení sociologického výzkumu s názvem **Podpora využívání rodičovské dovolené muži**. Jedním z návrhů opatření, které tento výzkum přinesl, je doporučení propagovat model otcovského chování – model sdíleného rodičovství společně s modelem rovné dělby práce v domácnosti.

Nás nejvíce zajímá krok týkající se transformace dosavadní další mateřské dovolené na rodičovskou dovolenou, která je určena jak matkám tak otcům. Cílem je vytvořit otcům a matkám shodné podmínky využívání pracovního volna k péči o dítě v jeho ranném věku. Nicméně do reálného života se toto opatření zatím nepromítá. Rodičovský příspěvek v naprosté většině pobírají ženy (98% - 99%).

5. VZDĚLÁVACÍ MOŽNOSTI ŽEN NA MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

5.1 Možnosti formálního, neformálního a informálního vzdělávání

Formální vzdělávání

Je obvyklé, že žena nastupující na MD a RD ukončila určitý stupeň studia. V současnosti ženy spíše odkládají založení rodiny a dávají přednost pokračování ve studiu. Nicméně trendem poslední doby je rozvoj postsekundární vzdělávání na vyšších odborných školách, a tzv. stavebnicové studium na vysokých školách, z čehož se považuje za nejdůležitější rozšiřování bakalářského studia. Vyrůstá také nabídka kombinovaného, dálkového a distančního studia na těchto typech škol. V současnosti si lze dálkovou formou doplnit i maturitní vysvědčení.

Doplnit si formální vzdělání je tedy pro ženy na MD a RD možné. S největší pravděpodobností však ženy nebudou zahajovat studium v době MD a RD. Častěji se setkáme s tím, že ženy již započaté studium dokončují, pokud ho ovšem právě z důvodu mateřství nepřerušují.

Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání je těžištěm vzdělávacích aktivit žen na mateřské dovolené. Evropská unie a vláda podporuje projekty vzdělávání žen na mateřské dovolené, které jsou využívány. Úřady práce připravily také celou řadu rekvalifikačních kurzů. Finanční podpora takových kurzů je pro ženy na rodičovské dovolené naprosto nezbytná.

Ženy si mohou vybrat také z bohaté nabídky různých placených vzdělávacích kurzů s nejrůznějším zaměřením nebo se rozvíjet v zájmovém vzdělávání. Vzdělávací nabídky, které nejsou určeny přímo pro cílovou skupinu žen na MD a RD, jsou však pochopitelně vázány na konkrétní možnosti a bariéry žen spojené s financemi a dopravou a hlídáním. Kurzy, které jsou určené ženám na MD jsou takové, které nabízejí, někdy za úplaty, jindy zdarma, hlídání dětí na místě konání kurzu. Bohužel výše částek za tyto kurzy není nižší než v případě kurzů pro širokou veřejnost.

Informální vzdělávání

Ženy dnes mají příležitost setkávat se například prostřednictvím mateřských a rodičovských center, v zájmových spolcích, občanských sdruženích apod.. Vyměňují si zde zkušenosti a vědomosti v procesu laického poradenství, sdílejí svoje radosti, získávají korektivní zkušenost, učí se v procesech sociální interakce, poskytují si podporu a pomoc. Vzhledem ke specifické situaci žen na mateřské a rodičovské dovolené, pro níž je typická ztráta dosavadní sítě profesních a sociálních kontaktů, lze předpokládat, že význam informálního vzdělávání bude vzrůstat.

5.2 Současné trendy ve vzdělávání dospělých s ohledem na vzdělávání žen na MD a RD

Od 90. let a zejména v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie se do celé oblasti vzdělávání prosazují nové vzdělávací trendy. Pro Evropskou unii jsou investice do lidských zdrojů klíčové pro rozvoj konkurenceschopnosti. Prioritám ve vzdělávání dospělých je věnována samostatná kapitola v „Bílé knize“.

Hospodářské změny se promítají do požadavků na pracovníky. Je nutné neustále inovovat výrobky a služby (včetně zavádění nových

technologií). Vzdělávání dospělých zvyšuje jejich zaměstnatelnost a umožňuje jim kariérní postup. Zvyšují se požadavky v oblasti využívání informačních technologií a cizojazyčných dovedností.

V současnosti je vzdělávání dospělých zaměřeno především na aktivity související s kvalifikací a na aktivity rozvíjející funkční gramotnost. Tento trend se promítá i do nabídky vzdělávání pro ženy na MD a RD.

Rozšiřuje se také vzdělávání dospělých, které je zaměřeno širěji, zejména na rozvoj osobnosti.

Současným evropským trendem je také prosazování rovného postavení žen v přístupu ke vzdělávání (viz kapitola Podpora vlády a Evropské unie v prosazování rovných příležitostí ve vzdělávání a na trhu práce) a v důsledku toho je organizována celá řada programů určených pro ženy a programy určené ženám navracejícím se do zaměstnání po MD, respektive RD a v posledních letech také programy určené přímo ženám na MD a RD.

Nabídka vzdělávacích příležitostí pro ženy je určována celkovým trendem v informačním a jazykovém vzdělávání. Na významu nabývá výše zmiňovaný rozvoj osobnosti, tedy rozvoj osobnostních a sociálních kompetencí. Na aktuálnosti nabývá i rozšiřování nabídky zájmových aktivit pro ženy, ale většina z nich není pojímána jako vzdělávání. Setkáváme se se vzděláváním v oblasti výchovy k rodičovství a s přípravou na porod a rané období mateřství.

Nesmíme zapomenout ani na trend prodlužování délky studia a s ním na celou řadu maminek, které v době své mateřské a rodičovské dovolené studují.

5.2.1 Kvalifikační a rekvalifikační vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené

Trendy vzdělanostní politiky v České republice směřují k preferenci pracovního a kvalifikačního využití vzdělání, ale teprve poslední dobou se objevují snahy řešit problém žen na mateřské dovolené, jimž zastarává kvalifikace a zhoršují se šance na pracovním trhu.

Situace žen je v oblasti dalšího vzdělávání a rekvalifikací podmíněna časovými limity péče o dítě a domácnost a finanční dostupností. Financování dalšího vzdělávání je problém v celkovém měřítku. Česká republika se podílí na vzdělávání pouze v oblasti rekvalifikačního vzdělávání. Podle Šetření akreditovaných programů MŠMT za rok 2003 je těžiště financování na samotných účastnících. V ostatních zemích EU hradí účastníci v průměru cca 30% nákladů spojených s dalším vzděláváním. To může být příčinou nízkého počtu aktivního obyvatelstva v dalším vzdělávání. Podle Eurostatu se ho zúčastňuje asi jen 12% aktivního obyvatelstva, což představuje pouze polovinu počtu účastníků oproti státům ve starých členských státech EU. Nutnost vlastního financování dalšího vzdělávání ženy na MD a RD v přístupu ke vzdělávání výrazně znevýhodňuje. Příjmy rodin s malými dětmi patří tradičně mezi nejnižší, ještě hůře je na tom osamělá žena s malým dítětem. Žena je tak víceméně odkázána jen na nabídku kurzů, na které přispívá úřad práce.

Ženy jsou skeptičtější než muži v otázce možnosti dalšího zvyšování své kvalifikace. Ženy vysokoškolačky jsou více nespokojené s dalšími možnostmi než muži. Z výzkumů absolventů vysokých škol z roku 1999 vyplývá, že zatímco mezi svobodnými muži a ženami nejsou žádné rozdíly v míře získání další kvalifikace, obě skupiny ji získaly ve 3%, u ženatých a vdaných je situace odlišná. Ze ženatých mužů ji získává 44%, z vdaných žen jen 32%. Další pokles této participace nastává po narození dětí – jestliže z bezdětných žen získalo další kvalifikaci 39%, u žen s dětmi je tento podíl ještě menší 26%. Pro muže přitom zmíněný vliv vstupu do manželství ani narození dětí žádnou větší úlohu při rozhodování o získání další kvalifikace nehraje.

5.3 Souhrn vzdělávacích možností žen na mateřské a rodičovské dovolené

Do souhrnu vzdělávacích možností zahrnujeme takové vzdělávací nabídky, jejichž cílovou skupinou účastníků jsou ženy na MD a RD. Ostatní vzdělávací možnosti jako je samostudium, řádné studium, zájmové a odborné vzdělávání a další, nezahrnujeme, protože je nelze odpovídajícím způsobem zmapovat.

Vzdělávací nabídky můžeme rozlišit na dvě základní skupiny podle obsahového zaměření:

1. vzdělávání pro lepší uplatnění na trhu práce
2. vzdělávání zaměřené na mateřství a rodičovství

Ad 1. Nejčastěji realizované kurzy jsou v těchto oblastech:

- jazyky
- práce s počítačem
- osobní rozvoj

Tyto kurzy jsou organizovány buď soukromými subjekty a jsou tedy placené nebo jsou dotovány z fondů Evropské unie a ze státního rozpočtu. Kurzy jsou často realizovány v mateřských centrech. Součástí těchto kurzů je zajištěné hlídání dětí v místě konání.

- rekvalifikační kurzy s různým zaměřením – obecně organizují soukromé subjekty a školy, ale dotované kurzy realizují úřady práce a občanský sektor.

Ad 2. Tyto kurzy lze rozdělit na dvě skupiny:

- Příprava na porod a na mateřství – tyto kurzy jsou realizovány nejčastěji nemocnicemi nebo soukromými porodními asistentkami.
- Vzdělávání k rodičovství – do této skupiny lze zařadit kurzy a přednášky zaměřené na dítě a jeho vývoj a výchovu, organizované různými soukromými institucemi a osobami, poradnami a občanským sektorem.

Tento souhrn není kompletní, ale pouze orientační. Vychází ze všeobecně dostupných informací o nabídce vzdělávání.

II. EMPIRICKÁ ČÁST

6. METODIKA VÝZKUMU

6.1 Cíl empirického šetření

Cílem empirického šetření je zmapovat situaci žen, které jsou v současné době na mateřské nebo rodičovské dovolené, a jejich možnosti se vzdělávat. Záměrem je zjistit, které skutečnosti v jejich životě jsou určující pro to, aby se ženy v této době vzdělávaly, a odhalit hlavní příčiny, proč tomu tak v opačném případě není a jaké vlivy jim možnost vzdělávat se komplikují.

6.2 Formulace výzkumného problému

Základním tématem jsou ženy na mateřské a rodičovské dovolené a jejich možnosti vzdělávat se. Otázka, kterou si klademe, zní: Jaké faktory jsou určující pro to, aby se žena na mateřské nebo rodičovské dovolené vzdělávala?

6.3 Vymezení výzkumného pole

Pokusíme se obsáhnout základní faktory, které, jak se domníváme, mají podstatný vliv na zkoumanou skutečnost. Jsme přesvědčeni, že klíčovým faktorem pro vzdělávání žen je motivace ke vzdělávání, v našem pojetí chápána jako soubor důvodů, pro které se žena vzdělává.

Intervenující proměnné

- demografické údaje (věk, počet dětí, rodinný stav, bydliště)
- doba strávená na mateřské dovolené
- dosažené vzdělání
- finanční situace rodiny
- předchozí pracovní zkušenost
- nabídka vzdělávání a informovanost o nabídce vzdělávání
- podmínky vzdělávání

Závislá proměnná

- motivace ke vzdělávání

6.4 Formulace výzkumných hypotéz

Domníváme se, že na rozhodnutí žen vzdělávat se má největší vliv jejich motivace ke vzdělávání. V druhé řadě pak možnosti a bariéry vzdělávání.

H0: Čím více je žena motivována ke vzdělávání na MD a RD, tím vyšší je pravděpodobnost, že se v jejím průběhu vzdělávat bude.

H1: Čím méně je žena motivována se vzdělávat, tím větší roli budou v jejím rozhodnutí pro vzdělávání hrát vnější faktory (tlak trhu pracovních příležitostí, nabídka vzdělávání v místě bydliště a informovanost o ní, vhodné podmínky pro to, aby se mohla vzdělávat apod.).

6.5 Popis vzorku respondentů

Dotazníku Možnosti vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené se během června a července roku 2007 zúčastnilo 110 žen ve věku 22 až 43 let. Většina respondentek se pohybuje ve věkovém rozmezí od 27 do 36 let. Nejedná se o reprezentativní výběr. Vzorek byl získán na základě osobních kontaktů autorky a od nich rozeslán dále prostřednictvím internetu. Domnívala jsem se, že tímto způsobem se přiblížím náhodnému výběru, ale vlivem skutečnosti, že mezi mými kontakty převažují ženy s vyšší vzdělaností a ženy z Prahy, záměr se zcela nezdařil. „Pražačky“ tvoří polovinu respondentek. Ostatní jsou z různých míst České republiky. Více než polovina žen má ukončené vysokoškolské vzdělání (62%), středoškolské vzdělání, které je v populaci nejčastější, je zde zastoupeno jen ze 27%. Dále se jedná o skupinu žen, které mají přístup k internetu. Na základě těchto charakteristik nelze tento vzorek žen považovat za vypovídající v populaci českých žen na mateřské a rodičovské dovolené. Převážná většina žen je vdaných (84%). Ostatní žijí v družském soužití a svobodné jsou v našem vzorku zastoupeny jen výjimečně. Většina žen má jedno dítě (68%), dále dvě děti (26%) a některé i tři. Ženy plánují strávit na dovolené s dítětem nejčastěji 3 roky nebo 2 či 4 roky. S více než jedním dítětem většinou 6 let. Ženy, které chtějí strávit na mateřské či rodičovské dovolené méně než 2 roky, jsou v menšině.

6.6 Popis metody

Jako metoda sběru dat byl použit dotazník. Byl zpracován jako internetový formulář.²⁹ Dotazník je částečně uzavřený, s parametrickými otázkami a částečně otevřený, aby bylo možné ho zpracovávat jak kvantitativně tak kvalitativně. Celé znění dotazníku je uvedeno v příloze č.1.

6.7 Zpracování dat

Data byla zpracována pomocí softwaru Micka³⁰ a Microsoft Excel. Jako statistické metody jsme použili absolutní a relativní četnost na vybraných množinách dat. Při kvantitativním zpracování dat, které vysvětluje danou oblast zkoumání, odpovědi třídíme do tematických skupin. Statisticky nevýznamné hodnoty vypouštíme nebo nevysvětlujeme. Zajímavé uvádíme.

Dotazník byl zpracováván systematicky podle souvisejících skupin otázek. Těžiště dotazníku tvoří otázka *Vzděláváte se na mateřské dovolené nějakým způsobem?* Většina následujících otázek je vztažena ke dvěma základním skupinám žen, které se vzdělávají, respektive nevzdělávají, a to tak, že vyhodnocujeme míru vlivu dané proměnné na vzdělávání. Výsledkem by mělo být posouzení míry vlivu motivace vůči ostatním vlivům. Pro hlubší pochopení problematiky blíže zkoumáme důvody, které ženu motivují se vzdělávat. Zajímavé výsledky v průběhu interpretujeme na základě zjištěných dat a teoretických znalostí. V závěru rozebereme potvrzení či nepotvrzení výzkumných hypotéz.

²⁹ Dotazník je přístupný na <http://www.senon.cz/dotaznik>.

³⁰ Autorem softwaru Micka je Senon, alias Zbyněk Munzar, 2007.

7. VÝSLEDKY EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ

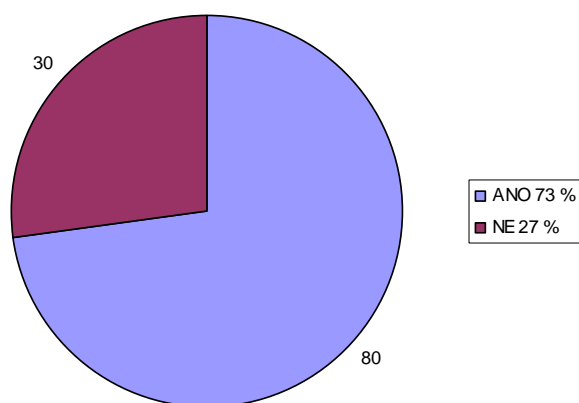
7.1 Vzdělávání žen na MD a RD

Výchozí je otázka číslo 17. *Vzděláváte se na mateřské dovolené nějakým způsobem?*

Tabulka č.1: Vzdělávání žen na MD a RD celkem

Celkem	110	100 %
Ano	80	73 %
Ne	30	27 %

Graf č.1: Vzdělávání žen na MD a RD celkem



Vysoký počet žen se v průběhu MD a RD vzdělává.

7.2 Demografické údaje a jejich vliv na vzdělávání žen na MD a RD

V otázkách č. 1 až 4 zjišťujeme vliv demografických údajů (rodinný stav a věk ženy, počet dětí a jejich věk, bydliště) na vzdělávání.

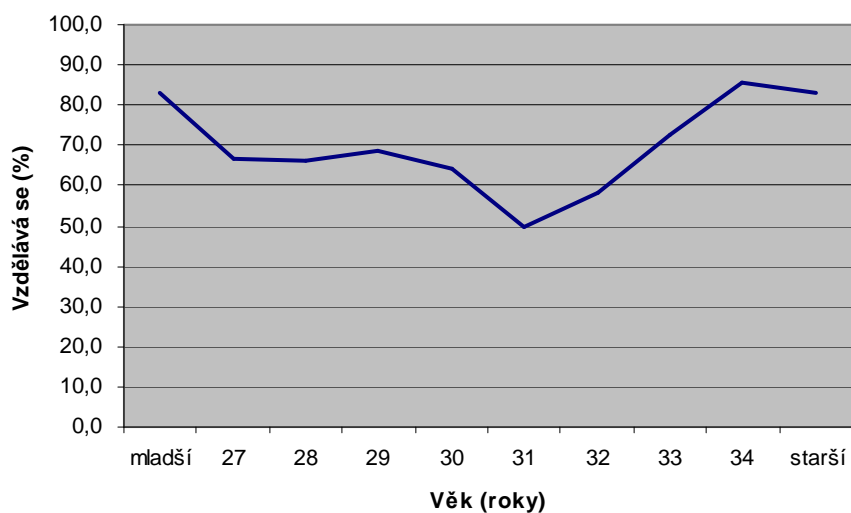
Rodinný stav

Vzhledem k tomu, že většinu žen tvoří vdané ženy, těžko lze dospět k zobecňujícímu závěru. Nicméně vdané ženy se oproti svobodným ženám a ženám žijících v družském soužití vzdělávají častěji.

Věk ženy

Domníváme se, že věk ženy nemá sám o sobě na vzdělávání žen vliv.

Graf č.2: Vzdělávání žen na MD a RD podle věku



Toto rozložení považujeme za náhodné.

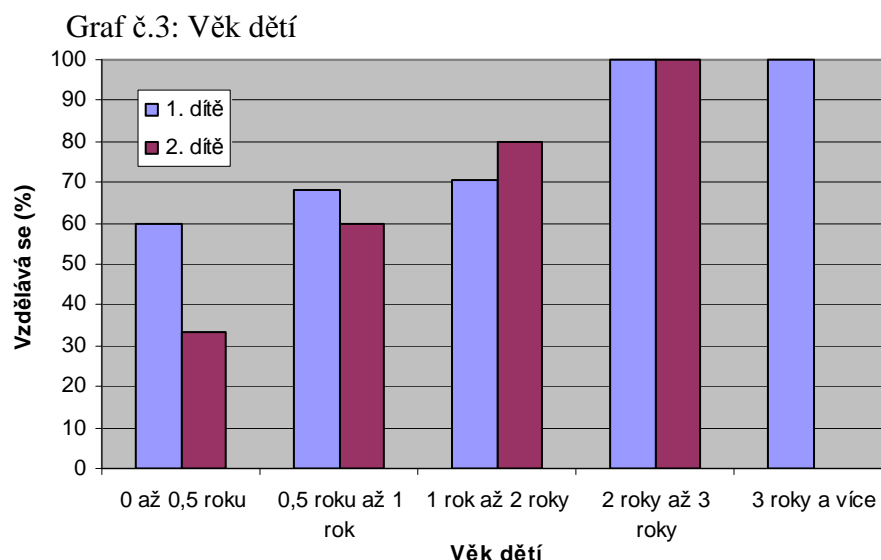
Počet dětí a jejich věk

S počtem dětí vzdělávání žen na MD a RD mírně stoupá.

Tabulka č.2: Vzdělávání žen na MD a RD podle počtu dětí

Počet dětí	Celkem	Celkem (%)	Vzdělává se (%)
1	76	68	71,1
2	29	26	75,9
3	5	5	80,0

S věkem dítěte i při více dětech se procento vzdělávajících se žen zvyšuje. Obě skutečnosti si vysvětlujeme blížícím se nástupem do práce a lepší organizací času u staršího dítěte. Další příčinou může být rostoucí frustrace z nedostatku sociálních kontaktů a stoupající potřeba vlastní seberealizace.

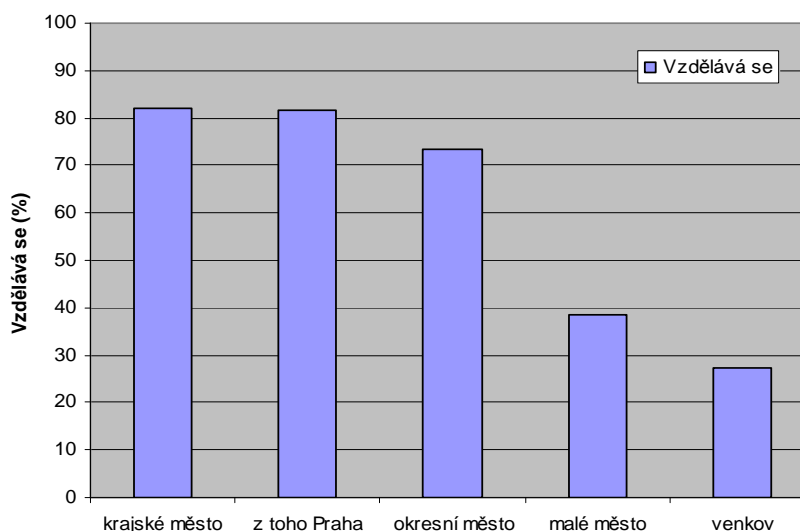


Bydliště

Bydliště má na vzdělávání žen rozhodující vliv. Ženy z krajských měst se vzdělávají nejčastěji. V okresních městech se již vzdělávají méně často, ale stále ještě převažují ženy, které se vzdělávají nad těmi, které tak nečiní. Naopak v malých městech a ještě častěji na venkově se většina žen nevzdělává. Dalším významným kritériem je hledisko dopravní dostupnosti. Převážná většina žen, které bydlí v centru měst, se vzdělává. Oproti tomu je na okraji měst a na venkově výrazně větší podíl žen, které se nevzdělávají.

Ve větších městech je větší nabídka vzdělávání. Je logické, že ženy, které mají více příležitostí se vzdělávat, tak činí spíše než ty, které tyto příležitosti mají omezené a navíc jsou pro ně hůře dostupné (malá města, ve velkých městech okraj města a zejména na venkově).

Graf č.4: Bydliště



7.3 Vliv dalších faktorů na vzdělávání žen na MD a RD

Zařazujeme do této kapitoly různé samostatné faktory, které by se dle našeho názoru mohly promítat do vzdělávání. Otázky č. 6 až 8.

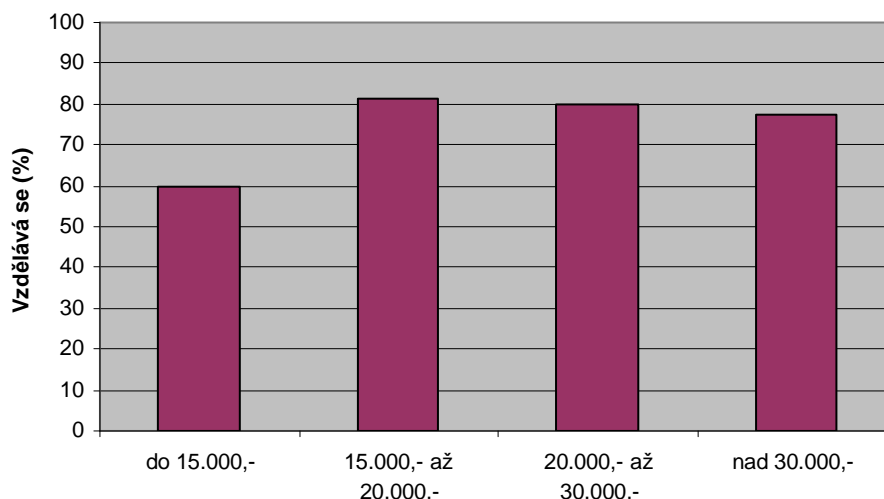
Plánovaná délka MD a RD

Plánovaná doba, po kterou chtějí ženy zůstat na MD a RD, vzdělávání výrazně neovlivňuje.

Příjem rodiny

V příjmové skupině do 15.000,- Kč čistého měsíčního příjmu je nejmenší podíl žen, které se vzdělávají. Ve vyšších příjmových skupinách není výše platu podstatná.

Graf č.5: Příjem rodiny

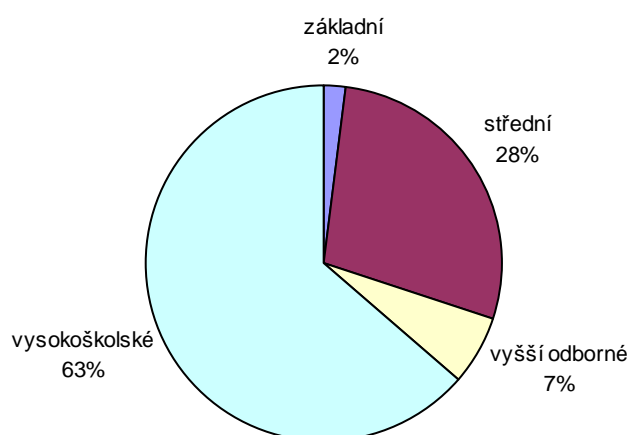


Nízké příjmy vnímáme jako výrazný limit pro možnost žen vzdělávat se a touto limitující finanční hranicí je méně než 15.000,- Kč. V této skupině rodin s nízkými příjmy se v našem vzorku nachází pouze 9% žen. Finanční náročnost vzdělávání se často promítá do chtěného, leč nerealizovaného vzdělávání.

Nejvyšší dosažené vzdělání

Ženy z našeho vzorku s dokončeným základním vzděláním jsou velice motivované k dalšímu studiu. Jsou zde zastoupeny v počtu dvou respondentek a obě studují střední školu. Skupina žen s dokončeným středoškolským vzděláním se také velice často vzdělává. Necelá třetina z nich studuje na vysoké škole. Ženy s vyšším odborným vzděláním se vzdělávají všechny. Největší zastoupení žen, které se nevzdělávají, je ve skupině vysokoškolaček, které však tvoří nejpočetnější skupinu respondentek (62%). Z toho 69% procent se vzdělává.

Graf č.6: Nejvyšší dosažené vzdělání



Jak se ukázalo dále, nejvíce žen se vzdělává z důvodů uplatnitelnosti na trhu práce. Je tedy pochopitelné, že vysokoškolsky vzdělané ženy mají vysoký stupeň kvalifikace, a tedy se pravděpodobně domnívají, že si po MD a RD najdou snadněji práci než ženy z ostatních skupin.

7.4 Motivace ke vzdělávání

Následující otázky č.18, 19, 22 mapují motivaci žen ke vzdělávání.

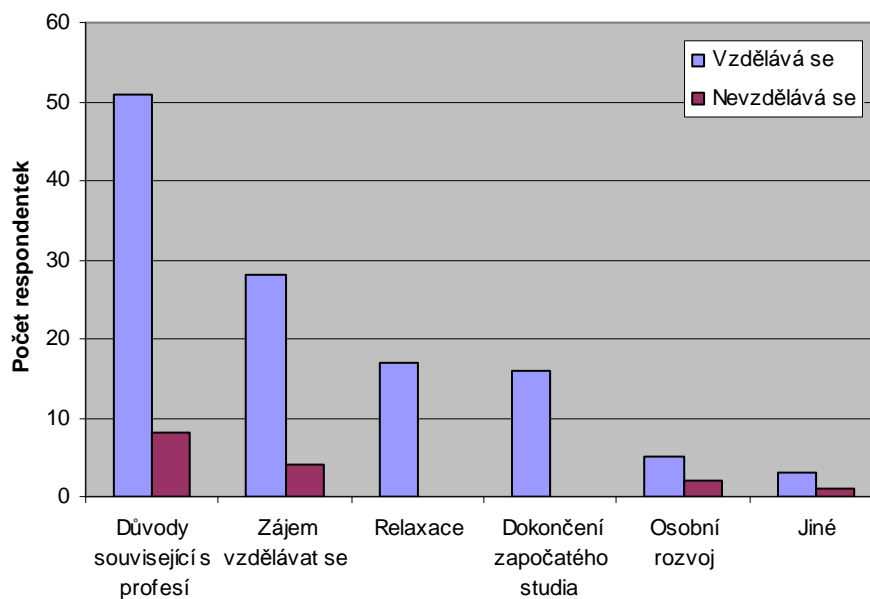
Co vás motivuje k tomu, abyste se vzdělávala?

Odpověděly všechny ženy, které se vzdělávají a 11 z těch, které se nevzdělávají. Některé ženy uvedly více motivů najednou. Odpovědi jsme

zpracovávali kvalitativně a roztřídili je do několika tématických skupin motivů:

1. Zájem vzdělávat se - potřeba vědět více, potřeba informací a nových poznatků, vzdělávání ženu baví nebo nechce přijít o nabyté vědomosti (zařazujeme sem i odpovědi typu "nezblbnout" a "nezakrnět")
2. Osobní rozvoj
3. Důvody související s profesí - udržení či zvyšování kvalifikace a pracovní pozice, orientace v oboru, návrat do pracovního procesu, požadavky zaměstnavatele, lepší finanční ohodnocení
4. Relaxace - odpočinek od mateřských povinností
5. Dokončení započatého studia
6. Jiné - sociální kontakty, specifické dítě

Graf č.7: Motivace ke vzdělávání

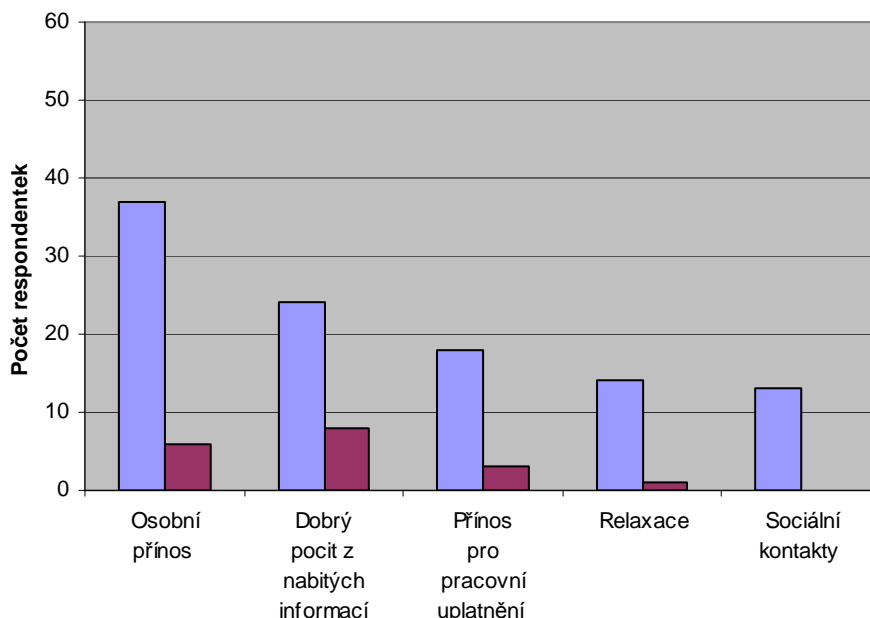


Jak vidíme, jednoznačně nejčastější motivací je vzdělávání pro pracovní uplatnění a následně zájem žen vzdělávat se. Necelá čtvrtina žen se vzdělává, aby si odpočala od mateřských povinností. Některé ženy studují a chtějí svá studia dokončit. V malé míře ženy motivuje jejich osobní rozvoj.

Co vám to, že se vzděláváte, přináší za pozitiva do vašeho života?

Mimo ženy, které se vzdělávají, odpovědělo 11 z těch, které tak nečiní.

Graf č.8: Přínos vzdělávání

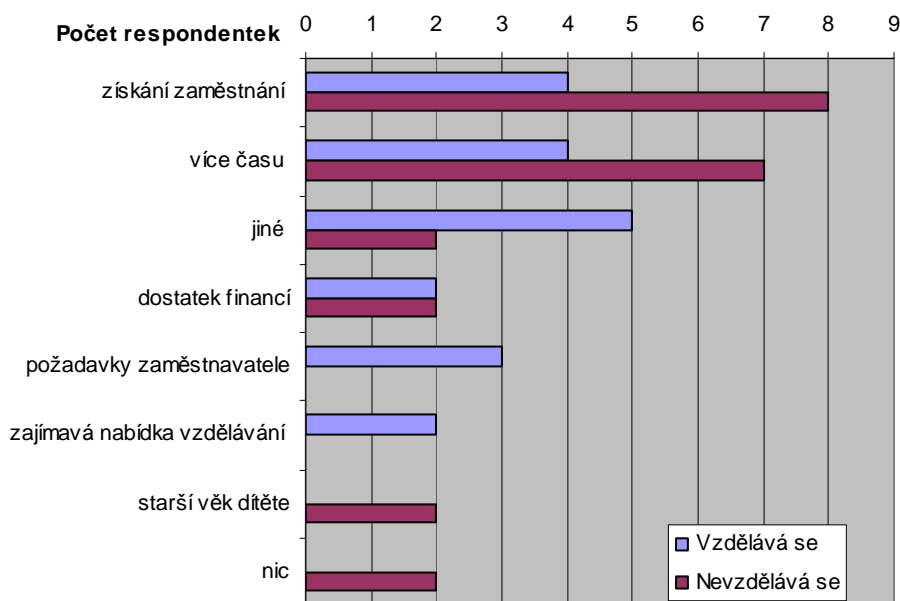


Zajímavá je skutečnost, že přestože nejčastější motivací žen vzdělávat se je uplatnění na trhu práce, přínos v této oblasti je až na třetím místě. Může to být dáno tím, že výsledky se prokáží až při návratu do zaměstnání, zatímco přímé „zisky“ provázející vzdělávání, jako je dobrý pocit ze sebe sama, spokojenost, radost ze života a dobrý pocit ze získávání informací, jsou pociťovány přímo. Ženy, které motivuje pro vzdělávání relaxace, jsou většinou saturovány. Mnoho žen si cení také možnosti sociálních kontaktů. Přínosy vzdělávání nejsou sice prvotní motivací žen vzdělávat se, ale budou určující pro to, zda žena ve vzdělávání setrvá, tudíž je zařazujeme mezi motivační faktory.

Pokud se nezděláváte, co by vás přimělo, abyste se vzdělávala?

Na tuto otázku odpovědělo 20 z 80 vzdělávajících se žen a 23 ze 30 nevzdělávajících se žen.

Graf č.9: Co by vás přimělo, abyste se vzdělávala?



Za statisticky významné považujeme pouze první dva důvody. Ženy, které nejsou motivované se vzdělávat samy o sobě (tvoří jednu třetinu dle předcházejících údajů) by se vzdělávaly jen z důvodu nutnosti spojené se získáním zaměstnání. Naproti tomu necelá třetina žen by se vzdělávat chtěla, kdyby na to měla čas.

7.4.1 Vlivy související s pracovní oblastí

Předpokládali jsme se, že největší vliv na motivaci žen vzdělávat se bude mít jejich předchozí a plánovaná pracovní zkušenost. Z toho důvodu jsme zařadili více otázek (otázky č. 9, 11, 12, 13, 15, 16), které tuto oblast mapují.

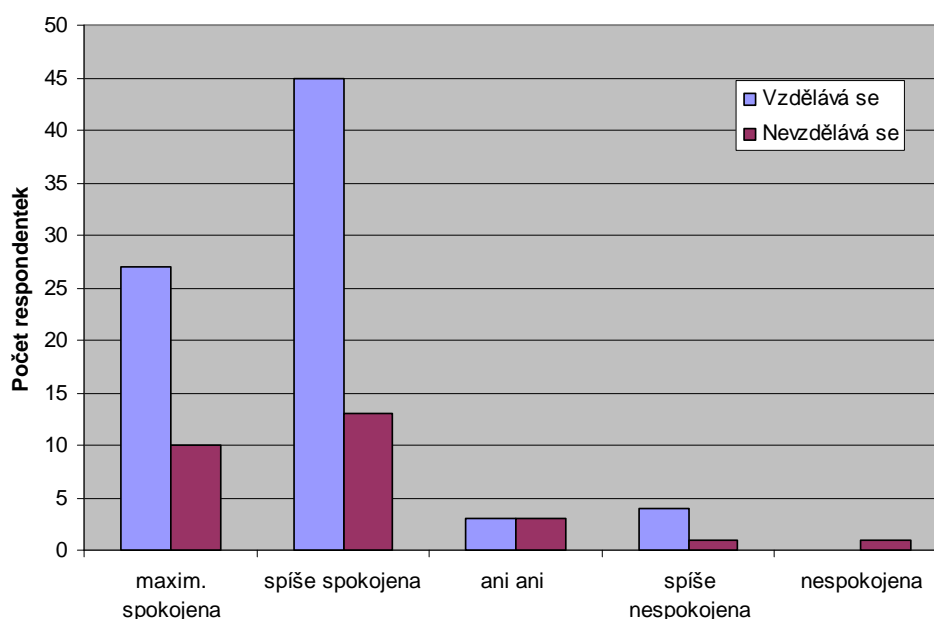
Výdělečná činnost v průběhu MD a RD

Významnou souvislost mezi vzděláváním a tím, zda ženy byly/jsou nebo nebyly/nejsou výdělečně činné, jsme nenašli. S mírnou převahou se vzdělávají častěji ženy, které jsou nebo byly nějaký čas na MD a RD výdělečně činné. Zajímavý je samotný fakt, že takřka polovina žen na MD a RD se věnuje nějaké výdělečné činnosti.

Profese

Většina žen (95%) je se svou prací spokojena. Nelze tedy říci, zda spokojenost či nespokojenost s prací má vliv na rozhodnutí žen vzdělávat se.

Graf č.10: Spokojenost s prací před nástupem na MD nebo RD



Tabulka č.3: Hodláte se po MD či RD vrátit na stejné místo?

Chce se vrátit po RD či MD na stejné místo?	Ano (%)	Ne (%)
Vzdělává se (%)	29	42
Nevzdělává se (%)	14	11

Předpokládáme, že když je většina žen se svou prací spokojena, tak se vzdělávají, aby ve své práci mohly pokračovat. To potvrzuje fakt, že nejvíce vzdělávajících se žen je ve skupině, která chce změnit místo po návratu z MD a RD. Z kvalitativního vyhodnocení otázky *Co byste chtěla dělat?* vyplývá, že si ženy často chtějí svou profesi udržet, ale pracovat někde jinde, kde budou mít možnost lépe skloubit pracovní a rodinné závazky.

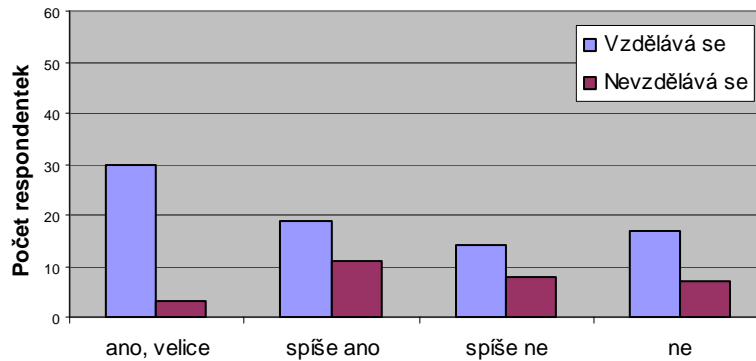
Předpokládali jsme, že ženy, které na otázku *Ceníte si své pracovní kariéry?* odpoví kladně, budou více motivované se vzdělávat, aby si svůj kariérní postup udržely. Ale odpovědi toto nepotvrdily. Je možné přisuzovat tento rozpor skutečnosti, že pro ženy bývá v období, kdy jsou děti malé, důležitější spíše přizpůsobení práce rodině než jejich kariéra, které se věnují intenzivně opět až v době, kdy děti odrostou.

Řešíte otázku, co budete po návratu z MD nebo RD dělat za práci?

Tato otázka se ukázala být zásadní. Skupina žen, která se touto otázkou velice zaobírá, se téměř ve všech případech vzdělává. Mezi ženami,

kteřé se jí sice zabývají, ale ne výrazně (odpověď „spíše ano“) nebo se jí spíše nezabývají, není takřka žádný rozdíl.

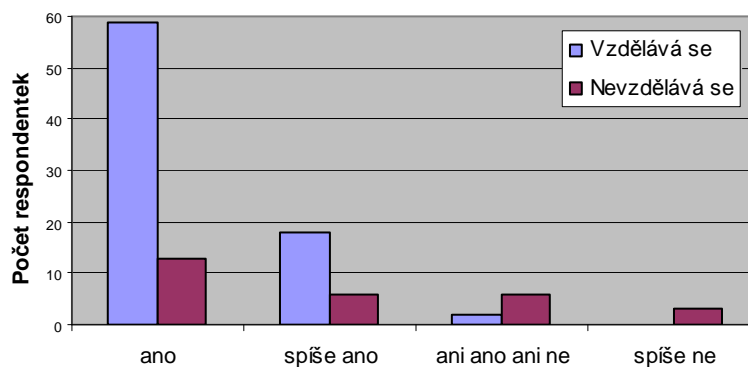
Graf č.11: Řešíte otázku, co budete po návratu z MD nebo RD dělat za práci?



Překvapující pro nás byla informace, že ženy, které se touto otázkou vůbec nezabývají, se vzdělávají v obdobné míře jako ženy, které k ní mají nevyhraněný postoj. Předpokládali jsme, že počet žen, které se nevzdělávají, bude v této skupině výrazně nižší. Při bližším zkoumání se však ukázalo, že většina žen, která uvedla, že se vzdělávají, uvedla jako motivaci ke vzdělávání důvody související s růstem kvalifikace nebo uplatněním na trhu práce. Jednoznačná motivace pro oblast práce je pouze v případě žen, které se touto otázkou zabývají intenzivně. Můžeme usuzovat, že se ženy ve svém oboru vzdělávají čistě proto, aby si udržely kvalifikaci, aby pak měly možnost získat „nějakou“ práci a méně řeší otázku konkrétní práce.

V tomto pojetí měla být dokreslující následující otázka, kde jsme očekávali velkou míru shody s předcházející otázkou.

Graf č.12: Myslíte si, že je důležité vzhledem k nástupu do zaměstnání po MD či RD, abyste se vzdělávala?



V celkovém měřítku odpovědi žen odpovídají našemu předpokladu, že ženy budou považovat vzdělávání za důležité pro návrat do zaměstnání. Převážná většina žen odpověděla kladně. Přesto se celá řada z nich nevzdělává. Ženy, které to za důležité nepovažují, se dle očekávání nevzdělávají. Ale těch je z celkového počtu žen, které se nevzdělávají, pouhá třetina. Příčiny můžeme hledat v bariérách, které jim brání vzdělávání realizovat nebo v nedostatečné motivaci pro vzdělávání a upřednostnění péče o děti před rozvojem sebe sama.

7.5 Možnosti vzdělávání

Soubor následujících otázek (otázky č. 17, 20, 21) mapuje realizované vzdělávání a zjišťuje poptávku žen po vzdělávání.

Vzděláváte se na mateřské dovolené nějakým způsobem?

Tabulka č.4: Způsoby a obsahy vzdělávání žen na MD a RD

	kurzy v MC	placené kurzy	před- nášky	samo- studium	řádné studium
Celkem	17	24	15	65	28
Jazyky	8 7xAJ, 1xNJ	12 6xA, 3xN, 1xF, 1xŠ	0	24 7xA, 4xN, 2xF, 1xI	-
IT	3	0	0	4	-
Osobní rozvoj	3	0	0	0	-
V oboru	0	6	8	25	-
Finance a účto	0	4	0	6	-
Aktivity s dětmi	1	1	1	0	-
Zájmové vzděl.	0	0	2	4	-
Zájmová činnost	2	1	0	0	-
Děti, rodičovství	0	0	2	1	-
Jiné	0	0	2	1	-
	-	-	-	7x příprava na řádné studium	19xVŠ, 2xVOŠ, 2xSŠ, 5x postgrad.

Nejčastěji realizovanou formou vzdělávání je samostudium. Mnoho žen z našeho vzorku se vzdělává v řádném studiu. Placené kurzy jsou využívány také poměrně hojně, především v oblasti jazyků a odborného vzdělávání. Obě zmiňované obsahové oblasti jsou však ve větší míře

realizovány formou samostudia. Kurzy v mateřském centru jsou využívány především pro jazykové vzdělávání. Co se obsahu týče, tak se nejvíce žen vzdělává v jazycích a v rámci svého oboru. O další oblasti je zájem, v porovnání s těmito dvěma, malý. Ženy se dále vzdělávají v oblasti financí a informačních technologiích. Očekávali jsme, že o počítače a zájmové vzdělávání bude zájem větší. Vzhledem k velkému počtu vysokoškolaček je pro ně však práce s počítačem zřejmě samozřejmostí. Je také pravděpodobné, že se ženy věnují spíše zájmovým činnostem, než zájmovému vzdělávání, což tento dotazník nepostihuje.

Ve kterých oblastech cítíte potřebu se dále vzdělávat?

Tabulka č.5: Obsahové oblasti, ve kterých ženy cítí potřebu rozvíjet se

	Vzdělávající se (odpovědělo 76 z 80)	Nevzdělávající se (odpovědělo 25 ze 30)
Jazyky	59	18
Informační technologie	9	4
Odborné vzdělávání	25	13
Jiné (finance, účetnictví, právo, psychologie, komunikace, všeobecný přehled a jiné)	19	1

Ženy cítí potřebu se vzdělávat především v oblasti jazyků, a přestože obecně existuje široká vzdělávací nabídka, potřeba vzdělávání žen na MD a RD převyšuje realizované vzdělávání. Důvodem může být finanční náročnost kvalitních placených kurzů a malý zájem o nekvalitní levné kurzy. Efektivní jazykové vzdělávání vyžaduje spoustu času, kterého se ženám na MD a RD nedostává. Je řada žen, které by se rády vzdělávaly v odborné oblasti, ale toto vzdělání nerealizují. Důvody spatřujeme především v bariérách, které ženám brání vzdělávání realizovat.

Jsou oblasti, které vás zajímají a chtěla byste se v nich dále rozvíjet?

Ve většině případů se potřeba žen vzdělávat se shoduje s jejich zájmem o danou obsahovou oblast. Výjimku tvoří jazyky, které jsou většinou ženami vnímány jako nutnost, oproti skutečnému zájmu žen se jim

věnovat. Dále zaznívá celá řada dílčích oblastí zájmu, které lze zařadit jak mezi odborné tak zájmové vzdělávání, které ženy nerealizují, a to jak mezi ženami, které se v nějaké oblasti vzdělávají, tak mezi těmi, které se nevzdělávají vůbec. Důvody spatřujeme v bariérách vzdělávání a nedostupné nabídky vhodné pro ženy na MD a RD.

7.5.1 Nabídky vzdělávání

Víte o možnostech vzdělávání vhodných pro vás ve vašem okolí nebo i někde jinde?

Tabulka č.6 : Informovanost o vhodných možnostech vzdělávání

Celkem odpovědělo 75	Vzdělávající se	Vzdělávající se (%)	Nevzdělávající se
Ano	29	91	3
Ne	27	64	15

Je evidentní, že ženy, které o nějaké nabídce vědí, ji ve většině případů (z 91%) využívají. Polovina žen, která se nevzdělává, o vhodné nabídce neví. Ženy, které o nabídce neví, se nejčastěji vzdělávají formou samostudia.

Zaujala vás některá z dostupných nabídek vzdělávání?

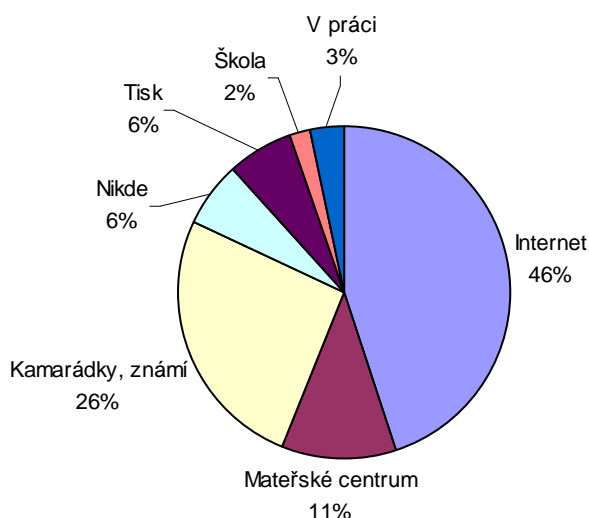
Polovinu žen žádná nabídka nezaujala. Z těch, co je nějaká zaujala, ji využila pouze jedna třetina. Důvody žen, které nabídky nevyužívají, jsou nejčastěji následující: nedostatek času 10x, nízký věk dítěte 6x, nezajištěné hlídání 3x.

Z odpovědí na tyto otázky se můžeme domnívat, že nabídka vzdělávání vhodná pro ženy na MD a RD není dostatečná nebo bude z finančních, dopravních, časových a organizačních důvodů nedostupná nebo nevhodná.

Informovanost o nabídce vzdělávání

Kde nebo jak se o nabídce vzdělávání dozvídáte?

Graf č.13: Zdroje informací o nabídce vzdělávání



Nejčastějším zdrojem informací je dle očekávání internet. Ženy, které internet nemají, jsou tedy výrazně znevýhodněny v přístupu k informacím, což se netýká našeho vzorku. Výhodu mají ženy, které mají možnost čerpat informace z více zdrojů.

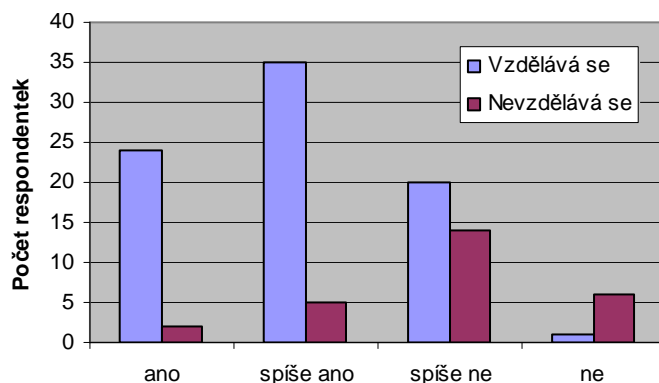
27 ze všech žen prohlašuje, že má nedostatečné informace o nabídce kurzů. Otázka je, zda jsou rezervy na straně nabídek vzdělávání nebo zájmu žen tyto informace zjišťovat.

7.6 Podmínky vzdělávání

Vhodné podmínky vzdělávání

Následující otázka č. 24. *Máte vhodné podmínky k tomu, abyste se vzdělávala?* je velice subjektivní. Není v ní blíže určeno, jaké faktory jsou zahrnuty pod pojem vhodné podmínky. Tato otázka je orientační. Rozbor podmínek poskytují navazující otázky (č. 23 a 33).

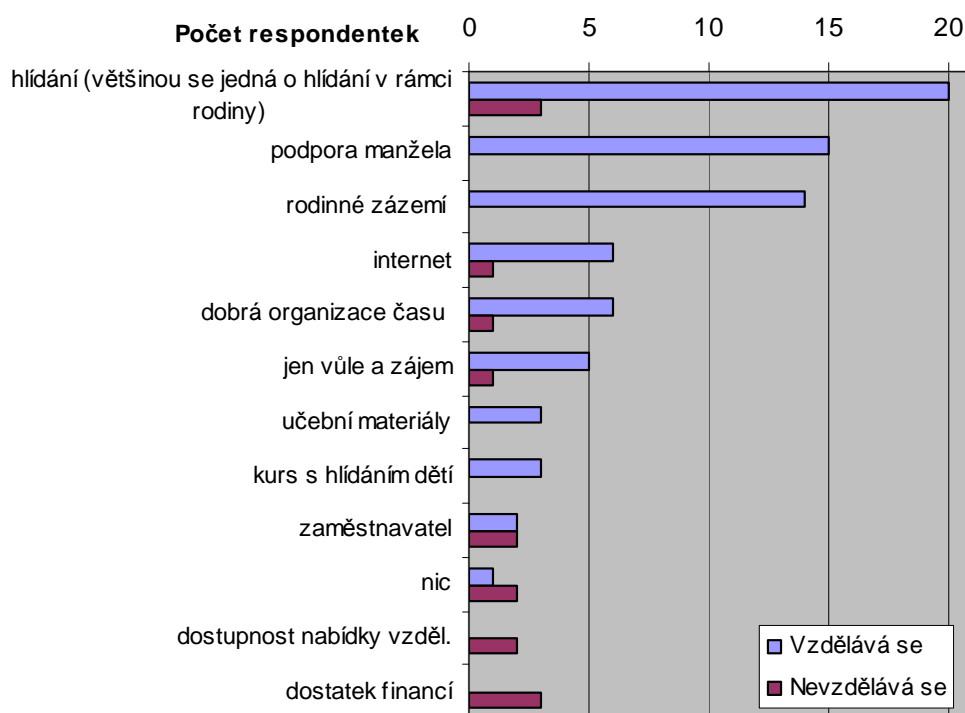
Graf č.14: Vhodné podmínky ke vzdělávání



Většina žen se domnívá, že má vhodné podmínky ke vzdělávání, a tyto ženy se také většinou vzdělávají. Z údajů vyplývá, že čím horší má žena podmínky, tím větší je pravděpodobnost, že se nebude vzdělávat.

Na otázku *Co vám umožňuje se vzdělávat?* odpovědělo 72 z 80 vzdělávajících se žen a 11 ze 30 nevzdělávajících se žen.

Graf č.15: Faktory umožňující vzdělávání

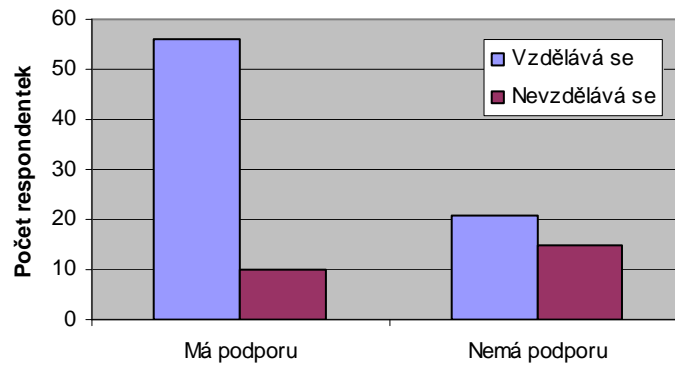


Největší oporou ženu pro vzdělávání je pomoc s hlídáním a podpora partnera a rodiny. Ženy oceňují také internet a učební materiály jako podporu možnosti samostatně studovat. Kurzy s hlídáním dětí zmínila samostatně jen nepatrná část žen. Některé ženy zdůrazňují svůj osobní přínos a nasazení pro vzdělávání (dobrá organizace času, vůle a zájem).

Podpora vzdělávání

Podporuje Vás někdo v tom, abyste se vzdělávala?

Graf č.16: Podpora ve vzdělávání

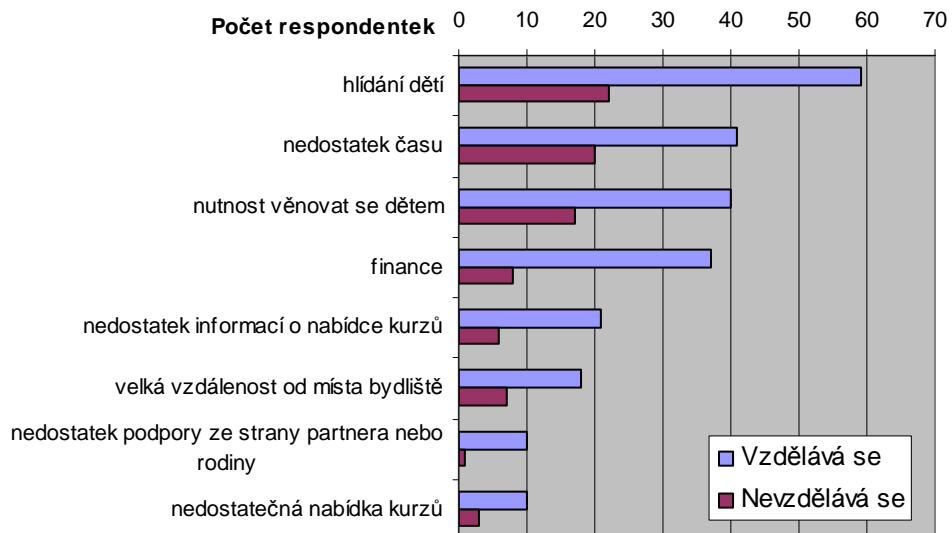


Podpora se ukázala jako velice důležitý aspekt v otázce podmínek vzdělávání. Ale jak vidíme dále, v kontextu překážek vzdělávání se nejeví tak důležitá oproti jiným vlivům. Nelze to však říci o hlídání dětí, které je svým způsobem také zahrnuto pod pojem podpora rodiny.

Překážky vzdělávání

Ženy si vybíraly z nabídky možností na otázku č.30 *Jaké vnímáte překážky v souvislosti s vaším vzděláváním?* Žádné jiné statisticky významné důvody samostatně nevedly.

Graf č.17: Překážky vzdělávání



Je zajímavé, že překážky vnímají shodně obě skupiny žen. Nejvýznamnější překážka je spojena se zajištěním hlídání dětí. Z toho důvodu se již podpora rodiny stává klíčovou. Ženy, které si nemohou dovolit placené hlídání, kterých je řada, což potvrzuje další významná překážka - finance, se v důsledku této skutečnosti nemohou vzdělávat nebo ne v takovém rozsahu, v jakém by chtěly. Finance jsou totiž významnou překážkou především v účasti na kvalitních jazykových a odborných kurzech, o které je mezi ženami největší zájem. Řešením by z našeho pohledu mohly být kurzy s hlídáním dětí. Pokud sdružíme překážky typu (nedostatek informací o nabídce kurzů, velká vzdálenost od místa bydliště a nedostatečná nabídka kurzů), pak se nám potvrdí naše domněnka vyplývající z předešlých výsledků šetření, že nabídka kurzů vhodných pro ženy na MD a RD je nedostatečná. Otázka samozřejmě je, jak by takový kurz měl vypadat, aby byl vhodný. V ideálním případě by měl být zadarmo nebo levný a kvalitní a měl by mít zajištěné hlídání dítěte a měl by být snadno dostupný.

8. ZÁVĚR EMPIRICKÉ ČÁSTI

V empirické části práce jsme se zaměřili na zkoumání vlivů, které významně ovlivňují vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené. V této části shrneme výsledky našeho bádání. Nejprve potvrdíme, respektive nepotvrdíme, stanovené hypotézy a poté budeme charakterizovat statisticky významné vlivy.

Vzhledem k vysokému počtu žen, které se vzdělávají, je zřejmé, že motivace žen vzdělávat se je v našem vzorku vysoká. Potvrzuje to i skutečnost, že 100% žen, které se vzdělávají, uvádí v otázce na motivaci vzdělávání jeden a více důvodů. Tato fakta jsou natolik jednoznačná, že můžeme potvrdit hypotézu H0: Čím více je žena motivována ke vzdělávání na MD a RD, tím vyšší je pravděpodobnost, že se v jejím průběhu vzdělávat bude.

Zajímavější je vyhodnocení hypotézy H1: Čím méně je žena motivována se vzdělávat, tím větší roli budou v jejím rozhodnutí pro vzdělávání hrát vnější faktory (tlak trhu pracovních příležitostí, nabídka

vzdělávání v místě bydliště a informovanost o ní, vhodné podmínky pro to, aby se mohla vzdělávat apod.). Tuto hypotézu nemůžeme jednoznačně potvrdit. Celá jedna třetina žen, které se nevzdělávají, je totiž motivovaná se vzdělávat a nelze posoudit, zda jsou tyto ženy více nebo méně motivované oproti ženám, které se vzdělávají. Tento závěr potvrzují také následující zjištěné údaje, které mapují faktory, jež mají v největší míře vliv na vzdělávání žen.

Nejvýznamnějším faktorem je motivace žen vzdělávat se v oblastech, které souvisí s jejich uplatněním na trhu práce. Ilustruje to i skutečnost, že největší zájem je o jazykové a odborné vzdělávání. V pořadí druhý nejdůležitější faktor je samotný zájem žen vzdělávat se a získávat informace. Další faktory lze rozdělit na ty, které vzdělávání žen podporují, a ty, které je znemožňují, a to shodně u obou zkoumaných skupin žen vzdělávajících se i nevzdělávajících se. Významnými bariérami pro vzdělávání obou skupin žen je nedostupnost a nedostatečnost vhodné nabídky vzdělávání a informace o ní, a problém se zajištěním hlídání dětí. Ve velké míře jsou to také finance. Mezi znevýhodněné skupiny v přístupu ke vzdělávání patří především ženy z venkova, ženy z rodin s nízkými příjmy, ženy samoživitelky a ženy, které nemají dostatečné informace o nabídce vzdělávání. Významné podpůrné vnější vlivy jsou pomoc s hlídáním dětí od rodiny a podpora partnera a rodiny. Pozitivním faktorem je také rostoucí věk dítěte a s ním doba strávená na MD a RD. Některé z žen, které se nevzdělávají, uvedly jako důvod, že je dítě malé a plánují se vzdělávat později. S tím, jak se ženám přibližuje návrat do práce, zvyšuje se jejich tendence se vzdělávat.

Závěry, ke kterým jsme při zkoumání došli, lze s velkou mírou tolerance vztáhnout v širším měřítku na generaci současných českých žen na mateřské a rodičovské dovolené. Můžeme si to dovolit zejména proto, že nejsou k dispozici žádné jiné výzkumy, které by se touto otázkou zabývaly a nemáme tedy s čím naše výsledky srovnávat.

9. ZÁVĚR

V závěru můžeme konstatovat, že náš předpoklad, že vzdělávání žen v době mateřské a rodičovské dovolené hraje klíčovou roli pro její návrat do pracovního procesu, se díky empirickému šetření ukázal jako platný. Potvrdila se rovněž skutečnost, že dlouhá doba strávená na rodičovské dovolené ženy čím dál více vyděluje z její kontinuální pracovní dráhy, jak bylo nastíněno v teoretické části práce, což se projevuje v tendenci žen se s rostoucí dobou strávené na mateřské dovolené čím dál více vzdělávat. Je patrné, že si ženy tuto skutečnost uvědomují a snaží se ve většině případů vzdělávat. Zde pak hraje největší roli otázka, zda k tomu mají vhodné podmínky a příležitosti. V teoretické části práce jsme věnovali pozornost otázce rozdělení pracovních a rodinných povinností mezi muže a ženu. Pomoc a podpora partnera se ukázala být důležitá i v otázce vzdělávání. Potvrzuje to skutečnost, že žena je oproti mužům více vázána rodinnými povinnostmi.

V úvodu jsme si kladli otázku, zda ženy mají dostatečnou institucionální podporu, aby se mohly vzdělávat. V praxi to znamená, zda je dostatek vhodné vzdělávací nabídky. Zdá se, že přestože již existuje celá řada dotovaných programů vládou a Evropskou unií, současný stav je nedostačující.

Samotné vzdělávání žen však nemůže být vytrženo z kontextu postavení žen na trhu práce. Aby mělo vzdělávání žen a udržování jejich kvalifikace v době mateřské a rodičovské dovolené smysl, měly by mít rovné příležitosti na trhu práce jako muži. Vzdělávání je v pojetí této práce chápáno jako překlenovací můstek mezi započatou a budoucí pracovní dráhou ženy. Je tak chápáno většinou i ženami z našeho empirického šetření. Je však samozřejmě také řada žen, které se vzdělávají samy pro sebe a svůj osobní rozvoj a některé berou vzdělávání jako odpočinek od mateřských povinností. Nicméně z hlediska volby vzdělávacích obsahů je stejně většina žen ovlivněna současnými trendy ve vzdělávání dospělých, které odpovídají požadavkům na trhu práce. Zajímavý by byl výzkum, který by se zaměřil na vzdělávací nabídku pro ženy na mateřské dovolené.

Domnívám se, že téma práce je aktuální. Překvapilo mne, že neexistuje žádná literatura, která by se problematikou vzdělávání žen na mateřské a rodičovské dovolené věnovala.

Jako maminka a studentka bych si přála, aby tato práce motivovala a podpořila ostatní studující maminky v jejich snažení.

10. SEZNAM LITERATURY

- BĚLOHLÁVEK, F. *Osobní kariéra*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-083-X.
- BELZ, H., SIEGRIST, M. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení*. Praha : Portál, 2001. ISBN 80-7178-479-6.
- BENEŠ, M. *Úvod do andragogiky*. Praha: Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-381-4.
- BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha : Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- ČERMÁKOVÁ, M. Zaměstnanost žen a vzdělání jako faktor sociální diferenciacce. *Sociální politika*, 1997, roč. 23, č. 5, s. 9-10.
- DAMIJO, A. Anglické listy: Mateřská dovolená. [cit. 2007-04-25] Dostupný z WWW <<http://www.rodina.cz/scripts/detail.asp?id=5656>>.
- DUDOVÁ, R., KŘÍŽKOVÁ, A., FISCHLOVÁ, D. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha : VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-32-8. Dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz/Fulltext/vz_207.pdf>.
- DVOŘÁKOVÁ, Z. *Svět práce a kvalita života*. Praha : Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2006.
- ETTLEROVÁ, S., ŠŤASTNÁ, A. Harmonizace rodinných a pracovních povinností rodičů se závislými dětmi. *Demografie*, 2006, roč. 49, č. 1, s. 12-0.
- FELLNEROVÁ, U. *Žena 21. století*. Praha: Ikar, 1997. ISBN 80-7202-144-3.
- FARMER, H., S. *Diversity and Women`s Career Development*. London: SAGE Publications, 1997. ISBN 0-7619-0490-5.
- GILLIGANOVÁ, C. *Jiným hlasem: o rozdílné psychologii žen a mužů*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-402-8.
- HAMPLOVÁ, D., RYCHTAŘÍKOVÁ, J., PIKÁLKOVÁ, S. *České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. Praha : Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-040-0.
- HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století: úvod do sociologie povolání*. Praha: Karolinum, 1996, ISBN 80-7184-220-6.
- HELIKAROVÁ, P. Nové maminkovství a zamykání chleba [cit. 2004-07-01]. Dostupný z WWW <<http://www.rodina.cz/scripts/detail.asp?id=3886>>.
- HOSPODÁŘOVÁ, I. Politika rovných příležitostí z pohledu gender – otázky k zamyšlení. *Personál*, 2003, roč. 9, č. 7/8. Praha: PRATR, ISSN 1213-8878.

- HOSPODÁŘOVÁ, I. Politika rovných příležitostí z pohledu gender – nechme promluvit fakta. *Personál*, 2003, roč.9, č.6. Praha: PRATR, 2003, ISSN 1213-8878.
- HUBBARDOVÁ, C. *Jak zvládnout domácnost, děti, manžela, práci i sebe*. Praha : Nakladatelství Lidové noviny, 2004. ISBN 80-7106-361-4.
- KOFROŇOVÁ, O. Současné trendy odborného vzdělávání. In *Vybrané problémy vzdělávací politiky*. Praha: Karolinum, 2006. ISBN 80-246-1262-3.
- KŘÍŽKOVÁ, A. Anotace knihy Rosabeth Moss Kanter: Men and Women of the Corporation, New York 1993: BasicBooks, Gender On-Line.cz, 2001. [cit.2004-02-02]. Dostupný z WWW <<http://www.expertis.cz>>.
- KŘÍŽKOVÁ, A. Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace. *Sociologický časopis*, 2003, roč.39, č.4, Praha: SÚAV ČR, 2003. ISSN 0038-0288.
- KŘÍŽKOVÁ, A. Postavení české ženy v partnerství a rodině 90.let. In *Sborník ze seminářů Kam kráčíš, rodino? a Žena a trh práce*. Praha: Archa, 2000.
- KUCHAŘOVÁ, V. Rodinná politika v ČR – proč a o čem. *Demografie*. 2006, roč. 48, č. 4, s. 229-238.
- LIPOVETSKY, G. *Třetí žena*. Praha: Prostor, 2000. ISBN 80-7260-030-3.
- MACHONIN, P., TUČEK, M. a kol.: *Česká společnost v transformaci: k proměnám sociální struktury*. Praha : Slon, 1996. ISBN 80-85850-17-6.
- MILLMAN, M., KANTER, R., M. *Another Voice: Feminist Perspectives on Social Life and Social Science*. New York: Anchor Press, 1975. ISBN 0-385-04032-6.
- MAŘÍKOVÁ, H. Žena v zaměstnání a muž v rodině. *Sociální politika*, 1997, roč. 23, č. 4, s. 9-11.
- MOŽNÝ, I. *Moderní rodina, mýty a skutečnosti*. Brno: Blok, 1990, ISBN 80-7029-018-8.
- MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Praha: SLON, 2002, ISBN 80-86429-05-9.
- MUSILOVÁ, M. *Vývoj politiky rovných příležitostí mužů a žen v České republice v kontextu evropské integrace*. Praha: SÚAV ČR, 1999. ISBN 80-85950-68-5.
- NEZVAL, J. *Rovnost žen a mužů*. [cit. 2005-08-24]. Dostupný z WWW <<http://www.msmt.cz/dokumenty/rovnost-zen-a-muzu>>.

- NĚMCOVÁ, M. *Úspěšná žena : průvodce úskalími profesionálních startů*. Praha : Grada Publishing, 2000. ISBN 80-7169-904-7.
- OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha : Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.
- OATES-INDRUCHOVÁ, L. *Dívčí válka s ideologií*. Praha: Slon, 1998. ISBN 80-85850-67-2.
- PALÁN, Z. *Profesní vzdělávání*. Praha : UK, 2003. ISBN 80-86284-29-8.
- PELIKÁN, J. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, 1998. ISBN 80-7184-569-8.
- PŘIB, J. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha : Grada, 20003. ISBN 80-247-0675-X.
- SINGLY DE, F. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál,1999. ISBN 80-7178-249-1.
- SKUČKOVÁ, J. *Vzdělávání a emancipace české společnosti se zřetelem na postavení žen*; ved. bakal. práce Milan Beneš. Praha : UK, 2004.
- SOUKUPOVÁ, E. Mateřská dovolená: Jak si stojíme v porovnání s Evropou? *Demografie*, 2007, roč. 49, č. 1, s. 70.
- TUČEK, M., FRIEDLANDEROVÁ, H. a MEDIAN. *Češi na prahu nového tisíciletí*. Praha: Slon, 2000 ISBN 80-85850-88-5
- TUČEK, M. a kol. *Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace*. Praha: SÚ AV ČR, 1998.
- TUČEK, M. a kol. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-22-9.
- VELKÝ SOCIOLOGICKÝ SLOVNÍK, díl 1. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-164-1.
- WILKOWSKA-LANDOWSKA, A. Women at work. Equality or discrimination? Gdansk: NEWW, 2002. ISBN 83-916469-1-2.

Dokumenty

Aktuální text Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti žen a mužů.

Praha : MPSV ČR, květen 2006. [cit. 2007-05-02]. Dostupný z WWW

<<http://www.mpsv.cz/cs/301>>.

Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha. Praha :

MŠMT, 2001. ISBN 80-211-0372-8.

Priority a postupy MŠMT při prosazování rovnosti žen a mužů na rok 2007.

[cit. 2007-06-23]. Dostupný z WWW:

<<http://www.msmt.cz/uploads/soubory/metodika/HFPriority07textPV.pdf>>.

Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 1998.

Praha : MPSV ČR, březen 1998. Dostupný z WWW:

<<http://www.mpsv.cz/cs/301>>.

Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti

mužů a žen v roce 1998 až 2005. Praha : MPSV ČR. Dostupný z WWW:

<<http://www.mpsv.cz/cs/301>>.

Výsledky výzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. SÚ AV

ČR, 2003. [cit. 2007-05-16]. Dostupný z WWW <<http://www.mpsv.cz>>.

Zaostřeno na ženy a muže, 2005. [cit. 2006-01-23]. Dostupný z WWW:

<<http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/p/1413-05>>.

Ženy a muži v datech 2005. ČSÚ. [cit. 2005-10-20]. Dostupný z WWW:

<<http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/p/1415-05>>.

Databázový software Micka, 2007. Autor Zbyněk Munzar. Dostupný

z WWW: <<http://www.senon.cz>>.

- O jaký druh práce se jedná / jednalo?
- Jedná / jednalo se o stejný druh práce, který jste vykonávala před MD? ANO NE
- Uveďte stručný důvod, pro který chodíte / jste chodila v průběhu MD či RD do zaměstnání:

10. Vaše profese před nástupem na MD? (pokud je jich více, vypište je)

11. Byla jste se svou prací spokojena? (zaškrtněte jednu z variant)

- 1) maxim. spokojena 2) spíše spokojena 3) ani spokojena ani nespokojena
4) spíše nespokojena 5) nespokojena

12. Hodláte se po MD či RD vrátit na stejné místo? ANO NE

- Co byste chtěla dělat?

13. Ceníte si své pracovní kariéry? 1) ano, velice 2) spíše ano
3) ani ano ani ne 4) spíše ne 5) ne

14. Ceníte si svého dosaženého vzdělání? 1) ano, velice 2) spíše ano
3) ani ano ani ne 4) spíše ne 5) ne

15. Řešíte otázku, co budete po návratu z MD nebo RD dělat za práci?

- 1) ano 2) spíše ano 3) spíše ne 4) ne

16. Myslíte si, že je důležité vzhledem k nástupu do zaměstnání po MD či RD, abyste se vzdělávala?

- 1) ano 2) spíše ano 3) ani ano ani ne 4) spíše ne 5) ne 6) nevím

17. Vzděláváte se na mateřské dovolené nějakým způsobem? NE ANO

(A jakým? Zaškrtněte)

- a) kurzy v mateřském centru (vypište jaký/é; např. kurz AJ apod.)
- b) placené kurzy (vypište jaký/é)
- c) přednášky (vypište)
- d) samostudium (v jaké oblasti)
- e) řádné studium o) SŠ o) VOŠ o) VŠ o) postgraduální studium
o) kurzy celoživotního vzdělávání
o) jiné - O jaký obor studia se jedná?
- f) jiné (vypište konkrétně)

Ohodnoťte prosím známkou 1 až 5 (jako ve škole), jak jste s daným kurzem apod. spokojena.

18. Co Vás motivuje k tomu, abyste se vzdělávala?
19. Co vám to, že se vzděláváte, přináší za pozitiva do vašeho života?
20. Ve kterých oblastech cítíte potřebu se dále vzdělávat? (konkrétně)
21. Jsou oblasti, které vás zajímají a chtěla byste se v nich dále rozvíjet?
(vypište)
22. Pokud se nevzděláváte, co by vás přimělo, abyste se vzdělávala?
23. Co vám umožňuje se vzdělávat?
24. Máte vhodné podmínky k tomu, abyste se mohla vzdělávat?
1) ano 2) spíše ano 4) spíše ne 5) ne
25. Zaujala vás některá z dostupných nabídek vzdělávání? NE ANO
- Jaká konkrétně?
26. Využíváte této nabídky? ANO NE
27. Pokud jí nevyužíváte, jaké jsou důvody, proč ne?
28. Vzdělávala jste se nějaký čas v době MD nebo RD? NE ANO
- Co vás vedlo k tomu, že již nepokračujete?
29. Vzdělávala jste se před nástupem na MD? NE ANO
- Jaké důvody vás vedly k tomu, že v tom již nepokračujete?
30. Jaké vnímáte překážky v souvislosti s vaším vzděláváním?
a) hlídání dětí b) finance c) nedostatek informací o nabídce kurzů
d) nedostatečná nabídka kurzů e) velká vzdálenost od místa bydliště
f) nedostatek podpory ze strany partnera nebo rodiny g) nutnost věnovat se dětem
h) nedostatek času i) jiné (jaké)
31. Kde nebo jak se o nabídce vzdělávání dozvídáte? a) internet
b) mateřské centrum c) kamarádky, známí d) nikde e) jiné
32. Víte o možnostech vzdělávání vhodných pro vás ve vašem okolí nebo i někde jinde (vypište i agentury, znáte-li nějaké)
33. Podporuje Vás někdo v tom, abyste se vzdělávala? (Kdo konkrétně?)
- Jakým způsobem vás podporuje/í
34. Myslíte si, že vy sama máte co nabídnout ostatním maminkám v souvislosti s jejich vzděláváním? NE ANO - Co konkrétně?
- Využíváte této možnosti? (např. v Mateřském centru apod.?) NE ANO (Jakým způsobem?)

Napadá-li vás jakákoli připomínka, komentář nebo dotaz k uvedenému tématu, uvítám ho zde.

Příloha č. 2 Komentáře žen z dotazníku

Zařazujeme komentáře žen, které jsme v empirické části nevyhodnocovali, ale připadají nám zajímavé a podnětné. Jsou uvedeny v přesném znění.

Komentáře vztahující se k práci

Prestože mam slusne vzdelani a perfektni praxi, muj zamestnavatel me zpet neprijme, protoze jsem zena a mam prvni dite. je pravdepodobne, ze budu mit dalsi a radeji prijme muze. Jsem tim velmi rozhorcena, i kdyz vim, ze praci zastanu lepe. Udelate s tim neco?...

RÁDA BYCH DODALA, ŽE BYCH SE I RÁDA VRÁTILA NA MÍSTO KDE JSEM PRACOVALA, ALE NE NA ÚKOR DĚTÍ, PROTO BUDE NUTNÉ ZMĚNIT MÍSTO NEBO I PROFESI

Vzdelavani se ve zdravotnictvi na MD je z meho pohledu pomerne slozite. Ale asi tez zalezi na osobnim pristupu, pro mne pracovni postup neni prioritni, proto nehledam veskere moznosti. Uvitala bych moznost castecne se udrzovat v praxi, to vsak pouze s nekolikamesicni praxi, kterou mam, neni prakticky mozne. Cist si doma knihy ci navstevovat kurzy je podle mne ponekud bezpredmetne, pokud nemam moznost tyto nove znalosti srovnat a osvojit si v praxi. V ostatnich oborech jako jsou napr. jazyky atd. nevidim problem.

Jen že studium na mateřské je náročné, ale dá se to zvládnout, i když to není můj případ. ale jelikož již jsem půl roku po skončení RD, a tak pracuji jako sekretářka. Ale není to cílem, chtěla bych se dostat někam k oboru. Ale dala jsem přednost práci(3hod denně), kde vím, že nemusím jít do práce bez nějakých problému, když je dítě nemocné. I když finančně jsem na tom stejně jako byla mateřská před rokem 2007 a někdy i méně. Ale zatím ještě chci chvíli vydržet než bude syn trochu větší. Ale k těm kurzům mi přijde že jsou jen nějaké kurzy na jazyky a nic víc. Protože kurzy na břišní tance, keramiku, africké bubny, či masáže miminek nejsou vzdělávací kurzy, ale koníčky.

Vlastně jeden vím aranžování a vazba květin Hodně štěstí a dostatek času ps. je pravdou že člověk je čím dál víc lenivější a už se mi nechce učit Lucie

Komentáře k náročnosti vzdělávání

Ač se to (zejména bezdětným lidem) nezdá, je pro ženu na MD/RD velice těžké skloubit péči o dítě se vzděláváním. Je to práce 24/7, doposud nejtěžší co jsem kdy měla možnost zkusit. Dny plynou neskutečně rychle a na luxus vzdělávat se není čas. Samozřejmě mluvím ze své zkušenosti, jiné matky to mohou pociťovat jinak.

Vzdělávání maminek, ale i tatínků na MD a RD je velice důležité, aby si při vracení se do práce nepřipadali méněcenní. Naráží to však na začarovaný kruh s hlídáním dětí. Prarodiče jsou daleko, manžel pořád v práci aby nás uživil, školka nedostupná a dítě mi nemá kdo pohlídat. Jedinou možností pro mě je vzdělávání v MC, kde mi dítě pohlídají, ale nabídka vzdělávání není vždy to pravé pro mě.

Vzdělávat se, když se starám se o dvě malé děti, z nichž jedno kojím, a ještě k tomu pracuji, podle mě snad ani z časových důvodů nelze. Obecně si však myslím, že když někdo hodně chce, lze všechno. V současné době je nabídka kurzů obrovská a informace o nich jsou bez problémů dostupné pro všechny

Různé

Ráda bych uvedla, že poslední MD jsem ukončila září 2006, jsem tedy již zaměstnána a tak nevím, zda budete moci moje odpovědi uplatnit. Je ale pravda, že jsem začala studovat VOŠku před nástupem na MD a studovala během MD, letos jsem studium dokončila. Osobně bych považovala jakoukoliv formu vzdělávání matek na MD za pozitivum, nejen z hlediska jejich profese, ale i jako formu určité relaxace, změny a zaměření jiným směrem, což je jistě přínosem nejen pro matku, ale i pro d

Mám mateřskou již za sebou a byl to krásný čas, který jsem věnovala dětem a nelituji toho. Teď jsem v práci na zkrácený úvazek a i tak těžce dělím volný čas mezi děti a domácnost. Na vzdělávání už čas nenacházím a asi ani nechci, důležitější jsou pro mne děti a jejich výchova a vzdělání. Za pár let mne

nebudou potřebovat a potom se můžu opět věnovat sobě. Pokud nemáte babičky, nebo je nechcete využívat musíte si vybrat mezi sebou a dětmi. U mne byla volba jasná! Více pozornosti bych věnovala nabídce práce pro maminky na zkrácený úvazek, případně podpoře státu maminkám, které se rozhodnou věnovat dětem i po MD a RD. Jako pracující maminka bez babiček mám problém s organizací prázdnin dětí - v průběhu roku jde o tři měsíce volna dětí a jen 4 ti týdnů mojí dovolené. Jak toto vyřešit? Pokud chce maminka zůstat doma s dětmi po RD musí si platit sociální pojištění a tato doba se jí nezapočítává do odpracovaných let! Proč?

Dobrý den, z dotazníku mi nebylo stoprocentně jasné, jestli se v něm výraz vzdělávání používá pouze ve smyslu institucionalizovaného vzdělávání v oblastech, které může žena později využít ve své práci, nakonec jsem ze znění některých otázek dovodila, že ano. Moje odpovědi se tedy všechny vztahují ke vzdělávání v takto užším smyslu. Vzdělávání by totiž mohlo být myšleno i jako celoživotní získávání poznatků z dalších oborů, než kterým si člověk vydělává na živobytí - knížky, informace o výchově dětí, lidové tradice a řemesla atd., což je vzdělávání, kterému se i na MD věnuji velice intenzivně a je pro mě teď mnohem důležitější než rozšiřování si obzoru v rámci mého oboru. Omlouvám se, že jsem se tak rozepsala, ale měla jsem pocit, že moje odpovědi můžou vzbuzovat jiný dojem (pasivita, nezájem o vzdělávání) než je pravdou. Zdravím a přeji hodně štěstí s diplomovou prací!

Vzhledem k tomu, že jsem lékařka, vzdělávám se samostudiem nebo na odborných seminářích. Ale rodičovskou dovolenou si užívám co nejvíce a na práci nyní nemyslím. Je pro mě uleva starat se pouze o svou rodinu. Nabídka vzdělávacích kurzů materských center nebo agentur mě nezajímá.

Za těch devět měsíců co jsem na MD jsem zatím stihla jen opakovat angličtinu, abych jí nezapomněla. Myslím, že tahle otázka nastane až budu na MD delší dobu. Zatím jsem nepocítila tu potřebu hledat nějaké další vzdělávací kurzy.

Nejvýhodnější způsob vzdělávání na RD je možnost navštěvovat kurzy, kde je současně i hlídání dětí.

Podnětné

Proč stát ruší jesle a je problém dostat dítě do školky. (proč je jich málo)
Vždyť mnoho matek se nechce zbavit dětí na pět dní v týdnu 8 hodin denně, ale pár hodin v týdnu je mnohdy potřeba třeba i pro studium, návštěvu lékaře či úřadu.

Existuje nějaký portál, který mapuje kurzy či možnosti dalšího vzdělávání pro ženy na MD v jednotlivých částech Prahy????

Stálo by za to, aby portály, které jsou určené maminkám se více zaměřili i na tuto oblast - vzdělávání v jiných oblastech než jen věcí kolem miminek, kterých jsou tyto stránky plné.

Pomožte mi mne motivovat :-)

Přeji hodně štěstí ve výzkumu, kéž by to bylo užitečné i dále... měj se, zdraví
Keta

Nedokončený komentář jako zamyšlení na závěr

Ne každá žena na MD má zástup babiček, chův či kamarádek, aby se mohla vzdělávat tak, jak by si přála. Ne každá žena má tolerantního partnera a zaměstnavatele, kteří jí umožní částečný úvazek. Ne každá žena má tolik průbojnosti, aby byla schopná si vhodné

Souhlasím s tím, aby tato práce byla půjčována.

Podpis: _____