

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**HARMONIZACE RODINNÝCH A PRACOVNÍCH ROLÍ A NÁVRAT
NA TRH PRÁCE V RÁMCI PROJEKTU ATTAVENA, O.P.S.**

Libuše Bouchnerová

Katedra:	Sociálně pedagogická
Vedoucí práce:	PeaDr. Marie Vorlová
Studijní program:	B7508 Sociální práce
Studijní obor:	Pastorační a sociální práce

Praha 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto písemnou bakalářskou práci s názvem Harmonizace rodinných a pracovních rolí a návrat na trh práce v rámci projektu organizace Attavena, o.p.s. napsala samostatně a výhradně s použitím citovaných pramenů.

Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna veřejnosti ke studijním účelům.

V Praze dne 4. června 2010

Libuše Bouchnerová

Bibliografická citace

BOUCHNEROVÁ, Libuše. Harmonizace rodinných a pracovních rolí a návrat na trh práce v rámci projektu organizace Attavena, o.p.s.: *bakalářská práce*. Praha: Univerzita Karlova, Fakulta evangelická teologická, Katedra Sociálně pedagogická, 2010. Vedoucí diplomové práce. PaedDr. Marie Vorlová

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou harmonizace rodinného a pracovního života a návratu do zaměstnání po ukončení mateřské a rodičovské dovolené.

První část práce je zaměřena na teoretická východiska - vysvětlení pojmů rodina, nástroje rodinné politiky, mateřská a rodičovská dovolená, nabídka služeb péče o dítě, pracovně- právní ochrana rodičů, možnostmi harmonizace rodinného života s pracovním, bariéry a genderové předsudky. Práce se dále zabývá spoluprací partnera, pomocí širší rodiny, flexibilními formami zaměstnání, vzděláváním na mateřské a rodičovské dovolené a konečně orientací na trhu práce. Dále je v samostatné kapitole představena organizace Attavena, o.p.s. spolu s jejím projektem „V práci jako doma“. Projekt je zaměřen na podporu rodinného a profesního života a podporu při návratu na trh práce.

Druhou část práce tvoří deskripce výzkumu provedeného s osobami, které se účastnily zmíněného projektu. V poslední části se nachází shrnutí výsledků a vyhodnocení celé práce.

Klíčová slova

Mateřská dovolená, rodičovská dovolená, harmonizace, péče o dítě, rodina, trh práce, vzdělávání, výzkum, gender, partner, flexibilní formy zaměstnání

Harmonization family and working status and return to labour market in terms of project organization Attavena, o.p.s.

Annotation

This Bachelor's Thesis is about questions of harmonization of family and labor life and return to employment after finishing maternity or parental leave.

The first part of the Thesis is focused on theoretical sources– explanation of items like family, tools of family policy, maternity and parental leave, selection of child care services, labour law protection parents, possibilities of harmonization of family and labor life, bleachers and gender prejudices, cooperation of partner, help extended family, flexible former of employment, education during maternity and parental leave and finally orientation in labour market.

In independent charter is introduced by organization Attavena, o.p.s. and project V PRÁCI JAKO DOMA.

Description of research that was made with people, who participated this project, is the second part of Thesis. In last part is summary of results.

Keywords

Maternity leave, parental leave, harmonization, child care, family, labor market, education, research, gender, partner, flexible former of employment

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní PaedDr. Marii Vorlové za její vstřícnou pomoc a za cenné rady, které mi poskytla při zpracování této bakalářské práce. Poděkování patří i panu Mgr. Zdeňku Kloudovi za inspiraci, nápady a poskytnutí podkladů a dat pro výzkum.

Obsah:

ÚVOD	7
1. RODINA	9
1.1. Definice a funkce rodiny	9
1.2. Změny v rodině	10
1.3. Gender, role a genderové stereotypy	11
1.4. Rodinná politika	13
2. HARMONIZACE RODINNÝCH A PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ..	15
2.1. Nástroje rodinné politiky	17
3. ŽENY A MUŽI NA TRHU PRÁCE	29
3.1. Bariéry genderových předsudků	29
3.2. Pomoc partnera	32
3.3. Pomoc širší rodiny	36
3.4. Flexibilní formy zaměstnání	36
3.5. Vzdělání a rozvíjení znalostí a dovedností na MD/RD.....	40
3.6. Orientace na trhu práce	42
4. ATTAVENA O.P.S., PROJEKT „V PRÁCI JAKO DOMA“	45
4.1. Charakteristika organizace	45
4.2. Projekt „V PRÁCI JAKO DOMA“	46
5. METODIKA VÝZKUMU	50
5.1. Cíle výzkumu	50
5.2. Výzkumné otázky	50
5.3. Výzkumná strategie a technika	51
5.4. Výzkumný vzorek	51
5.5. Postup výzkumu a analýzy dat	51
6. VÝSLEDKY VÝZKUMU	52
6.1. Deskripce výsledků.....	52
6.2. Shrnutí výsledků.....	75

ZÁVĚR.....	80
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	82
PŘÍLOHA.....	86

Úvod

Jako téma své bakalářské práce jsem si vybrala „Harmonizace rodinných a pracovních rolí a návrat na trh práce v rámci projektu organizace Attavena, o.p.s.“ Tato tematika mě zaujala a mám s ní praktické zkušenosti. Problematice sladování rodinných a profesních rolí a návratu na trh práce žen s malými dětmi se věnuje velká pozornost. Přesto ženy stále ještě narážejí na velké překážky při realizaci svých přání a potřeb. Rozhodnutí, na kolik se bude žena věnovat profesi a na kolik své rodině, často nezáleží na ní samotné, ale odvíjí se od možností, které má v danou chvíli k dispozici. Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené se nemusí zdařit, pokud dítě není přijato do předškolního zařízení, nemluvě o diskriminačních postojích některých zaměstnavatelů vůči ženám s malými dětmi.

Svou práci jsem zaměřila právě na matky na mateřské či rodičovské dovolené a ty, které se navracejí na pracovní trh. Patří totiž, vedle dlouhodobě nezaměstnaných, absolventů škol, osob zdravotně postižených a lidem starších padesáti let k hůře zaměstnatelným osobám. Tyto matky mají specifické potřeby a přání.

O problematice sladění rodinného a profesního života bude nejdříve pojednáno z obecného hlediska. První kapitola je věnována rodině, jakožto důležitému prvku společnosti. Mění se v čase a je potřeba ji chránit. Stát se o ni pečuje rodinnou politikou.

Druhá kapitola se zabývá harmonizací rodinných a pracovních povinností a představuje nástroje rodinné politiky, které by měli tuto harmonizaci podpořit. Jedná se o mateřskou a rodičovskou dovolenou, pracovní- právní ochranu a služby péče o děti předškolního věku.

Ženami a muži na trhu práce se zabývá třetí kapitola. Jsou v ní obsažena témata jako generové předsudky, zapojení partnera a širší rodiny, flexibilní formy za-

městnání, vzdělání a rozvoj znalostí a dovedností na mateřské či rodičovské dovolené a orientace na trhu práce.

Práce dál představí ve čtvrté kapitole organizaci Attavena, o.p.s. a její projekt na podporu harmonizace pracovních a rodinných rolí a návratu do zaměstnání, který předpokládá specifické potřeby matek a snaží se je v určité míře naplňovat prostřednictvím svých počítačových a jiných kurzů. Záměrem práce je zjistit, s jakými obtížemi se potýkají klientky těchto kurzů a jakým způsobem jim projekt pomáhá. Do jaké míry plní projekt cíle, kterých chce dosahovat. Záměru bude docíleno pomocí výzkumného šetření, který se nachází v páté kapitole.

1. Rodina

1.1. Definice a funkce rodiny

V moderních společnostech je rodina chápána jako základní jednotka společnosti. Proto je chráněna i se všemi jejími důležitými funkcemi, aby nebyla ohrožena samotná existence společnosti. V nejširším smyslu můžeme chápat rodinu jako sociální jednotku, v níž žijí minimálně dvě generace v přímé příbuzenské linii (rodič- dítě) a která plní základní rodinné funkce. Přitom se může jednat i o vícegenerační typy rodinného soužití.¹ V užším pojetí lze vysvětlit termín „rodina“ jako přirozená sociální jednotka zahrnující pouze otce, matku a děti.

To, co dělá z rodiny rodinu, jsou její specifické funkce, které jsou společností těžko a nákladně nahraditelnými službami. Jedna z nejdůležitějších funkcí je biologicko-reprodukční, na kterou navazují propopulační opatření v oblasti politického jednání. Dále socializační a výchovná funkce, ve smyslu přípravy dítěte na život ve společnosti, je velmi důležitá. Za totalitního režimu byla u nás tato funkce potlačována a socializace dítěte se přesouvala na státem organizovanou výchovu. Další, sociálně-ekonomická funkce není přímo závislá na přítomnosti dětí. Rodina je chápána jako sociální a ekonomický subjekt, jehož členové zabezpečují materiální existenci. Tato funkce je vytlačována jinými institucemi. Znakem rodiny je vzájemná emocionální podpora jednotlivých členů rodiny, případně finanční či hmotná pomoc. Tuto regenerační a podpůrnou funkci zčásti přebírá stát, v případě hmotné a finanční podpory. Rodina tak zastává hlavně funkci emočně stabilizující. Funkce socializace a vzdělávání ve vztahu k reprodukční úloze rodiny lze souhrnně nazvat jako

¹ Národní zpráva o rodině, str. 9

„tvorba lidského kapitálu“. Znamená to komplexní výchovu dítěte v sociálně, kulturně a hodnotově vyvrážděnou osobnost schopnou žít plnohodnotný život.²

1.2. Změny v rodině

Vnitřní fungování a přístup k rodině doznal v průběhu času řadu změn. Význam dítěte, dříve jako investice do budoucího existenciálního zajištění, se posunul do roviny emocionální. Stáří je zajištěno systémem sociální péče a důchodového pojištění a tak přítomnost dítěte z tohoto důvodu už není nutností. Ve chvíli, kdy tvorba lidského kapitálu není kompenzována dítětem, by měl stát převzít tuto odměňovací roli, protože sám nejvíc těží z přirozených funkcí rodiny. K tomuto ocenění státem ale nedochází. Jsou opomíjeny zvyšující se náklady na dítě a nutnost zaměstnání obou rodičů. Přitom ale nedochází ke zvýhodnění domácí péče jednoho z rodičů a není dostatečně řešena otázka alternativních forem péče nerodičovskou osobou. Může tak docházet ke znevýhodnění rodiny s dětmi vůči ostatním skupinám.³

V současné době tedy dochází k oslabování funkčnosti a role rodiny. Další z příčin by mohly být proměny po roce 1989, které provázely jak ekonomickou, tak i politickou oblast. Objevily se nové možnosti a příležitosti. Přitom se však zvýšil tlak na pracovní nasazení, což se dostávalo do konfliktu s rodinným životem. „Požadavky pracovního trhu a požadavky partnerského života jsou ale protichůdné: pracovní trh vyžaduje ničím nevázané individuum, které organizuje svou životní biografii podle požadavků zaměstnavatele a ne podle svých soukromých závazků.“⁴ Pak může docházet u mladých lidí k posouvání založení rodiny do pozdějšího věku a k vychování méně dětí, než si původně naplánovali.

² Národní zpráva o rodině, str. 10

³ Národní zpráva o rodině, str. 11

⁴ Dudová, Sociologické studie, str. 22

Změna rolí v rodině

Také rozdělení rolí v rodině se změnilo. Dříve byl muž chleboářem a žena pečovala o děti a domácnost. Nyní se ženy stávají emancipovanější, dosahují vyššího vzdělání a uplatňují se stále více jak společensky, tak i profesně. I když jsou ženy ve velké míře zapojeny na trhu práce, stále jim zůstává role matky a pečovatelky. Mimoto její výděly mohou být nižší, i když vykonává stejnou práci jako muž. Role muže se však adekvátně k tomu nezměnila a tak může docházet k oslabení pozice ženy. Aby rodiče nerezignovali na své rodičovství, ani na svou profesní realizaci, je potřeba umožnit sloučení jejich rolí. Společenské klima totiž vnímá rodiče jako neperspektivního zaměstnance a dítě jako překážku v jejich pracovním výkonu. Podpora slučitelnosti rodinných a profesních závazků tak pomůže ke snadnějšímu návratu na trh práce ženám a tedy i k samostatnosti rodiny v otázkách financí a nezávislosti na vnější pomoci.

1.3. Gender, role a genderové stereotypy

Ruku v ruce se změnou rolí v rodině jdou rovné příležitosti žen a mužů. Znamená to, že každý člověk má právo svobodně se rozvíjet a využívat příležitostí a možností, aniž by byl omezen z důvodu svého pohlaví. Zprvu to byly snahy žen o dosažení stejných práv, jako měli muži, zejména občanské svobody. Ženám sice byla uznána stejná práva, mají přístup ke společenskému uplatnění, vzdělání, na trh práce, přesto zůstává ve společnosti ještě dnes mnoho předsudků a mýtů o ženách a mužích, které stojí v cestě naplnění rovných příležitostí. Lze je nazvat genderovými stereotypy.

Gender znamená pohlaví. Není myšleno ve smyslu biologických rozdílů, ale psychologických, sociálních, historických a kulturních. Náš gender je způsob, kterým chceme říci, že jsem muž či žena a také způsob, jakým se

k nám okolí chová. Jde o společenské postavení, roli v rodině, vlastnosti, které se přičítají ženám a mužům, způsob odívání a další. To vše se mění napříč časem i kulturou.

Genderové stereotypy jsou předsudky a představy o tom, jak by se měl muž či žena chovat, jak by měl vypadat, čemu by se měl věnovat a o čem mluvit. A v neposlední řadě, jak se má chovat v jednotlivých rolích. Role je určitý způsob, jakým se jedinec chová a jak vystupuje vůči společnosti, která očekává v jeho sociální pozici určité chování. Člověk jich v životě projde celou řadu, přičemž může docházet k jejich konfliktům (např. matka- manažerka).

Genderové stereotypy se snaží udržet člověka v určité roli. Pro mnohé lidi je to ale překážka v realizaci vlastního života a cílů, které si společnost představuje jinak. Někteří lidé stereotypy přijímají, jiní si uvědomují, že se jim není třeba podřizovat. Názory na rodinu, ve které se na domácích pracích partneri podílí rovným dílem, mohou být různé. Jedni ještě stále chápou domácí práci jako „ženskou práci“ a partner, který by ji vykonával, by musel být „pod pantoflem“. Jiní se dobrovolně podílejí na chodu domácnosti a chápou, že žena má stejné právo na volný čas jako muž, ač třeba přináší domů více peněz. Přistupují k ženě ne jako k „uklízečce“, ale jako k partnerce, a tak se tedy partnersky o práci podělí.⁵

Stereotypním myšlením může snadno dojít k diskriminaci. Jako modelový příklad lze uvést zaměstnavatele, který se zdráhá přijmout mladou ženu, protože předpokládá, že brzy otěhotní, nebo pokud má dítě, bude trávit čas doma s nemocným dítětem. Tato žena ale třeba neplánuje v nejbližší době potomka, a pokud ano, má už případné těžkosti předem vyřešené. Třeba tím, že na rodičovskou dovolenou půjde místo ní její partner.

⁵ ABC feminismu, str. 20

1.4. Rodinná politika

To, že je rodina ohrožena vysokou rozvodovostí a velkým podílem neúplných rodin, si společnost začíná uvědomovat. Veřejnost dává najevo svůj zájem vytvořením rodinné politiky, která zasahuje i do ostatních politik, jako např. zdravotní, bytová, vzdělávací, atd. „Její cílem by mělo být vytvoření takového prostředí, v němž nebude rodinný život znevýhodněn oproti ostatním formám života, a v němž zároveň budou existovat podmínky pro kvalitní výkon rodinných funkcí v jejich přirozeném prostředí.“⁶ Vytvářet tak prostor, kde se budou moci rodiče rozhodovat dle svých přání a potřeb o svých rodinných a pracovních rolích. Rodinná politika by měla jít cestou zefektivnění finanční pomoci a podporování rozšiřování služeb pro rodinu.

Způsob podpory rodiny

Koncepce rodinné politiky spadá pod Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Zde byl vytvořen odbor rodinné politiky a sociální práce. Tato problematika náleží i do jiných resortů (např. zdravotnictví, školství mládeže a tělovýchovy). V řadě evropských zemí existuje samostatné institucionální zajištění, což vede k úvahám o zavedení samostatného ministerstva i v Čechách.⁷

Jedním ze způsobů pomoci rodině je finanční podpora. V rámci systému sociálního zabezpečení se vyplácí státní sociální podpora. O něm ještě bude zmínka, dále pomoc v hmotné nouzi a dávky sociální péče pro osoby se zdravotním postižením. Mimo finanční pomoc je rodina podporována i třemi typy aktivit. První z nich jsou sociální služby. Jedná se o služby sociální prevence, služby sociální péče a sociální poradenství. Druhá skupina aktivit je zaměřena na služby podporující fungování rodiny a to komerčně, tedy na základě živnos-

⁶ Národní zpráva o rodině, str. 12

⁷ Národní zpráva o rodině, str. 18

tenského podnikání, o kterém padne ještě zmínka. Ale i nekomerčně poskytovanými službami. Jedná se o mateřská centra, centra pro rodinu, družiny, přednášky a poradenství ohledně harmonizací profesních a rodinných rolí a další. Třetí oblast činnosti na podporu rodiny je zaměřená na sociálně-právní ochranu dětí.

Rodinná politika samozřejmě pamatuje i na slučitelnost rodinných a profesních rolí. Ke zvýšené ochraně a zvýhodnění rodičů vedou opatření typu: mateřská a rodičovská dovolená a pracovní- právní ochrana rodičů. Tato témata jsou v práci také probírána, jakožto služby péče o děti. Tyto služby jsou rozděleny do několika kategorií, a to služby péče pro děti do tří let věku, předškolního věku a mladšího školního věku.⁸

⁸ <http://www.mpsv.cz/cs/4>

2. Harmonizace rodinných a pracovních

povinností

Stoupající náklady na život nutí českou rodinu, aby oba partneři přispívali do jejího rozpočtu. Jedná se o jeden z důvodů, proč jsou rodiny dvoupříjmové. Oba partneři většinou pracují na plné pracovní úvazky. Přitom ale ženám zůstává jejich role pečovatelek o děti a domácnost. Mají tzv. „dvojí roli“ v rodině. Jsou to nejčastěji ženy, které zůstávají s dětmi doma z důvodu celodenní péče a často tak musí skloubit své nároky na úkor profesní kariéry. To má za následek jejich oslabení na trhu práce.

Společnost je výrazně orientovaná na výkon a dostatečně neoceňuje péči o děti a domácnost. Rodiče tak mohou cítit tlak, kdy se na jedné straně chtějí věnovat rodině a na druhé straně jsou nuceni věnovat mnoho času své práci. Muži i ženy mají různé možnosti, jak sladit tyto dvě oblasti. Cílem je, aby se každý z rodičů mohl věnovat své rodině a práci tak, jak mu to bude vyhovovat. Aby mohl dát každému tolik času, kolik bude chtít.

Ženami, jejich prioritami při sladování rodinných a pracovních povinností a jejich participací na trhu práce se zabývá Catherine Hakim. Ženy rozděljuje do tří kategorií. První z nich preferují ve svém životě rodinu a trvale se zaměřují na domov. Jiné preferují naopak práci. Poslední skupinu tvoří ženy, jež jsou adaptabilní. Chtějí sice pracovat, ale ne po celý život. V určitém úseku života se chtějí věnovat práci, v jiném své rodině. Rozdíly mezi těmito třemi skupinami jsou podle C. Hakim dány tím, co je pro ně důležité, životním přístupem a hodnotami. Autorka však nebere v úvahu další vlivy, které působí na rozhodování, jakým způsobem sladit své rodinné a pracovní nároky. Proti ná-

zoru, že participace žen na trhu práce je dána jejich svobodnou volbou, vystoupila Rosemary Crompton. „Příčiny rozdílnosti mezi jednotlivými skupinami žen nelze tak jednoduše klasifikovat, protože zaměstnanostní struktura mužů a žen je spíše výsledkem spolupůsobení vlastních voleb na jedné straně a strukturálních omezení na straně druhé.“⁹ Je ale potřeba přihlídnout k tomu, že ženy prochází různými obdobími svého života, mají různé priority, postoje a ovlivňují je vnější okolnosti a překážky. Tak se může měnit jejich momentální přiřazení k určité skupině.

Dle výzkumu Naše společnost z roku 2003 zvládá skloubení rodinných a pracovních nároků bez větších potíží 56 % mužů a 61 % žen. Muži častěji věnují čas svému zaměstnání na úkor rodinných povinností. Patnácti procentům dotázaných se dařilo skloubit „tak na půl“, přičemž třem procentům žen a mužů se skloubit závazky nedařilo.¹⁰

Sociologický ústav akademie věd ČR provedla dva roky poté výzkum s názvem Proměny. Z výsledků vyplývá, že pracovní i rodinné povinnosti zvládá bez problémů cca. 65 % mužů a 66% žen. „Tak na půl“ zvládá povinnosti skoro šestnáct procent a 2,4 procenta mužů i žen nezvládá ani práci, ani rodinu.¹¹

Dle průzkumu veřejného mínění z roku 2003 byly jako nejčastější překážky ve sladění rodinných a pracovních povinností jmenovány následující: „Kromě problémů s častou nemocností dětí, které jsou u obou pohlaví nejčastěji zmiňovány, je možné potíže, na které nečastěji poukazovaly ženy, shrnout jako nedostatečná výpomoc, neochota pomoci nebo nepřítomnost na straně dal-

⁹ Gender v managementu: kvalitativní výzkum, str. 43

¹⁰ Národní zpráva o rodině, str. 145

¹¹ Sociologické studie, str. 65

ších členů rodiny. Nejčastěji šlo o nedostupnost výpomoci od prarodičů (40%, muži 30%), práce partnera vyžadující jeho častou nepřítomnost v domácnosti (39%, muži 18%), neochota partnera podílet se na péči o domácnost (37%, muži 6%) a na péči o děti (34%, muži 6%). Ženy zdůrazňují i nemožnost najmutí placené osoby pro péči o děti (31%, muži 27%).¹²

Rodiče dosahují harmonizace různými způsoby. Nejčastěji jde o aktivaci vlastních sil mužů i žen v rodině. V době, kdy je dítě v předškolním věku, hledají rodiče i další zdroje podpory, např. služby pro rodiny. Jsou využívány služby péče o děti, ale i pomoc od prarodičů. Využití flexibilní formy zaměstnání jako prostředku ke sladění rodinných a profesních rolí bohužel nemohou v takové míře, v jaké by potřebovali.¹³

V současné situaci jsou mladí rodiče stavěni před rozhodnutí, zda mít jedno či více dětí nebo se věnovat profesní kariéře. Tato rozhodnutí mohou být ohrožením pro existenci rodiny, jako základní jednotky společnosti. Stát vstupuje do této situace prostřednictvím rodinné politiky a chce svými nástroji napomáhat k podpoře tohoto souladu rodinných a profesních povinností.

2.1. Nástroje rodinné politiky

Jedním z cílů rodinné politiky je vytvářet svými nástroji systémové podmínky pro soulad rodinných a profesních rolí. Těmito nástroji jsou finanční podpora a služby.

Finanční podporou jsou myšleny některé z dávek státní sociální podpory a nemocenského pojištění, které umožňují ženě či muži přerušit zaměstnání a věnovat se svému dítěti a přitom nepřijít o celý svůj příjem. Zákon také pamatuje na ochranu rodičů v zaměstnání.

¹² Křížková, Průzkum veřejného mínění, str. 20

¹³ Křížková, Průzkum veřejného mínění, str. 23

Druhou oblastí podpory, která mj. umožňuje návrat ženy či muže zpět do zaměstnání, jsou služby péče o děti.

Ze státní sociální podpory¹⁴ se vyplácí dávky poskytované nezávisle na výši příjmu. Do této první skupiny patří Rodičovský příspěvek, Dávky pěstounské péče, Porodné a Pohřebné. Druhá skupina dávek je poskytována naopak v závislosti na výši příjmu. V tomto případě je to Sociální příplatek, Příspěvek na bydlení a měsíční Přídavek na dítě, kterého se, mezi dalšími, dotklo úsporné opatření. Tento tzv. úsporný balíček v rámci MPSV, platný od 1. ledna 2010 do konce téhož roku, pozměňuje některé další dávky.

Druhá oblast finanční podpory rodiny státem jsou dávky nemocenského pojištění. V rámci těchto dávek se vyplácí Peněžitá pomoc v mateřství, Ošetřovné a Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

2.1.1. Mateřská dovolená a rodičovská dovolená

Matce, očekávající dítě, náleží mateřská a posléze rodičovská dovolená. Obojí upravuje Zákoník práce.¹⁵ V rámci mateřské dovolené se vyplácí Peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a při rodičovské dovolené vzniká nárok na Rodičovský příspěvek. Pokud matka nemá nárok na PPM, bude jí automaticky vyplácen rodičovský příspěvek.¹⁶

Peněžitá pomoc v mateřství při mateřské dovolené se řídí zákonem o nemocenském pojištění¹⁷. Začíná se vyplácet 6-8 týdnů před plánovaným porodem a trvá 28 týdnů. Pokud matka porodí více dětí, prodlužuje se na 37 týdnů. Výše dávky je přímo úměrná předchozí mzdě. Pokud žena pracovala jako zaměstnankyně a byla plátcem nemocenského pojištění, má nárok na tuto

¹⁴ Zákon č. 117/1995 Sb., O státní sociální podpoře, par. 2

¹⁵ Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., par. 195-198

¹⁶ <http://www.mpsv.cz/cs/4>

¹⁷ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, par. 32-38

dávku. Pokud byla studentkou, nezaměstnaná, nebo podnikatelka a nebyla plátcem pojištění, nevznikne jí nárok na PPM, ale přísluší jí automaticky rodičovský příspěvek.

V případě nezaměstnaných matek existuje ze zákona¹⁸ šestiměsíční ochranná lhůta. Pokud žena nastoupí na MD v této lhůtě, počítají se jí mateřské dávky úměrně předchozímu příjmu.

Rodičovská dovolená (RD) má sloužit k prohloubení péče o dítě. Nárok na ní trvá do tří let dítěte. Rodičovský příspěvek se může vyplácet od dvou do čtyř let věku dítěte.

Pokud chce rodič pobírat příspěvek do čtyř let dítěte, musí mít na paměti, že zaměstnavatel má povinnost zaručit stejnou pracovní pozici svému zaměstnanci po dobu rodičovské dovolené, tedy jen do věku tří let dítěte. Po této době je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci už jen místo, které odpovídá jeho kvalifikaci a praxi. Pokud tedy zaměstnavatel takové místo nemá (což se ale těžko prokazuje), důvodem pro výpověď pak může být nadbytečnost.¹⁹

Výše příspěvku se neodvíjí od předcházejícího příjmu. Pokud se rodič rozhodne pečovat o dítě a chce pobírat příspěvek, musí si vybrat, jakým způsobem ho bude čerpat. Má tři možnosti: tzv. rychlé čerpání (vyplácí se do dvou let věku dítěte a částka je 11 400 Kč), klasické čerpání (do 3 let věku dítěte a částka činí 7 600 Kč) a pomalejší čerpání (do 4 let věku, přičemž do 21. měsíce se vyplácí 7 600 Kč a poté do 48. měsíce 3800 Kč).²⁰

Kratší variantu, tedy rychlé čerpání, volí většinou ty ženy, které se nechtějí vzdát své kariéry. „Dlouhá rodičovská dovolená znamená ztrátu praxe, kontaktu s pracovištěm i kvalifikace. Přerušení kariéry z důvodu rodičovské dovolené

¹⁸ Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, par 42

¹⁹ Maule, Jak se neztratit, str. 5

²⁰ <http://www.mpsv.cz/cs/4758>

pro ženu může znamenat riziko přeřazení na méně odpovědné místo, úplný odchod z organizace.“²¹ Kratší RD tedy šance k návratu do zaměstnání zvyšuje. Toto rychlé čerpaní si pravděpodobně zvolí majetnější matky, které si budou moci platit soukromou péčí, protože ve dvou letech dítěte nejspíše neuspějí s nalezením místa ve veřejném zařízení péče o děti.²²

MD/RD a přivýdělek/podnikání

Pokud si chce rodič při rodičovské dovolené přivydělat, je mu to umožněno, ale musí zachovat jisté podmínky.

Pro původního zaměstnavatele může žena na mateřské dovolené, která pobírá peněžitou pomoc v mateřství, pracovat pouze formou dohody o provedení práce či dohody o provedení činnosti. Dle zákona²³ ale nemůže vykonávat činnost uvedenou v původní smlouvě. Práci pro jiného zaměstnavatele lze vykonávat také na základě „dohody“. Pokud chce matka vykonávat výdělečnou činnost, a to stejnou práci, jakou měla u původního zaměstnavatele, lze to jen s jeho souhlasem. Omezení se nevztahuje na některé profese.

Zákon o státní sociální podpoře²⁴ stanovuje pravidla pro výdělek na rodičovské dovolené, při pobírání rodičovského příspěvku. Rodič se může vrátit do práce ke svému původnímu zaměstnavateli a výše výdělku není omezena. Ovšem aby rodič neztratil nárok na pobírání příspěvku, musí být zajištěna péče o jeho dítě jinou zletilou osobou. Zákon omezuje dobu, na kterou se může dát dítě do jeslí, školky či obdobného zařízení a to následovně: dítě do tří let nesmí navštěvovat zařízení více jak pět kalendářní dnů, dítě nad tři roky může být

²¹ Čurdová, Analýza dostupných informací, str. 29

²² <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=286&lst=120>

²³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, par. 13

²⁴ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, par. 30

v zařízení každý den, ale maximálně na čtyři hodiny denně, nebo nanejvýš pět dnů v kalendářním měsíci.

V případě nezaměstnaných matek existuje šestiměsíční ochranná lhůta. Pokud žena nastoupí na MD v této lhůtě, počítají se jí mateřské dávky úměrně předchozímu příjmu.²⁵

Od roku 2001 může díky novelizaci zákoníku práce na rodičovskou dovolenou nastoupit i otec. Má nárok čerpat rodičovský příspěvek, přestože je doma s dítětem matka. Oba současně ale čerpat podporu státu nemůžou. Tzn., pokud čerpá matka peněžitou pomoc v mateřství, otec nepobírá rodičovský příspěvek. Otec může matku vystřídat na MD i RD ale až od sedmého týdne po porodu. Je umožněno i opakované střídání.

Vrací-li se matka do práce po mateřské dovolené do práce či rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (28 a 37 týdnů), musí ji zaměstnavatel zařadit na předchozí práci včetně stejného pracoviště. Pokud to není možné (práce odpadla, pracoviště je zrušeno), zaměstnavatel může ženu zařadit „jen“ podle většinou obecněji stanoveného předmětu činnosti uvedeného v pracovní smlouvě. Pokud se žena či muž vracejí do práce až po skončení RD, postačí zaměstnavateli jejich zařazení na místo odpovídající pracovní smlouvě.²⁶

„Česká republika je sice zemí s nejdelší ochrannou lhůtou (3 roky), po které je zaměstnavatel povinen rodiče znovu zaměstnat, ale je také zemí, kde tato ochranná lhůta nejčastěji v praxi nefunguje! Zhruba polovina žen se totiž

²⁵ Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, par. 42

²⁶ <http://www.mpsv.cz/cs/4>

v době, kdy na to mají nárok (do tří let věku dítěte), nevrací k původnímu zaměstnavateli“²⁷

2.1.2. Pracovně-právní ochrana rodičů

Rodiče jsou v české legislativě velmi dobře chráněni. Rodiče mají nárok na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Těhotné ženy nemohou být zaměstnány na určité práce a nesmí být zaměstnány prací přesčas. Zaměstnavatel by měl kojícím ženám poskytnout zvláštní přestávky ke kojení. Osobě pečující o dítě do 15 let, žádající o úpravu pracovní doby či zkrácený úvazek, by měl zaměstnavatel vyhovět, pokud tomu nebrání provozní důvody. Rodiče pečujícího o dítě do osmi let a osamělého rodiče pečujícího o dítě do 15 let nesmí zaměstnavatel bez jeho svolení vysílat na služební cesty. Přeložit je může jen na jejich žádost. Rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, ženou na MD či RD může jen ve výjimečných případech. Zaměstnavatel by měl přihlídnout k potřebám rodičů při plánování pracovních směn. Tyto nároky jsou uvedeny v Zákoníku práce. Ve skutečnosti, ale nárok na práci na zkrácený úvazek či přizpůsobení pracovní doby nemusí být mezi zaměstnanci příliš znám a navíc nemusí být zaměstnavateli respektován.

Otázkou ale je, do jaké míry je tato ochrana efektivní a zda nebrání ženám v návratu na trh práce. Z mladých žen se tak můžou stát pro mnohé firmy neatraktivní zaměstnankyně. Zaměstnavatelé můžou chápat ženskou pracovní sílu jako méně stabilní a výkonnou.²⁸

2.1.3. Služby péče o děti předškolního věku

Aby matka mohla zkombinovat své potřeby v profesním a rodinném životě, služby péče o děti předškolního věku jsou cestou, jak toho dosahovat.

²⁷ <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=315&lst=120>

²⁸ Dudová, Nové šance a rizika, str. 27

Pokud potřebuje svěřit své dítě do péče, má na výběr jak státní instituce, tak i soukromá zařízení. Institucionální péče je, zvláště ve větších městech, nedostatečná a alternativní způsoby se rozvíjejí jen pomalu.

Institucionální péče o děti

Jesle

Do těchto zdravotnických zařízení, dle vyhlášky Ministerstva zdravotnictví ČR²⁹, jsou umisťovány zpravidla děti do tří let věku. Jesle jsou řazeny mezi „zvláštní dětská zařízení“ a navazují na péči v rodině a zabezpečují všestranný rozvoj dítěte.

V polovině devadesátých let byla porodnost na nízké úrovni. To mělo za následek rušení zařízení denní péče o děti předškolního věku, zejména o děti do tří let. Kvůli následnému vzestupu porodnosti dochází v současné situaci k tomu, že některé regiony trpí problémem nedostatku takovýchto zařízení. Z tisícovky jeslí nyní funguje jen několik desítek. Jedním z důvodů, proč došlo k tak masivnímu rušení těchto zařízení, jsou velké nároky na hygienickou kvalitu i finanční náročnost provozu. Jesle totiž nejsou financovány ze státního rozpočtu a tak jsou odkázány na jiné zdroje: peníze od obce, od rodičů a sponzorské dary. Ceny za péči, kterou musí zaplatit rodiče, se zpravidla pohybují ve výši 800 - 4.500 Kč za měsíc.³⁰ Pro mnoho rodin tedy může být umístění dítěte v jeslích velkým zásahem do rodinného rozpočtu.

Důvodem, proč sít' zařízení nereaguje na zvýšenou poptávku je mj. i to, že obce nejsou motivovány ke zřizování zařízení, neexistuje totiž z právního hlediska norma ukládající obcím takovou povinnost a samy obce jsou velmi opatrné, protože neví, zda se nejedná jen o dočasnou populační vlnu.³¹

²⁹ Zákon č. 242/1991 Sb.

³⁰ <http://www.mpsv.cz/cs/4>

³¹ Kuchařová, Péče o děti, str. 41

Jesle jsou soustředěny do několika větších měst. Výjimečně mimo krajská města a Prahu. Rodičům se nevyplatí dovážet své děti do těchto měst a tak důvodem snižování počtu zařízení může být i nezájem ze strany rodičů. Mimo to, řada z nich preferuje osobní péči o dítě.

O osmdesát procent dětí do tří let věku je pečování výhradně celodenní péčí rodičů. V 18 % jsou děti hlídány prarodiči, nebo soukromou osobou. V pouhých 2 % případech děti navštěvují instituci, tedy jesle nebo mateřskou školu.³² V současné době navštěvuje jesle 1 % dětí mladší tří let.³³

Takto malé děti mohou nastoupit do MŠ, ale praxe může být taková, že tato zařízení sice přijmou dítě, ale pro kapacitní nebo jiné důvody o něj nepečuje. Rodiče zatím proto, aby měli místo v mateřské škole zajištěné, až dítě dosáhne věku tří let, platí služby, které ve skutečnosti nevyužívají.

Řešením této situace by mohla být kombinovaná zařízení jeslí a mateřských škol. Mj. jako alternativa začleňování dvouletých dětí do stávajících MŠ, které se příliš neosvědčilo a s níž nesouhlasí většinou ani sami pracovníci mateřských škol.³⁴

Mateřská škola

Dle vyhlášky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR³⁵ je mateřská škola předškolní zařízení navazující na výchovu dětí v rodině a v součinnosti s ní zajišťující všestrannou péči dětem zpravidla ve věku od tří do šesti let, případně do doby jejich nástupu do základní školy. Zřizovatelem je zpravidla obec, může to být také církev nebo soukromý zřizovatel.

³² <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=315&lst=120>

³³ Kuchařová, Péče o děti, str. 68

³⁴ Kuchařová, Péče o děti, str. 11

³⁵ Školský zákon č. 561/2004 Sb.

Stejně jako u zařízení typu jeslí, i zde má vliv na nynější početní stav prudký nárůst porodnosti v poslední době, kterému předcházelo rušení těchto zařízení v devadesátých letech.

Dostupnost péče v těchto zařízeních se mění dle velikosti města, v neprospěch měst větších, kde poptávka převyšuje nabídku. Zejména pokud jde o děti, jejichž rodiče pobírají rodičovský příspěvek a umísťují své dítě do školky jen na omezený čas. „Pouze v 58 % obcí je dostupnost MŠ reálná pro všechny zájemce.“³⁶

A čím mladší dítě je, tím těžší je situace. Více než 90 % dětí, které dochází do tohoto zařízení, jsou čtyř a pětileté děti.³⁷ Podíl na tom má bezúplatné vzdělání pro předškolní děti, které bylo zavedeno v roce 2005.

Výběr poplatku za docházku do mateřské školy se liší dle velikosti obce. Zatímco v obcích nad dva tisíce většina školek vybírá poplatek, v nejmenších obcích do pěti set obyvatel v každé čtvrté MŠ rodiče za docházku neplatí.³⁸

Placení poplatků ve státních školách není problémem pro většinu českých rodin. Jiná situace je však v soukromých mateřských školách. Ty jsou pro finanční náročnost často pro rodiče nedostupná.

Ačkoli počet narozených dětí stále přibývá a pravděpodobně k tomu bude docházet i v následujících letech. Stát neřeší tuto situaci navýšením zařízení, ale upravuje předpisy, které se týkají soukromé péče v rámci živnostenského oprávnění. Může se tak stát, že řada rodin s nižšími příjmy nebude moci umístit své dítě do finančně náročného soukromého zařízení, ale ani do finančně dostupného a kvalitního.

³⁶ Kuchařová, Péče o děti, str. 47

³⁷ Kuchařová, Péče o děti, str. 80

³⁸ Kuchařová, Péče o děti, str. 20

Alternativní formy péče

Kvůli limitům využití institucionálních forem péče, jejich ztíženou dostupností a malou pružností, také pro větší flexibilitu zaměstnání a dynamičnost denního života, zvyšuje se poptávka po alternativních formách péče, které nejsou zajištěny státním sektorem.

Soukromý sektor

Služby péče Soukromých zařízení jsou provozovány na základně vázané živnosti „Péče o dítě do tří let v denním režimu“. Služba, jejíž okrajovou činností je hlídání, lze provozovat prostřednictvím volné živnosti „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost.“ Obojí spravuje zákon o živnostenském podnikání.

V České republice je tato péče poměrně novou záležitostí a její rozšíření a využívání je prozatím spíše sporadické. Službu nabízí cca. 90 zařízení a na Prahu připadá 50 z nich. Je tedy patrná disproporce mezi hlavním městem a dalšími regiony³⁹. Ale díky odstraňování legislativních a dalších překážek, se objevují stále nová zařízení. Vznikají často iniciativou mateřských center, nebo žen s pedagogickou praxí.

Do této kategorie lze zařadit individuální péči poskytovanou chůvou. Je mnohem flexibilnější a dokáže se více přizpůsobit aktuálním potřebám a požadavkům konkrétního dítěte a jeho rodičů. Chůva pečuje o dítě či děti většinou v jejich domácím prostředí a dochází tedy do rodiny za dítětem. Často se tyto chůvy pohybují v rámci „šedé ekonomiky“.

Rodiče mohou také využít služeb agentur pečujících o děti, poskytující své služby na základě živnosti péče o dítě do tří let věku v denním režimu, také na

³⁹Kuchařová, Péče o děti, str. 132

základě volné živnosti poskytování služeb pro rodinu a domácnost nebo zprostředkování služeb.

Nekomerčně poskytované služby- mateřská centra

Oblíbenost mateřských center stále roste a jejich služeb využívá stále více rodičů. Centra rozšiřují své aktivity a jejich počet se rychle rozrůstá. V Síti mateřských center je registrováno přes 300 zařízení. Rozsah jejich služeb je velmi široký. Hlavní funkcí center je umožnit sdružování rodičů s malými dětmi a vytvářet prostor pro společné aktivity rodičů a dětí. Jsou zdrojem informací. Pořádají se zde i přednášky pro rodiče na témata pro ně aktuální. Rodiče si vyměňují zkušenosti, informace a dochází ke snižování pocitu sociální izolace, která může při mateřské či rodičovské dovolené vznikat. Přitom může být poskytnut prostor pro vzájemnou výpomoc.

Současná legislativa neumožňuje centrům poskytovat službu hlídání jako takovou. Hlídání dětí je spíše okrajová služba a to např. při akcích a aktivitách pořádaných centry. Často si nechávají matky krátce pohlídat jinou matkou či známou přímo v zařízení a to bez finanční odměny.

Jedním ze zařízení pro péči o děti je i firemní jesle a školka. Ty jsou ale u nás stále v nedostatku. V 80. letech dvacátého století tvořily zhruba čtvrtinu jeslí a školek, ty ale krátce po roce 1989 zanikly. V současné době vláda apeluje na opětovné zavedení, ale jejich výstavbu finančně nekompensují. Vedení některých firem pochopilo, že je výhodné podporovat tímto způsobem své kvalifikované pracovníky, ale pro legislativní a finanční bariéru tyto zařízení nově nevytvářejí. Spíše volí cestu finanční pomoci školkám existujícím či finanční

podporu zaměstnancům na zaplacení péče o jejich děti v době výkonu zaměstnání.⁴⁰

Návrhy prorodinného balíčku

Na nekomerčním základě mohou být provozovány i miniškolky. MPSV předložilo návrh k realizaci miniškolek ve formě prorodinného balíčku, který byl schválen v roce 2008. Na miniškolky by se nemělo vztahovat hygienické a prostorové požadavky požadované na provozovny obecně. Mělo by tedy být snazší jejich zřízení. Služby by se měly poskytovat nejvýše pro 4 děti ve věku od 6 měsíců do 7 let. Do tohoto počtu dětí se započítávají i vlastní děti pečovatelky ve věku do 7 let.

Dalším návrhem prorodinného balíčku na cestě ke sladění rodiny a práce je „Vzájemná rodičovská výpomoc“. Jde o poskytování péče o děti evidovaným poskytovatelem v jeho domácnosti za limitovanou úplatu. Na rozdíl od miniškoly, poskytovatel této služby musí pečovat o jedno vlastní dítě mladší sedmi let. To by tedy byla šance k přivýdělku pro matky na mateřské či rodičovské dovolené. Celkový měsíční příjem může činit až 15 000 korun měsíčně, přičemž matce zůstane nárok na rodičovský příspěvek.⁴¹

⁴⁰ <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=321&lst=120>

⁴¹ <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5896/19112008.pdf>

3. Ženy a muži na trhu práce

3.1. Bariéry genderových předsudků

„Jedním z předpokladů fungující společnosti stojících na základech demokracie jsou rovné příležitosti všech osob v přístupu ke vzdělání, zaměstnání, zdrojům veřejných financí a zdrojům veřejné moci bez rozdílu pohlaví, rasy, sexuální orientace, náboženského nebo politického smýšlení. Pokud neexistuje tato rovnost, pak nastává diskriminace.“⁴² Diskriminace je rozlišování, které někoho poškozují, je to také neuznávání rovnosti jednoho člověka s druhými ale také omezování nebo popírání práv určitých kategorií obyvatelstva. Rovnost všech občanů a občanek České republiky je obsažena zejména v Listině základních práv a svobod.

I když dochází k diskriminaci žen i mužů, často jsou to právě ženy, které se mohou setkat s nerovným přístupem ve vzdělání, v politice, v rozdělení práv a povinností v rodině, mohou se setkat s diskriminací před vstupem do zaměstnání i přímo v zaměstnání, kdy může jít o platovou nerovnost či nerovné pracovní podmínky.

Při přijímacím pohovoru se může stát, že se zaměstnavatel bude ptát zájemkyně na věk, počet dětí, plány v soukromém životě, ačkoli by ho to nemělo zajímat a je to přímo zákonem zakázané.⁴³ Na základě jejích odpovědí ji může zaměstnavatel vyloučit z výběrového řízení bez ohledu na to, jaké úroveň vzdělání dosáhla či jakou má odbornou kvalifikaci a praxi. Pak je to diskriminační jednání na základě předsudků, které zaměstnavatel má.

⁴²Pleskotová, Průvodce na cestě, str. 19

⁴³Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb, par. 12

Ženy s malými dětmi vracející se po mateřské či rodičovské dovolené na pracovní trh a ucházející se o zaměstnání, se tedy mohou setkat s řadou předsudků ze strany zaměstnavatele. Někteří zaměstnavatelé mají stereotypní názory na pracovní schopnosti těchto žen. Mohou si myslet, že dočasně ztratily své pracovní návyky a proto se nebudou moci řádně zapojit do pracovního procesu. Ženy s malými dětmi ale musí stále organizovat a plánovat rodinný chod. Často také řada zaměstnavatelů předpokládá, že matka automaticky ztratila část své kvalifikace kvůli tomu, že byla dlouho doma. Ne vždy je tento názor objektivní. Mnoho žen udržuje kontakt se svým oborem a během mateřské či rodičovské dovolené se dál vzdělává. Překážkou lepšího udržení kontaktu s profesí může být nedostatek služeb zajišťujících hlídání dětí a nedostatečná nabídka flexibilních forem úvazků a jejich nízkého platového ohodnocení. Často bude s nemocným dítětem doma. Další z předsudků ze strany zaměstnavatele. Neuvědomí si, že na tyto případy mohou být ženy předem připravené a může je v ošetřování například zastoupit partner. Zaměstnavatelé také mohou předpokládat, že pracovnice jako matka s malými dětmi nebude časově flexibilní, bude odmítat přesčasy a nebude chtít jezdit na služební cesty.

V souvislosti s rovnými příležitostmi v zaměstnání se také mluví o nerovnosti v platovém ohodnocení a nízkém obsazení řídicích pozic ženami. Může to být tím, že ženy vydělávají na stejně vysokých pozicích méně než muži, ale také tím, že ženám se nemusí dařit dostat se na lépe placené místo.

„Jestliže z údajů ČSÚ stabilně vyplývá relace výdělků žen ve srovnání s muži ve výši zhruba 75 %, potom v managementu tato relace klesá na zhruba 50 %. Výdělková nerovnost se koncentruje do pracovních pozic, na kterých jsou mzdové a pracovní podmínky předmětem individuálního vyjednávání,

nejsou dány kolektivní smlouvou nebo vnitropodnikovým předpisem jako u většiny zaměstnanců.“⁴⁴

Je možné, že ženy se mzdově podbízejí při uzavírání pracovních smluv a nemají dostatek informací o mzdách jejich kolegů. Možná jim až tolik nezáleží na vyšší mzdy, jako možnosti seberealizace v takovéto pozici. Možnou bariérou v dosažení řídicích funkcí, mohou být předsudky o tom, že muži jsou vhodnější pro zodpovědnější a odbornější pozice. A to kvůli vlastnostem, které společnost přisuzuje mužům, jako je racionalita, přirozená autorita a logické myšlení. „Ženy jsou jednoznačně označovány za citlivější, méně nadané na logické a technické myšlení a mající často problém s dosažením autority v pracovním týmu. Za ženské vlastnosti jsou považovány zejména: citlivost, empatie, diplomacie.“⁴⁵

Výzkum VÚPSV nepotvrdil tezi o vytěsnění žen ze strategických rozhodovacích pozic. Nízký podíl žen je dán jejich soukromým životem a náročností sladění rodinných povinností a úspěšnou kariérou v řídicí funkci, která je časově velmi náročná a vyžaduje věnování veškeré energie.⁴⁶

Podpora zrovnoprávnění žen na trhu práce by měla začít porozumění jejich potřeb. Měla by se rozšířit síť služeb péče o děti a pomoci ke zvýšení sebevědomí žen a podporou při harmonizaci rodinných a pracovních povinností. Společnost by se také měla zbavit předsudků o tom, že ženy jsou méně stabilní a výkonná síla a že muži jsou zaměstnanci, kteří nemají jen pracovní ale i rodinné povinnosti.

⁴⁴ Vlach, Gender v managementu. Vyhodnocení analýz a návrhy na opatření, str. 72

⁴⁵ Dudová, Gender v managementu: kvalitativní výzkum, str. 13

⁴⁶ Vlach Gender v managementu. Vyhodnocení analýz a návrhy na opatření, str. 73

3.2. Pomoc partnera

Zda se žena úspěšně zapojí do pracovního trhu a zda bude moci úspěšně sladovat rodinné a pracovní povinnosti, to záleží na mnoha okolnostech a možnostech, kterou rodina má. Spolupráce partnera je jedním z faktorů, který by měl mít pozitivní vliv na tyto snahy.

Žena pečuje o domácnost, muž je chlebovárcem rodiny. Tak by se dal nazvat klasický model vnímání role ženy a muže. Dříve to byl fungující model, ale dnešní doba ženám dovoluje více jak dříve, realizovat se jak ve svém osobním, tak profesním životě. Mohou si vybrat, do jaké míry se budou věnovat své profesi a nakolik rodině. V České republice tvoří ženy přes 40 % pracovní síly, takže už to nejsou výhradně muži, kdo živí rodinu. Často je to ekonomická nutnost, aby oba partneři přispívali do rodinného rozpočtu. Přesto tento klasický model stále zůstává zakořeněn.

Oba rodiče pociťují napětí mezi časovými požadavky práce a rodinnými závazky. Ženy se však mohou potýkat s větším tlakem, protože na nich závisí kromě zaměstnání, v případě pracujících matek s malými dětmi, i péče o děti a domácnost. Spolupráce partnera může mít často charakter „záskoku“ o víkendu. Může to být také proto, že mnohdy je to muž, kdo převezme finanční zajištění rodiny na sebe a své práci obětuje mnohem více času, v případě, že žena nastoupí na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Rodinné příjmy se v tu chvíli mohou totiž znatelně snížit. Ženy tedy své plány a pracovní úvazky přizpůsobují rodinným povinnostem. Naproti tomu muži přizpůsobují svůj osobní život své profesi. Čím více tedy muži pracují, tím více ženy musí pečovat a omezovat své pracovní nasazení.

Dělba práce

Ochota manžela podílet se na péči o děti a domácnost znamená podporu ve sladění pracovních a rodinných závazků.

Subjektivní pocit nedostatečnosti spolupráce ze strany partnera vnímá jedna třetina žen. Větší zapojení partnera by tyto ženy požadovaly nejen při péči a výchově dětí, ale i v chodu domácnosti a vykonávání domácích prací.⁴⁷

Stále více žen nesouhlasí se stereotypními očekáváními a probírají se svými parterky možnosti péče o dítě. Vedou diskuze o tom, že by on mohl být jistý čas hlavním pečovatелеm o dítě, nebo o rozvržení rolí v rodině či rozdělení domácích povinností. Začíná být obvyklé, že role parterů se prolínají. „Rovnocennost obou partnerů se projevuje tím, že nerozlišují, kdo z nich by se měl starat o děti či domácnost, nebo kdo zůstane s dítětem na rodičovské dovolené- střídají se podle svých časových a jiných možností.“⁴⁸

Partner na rodičovské dovolené

Dle výzkumu EuroProfis z roku 2007 uvedlo 77 % dotázaných žen, že by muži mohli nebo dokonce měli zůstat na rodičovské dovolené, pokud by to vyhovovalo členům rodiny. Po vzájemné dohodě by byla možná i střídavá péče. Této možnosti by využily, v případě, že by to vyžadovala finanční situace rodiny. Argumentovaly také sociálně- společenskými důvody. Jako cesta k rovnoprávnosti muže a ženy ve výchově, upevnění vztahu v rodině, pochopení partnera o důležitosti činností v domácnosti, zavedení nových prvků do výchovy.⁴⁹ Některé ženy ale nemusí mít důvěru ve schopnosti svých parterů, jsou přesvědčeny o nenahraditelnosti mateřské péče, nebo se bojí negativní reakce svého okolí.

⁴⁷ Šťastná, Rodina a zaměstnání, str. 49

⁴⁸ Čurdová, Analýza dostupných informací, str. 14

⁴⁹ Čurdová, Analýza dostupných informací, str. 14

Pro srovnání, jiný výzkum (VÚPSV 2007) se dívá na tuto věc z jiného pohledu. Jen menšina respondentů považuje za normální situaci, když muž pečuje doma o malé děti, zatímco žena pracuje. „S výrokem 'je v pořádku, když muž pečuje doma o děti a žena chodí do práce' nesouhlasilo zhruba 67 % mužů a 61 % žen.“⁵⁰

Pokud se partneři dohodnou, že otec zůstane s dítětem na rodičovské dovolené, bude patřit mezi 1-2 % těchto otců.⁵¹ Před okolím možná budou muset rodiče své rozhodnutí obhajovat. A to nejen před svými kamarády a sousedy, ale i rodinou. Můžou se setkávat se stereotypními názory o matce „kariéristce“ či „krkavčí matce“ a partnerovi může hrozit degradace v hodnocení jeho mužství.

Jsou muži, kteří nepobírají příspěvek při rodičovské dovolené, přesto pečují o dítě. Ti jsou ve statistikách těžko zaznamatelní. Jsou to muži, kteří pracují na částečný úvazek nebo jsou samostatně podnikající a jen snížili své pracovní aktivity. Pečující otce bychom možná i našli mezi těmi, kteří pobírají invalidní důchod.⁵²

Inspirace systémem skandinávských zemí

Přínosem otců na rodičovské dovolené je snazší návrat matek na pracovní trh, podpora rovných příležitostí a souladu rodinných a pracovních povinností. Pokud by byla matka nahrazena po krátké době v péči o dítě otcem, mohla by se dříve navrátit ke své pracovní profesi a nemusela výrazně přerušovat pracovní kontinuitu. Tím by se zvyšovaly její šance na úspěšný návrat na trh práce. Pokud je totiž žena doma s dítětem příliš dlouho, může ztrácet styk s oborem a se zaměstnavatelem. Po ukončení rodičovské dovolené pak může

⁵⁰ Šťastná, Rodina a zaměstnání, str. 42

⁵¹ Kuchařová, Zaměstnání a péče o malé děti, str. 46

⁵² Abc feminismu, str. 60

na ženu čekat výpověď kvůli zrušení jejího místa, či pracoviště. Ve velkých městech mohou ženy o své místo přijít, když mateřská škola z kapacitních důvodů nevezme dítě do péče. Matka pak musí zůstat s dítětem doma, přičemž uběhne tříletá lhůta, po kterou je zaměstnavatel povinen držet ženě pracovní místo. Tak o něj může žena přijít. Kdyby ji partner na určitou dobu nahradil, mohla by se snadněji navrátit.

Motivací k využití rodičovské dovolené otci by mohl být systém fungující na principu rodičovské kvóty a principu odvozování dávky za péči v poměru k předchozímu příjmu ze zaměstnání.⁵³ Stanovit dostatečně vysokou kompenzaci ušlého výdělku během čerpání rodičovské dovolené tak, aby ten z partnerů s vysokou mzdou (obvykle muž) nebyl jejím čerpáním znevýhodněn. Současná situace otce příliš nemotivuje, o čemž vypovídá nízké procento otců, kteří zůstávají doma s dítětem a pečují o něj.

Rodičovská kvóta znamená jakousi rezervaci času pro druhého rodiče a využívání tohoto systému vedlo v roce 1998 v Norsku k zapojení 80 % otců. Ve Švédsku se dnes muži podílejí na rané péči až dvaceti procenty z celkového času. V této zemi je sice rodičovská dovolená kratší, jen 13 měsíců a poté čtyři měsíce s fixním příspěvkem. Výše ocenění je však vyšší, až 90 % platu před narozením dítěte.⁵⁴

V rámci prorodinných opatření je navrhováno zavedení otcovské dávky a otcovskou dovolenou poskytovanou v raném věku dítěte po dobu od několika dnů do přibližně dvou, maximálně tří týdnů. Dávka by byla odvozena od výše platu v rozmezí od 60 do 100 % jeho výše.⁵⁵ Otázkou však je, nakolik může být tak krátká dovolená efektivní.

⁵³ <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=316&lst=120>

⁵⁴ <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=286&lst=120>

⁵⁵ Prorodinný balíček, str. 34

3.3. Pomoc širší rodiny

Nejen spolupráce partnera, ale i pomoc širší rodiny ulehčuje ženám sládit své rodinné a pracovní povinnosti a umožňuje snazší návrat na trh práce. Míra výpomoci v rámci rodiny záleží na blízkosti bydliště a vztazích uvnitř rodiny. V dnešní době panuje trend snižování počtu vícegeneračního bydlení. Po osamostatnění se mladí lidé stěhují do blízkosti rodičů ve 26 procentech.⁵⁶ Jen okolo 3 % dotázaných již nemá žádného žijícího rodiče, ať svého nebo rodiče partnera. Naopak, oba rodiče má 78 % rodin. Pokud žije jen jeden z rodičů, je to častěji matka.⁵⁷

Rodiče pomáhají hlavně v péči o děti, v menší míře s domácností. V mnoha případech mohou být sice blízko, ale jsou dosud zaměstnáni nebo příliš aktivní. Velkou pomocí žen s malými dětmi je možnost nechat si pohlídat dítě. Hlídní babičkou je ulehčení v případě, že si matka potřebuje vyřídit neodkladné záležitosti, vzdělávat se, nebo se připravovat na vstup do zaměstnání v případě mateřské či rodičovské dovolené. Pokud žena pracuje, může se zbavit řady problémů při vodění a vyzvedávání dítěte ze školky, či pokud je dítě často nemocné. Některé ženy jsou nuceny hledat zkrácený úvazek. S hlídáním by mohly přijmout výhodnější plný úvazek. To ale záleží na mnoha dalších okolnostech.

3.4. Flexibilní formy zaměstnání

Ekonomický tlak vyžadující ekonomickou aktivitu obou partnerů a zároveň potřeba žen uplatnit se jak v rodině, tak v práci s sebou přináší nutnost sladování rodinných a pracovních povinností. Jedním ze způsobů jak dosáhnout harmonizace je využití flexibilního pracovního úvazku. Jedná se o úpravu

⁵⁶ Ettlerová, Postoje a zkušenosti, str. 61

⁵⁷ Ettlerová, Postoje a zkušenosti, str. 63

a přizpůsobení pracovní doby, která bude vhodná jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Existují různé formy a každá se hodí pro jiný druh práce.

Zákon pamatuje na rodiče pečující o dítě mladší než 15 let a těhotné zaměstnankyně. Dle Zákoníku práce⁵⁸ mají právo na úpravu své pracovní doby a zaměstnavatel je povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Trh práce směřuje k flexibilitě. Tato flexibilita však není vždy funkční, tzv. pozitivní. Ta je charakterizována oslabením modelu celoživotního zaměstnání na smlouvu na dobu neurčitou, s pevně stanoveným začátkem a koncem. To dává prostor pro nové možnosti skloubení rodinných a pracovních povinností. Tzv. negativní flexibilita naopak vede k nejistotě práce. Flexibilita pracovního úvazku bývá v tomto případě vynucená, je vyžadována stálá pohotovost zaměstnance a dochází k nedobrovolnému zkracování úvazku za účelem snížení nákladů pro zaměstnavatele. Na jedné straně se tedy vyvíjí „pozitivní“ flexibilita, která umožňuje skloubení pracovního a soukromého života a na straně druhé se rozšiřuje „negativní“, kdy se zaměstnanec musí přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele a nemá prostor pro lepší skloubení pracovních a rodinných závazků. V české republice stejně jako v postkomunistických zemích na rozdíl od západní Evropy stále převažují formy „negativní“ nad „pozitivními“⁵⁹

Zákoník práce stanoví celou řadu flexibilních forem zaměstnávání. K nejvíce poptávaným patří práce na částečný úvazek, flexibilní pracovní doba a práce z domova.

Při práci z domova, jinak „homeworking“, si zaměstnanec sám rozvrhuje pracovní dobu. Je mu umožněno pracovat část týdne, nebo celou pracovní dobu

⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, par. 241

⁵⁹ Dudová, Nové šance a rizika, str. 11

z domova. Přínosem je volnost, díky níž si může uspořádat jednotlivé aktivity během dne, ať už se jedná o péči o děti či domácnost nebo koníčky, sport a odpočinek. Nevýhodou tohoto způsobu práce může být ztráta sociálních kontaktů se spolupracovníky a jistá neohraničenost práce od zbytku jiných aktivit.

„Z tohoto hlediska je složitější situace žen, které musí vzdorovat větším tlakům ze strany zbytku rodiny, která od nich často očekává vykonávání domácích prací a péči o ostatní členy rodiny. Rodina totiž někdy u ženy nedovede odlišit role v domácnosti od rolí ženy pracující z domova a obě role ztotožňuje“⁶⁰

Plnění úkolů mimo pracoviště zaměstnavatele umožňuje práce na dálku, neboli „teleworking“. Výměna pokynů i výsledků mezi pracovníkem a zaměstnavatelem probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu, nejčastěji prostřednictvím internetu.

Sdílení pracovního místa více zaměstnanci může být také účinným řešením při sladění rodinných a pracovních závazků. Tato organizace práce umožňuje podílet se na jednom pracovním místě více zaměstnanci. V praxi to může probíhat tak, že se dva pracovníci domluví na pravidelném střídání v průběhu pracovního týdne tak, aby pokryli celou pracovní dobu. Protože zákoník tuto formu úvazku vysloveně neupravuje, může způsobit výkladové problémy.

Mezi formy flexibilního zaměstnání patří také dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti a dále konta pracovní doby. Tato forma počítá se sezonními výkyvy objemu práce, které ovlivňují počet odpracovaných hodin.

⁶⁰ Bierzhová, str. 19.

Mezi další lze uvést pružnou pracovní dobu, volnou pracovní dobu, víkendovou práci a stlačený pracovní týden. Při této formě zaměstnání odpracuje zaměstnanec svou týdenní pracovní dobu ve čtyřech dnech. Zvýšením počtu hodin během týdne získá jeden volný den navíc. Výhodný je pro zaměstnance také flexibilní začátek pracovního dne, kdy si zaměstnanec sám stanoví začátek pracovní doby dle svých potřeb. Může to využít k vyřízení si svých osobních záležitostí. Nelze také opomenout kratší a změněnou pracovní dobu.⁶¹

Ne každý zaměstnavatel může poskytnout rodičům menších dětí některá z opatření. Nemusí to dovolit charakter zaměstnání. Například možnost pracovat doma se netýká 34 % zaměstnanců a možnost volby pracovní směny 24 % zaměstnanců. Práci doma nebo z domova je umožněna vývojem informačních technologií a využívají ji spíše lidé s vysokou kvalifikací. Mnoha lidí manuálně pracujících se tato možnost v jejich podniku netýká.⁶²

Problematicke flexibility spojené s pracovním trhem se u nás málo věnuje, ačkoli by to mohla být cesta k řešení nezaměstnanosti.

To se také odráží na nízkém využití těchto forem zaměstnání. Například v roce 2005 pracovalo na částečný úvazek 4,9 % zaměstnanců. Z toho 8,6 % ženy a 2,1 % muži. Naproti tomu v původních zemích Evropské unie pracuje dvacet procent zaměstnanců na tento typ úvazku. Z toho 36,2 % žen a 7,7 % mužů. Z čísel je zřejmé, že se jedná o ženský typ zaměstnanosti.⁶³

Důvodů nízkého využití zkrácených úvazků je několik. Většina rodin potřebuje pro udržení jistého životního standardu dva plnohodnotné příjmy, proto si často nemohou zkrácený úvazek dovolit. Přitom platové ohodnocení

⁶¹ <http://www.mpsv.cz/cs/5793>

⁶² Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání, str.58

⁶³ <http://www.mpsv.cz/cs/4013>

tohoto úvazku je často menší v poměru k úvazku celému. Chybí také nabídka ze strany zaměstnavatelů. Výjimkou jsou oblasti služeb, telekomunikace, pošty a zemědělství.

Flexibilní úvazky jsou tedy zdrojem nových šancí a možností. Platí za snadnější způsob zvládnání rodinného a profesního života. Velmi vyhovuje ženám, které pečují o malé děti. Tato forma zaměstnání má však svá úskalí. Zaměstnanci hrozí nejistota pracovního místa, horší platové ohodnocení a nižší dodatečné pracovní výhody. Může být zpomalen pracovní postup nebo úplně zastaven profesní růst zaměstnance.

Pro větší rozvoj těchto úvazků a odstranění jejich negativních dopadů na zaměstnance je potřeba zajistit jim nárok na stejná práva a požitky, které mají osoby pracující na plný úvazek. Jedná se hlavně o profesní růst a vzdělávání. Také by bylo vhodné zavést schémata podpory formou dotace, úlev na daních a zvýhodnění v důchodovém systému.⁶⁴

V praxi ale velmi mnoho matek s malými dětmi flexibilní pracovní úvazek využít nemohou. Často mají na výběr pouze mezi plným úvazkem s pevně stanovenou pracovní dobou na určitém pracovišti mimo domov a celodenní péčí o dítě do té doby, než bude přijato do předškolního zařízení.

3.5. Vzdělání a rozvíjení znalostí a dovedností na MD/RD

Dosahovat harmonizace pracovního a rodinného života a zajistit si plynulejší návrat na pracovní trh lze různými způsoby. Pro ženu je výhodné udržovat kontakt se svou profesí, zaměstnavatelem a vzdělávat se během mateřské či rodičovské dovolené. Sebevzdělání by mělo být prioritou

⁶⁴ <http://www.mpsv.cz/cs/4013>

a samozřejmostí, pokud žena nechce ztratit kontakt s oborem, popřípadě chce pracovat v jiné oblasti, než dosud.

Ztrátu odbornosti či specifických znalostí přiznává 67 % žen a považuje ji za obtíž v návratu do zaměstnání. Ženy s vysokou kvalifikací proto méně ochotně a na kratší dobu přerušují svou profesní dráhu.⁶⁵

Pokud se žena může vrátit po mateřské či rodičovské dovolené ke svému původnímu zaměstnavateli, měla by s ním během této doby udržovat kontakt. I z toho důvodu, že ve firmě se mohly dít změny a pokrok šel dopředu. Někteří zaměstnavatelé umožňují kromě účasti na poradách, školeních, setkáních i vzdělání a práci na kratší úvazky. Pro firmy někdy může být větší finanční zátěž zaškolit nového pracovníka na uvolněnou pozici, než vyjít svému zaměstnanci vstříc a pomoci mu ke sladění pracovního a rodinného života. Většinou to bývá ale tak, že iniciativa ze strany zaměstnavatele chybí. Je výhodné udržet si kontakt se svým oborem, byť by to bylo jen na pár hodin týdně a práce byla vykonávána jinde než v původním zaměstnání či jen čtením odborných knih a časopisů.

Mezi možnosti vzdělání patří studium na středních a vysokých školách. Na středních školách rodiče většinou dokončují středoškolské studium, tzv. „dodělávají si maturitu“. Pokud se jedná o obor vysokoškolského studia, pak je nejčastěji využívána kombinovaná forma. Některé obory nabízejí e-learningové programy. Vzdělání je poměrně náročné, především časově, a tak potřebuje rodič od ostatních členů rodiny nejen pomoc ale i jejich podporu a povzbuzení.

⁶⁵Čurdová, Analýza dostupných informací, str. 81

Jedním z vyhledávaných způsobů sebevzdělání jsou kurzy a studia cizích jazyků, různě specificky zaměřené (například účetnictví), rekvalifikační a kurzy práce s počítačem.

Rodiče mohou využít i kurzy podpůrného charakteru. Jsou to nejčastěji motivační aktivizační skupiny. Cílem je dát klientovi přehled o trhu práce, psychicky ho podpořit a naučit ho tzv. měkkým dovednostem- komunikaci a sebereprezentaci. Přestože rodičům často chybí přehled o trhu práce a sebe-důvěra, návštěvnost těchto aktivit není vysoká. Může to být špatnou zkušeností z úřadů práce, které tyto služby sice také nabízejí, avšak „polopovinně“ a ne vždy kvalitně. Ale také tím, že nácvik měkkých dovedností může být pro řadu rodičů ztrátou času.⁶⁶

Někdy se však rodiče mohou potýkat s překážkami, které jim zvyšování kvalifikace zabraňují. Nejčastěji jde o problémy s hlídáním svých dětí, nedostatkem času a nedostatečnou informovaností. V současné situaci mohou být některé kurzy, především jazykové, pro mnohé rodiče finančně nedostupné.

3.6. Orientace na trhu práce

Pro dosažení úspěchu v hledání vhodného pracovního místa je důležité povědomí o trhu práce (např. poptávka po jednotlivých profesích, výše mezd, možnosti pracovat v zahraničí atd.). Šance na nalezení zaměstnání se zvyšují, pokud rodič ví, jakým způsobem a na jakých místech nabídku práce vyhledávat a pokud zvládá záležitosti spojené s ucházením se o konkrétní místo.

Dle průzkumu organizace EuroProfis z roku 2007⁶⁷ našlo cca. třicet procent rodičů své zaměstnání prostřednictvím doporučení od svých přátel. Stejný úspěch byl zaznamenán také při kontaktu samotného zaměstnavatele

⁶⁶ Čurdová, Analýza dostupných informací, str. 57

⁶⁷ Čurdová, Analýza dostupných informací, str. 25

uchazečem a reakcí na inzerát především v tisku, na internetu a na vývěskách pracovních úřadů, či podání inzerátu vlastního. Ačkoli získalo zaměstnání díky úřadu práce pouhých osm procent osob, má úřad svou nezastupitelnou roli. Mimo nabídku pracovních míst a rekvalifikací poskytuje i psychologické a právní poradenství. Nabídku volných míst a databází certifikovaných personálních agentur zprostředkovává i prostřednictvím svých webových stránek. V případě, že rodič práci má, nebo je na rodičovské dovolené a chce si najít práci novou, může se stát „zájemcem“ o zaměstnání. Úřad mu tak může nabídnout mimo zprostředkování pracovního místa také rekvalifikaci.

Další z možností je využít nabídek personálních agentur, do kterých se uchazeči registrují. Tyto agentury většinou nabízí své služby i prostřednictvím internetu, který je v současné době jedním z hlavních zdrojů informací.

První nabídka volných míst byla zveřejněna prostřednictvím internetu v roce 1996. Od té doby stoupají počty jeho uživatelů a tím také vzrůstá počet firem, které tímto způsobem hledají nové zaměstnance. Tento způsob také slouží za jakýsi první filtr uchazečů, pokud zaměstnavatel potřebuje aktivního zaměstnance, který je schopen pracovat s výpočetní technikou.⁶⁸

Na internetu jsou specializované portály, kde se soustředí nabídky různých firem, agentur i úřadů práce. Mimo to samotní zaměstnavatelé a státní orgány umisťují na své webové stránky nabídku volných míst. Umět pracovat s počítači a orientovat se na internetu, je pro hledajícího rodiče nespornou výhodou.

Šancí na úspěch rodiče, který hledá vhodné zaměstnání, je být připraven na proces ucházení se o místo. Dobře zpracovaný profesní životopis a motivační dopis bývá výhodou. Lze se do jisté míry připravit i na otázky kladené

⁶⁸ Maule, Jak se neztratit, str. 34

zaměstnavatelem při přijímacím pohovoru. Je dobré také vědět, na které otázky by se zaměstnavatel ptát naopak neměl a být i na to připraven.

4. Attavena o.p.s., projekt „V PRÁCI JAKO DOMA“

Stát se snaží svou rodinnou politikou podporovat slučitelnost rodinných a profesních rolí. Není ovšem jediným subjektem. Mezery v pokrytí služeb se snaží vyplňovat neziskový sektor.

Jedním z projektů, který se orientuje na podporu souladu rodinného a pracovního života a návratu na trh práce pro osoby pečující o malé děti je projekt s názvem „V PRÁCI JAKO DOMA“. Realizuje jej organizace Attavena o.p.s. na šesti okrajových částech Prahy po dobu dvaceti třech měsíců a to od listopadu 2008. Aktivita jsou určeny pro min. 180 klientů a jsou navrženy podle jejich přání a potřeb.

4.1. Charakteristika organizace

Attavena o.p.s. se sídlem v Českých Budějovicích vznikla v roce 2000. Je organizací, jejíž činnost by se dala shrnout do tří oblastí, a to vzdělávání a rozvoj neziskových organizací, podpora a vzdělávání sociálně znevýhodněných osob a podpora kulturních a uměleckých aktivit v oblasti užité grafiky.

Doplňkovými činnostmi je pořádání odborných kurzů, školení a jiných vzdělávacích akcí včetně lektorské činnosti a také grafické a kresličské práce.

Attavena poskytuje následující služby: organizace kurzů, školení, seminářů a konferencí, poskytování služeb na téma: získávání financí pro činnost neziskové organizace, budování image, strategické plánování neziskové organizace, obsah a zpracování informačních materiálů, sestavení a tvorba vý-

roční zprávy organizace, elektronické publikování a práce s Internetem. slední službou je publikační a vydavatelská činnost.⁶⁹

Jeden z projektů- rekvalifikační kurz práce s počítačem, který se zaměřuje mj. na matky s malými dětmi, se jmenuje „V PRÁCI JAKO DOMA“.

Kurz je pro účastníky bezplatný. Projekt využívá prostředků z Evropských sociálních fondů.⁷⁰

4.2. Projekt „V PRÁCI JAKO DOMA“

Cílová skupina projektu „V práci jako doma“

Kurzy jsou otevřeny pro rodiče na mateřské či rodičovské dovolené, popř. rodiče pečujícího o děti v předškolním věku. V případě volného místa může kurz absolvovat osoba pečující o dítě do patnácti let, či osoba pečující o závislého člena rodiny. Přitom platí, že má zároveň trvalý pobyt na území hlavního města Prahy (popř. se zdržuje déle než polovinu roku).

Cíle projektu

Vizí projektu je podpora souladu rodinného a pracovního života a návratu na trhu práce a podpora rovných šancí na trhu práce pro osoby pečující o malé děti. K dosažení těchto cílů je používána řada prostředků. Jedná se o základní a pokročilou výuku dovedností v práci s informačními technologiemi (IT), dále vzdělávání v oblasti podnikání a obchodně- komunikačních dovedností a posílení motivace a sebedůvěry klientů a poskytnutí podpory pro převzetí vlastní zodpovědnosti za nalezení, změnu či vytvoření svého pracovního uplatnění s ohledem na soulad péče o rodinu a práce.

⁶⁹ <http://www.attavena.cz/www/index.php?stranka=o-attavene>

⁷⁰ Projekt je operačním programem Praha Adaptibilita (OPPA), který je zaměřen na vzdělávání a boj proti sociálnímu vyloučení. Má čtyři oblasti, tzv. prioritní osy. Projekt je podpořen v rámci osy číslo dvě: Podpora vstupu na trh práce. Specifickým cílem této prioritní osy je zlepšení dostupnosti zaměstnání pro znevýhodněné osoby a zvýšení jejich účasti na trhu práce.

Obsah projektu

Ke vzdělávacím cílům projektu se vztahují následující aktivity: Na dvanácti rekvalifikačních kurzech práce na počítači se naučí zájemci základní obsluhu osobního počítače a úspěšný klient/ka obdrží osvědčení o rekvalifikaci s celostátní působností. Součástí kurzu jsou dvě lekce Orientace na trhu práce, kde dostanou rodiče praktické informace o tom kde a jak hledat pracovní místo, jak napsat životopis či motivační dopis a jak se připravit na pohovor.

Dalším kurzem je Pokročilá práce s počítačem, v němž lze získat osvědčení ECDL.⁷¹ Projekt realizuje tři tyto kurzy. Další z aktivit je osmnáct Krátkodobých pokročilých kurzů, kde lze dosáhnout znalostí potřebných k tvorbě webových stránek, prezentací, k práci s databázemi a dalšími programy, které jsou nepostradatelné na některých pracovních pozicích.

Do oblasti vzdělávacích cílů lze zahrnout i kurzy s názvem Základy podnikání. Cílovou skupinou jsou lidé, starající se o malé děti a uvažující o podnikání jako o alternativě zaměstnaneckého poměru nebo jako doplňku k péči o rodinu. Od školených odborníků se dozví informace např. o podnikatelském plánu, základech marketingu, managementu a další. Kurz Obchodně-komunikačních dovedností naučí rodiče např. rétorice, time managementu, jak pracovat s verbální a neverbální komunikací a další.

Poradenské a motivační cíle jsou realizovány prostřednictvím individuálního profesního poradenství. Během kurzů se na odborníka mohou obrátit matky či otcové, nacházející se v situaci hledání nebo změny povolání. Cílem je také poskytnout podporu pro převzetí vlastní zodpovědnosti za nalezení či vytvoření svého pracovního uplatnění.

⁷¹ ECDL - European Computer Driving Licence je mezinárodně uznávaná, objektivní a standardizovaná metoda pro ověřování počítačové gramotnosti.

Jedná se také o aktivitu Příklady táhnou. Cílem je zprostředkovat osobní setkání a výměnu zkušeností klientů/ek s lidmi, kteří si prošli podobnou situací a úspěšně ji překonali (např. začali podnikat), nebo s rodiči pravidelně pracují a mohou poskytnout pohled z druhé strany (např. personalisté či zaměstnavatelé).

Protože naprostá většina klientů jsou matky, musí se vytvořit podmínky k tomu, aby šanci na absolvování dostaly i ty, které nemají možnost zajištění hlídání svého dítěte během konání kurzu. Tento problém je řešen hlídáním dětí během výuky vyškolenými asistentkami. Primárně v návaznosti na místa výuky byla také zřízena internetová pracoviště vybavená osobním počítačem pro klientky, které nedisponují počítačem či připojením k internetové síti. Také vývoj a inovace vzdělávacích produktů jsou podpůrné metodické cíle, které zvýší efektivitu a dostupnost služeb.⁷²

Očekávané přínosy pro klienty/ky

Jedním z hlavních přínosů projektu by mělo být vytvoření prostoru, kde si klientky uvědomí, že v situaci, kterou samy procházejí, nejsou samy a že tuto životní etapu mohou úspěšně zvládnout. V průběhu kurzů dochází k seznamování, výměně zkušeností a vytváření neformálních skupinek matek, a to po dobu několika týdnů až měsíců.

Posílení či znovunalezení motivace je dalším z přínosů. Matce, která je delší dobu mimo pracovní proces zvýší úspěšné absolvování celého kurzu sebedůvěru. To se odrazí na aktivním přístupu ke skloubení rodinného a pracovního života. Také je to jeden z předpokladů úspěšného návratu do práce a případně změny oboru i zaměstnavatele.

⁷² <http://www.attavena.cz/jakodoma/?kam=kli>

Důležitým přínosem je zvýšení odborných znalostí v oblasti informačních technologií. Základní kurz je užitečný nejen pro začátečníky, ale i pro ty, kteří pracovali s IT už dříve a kurz jim umožní „dohnat vlak“. Pokročilé kurzy jsou přínosné pro konkrétní pracovní uplatnění a/nebo právě pro výrazné rozšíření příležitostí k lepšímu skloubení práce, rodiny, soukromí ale i např. společenským a komunitním aktivitám.

Mimo to získají absolventi osvědčení o rekvalifikaci či mezinárodního certifikátu, informace o flexibilní pracovní době a zkrácených úvazcích z praxe, zkušenost s hlídáním dítěte, orientace na trhu práce v Praze a schopnost efektivního vyhledávání informací.

U části klientů pomůže projekt přímo řešit jejich obtížnou situaci, u části klientů půjde o preventivní působení.

Projekt probíhá od roku 2008 a jen základní počítačové kurzy absolvovalo téměř devadesát osob. Attavena má bohaté zkušenosti s organizací kurzů tohoto typu už z Jižních Čech, kde působí. Projekt V PRÁCI JAKO DOMA byl první mimo tuto oblast. Proto má organizace zájem na tom, zjistit pomocí výzkumu, jak byl projekt úspěšný a zda měl pro klientky přínosy, které byly zamýšleny.

5. Metodika výzkumu

Výzkum by realizován pomocí polostrukturovaného rozhovoru se 43 osobami, náhodně vybranými, z celkového počtu 87, které kurzy absolvovaly. Vychází se z předpokladu, že projekt V PRÁCI JAKO DOMA měl zjištěny potřeby matek a na ty se snažil reagovat širokou nabídkou kurzů a aktivit. Zejména se jedná o podporu návratu na trh práce a sladování rodinných a profesních rolí. Výzkum má zjistit, zda a jakým způsobem projekt pomáhá matkám v těchto dvou oblastech.

5.1. Cíle výzkumu

Cílem výzkumu je zodpovědět tyto výzkumné otázky:

- 1) S jakými problémy se setkávají účastníci projektu, co by jim v jejich situaci pomohlo a jaká řešení skutečně využívají. Tedy s jakými potížemi se musí vypořádat při sladování rodinných a profesních rolí a při návratu na trh práce.
- 2) Jak pomáhá projekt klientům v jejich situaci a jaké konkrétní přínosy matky zaznamenaly.

5.2. Výzkumné otázky

Polostrukturovaný rozhovor obsahuje uzavřené a otevřené otázky.

Obsah:

1. část- demografické údaje
2. část- otevřené otázky:
 - Jaké vnímají problémy na MD/RD.
 - Co by jim pomohlo k řešení.
 - Jaké prostředky ve skutečnosti používají.
3. část- uzavřené otázky:
 - S jakým očekáváním na kurz šly.
 - Co je motivovalo k absolvování kurzu.

4. část- otevřená otázka:

Jak a v čem jim pomohlo absolvování kurzu.

5.3. Výzkumná strategie a technika

K získání potřebných dat byl využit výzkum provedený prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru.

5.4. Výzkumný vzorek

Rozhovoru se zúčastnilo 43 absolventů kurzů. Ve vzorku se objevilo 42 žen a jeden muž. Ve skupině žen byla jedna samoživitelka a dvě cizinky původem z Ukrajiny.

5.5. Postup výzkumu a analýzy dat

Výzkum byl proveden v roce 2010 pomocí osobních rozhovorů, popřípadě komunikačních programů prostřednictvím internetu. Délka rozhovoru se odvíjela od časových možností klientek, a to od dvaceti do šedesáti minut.

6. Výsledky výzkumu

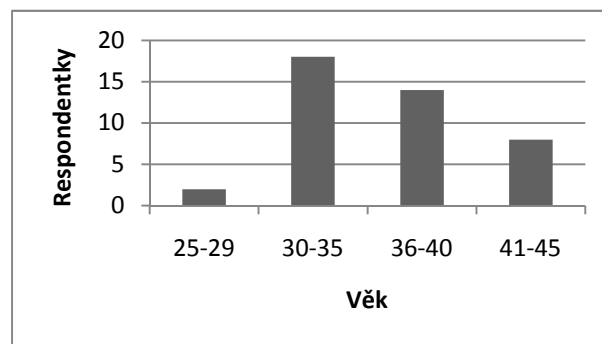
Výsledky výzkumu jsou popsány slovně a pro přehlednost je u některých z nich připojeno grafické znázornění.

6.1. Deskripce výsledků

6.1.1. Demografické údaje

Věk respondentek

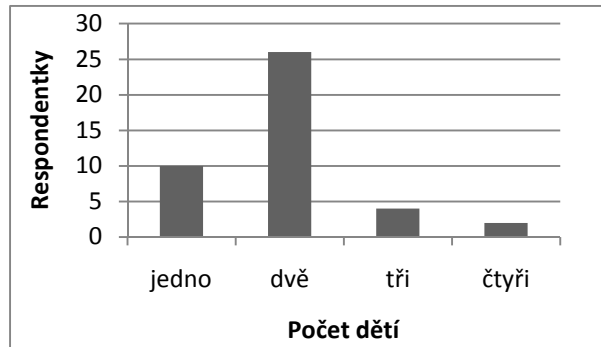
Respondentkám bylo v době výzkumu 28 až 44 let, respondentovi padesát pět. Nejvíce žen bylo ve věku 31 a 37 v zastoupení: pět v případě jedenatřicetiletých a sedm žen ve věku sedmatřiceti. Žádná žena nebyla ve věku 41let. Průměrný věk respondentek bylo 36 let.



Graf 1: Respondentky dle věku

Počet dětí

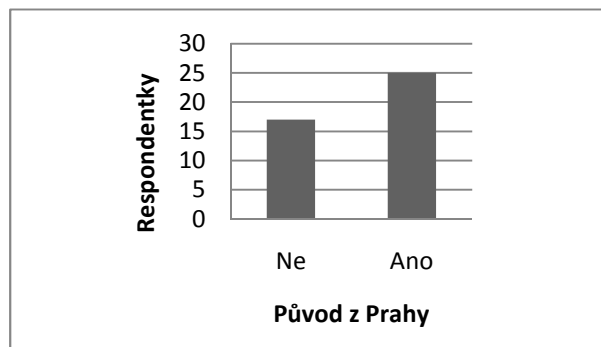
Další otázka zjišťující demografické údaje směřovala na počet dětí. Nejvíce dětí, a to čtyři, měly dvě respondentky. Čtyři ženy se staraly o tři děti, 26 žen (62 %) o dvě děti a 10 matek (24 %) o jedno dítě. Respondent pečoval o dvě děti. V průměru mají všichni oslovení cca. 2 děti (přesněji 1,93).



Graf 2: Počet dětí respondentek

Původ z Prahy

Hlavní město Praha je charakteristické svou vysokou mírou přistěhovavých. V případě absolventek kurzu je to podobné. Do hlavního města přišlo 17 matek (40 %), z toho dvě ženy jsou cizinky a pochází z Ukrajiny. Dvacet pět žen pochází z Prahy a žije v ní (60%).

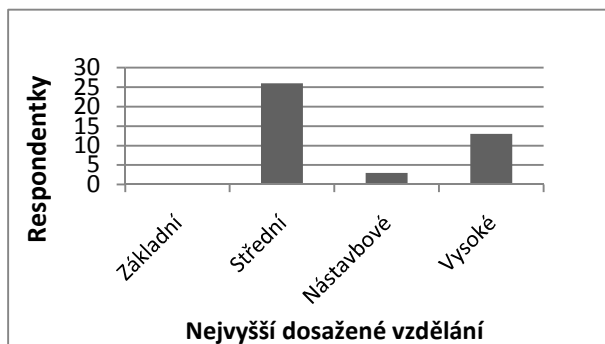


Graf 3: Původ respondentek z Prahy

Nejvyšší dosažené vzdělání

Dle dostupných údajů je oblast nejvyššího dosaženého vzdělání rozdělena do tří skupin: Střední, nástavbové a vysoké. Respondent měl střední vzdělání, stejně tak jako 27 žen (62 %). Do středního vzdělání je zahrnuta

střední škola s maturitou, vyučení a konzervatoř. Třináct z nich vystudovalo vysokou školu a tři absolvovaly nástavbové studium.



Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání všech respondentů

Rodinné soužití

Jedna z dalších otázek směřovala k rodinnému soužití. Zajímalo mě, zda respondentky a respondent žijí s partnerem, ve smyslu toho, zda ještě nějaká osoba přispívá do rodinného rozpočtu, nebo zda jde o samoživitele či samoživitelku. Většina, tedy 41 respondentek, žije s partnerem a pouze jedna respondentka žila jako samoživitelka. Respondent žije v partnerství.

Zaměstnání před mateřskou či rodičovskou dovolenou

Otázka na pracovní aktivitu před mateřskou či rodičovskou dovolenou odhalila trend poslední doby, kdy se ženy před nástupem na MD/RD věnují své pracovní kariéře. Před příchodem potomka mělo zaměstnání 41 respondentek. Jedna žena nastoupila na mateřskou dovolenou ihned po studiu vysoké školy.

Současná situace respondentek

V době, kdy byl prováděn výzkum, bylo 21 (50 %) žen na rodičovské dovolené. Jedenáct z nich si ji naplánovalo jako tříletou a osm na čtyři roky.

Dvě matky požádaly o prodloužení rodičovské dovolené. Jedna z nich až na sedm let z důvodu častých nemocí dětí.

Sedm (17 %) matek se nacházelo v zaměstnaneckém poměru. Čtyři z nich pracovaly na plný úvazek a jedna na částečný úvazek. Jedna absolventka kurzů podnikala a jedné umožnil zaměstnavatel vzít si náhradní volno, dokud nebude moci umístit své dítě do školky. Tyto ženy nebyly v té době evidovány na pracovním úřadu ani nepobývaly na rodičovské dovolené. Respondent byl zaměstnán na plný úvazek.

Sedm respondentek bylo v evidenci pracovního úřadu. Dvě z nich ale pracují „na dohodu“. Jedna z nich se vrátí na své původní pracovní místo, až bude moci umístit své dítě do školky. Pět evidovaných respondentek práci nemá. Další nevzali na konci rodičovské dovolené dvouleté dítě do školky a ona musí čekat půl roku, až její dítě přijmou. Pak teprve může pracovat. S jinými potížemi se setkala další matka. Více než dvacet let před mateřskou dovolenou pracovala v oboru, o který je na pracovním trhu malý zájem. Ke všemu je její dítě velmi často nemocné a jí se nedaří sehnat vhodný flexibilní úvazek. Se zářejícím způsobem chování zaměstnavatele se setkala jedna z respondentek. Dva roky před koncem rodičovské dovolené jí bylo slíbeno, že se bude moci vrátit na své původní místo. Zaměstnavatel však slib nedodržel, a aniž to žena čekala, dostala výpověď.

Ženami v domácnosti bylo v době průzkumu sedm matek. Pro řadu z nich je to stav, se kterým jsou vnitřně ztotožněné, jiné neměly na vybranou. Jedna z matek se navrátí do pracovního procesu, až se děti osamostatní, tedy až si zvyknou ve školce a škole.

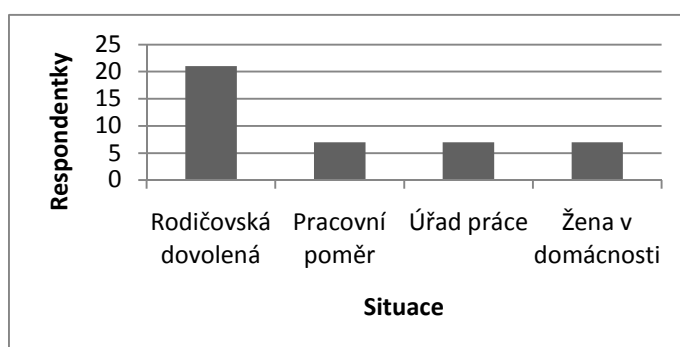
Po šestnácti letech strávených péčí o domácnost a děti se chtěla jedna respondentka začít realizovat jiným způsobem, a to návratem na pracovní trh.

Kvůli špatné zkušenosti s úřadem práce, se další absolventka kurzů rozhodla, že se z něj odhlásí a bude spoléhat na své vlastní síly při hledání pracovního místa.

Jedna z respondentek se dostala do nepříjemné situace vinou toho, že její dítě také nepřijali do školky a ona kvůli tomu přišla o možnost návratu na své původní místo. Našla si jinou práci, ale místo, na které měla nastoupit, bylo mezitím zrušeno.

Jiná respondentka pracovala patnáct let jako technická kreslířka. Tato práce ale už není vykonávána ručně, jako tehdy, ale práce se provádí na počítači ve speciálních programech, které tato matka neovládá.

S hledáním místa ve svém oboru má potíže i respondentka, která podnikala v oblasti kosmetiky. Trh práce je v oblasti jejího zájmu přesycen. K tomu se potýká se zdravotními potížemi, které jí nedovolí provádět některá zaměstnání.



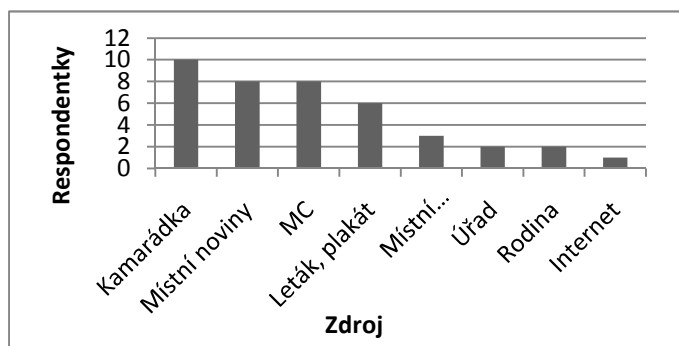
Graf 5: Současná situace matek

Zdroj informací o projektu V PRÁCI JAKO DOMA

Otázka měla zjistit, jaké informační zdroje matkám slouží. Deset žen (23 %) se o projektu dovědělo od své kamarádky, osm (19 %) z místních novin a stejný počet v mateřském centru. Šest žen si všimlo projektu na plakátě či le-

táku. Zdrojem informací byl i místní rozhlas. Ten informoval tři klientky. Mezi další informátory patřila rodina, úřad a jedna žena získala informace o projektu prostřednictvím internetu. Respondenta informovala o projektu rodina.

Graf 6: Zdroj informací o projektu

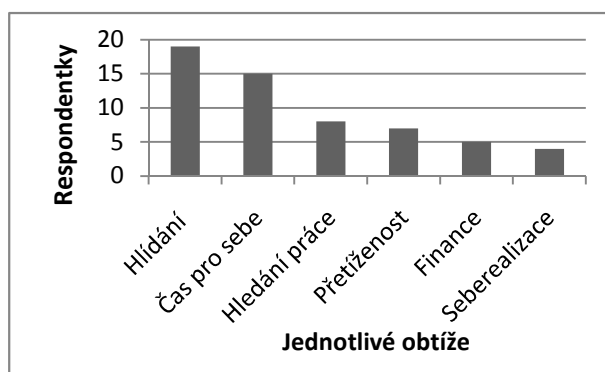


6.1.2. Problémy a potřeby žen s malými dětmi

Další část dotazování směřovala na problémy a potřeby, které matky s malými dětmi vnímaly. Co jim činilo potíže při mateřské a rodičovské dovolené, či při návratu na trh práce. Jak se jim dařilo sladit rodinné a pracovní povinnosti. Jedna z respondentek se k tomuto tématu nevyjádřila.

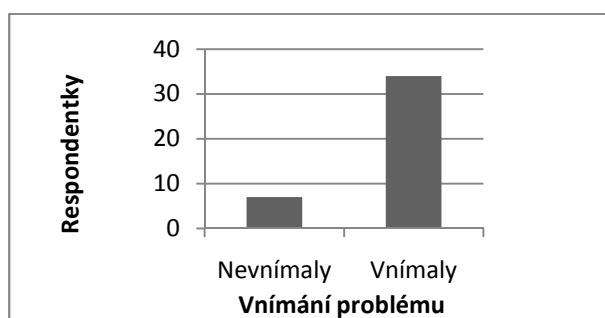
Určité potřeby a problémy vnímalo 34 žen (83 %). Nejvíce omezení pociťovaly ve věci hlídání dětí, a to v devatenácti případech (32). Patnáct matek (25) připustilo, že mají nedostatek času na sebe, své koníčky a přátele. Osm respondentek se potýkalo s těžkostmi při hledání vhodného zaměstnání. Sedm žen se svěřilo, že celá tíha o domácnost a výchovu dětí leží na nich samotných. Nedostatek financí pociťovalo pět oslovených a čtyři měly větší potřebu sebe-realizace.

Mezi další těžkosti patřila například častá nemocnost dětí, která donutila některé matky vzdát se ekonomické aktivity. Překážky spojené s hledáním zaměstnání se týkaly toho, že dotyčná neměla potřebnou praxi, či se setkala s diskriminací ze strany zaměstnavatele z důvodu péče o malé dítě. Další matka ztratila během dlouhé doby, kterou strávila doma s dítětem, schopnost komunikace na odborné úrovni do té míry, že ji to činilo potíže při přijímacím pohovoru. Jedna respondentka vnímala jako velkou potíž ztrátu kontaktu s oborem. Delší doba strávená v domácnosti vyvolalo v několika ženách pocity méněcennosti a sociální izolace. Několik matek také řešilo se svými partnery otázku bydlení.



Graf 7: Oblasti potíží

Sedm žen vnímalo toto období jako bezproblémové. Dařilo se jim sladit své rodinné a pracovní povinnosti. Jedna z nich je ženou v domácnosti, jiná má zajištěné zaměstnání pro skončení rodičovské dovolené. Další přispěla ke spokojenosti možnost víkendových přívýdělků a hlídání dětí babičkami. Dvě podnikatelky se mohly věnovat během období výchovy svých malých dětí své práci.



Graf 8: Vnímání problémů při MD/RD a návratu na trh práce

Potíže s hlídáním dětí

Péče o dítě nerodičovskou osobou

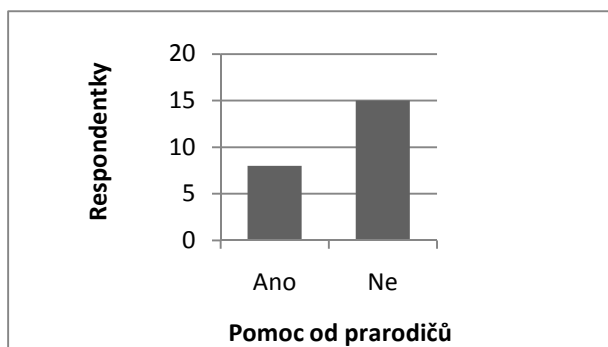
Každá respondentka přikládala různé důrazy na jednotlivé potřeby a problémy. Pro jednu respondentku mohlo znamenat nemožnost pohlídání dítěte babičkou jisté nepohodlí, pro jinou to může být zásadní problém, pokud není k dispozici školka a partner je většinu času v zaměstnání. Nejvíce žen se tedy potýkalo s potížemi s hlídáním dětí. Chybělo jim institucionální zařízení péče o děti ale také pomoc s péčí o potomka ze strany širší rodiny či partnera.

Jedenáct matek zaznamenalo potíže s umístěním dítěte do školky ať už do státní, či soukromé. Jedna z dotázaných měla možnost vrátit se po rodičovské dovolené na původní místo, kde pracovala. Ale protože nevzali její dítě do školky, nemohla do zaměstnání nastoupit a dostala výpověď. Během doby čekání na školku si našla jiné místo, ale to bylo, podle jejích slov zrušeno, dříve než mohla umístit své dítě do zařízení. Nyní je ženou v domácnosti a hledá nové zaměstnání. Ve dvou případech nepřijalo zařízení dítě na kratší dobu, po kterou tam může být, aniž by matka přišla o rodičovský příspěvek. V prvním případě musí matka čekat, až své dítě bude moci umístit do zařízení a pak teprve začne pracovat. Ve druhém případě rodičům přibyla další komplikace. Jejich děti jsou často nemocné a tak matka požádala o prodloužení rodičovské dovolené. Další z matek je nucena dovážet dítě do školky v centru, protože v místě jejího bydliště školku „nedostali“. Jiné ženě poskytl zaměstnavatel náhradní volno. Dvě z respondentek mají zkušenost se soukromou školkou. Obě se shodují, že dávat dítě do tohoto zařízení je finančně náročné a viděly to jako řešení situace, když nemohly využít služeb státní školky. Jedna z matek se setkala s praktikami státních školek. Platila zařízení šest set korun měsíčně, aniž by tam dítě docházelo, proto, aby jí „drželi místo“.

U čtyř dotázaných bylo dítě umístěno ve státní školce bez problémů. V jednom případě zohlednili sourozence, v druhém vzali dítě do péče, až když matka doložila, že má zajištěnou práci. Další matka chce v budoucnu umístit své dítě do soukromé školky. Podle jejích slov není drahá, jedná se spíše o rodinný klub. Jedna jediná respondentka využila jesličky a v jednom případě také využila matka pro péči o potomka služby placené chůvy.

Pomoc širší rodiny

Další z otázek byla směřována na to, zda jsou babičky aktivní v hlídání dětí respondentek. Z dvaceti třech výpovědí, do nichž jsou zahrnuty i respondentky, které nepovažovaly rodičovskou dovolenou a návrat na trh práce za problémovou situaci, v osmi případech babička pomáhala (35 %). V patnácti případech se nepodílela na výchově a čtyři matky přiznaly, že je to pro ně opravdu problém. Pokud matky respondentek nebyly aktivní, často byly příliš zaměstnané, aktivní, nacházely se daleko nebo nemohly pomáhat kvůli svému zdravotnímu stavu. Jedna z respondentek vypověděla: „*V té době by mi ale asi pomohlo, kdybych měla i trochu podporu/pomoc babiček, jenže moje maminka bydlí daleko a je nemocná. A tchýně byla ještě pracující, takže to bylo na mě a manželovi.*“ Jiná žena odpověděla následovně: „*Babičky ne. Jedna babička je vážně nemocná, o tu se staráme my a ta druhá, té je 80 let. Je zdaleka.*“



Graf 9: Pomoc od prarodičů

Spolupráce partnera

Zda partner spolupracuje při chodu domácnosti a výchově dětí, to byla jedna z dalších otázek. Osm žen vypovědělo o svých partnerech, že se zapojují nejen v hlídání ale i v chodu domácnosti. Jedna z respondentek k tomu řekla: „*Oporou mi byl a stále je manžel, ten vlastně od narození Jakoubka obstarává veškeré velké nákupy. S úklidem se dělíme, prostě není to jen na mě, za to jsem strašně ráda.*“ Dva z partnerů, kteří se podíleli na hlídání dětí, měli flexibilní pracovní dobu. Jeden muž vykonával práci v nočních hodinách a tak hlídal, když respondentka navštěvovala kurzy. Jiný otec si bral dovolenou, když se jeho žena účastnila kurzů a děti byly nemocné. Cítil to ale jako velkou nepříjemnost.

Do jaké míry se mohl muž zapojit do rodinných povinností, to záleželo na jeho pracovním vytížení. Partneři, kteří nepomáhali svým manželkám v míře oboustranné spokojenosti, byli často v zaměstnání „od rána do večera“. Třináct rodin fungovalo tím způsobem, že partner živil rodinu a byl vytížen prací. Jeden z otců pracoval v době výzkumu v zahraničí a jeden si přibral ještě další pracovní úvazek.

Ve výzkumu se vyskytli dva otcové na rodičovské dovolené. Jedna z respondentek (má dva syny) se dohodla se svým partnerem, že kvůli jejímu zaměstnání bude on první dva roky doma s dítětem a poté že se vymění. Dítě bylo s otcem od nejtělejšího věku a tak city a náklonnosti projevovalo jemu, což respondentku, jako matku, mrzelo. Chtěl ho „mít pro sebe“. Rozhodla se, že na rodičovskou nastoupí dříve, než plánovala. „*Dnes už bych to tak neudělala*“, řekla. „*Příště bych to vyměnila, abych já byla první doma a otec by péči převzal.*“ Tuto dobu zpětně hodnotí: „*Když jsem se vrátila domů, čekali tam tři usměvaví chlapi v pohodě, i když nebylo vyžehleno a naklizeno*“.

Druhým otcem, který zůstal doma s dítětem, byl samotný respondent. Má dvě děti. Dospělého a adoptovaného pětiletého syna. Toho si vzali, když mu byly tři měsíce. Protože manželka měla stálou práci a on byl v nové práci teprve jeden měsíc, dohodli se, že zůstane s dítětem na rodičovské dovolené doma on a manželka bude živit rodinu. Na dotaz, jak se k tomu stavělo okolí, odpověděl: *„Já nevím, co si povídali mezi sebou moji kamarádi. Zdálo se mi, že se jim to zdá zvláštní. Ale taky jsem se neseťkal s nějakým posměchem nebo opovržením, že dělám ženskou záležitost. Někteří i teda fandili. Říkali, že sami by to asi nezvládli. Člověk tím byl potěšený. Ale do očí vám samozřejmě neřeknou, co si myslí.“* Protože respondent už měl zkušenost s péčí o dítě, nevnímal větší problémy při rodičovské dovolené. Podle jeho slov bylo dítě naprosto hodné, tedy až do věku tří let, kdy se začalo projevovat jeho Já. Dítě bylo vzpurné a vyžadovalo stálou pozornost. Co se týče rozdělení povinností v péči o domácnost, odpověděl následovně: *„Bylo to jednodušší, protože já jsem vařil i předtím. Měli jsme to rozdělený tak, že ona se starala o praní a žehlení a úklid jsme měli tak na půl. A jídlo a nákup potravin jsem se staral já.“* Další otázka směřovala na společenské kontakty. *„Pak už to bylo divný. Kamkoli jsem přišel, byly maminky s malými dětmi. Chodil jsem s klukem ven, do různých kroužků. Všude jsem byl jako jedinej mužskej, takže jsem pak z toho byl trošičku utrápený. Co se týče povídání s těma maminkama, tak těžko jsem se mohl zapojit. Takže trošku se mi stýskalo po pánské společnosti.“* Jedním dechem ale dodává: *„Jednou dvakrát za měsíc jsme s kamarádama někam vyrazili, takže až tolik jsem netrpěl.“*

V jednom případě žila respondentka bez partnera. Po rozvodu se vrátila ke svým rodičům. Jako samoživitelka vnímá jisté finanční potíže, ale větší problémy nemá díky tomu, že bydlí u rodičů. Respondentka přiznává, že jí to usnadnilo život. Může například dávat hlídat své dvouleté dítě.

Nedostatek času na sebe, koníčky a přátele

Patnáct respondentek přiznalo problém s nedostatkem času na své osobní záležitosti. Řada žena uvedla, že zanedbávaly sebe i své koníčky. Jiné dávaly přednost dětem a čas na sebe odsouvaly do pozadí.

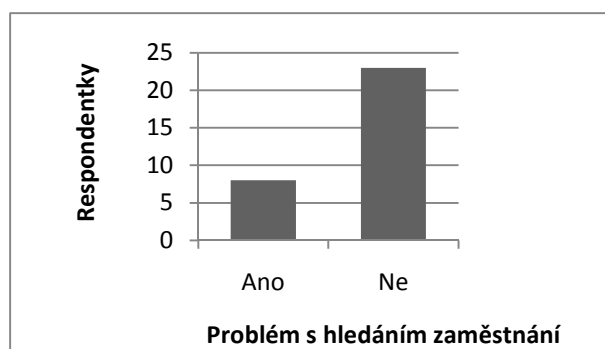
„Čas na sebe nemám od té doby, co se mi narodilo první dítě. Máma, která se věnuje svým dětem, vám řekne, že na sebe čas nemá.“

Jedna z matek uvedla, že až si děti zvyknou ve školce a škole, pak se začne více zaobírat sebou. Další poznamenala, že *„koníčky se opravdu provozovat nedají, ale také mě nebaví tlachat v mateřském centru.“* Svoje aktivity, například studium, vnímá jistá respondentka, na úkor dítěte. O sociálním začlenění vypovídá jedna z účastnic: *„Na rodičovské/mateřské se synkem (5let) jsem první půl roku vnímala jen jeho, asi jako každá máma, poté mi čím dál tím víc scházelo sociální začlenění, v jeho roce a kousek jsem s ním pravidelně začala navštěvovat místní mateřské centrum. Zlepšilo se to, více lidí, povídání, aktivit.“*

Hledání vhodného zaměstnání

Osmdesát žen vnímalo z různých důvodů velké potíže při hledání zaměstnání. Jedna z respondentek pracovala v oboru kosmetiky. Chtěla by si otevřít salon, ale v jejím okolí je velká konkurence a kvůli zdravotním problémům nemůže řadu zaměstnání vykonávat. Jiná žena pracovala patnáct let jako technická kreslíčka. Po dobu mateřské a rodičovské dovolené se způsob práce změnil a tato práce je vykonávána na počítači ve speciálních programech, které ona neovládá. Další respondentka přišla o dvě pracovní místa jen kvůli tomu, že nepřijali její dítě do školky. Nyní těžko shání úvazek. Jedna z matek pracuje na částečný úvazek, ale nedaří se jí sehnat práci na celý úvazek. Dvě účastnice marně hledaly částečné úvazky.

Problém s hledáním vhodného úvazku nepociťuje 23 respondentek (74 %). Čtyři z nich byly v době průzkumu na rodičovské dovolené a čekala je delší doba do konce. Měly tedy ještě čas na řešení návratu na trh práce. Šest žen nebylo finančně nucené k tomu, aby se vrátily do zaměstnání. V několika případech manžel živil rodinu a ony mohly zůstat ještě nějaký čas doma s dětmi. Tři matky, které nepociťují problém s hledáním vhodného úvazku, už pracují, devět se může vrátit po rodičovské dovolené na původní pracovní místo a jedna respondentka si už našla pracovní úvazek, do kterého po skončení rodičovské dovolené nastoupí.



Graf 10: Problém s hledáním zaměstnání

Přetíženost

To, že všechna starost o rodinu leží jen na nich samotných, přiznalo sedm žen. V jejich případě je to tím, že partneři věnují mnoho času svému zaměstnání.

„Vzhledem k tomu, že manžel je dlouhodobě v zahraničí, leží všechno (kromě financí) na mě. Začátky byly těžký, ale zvykla jsem si. Teď když nechodím do práce a děti jsou ve škole a školce mám dopoledne čas sama pro sebe, čas na koníčky, na úklid domácnosti, a odpoledne můžu bez problémů věnovat jim. Někdy pomůže babička, abych se mohla sejít s kamarádkami a jít se někam po-

bavit. V podstatě mi to takhle vyhovuje, ale kontakt s lidmi a profesí mi chybí. Beru to tak, že nemůžu mít všechno, že něco je na úkor něčeho jiného.“

Seberealizace

Pocity ztráty seberealizace vnímaly čtyři ženy. Řada matek chápe období na rodičovské dovolené jako čas určený především jejich dětem, ale tyto čtyři ženy pociťovaly jisté napětí.

Nedostatek financí

Nedostatek financí pociťovalo jako závažný problém pět respondentek. Ve dvou případech se nedostatek financí týkal potřeby nového bydlení. Nízké číslo respondentek ukazuje na to, že otcové se snaží svým intenzivním pracovním zapojením kompenzovat snížení rodinného příjmu, po nástupu matky na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Respondentky se často vyjadřovaly o finanční situaci rodiny jako „ještě je to dobré, mohlo by být hůř.“

Vhodné možnosti řešení

Další otázka byla směřována na možnosti, které by respondentky potřebovaly k vyřešení jejich problémů a potřeb. Co konkrétně by jim v jejich situaci pomohlo.

Problém s financemi by řešily zaměstnáním na zkrácený úvazek. Mohly by mít zajištěn finanční příjem a přitom dost času na péči o rodinu. Ve skutečnosti ale tento způsob nemohly využít. Je to mj. způsobeno nízkou nabídkou úvazků tohoto typu, ale také jeho nevýhodností. Jedna z respondentek uvádí: „*Nemělo by smysl, abych chodila na zkrácený úvazek a vydělané peníze bych dávala za soukromé hlídání, když školku nemáme.*“ Sedmnáct žen by uvítalo zaměstnání s flexibilní pracovní dobou, zkrácený úvazek, brigádu, práci „na dohodu“ či možnost samostatného podnikání.

Několika matkám by pomohl ke zlepšení finanční situace rodiny celý pracovní úvazek, ale nechtěly by pracovat na úkor péče o dítě. Jedna z respondentek se vyjádřila k tomuto tématu: „*Určitě by plný úvazek byl znát na finanční stránce, ale pro mě jsou teď v této chvíli důležité děti, nechci se jen honit za penězi a pak zjistit, že mi dospěly s někým na hlídání.*“

Respondentky, které měly potíže s hlídáním svých dětí, by přivítaly v první řadě předškolní zařízení, která jsou pro řadu z nich nedostupná a také zařízení s péčí o dítě do dvou let. Dvě matky by chtěly, aby mateřská centra rozšířila své funkce. Aby do něj mohly se svým dítětem chodit a až si zvykne, nechaly by si ho pohlídat a samy si zatím vyřídily potřebné. Jedna z žen se vyjádřila potřebu finančně dostupného soukromého hlídání. Mezi dalšími odpověďmi zaznělo: možnost využití služeb chůvy, firemních školek a hlídačích koutků. Obecně by matky potřebovaly finančně únosné a místně dostupné zařízení.

Ze sedmi žen, které pociťovaly, že jsou na všechnu péči o domácnost a děti samy, čtyři vypověděly následujícím způsobem: První respondentka by uvítala někoho, kdo by se jí staral o domácnosti, druhá jiný časový rozvrh manžela. Pro další by bylo nejlepší, kdyby se jí manžel vrátil ze zahraničí a mohl jí pomáhat. Poslední by rodině více delegovala povinnosti.

Ty ženy, které měly potíže najít si zaměstnání, by chtěly zvyšovat své šance na trhu práce prostřednictvím vzdělání. Sedm respondentek si myslí, že by jim pomohl odborný kurz. Další uvedly jazyk a v budoucnu, až budou děti soběstačné, složit maturitní zkoušku.

Sedm respondentek nedokázalo na otázku odpovědět.

Skutečná řešení

Další otázka měla zjistit, jaké možnosti respondentky ve skutečnosti využívají. Co se týče potíží s hlídáním, kdy nelze využít služeb předškolního zařízení ani pomoci babiček, pak se matky snaží hledat náhradní řešení, např. vzájemné hlídání mezi kamarádkami, placení drahé soukromé školky, nebo zaplacení dítěte do náhradní družiny. Když nelze jinak, zůstávají matky se svými dětmi doma.

Pro zvýšení rodinného rozpočtu se snaží matky, dle možností, pracovat. Jde o přivýdělek, práci na dohodu, práci formou částečného úvazku nebo sdíleného pracovního místa. Jedna matka měla zkušenost s prací doma, kterou si našla prostřednictvím inzerátu. Jednalo se o drobnou ruční práci. Předtím ale dvakrát uvěřila podvodnému inzerátu, který sliboval práci za poplatek.

Pocity sociální izolace zahání matky například návštěvou mateřského centra. Jedna vede v centru kroužek, jiná pracuje jako cvičitelka v jistém sportovním spolku. Další z matek, která si ztěžovala na ztrátu schopnosti komunikace, si povídá se sestrou manažerkou.

Respondentky zvyšují své šance na trhu práce studiem a aktivním hledáním práce. Vyhledávají inzeráty a odepisují na ně, hledávají práci na internetu a účastní se pohovorů. Udržují kontakt se svým zaměstnavatelem a oborem prostřednictvím knih, časopisů a internetu, ale také účasti na kurzech a školeních. Jedna z respondentek si zařídila práci na recepci, kam dochází jen pár dní v týdnu pro to, aby si zvykla na pracovní režim a aby měla, dle jejích slov „na papíře, že něco dělala.“

Vzdělávání během MD/RD a návratu na trh práce

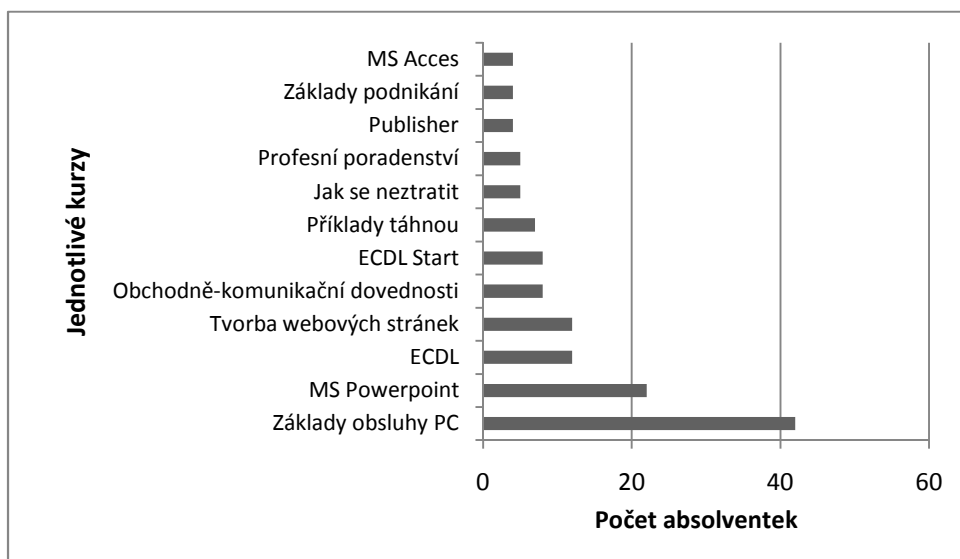
Vzdělávání během mateřské či rodičovské dovolené se ukázalo jako častý nástroj zvyšování šancí pro najetí vhodného zaměstnání. Z třiceti devíti dotázaných se vzdělávalo 29. Dotaz směřoval i na matky, které během mateřské, rodičovské dovolené a při návratu na pracovní trh nevnímaly žádné výrazné potíže.

Osmnáct respondentek se věnovalo cizímu jazyku, a to nejvíce angličtině. Jedna matka absolvovala stáž v zahraničí, aby si vylepšila své jazykové schopnosti. Další složila zkoušku z anglického jazyka Cambridge. Častokrát přiznaly, že placené kurzy jazyka jsou pro ně finančně nedostupné. Dvě respondentky absolvovaly počítačové kurzy mimo projekt V PRÁCI JAKO DOMA. Další dokončuje středoškolské vzdělání a bude skládat maturitní zkoušku. Dále se účastní různých speciálních kurzů, jako je např. vizážistický, pro instruktora sportu, personalistika atd. Respondentka pracující v oboru zdravotnictví si během mateřské a rodičovské dovolené doplňovala akreditované vzdělání.

Do budoucna si plánují čtyři matky studium cizího jazyka, dvě kurz účetnictví, jedna studium předškolní pedagogiky a další speciální kurz. Zaměstnavatel neumožnil jedné dotázané během rodičovské dovolené studium. Podle jejích slov dal přednost kolegyním, které v té době pracovaly. Překážkou ve vzdělávání může být pro některé matky nedostupnost hlídání. Proto čtyři respondentky preferovaly další vzdělávání jen s možností hlídání. Například v rámci kurzů projektu V PRÁCI JAKO DOMA si alespoň občas nechávalo hlídat své dítě, či děti cca 30 % absolventek a zhruba 30-40 % by bez služby hlídání nemohly kurz absolvovat.

6.1.3. Kurzy projektu V PRÁCI JAKO DOMA

Projekt V PRÁCI JAKO DOMA nabídl všem klientkám dvanáct kurzů a aktivit. Matky mohly absolvovat i více různých kurzů za sebou. Nejvíce respondentek absolvovalo kurz Základy obsluhy osobního počítače. Tento kurz navštěvovalo 42 respondentek a respondent. Dvacet tři žen (55 %) absolvovalo MS Powerpoint, 12 (29 %) Tvorbu webových stránek a stejný počet kurz Pokročilé práce s počítačem s možností získání certifikátu ECDL Komplet. Kurz Pokročilé práce s počítačem s možností získání certifikátu ECDL Start a Obchodně- komunikační dovednosti navštěvovalo 8 respondentek. Aktivita Příklady táhnou byla využita sedmi matkami. Nabídku kurz Profesionální poradenství a aktivitu Jak se neztratit využilo 5 žen. Nejméně žen navštívilo kurz Základy podnikání, MS Publisher a MS Acces. Každý z nich absolvovaly čtyři matky.



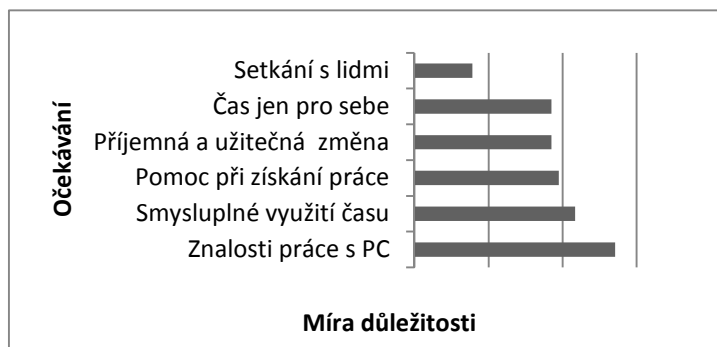
Graf 11: Návštěvnost kurzů

Očekávání na kurzy

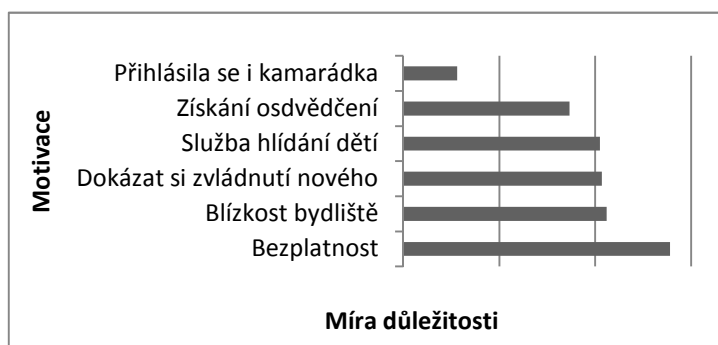
Výzkum měl mj. zjistit, jaká očekávání měly respondentky na kurzy a co je motivovalo k jejich absolvování. Co považovaly za důležité. Jedna respondentka dotaz nezodpověděla. Klientkám bylo předloženo šest výpovědí o očekávání na kurz a šest o motivaci k navštěvování. Jejich úkolem bylo ohodnotit tyto výpovědi škálou od jedné do pěti (podobně jako známkování ve škole), přičemž 1 znamená naprostou důležitost a souhlas a 5 naprostou nedůležitost a tedy nesouhlas s výpovědí.

Ženy nejvíce očekávaly od navštěvování kurzů znalosti práce s počítačem a s jednotlivými programy. Tato výpověď byla označena hodnotou 1,29, tedy nejvíce důležitá a nejvíce s ní souhlasily. Důležité pro ně také bylo smysluplné využití času (1,83). Méně už předpokládaly, že jim absolvování kurzů pomůže k získání zaměstnání (2,05). Hůře ohodnotili dvě očekávání, a to, že zažijí příjemnou a užitečnou změnu a že budou mít chvíli času jen pro sebe (2,15). Seznámení se s novými maminkami, které se nacházejí v podobné životní situaci, nebylo pro respondentky až tak důležité (3,22).

Nejvíce motivující byla pro respondentky bezplatnost kurzů a poté blízkost jejich bydliště. O trochu méně důležitá pro ně byla možnost dokázat si a potvrdit své schopnosti. Skoro stejně důležité bylo pro matky to, že kurz nabízel službu hlídání dětí během výuky. Méně motivující, než hlídání se jevil předpoklad získání osvědčení o absolvování. Možnost, že se přihlásila na kurz kamarádka, neměla pro respondentky významnou hodnotu.



Graf 12: Míra očekávání respondentek na

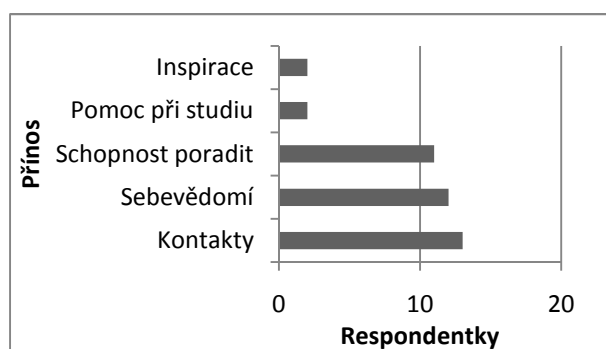


Graf 13: Míra motivace respondentek k absolvování

6.1.4. Přínosy kurzů

Přínosy kurzů lze rozdělit do několika oblastí. V první z nich je zařazeno, čím vším kurz pomohl v osobním životě respondentek. Třináct žen (31 %) uvedlo, že absolvování kurzu jim přineslo nové kontakty. Řada z nich se s dalšími účastnicemi v době výzkumu více či méně ještě setkávaly. Pocit nabytého sebevědomí pocítilo 12 matek (29 %). Na otázku např. odpověděla jedna z nich, že si potvrdila vlastní kvality, jiná měla pocit, že něco umí, další si dokázala, že něco zvládne. Dobrý pocit, že na sobě pracuje, měla také jedna z matek. Jedenáct žen ocenilo, že jsou schopny po skončení kurzu poradit a pomoci někomu dalšímu. Čtyři radí svému manželovi, dvě dětem a svým kamarádkám. Pro dvě absolventky byl kurz inspirací. Jednu vedl k pozitivní

změně postoje vůči vzdělání a druhá chce dál prohlubovat své počítačové znalosti. Dvě respondentky využívají a budou využívat nabyté znalosti při jejich studiu.



Graf 14: Osobní přínos

Mezi další výpovědi patřilo: pocit duševní obrody, vyventilování myšlenek, prožitek naděje a zkušenost s oceněním svých znalostí ze strany pracovního kolektivu.

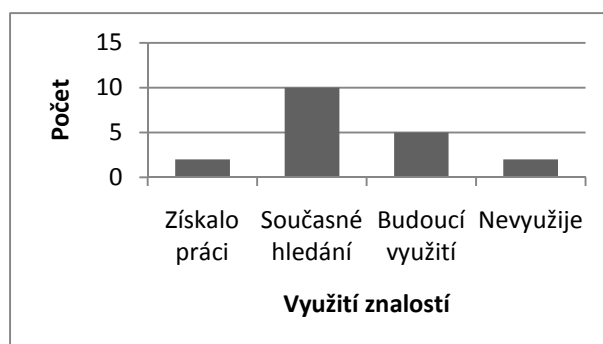
Osmnáct respondentek a respondent se vyjádřili ke dvěma lekcím o trhu práce v rámci základního kurzu. Jedna žena a respondent získali díky těmto lekcím novou práci. Oba využili právě nabytých znalostí o inzerátech, životopise a motivačním dopise při ucházení se o pracovní místo.

Deset žen (53 %) využilo, nebo využívá znalostí při hledání práce. Sedm z nich zpracovalo životopis a motivační dopis se všemi důležitými náležitostmi, 3 si zřídili tzv. agenty na portálech zprostředkujících práci. Tři si doplnily znalosti o tom, jak má být sestaven motivační dopis, životopis a další. Dvě ocenily znalosti o zdrojích nabídek zaměstnání. Dvě z nich se díky lekcím dokázaly lépe připravit na pohovor se zaměstnavatelem. Co se týče přípravy na

pohovory, dvě matky o ní zapochybovaly. Dle jejich slov nemá smysl, protože ve skutečnosti to stejně bude jiné.

Pět matek se vyjádřilo, že znalosti a dovednosti získané na lekcích Orientace na trhu práce v budoucnu využijí.

Znalosti nevyužijí dvě respondentky. První už absolvovala podobný kurz a tak je s touto oblastí dobře obeznámena. Druhá pracovala před mateřskou dovolenou jako personalistka.

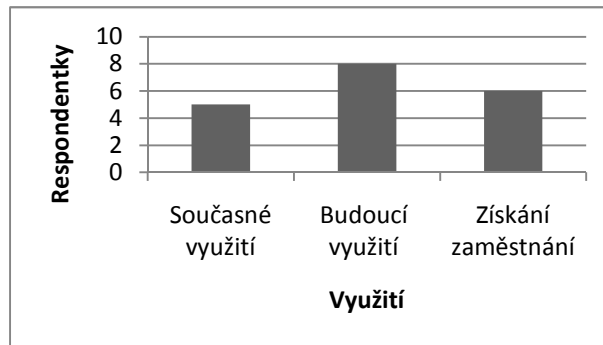


Graf 15: Využití znalostí z kurzu Orientace na trhu práce

Další oblast přínosů kurzů je získání znalostí a dovedností při práci s počítači a to v osobní, rodinné sféře a v pracovní.

Ke svým soukromým účelům nejvíce využívají znalosti k práci s fotografiemi. Dále používají v komunikaci, tvorba pozvánek, přání, aj.

Devatenáct respondentek se vyjádřilo o přínosech kurzů v pracovní sféře. Osm z nich si myslí, že znalosti využijí v budoucnu ve svém zaměstnání, kde využijí programy jako je MS Word, Excel, prezentace a databáze. Šest žen předpokládá, že kurzy jim pomůžou ke zvýšení šancí na pracovním trhu a získají práci. Pět účastnicím pomáhají právě naučené věci v jejich zaměstnání.



Graf 16: Využití znalostí v pracovní sféře

Matky se zmiňují ještě o dalších přínosech kurzů. Pět žen si oživilo své počítačové znalosti. Osm matek se cítí samostatné, nemají potřebu se ptát dalších osob. Z toho pět přiznalo, že předtím byly závislé na manželovi v záležitostech spojených s počítači. Stejný počet si oživil znalosti. Tři ženy si je díky kurzu spojily a „zaškatulkovaly“. Dvě pochopily principy, na kterých fungují jednotlivé programy i samotný počítač. Dvě ženy z něj ztratily strach. Stejný počet si je jistější v práci s PC a vše jim jde rychleji. V odpovědích se navíc ještě objevilo: jednodušší život, blíže se světem a všeobecný rozhled v oblasti informačních technologií. Z programů, se kterými se matky naučily pracovat, nejvíce používají MS Word, v sedmi případech a Internet v šesti.

Na závěr jsou uvedeny výpovědi třech respondentek o přínosech kurzů. „Získala jsem potřebné znalosti a zlepšilo se trochu i sebevědomí, výsledky jsem měla velmi dobré. Zvládám pracovat v programech, o kterých jsem předtím neměla ani páru. Okolí to oceňuje. Doufám, že i to bude mít vliv na moji další práci.“

„Všechno, co jsem se naučila, umím použít, ale stále existuje spousta věcí, se kterými nehnu. Musím se ptát. Ale sebevědomí se zvýšilo, a věřím, že v budoucnu si díky kurzu budu moci najít lepší práci, byť ne ve svém oboru. Chci tomu věřit.“

„Jako učitelka potřebuji ten počítač, za tím účelem, protože škola, do které jsem po letech přišla, tam už je to taky o tom, že se zadávají známky přes počítač, na internet. Musím se s tím naučit pracovat. A doma na mě neměli trpělivost. Dělán úpravy textu ve Wordu, kouknu do materiálů, co jsme dostali, když něco nevím. Powerpoint nepotřebuju. Když mám nějakou ukázkovou hodinu, tak mi to připraví doma syn.“

6.2. Shrnutí výsledků

Nejvíce absolventek kurzů bylo rozmezí věku 30 až 35 let. V průměru se staraly o dvě děti a 60 % z nich pocházelo z Prahy. Více jak polovina žen měla ukončené střední vzdělání. Žádná z nich neměla pouze základní. V celkovém počtu respondentek byla jedna samoživitelka a jediná matka, která nastoupila na mateřskou dovolenou po ukončení vysoké školy.

V době výzkumu se nacházela polovina respondentek na mateřské či rodičovské dovolené. Druhá polovina pracovala, byla registrována na Úřadu práce, nebo se jednalo o ženy v domácnosti.

Jako nejčastějším zdrojem informací slouží matkám jejich kamarádka. A to ve čtvrtině případů. Dalšími spolehlivými zdroji jsou místní noviny nebo mateřská centra.

Přes 80 % dotázaných vnímalo nějaký problém v době mateřské či rodičovské dovolené a při návratu na trh práce. Nejčastější komplikace se týkaly hlídání dětí. Méně už vnímaly jako problém nedostatek času na sebe, dále pak potíže s hledáním práce. Nejméně pociťovaly jistou přetíženost, nedostatečnou seberealizaci a nedostatek financí.

Co se týče problémů s hlídáním dětí, jedenáct matek zaznamenalo potíže s umístěním dítěte do školky ať už státní, či soukromé. Soukromé školky byly finančně nedostupné a státní mateřská škola v několika případech dítě nepřijala. V jednom případě museli rodiče platit za služby školky, které ale nemohli využít, aby si „drželi místo“.

K potížím s hlídáním se vztahuje i to, že pouze 35 procent prarodičů jsou v této činnosti aktivní. Důvodem nízkého podílu je jejich velká vzdálenost, zdravotní potíže a vysoká aktivita.

Ve třinácti rodinách ležela tíha péče o děti a domácnost na ženě, protože partneři byli vytížení prací, aby udrželi rodině jistý životní standard po té, co matky vstoupily na mateřskou dovolenou. Jeden partner pracoval v době výzkumu v zahraničí.

Jednou z výzkumných osob byl i otec. S manželkou se rozhodli adoptovat si dítě. V době, kdy toto dítě přišlo do jejich rodiny, měla manželka stálou a výhodnou práci a respondent byl ve zkušební době v novém zaměstnání. Dohodli se, že na rodičovské dovolené zůstane on. Kromě výchovných problémů ve vyšším věku dítěte nevnímal respondent větší komplikace. Nesetkal se ani s předsudky ve svém okolí. Díky absolvování kurzů získal klient brzy po ukončení rodičovské dovolené zaměstnání.

Druhý případ otce na rodičovské dovolené byl zaznamenán u respondentky, která se dohodla se svým partnerem na tom, že on zůstane s dítětem doma první část rodičovské dovolené a ona po zbývající dobu. Pro udržení pracovního místa to bylo ideální řešení. Tratila ovšem na vztahu ke svému synu, který vnímal jako primární pečující osobu jejího manžela. Zjednodušeně řečeno, jako „matku“ vnímal svého otce.

Dále ženy tížil nedostatek času na sebe, své koníčky a přátele. Patnáct respondentek přiznalo, že se s tímto setkávaly.

Osm žen pocívalo z různých důvodů velké potíže při hledání zaměstnání. Objevil se případ, kdy matka byla samostatně výdělečně činná, ale po ukončení rodičovské dovolené bylo okolí přesyceno službami, ve kterých chtěla podnikat. Jiné respondentce byl během doby, kdy byla doma s dítětem, zrušen obor ve kterém pracovala. Její práce, která byla prováděná ručně, se nyní dělá ve speciálních počítačových programech, které neovládá. Častým jevem bylo nepřijetí dítěte do mateřské školy, což se stávalo překážkou v návratu do zaměstnání.

Pocity ztráty seberealizace vnímaly čtyři ženy. Řada matek chápe období na rodičovské dovolené jako čas určený především jejich dětem, ale tyto čtyři ženy pocívaly jisté napětí.

Nedostatek financí pocívalo jako závažný problém pět respondentek. Ve dvou případech se nedostatek financí týkal potřeby nového bydlení. Nízké číslo ukazuje na to, že otcové se snaží svým intenzivním pracovním zapojením kompenzovat snížení rodinného příjmu, po nástupu matky na mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Problém s financemi by respondentky řešily zaměstnáním na zkrácený úvazek. Respondentky, které měly potíže s hlídáním svých dětí, by přivítaly v první řadě předškolní zařízení, která jsou pro řadu z nich nedostupná a také zařízení s péčí o dítě do dvou let. Dvě matky by chtěly, aby mateřská centra rozšířila své funkce. Ty ženy, které měly potíže najít si zaměstnání, by chtěly zvyšovat své šance na trhu práce prostřednictvím vzdělání. Sedm respondentek si myslí, že by jim pomohl odborný kurz.

Co se týče potíží s hlídáním, kdy nelze využít služeb předškolního zařízení ani pomoci babiček, snaží se matky hledat náhradní řešení, např. vzájemné hlídání mezi kamarádkami či placení drahé soukromé školky. Když nelze jinak, zůstávají matky se svými dětmi doma déle, než předpokládaly. Pocity sociální izolace zahání například návštěvou mateřského centra. Respondentky zvyšují své šance na trhu práce studiem a aktivním hledáním. K tomu řada z nich udržuje kontakt se svým zaměstnavatelem a oborem.

Třicet procent žen se nevzdělává. Osmnáct respondentek se věnovalo cizímu jazyku, a to nejvíce angličtině. Častokrát přiznaly, že placené kurzy jazyka jsou pro ně finančně nedostupné. V odpovědích se vyskytlo studium směřující ke složení maturitní zkoušky a řada speciálních kurzů opravňující k výkonu určitých povolání. Překážkou ve vzdělávání může být pro některé matky nedostupnost hlídání.

Ze široké nabídky kurzů projektu respondentky nejvíce využily, mimo základní, i kurzy práce v programu powerpointových prezentací (téměř polovina žen), méně kurz ECDL ukončený certifikátem a také tvorbu webových stránek. Ty absolvovala téměř čtvrtina klientek. Nejmenší zájem byl o Základy podnikání a práci s databázemi.

Respondentky očekávaly od absolvování kurzů v první řadě počítačové znalosti. Méně už smysluplné využití času a pomoc při získání práce. Nejméně důležité pro ně bylo seznámení a setkání s novými lidmi, které se nakonec ukázalo jako velký přínos. Vysokou motivací k rozhodnutí se pro absolvování byla bezplatnost kurzu. Motivující bylo pro respondentky i blízkost bydliště. Naopak nejméně důležité pro ně byla možnost získání osvědčení. Potřebovaly tedy nové znalosti a dovednosti, ne „papír“.

Přínosy kurzů se dotýkají několika oblastí. K největším osobním přínosům patří získání nových sociálních kontaktů, zvýšené sebevědomí, uvědomění si vlastních kvalit a nová kompetence k tomu, poradit ostatním.

V profesní sféře využívá čtvrtina matek znalosti z lekcí Orientace na trhu práce při současném hledání zaměstnání. Používají životopisy a motivační dopisy, které se naučily psát a další vědomosti o efektivním hledání pracovního místa. Dvě osoby si díky těmto lekcím našly zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že polovina žen je na rodičovské dovolené, předpokládají využití nabytých znalostí v budoucnu. Pět ze sedmi zaměstnaných žen využívá znalostí a dovedností při jejich práci.

Ke svým soukromým účelům používají matky nové informace nejčastěji k práci s fotografiemi své rodiny a přátel.

Závěr

Pohled na problematiku harmonizace rodinných a profesních rolí byl v první části práce zaměřen teoreticky. Ve třech kapitolách bylo pojednáno o důležitosti rodiny pro společnost, potřebě ji chránit a způsoby jak toho lze dosáhnout. Jaké možnosti existují k podpoře jejího souladu v oblasti soukromé a profesní. Je zde také hodnoceno, jak jsou ve skutečnosti tyto možnosti rodinám dostupné. Podporou sladění se zabývá organizace, která byla spolu s jejím projektem představena v další kapitole. Záměrem práce bylo zjistit, s čím se klienti potýkají a co jim přineslo absolvování kurzu. Porovnat předpokládané přínosy projektu s těmi skutečnými. Došla jsem k závěru, že vize projektu se ve velké míře uskutečňovala.

Jedním z hlavních přínosů mělo být vytvoření prostoru, kde si klientky uvědomí, že v situaci, kterou prožívají, nejsou samy a že lze tuto dobu úspěšně překlenout. Projekt předpokládá, že v průběhu kurzů bude docházet k seznamování a předávání zkušeností mezi matkami. Tento předpoklad výzkum potvrdil, když celá jedna třetina žen uvedla, že s ostatními účastnicemi dosud aktivně udržuje kontakt. Nutno dodat, že tuto nepřímou podporu očekávalo nejméně klientek.

Zvýšení sebedůvěry po úspěšném absolvování celého kurzu by mělo vést k posílení a znovunalezení motivace. U jedné třetiny respondentek opravdu došlo k posílení sebedůvěry. Čtvrtina si byla vědoma svých schopností a kompetencí. To by se mělo odrazit v aktivním přístupu při řešení jejich situace. Posílení sebedůvěry by je mělo podpořit v návratu do práce.

Zvýšení odborných znalostí v oblasti informačních technologií, je nesporným přínosem pro každou účastnici. Ženy ve většině případů, kromě základních

kurzů, absolvovaly i další speciálně zaměřené, které mohou být využity v jejich zaměstnání.

Projekt si kládł za cíl zprostředkování osvědčení o rekvalifikaci, informací o orientaci na trhu práce v Praze, znalosti o flexibilní pracovní době a zkrácených úvazcích z praxe. Také jde o zkušenost s hlídáním dítěte a schopnost efektivního vyhledávání informací. Z celého počtu respondentů nedosáhla pouze jedna osoba osvědčení o rekvalifikaci. Znalosti z lekcí o trhu práce využívá k hledání zaměstnání jedna čtvrtina matek. Díky těmto lekcím si dvě osoby našly zaměstnání. Pět ze sedmi matek využívá znalostí a dovedností nabytých v kurzech ve své práci. Jedna pětina očekává, že znalosti využije v budoucnu a sedmina žen věří, že díky kurzům nalezne vhodné zaměstnání. Respondentky se nevyjádřily o znalostech o flexibilní pracovní době a zkrácených závazcích. Také zkušenost s hlídáním dětí pro ně nebyla dostatečně důležitá. Naopak schopnost efektivního vyhledávání informací oceňují ženy především v tom, že ví, kde hledat volná pracovní místa.

Projekt V PRÁCI JAKO DOMA neposkytuje svým klientům pouze znalosti a dovednosti v oblasti informačních technologií. Snaží se obsáhnout celý proces, kdy žena přechází z jedné životní etapy do druhé. Odchází z mateřské dovolené a zapojuje se do pracovního procesu.

Citlivý přístup k této cílové skupině a hluboká znalost potřeb umožňuje poskytnout svým klientkám kvalitní a rozsáhlé služby, podporující sladění rodinných a pracovních povinností.

Bylo by přínosné, kdyby se realizace aktivit tohoto typu více rozšiřovala. Projekt by mohl být příkladem a směrem, jakým by se mohla ubírat práce s touto cílovou skupinou. Mimo to, dosud stále ještě existuje možnost využívat zdrojů Evropských sociálních fondů.

Seznam použité literatury

BIERZOVÁ, Jana *V práci jako doma. Analýza fenoménu práce z domova:* diplomová práce. Praha: Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Katedra sociologie, 2006

ČURDOVÁ, K.; WASILOVÁ, J.; ZAJÍČKOVÁ, D. *Analýza dostupných informací o fungujícím poradenství osobám vracejícím se na trh práce a výzkum jejich potřeb.* Praha: EuroProfis s.r.o., 2007.

DUDOVÁ, Radka a kol. *Nové šance a rizika. Flexibilní práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin.* 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i., 2009. 308 s. ISBN 978-80-7330-138-5.

DUDOVÁ, Radka; VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Sociologické studie.* 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i., 2009. 166 s. ISBN 978-80-7330-119-4

DUDOVÁ Radka; KŘÍŽKOVÁ Alena; FISCHLOVÁ Drahomíra. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR.* 1.vyd. Praha: VÚPSV, 2006. 120 s. ISBN 80-87007-32-8

ETTLEROVÁ, Sylva aj. *Harmonizace rodiny a zaměstnání- současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace. Část 3- Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku.* 1.vyd. Praha: VÚPSV, 2006. 106 s. ISBN 80-87007-38-7

KŘÍŽKOVÁ Alena; HAŠKOVÁ Hana. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. b.m.: 2003.47 s.

KUCHAŘOVÁ, Věra a kol. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2009. 214 s. ISBN 978-80-7416-041-7

KUCHAŘOVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi* 1.vyd.Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 112 s. ISBN 80-87007-18-2

MAULE, Jan; BLÁHOVÁ, Jana. *Jak se neztratit. Průvodce pro maminky na mateřské/rodičovské dovolen*. 1.vyd. České Budějovice: Attavena, o.p.s., 2006 .60 s. ISBN: 80-86778-18-5

PLESKOTOVÁ Kateřina; FRANK Petr; BOSÁKOVÁ Michaela. *Průvodce na cestě k rovnosti žen a muž*. 2. aktualizované vydání. Brno: NESEHNUTÍ, 2005. 48 s. ISBN 80-903228-7-5

ŠŤASTNÁ, Anna. *Rodina a zaměstnání III. Rodiny se školními dětmi*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007. 70 s. ISBN 978-80-87007-63-1

VALDROVÁ, Jana a kol. *Abc feminismu*. Brno: NESEHNUTÍ, 2004. 232 s. ISBN 80-903228-3-2

VLACH, Jan a kol. *Gender v managementu. Vyhodnocení analýz a návrhy na opatření z projektu Gender v managementu č. 1J046/05 - DP 1 realizovaného v rámci programu Ministerstva práce a sociálních věcí Moderní*

společnost a její proměny. 1. vyd. Praha: VÚPSV,v.v.i., 2008. 112 s. ISBN 978-807416-003-5

Národní zpráva o rodině. MPSV 2004. Dostupné z www:
<<http://www.mpsv.cz/cs/898>>

Soubor prarodinných opatření- Prarodinný balíček, MPSV.
dostupné z www: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>

Zákony:

Zákon č.117/1995 Sb., O státní sociální podpoře, par. 2

Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., par. 195-198

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, par. 32-38

Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, par 42

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, par. 13

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, par. 30

Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, par. 42

Zákon č. 242/1991 Sb. o soustavě zdravotnických zařízení zřizovaných okr. úřady a obcemi

Internetové zdroje:

Rodina. [online] (cit. 2010-20-4). URL: <http://www.mpsv.cz/cs/4>

BIČÁKOVÁ, Olga. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? VÚPSV 2008.
[online] (cit. 2010-12-3). URL: <http://www.mpsv.cz/cs/5793>

Rodičovský příspěvek. [online]. 2007 (cit. 2010-24-4). URL:
<http://www.mpsv.cz/cs/4758>

KOTRUSOVÁ, Miriam. Flexibilitou v zaměstnání k větší harmonizaci rodinných a profesních rolí. [online]. 2006 (cit. 2010-24-4). URL:
<http://www.mpsv.cz/cs/4013>

Tisková zpráva MPSV. Prorodinný balíček. [online] (cit. 2010-17-4). URL:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5896/19112008.pdf>.

UHDE, Zuzana. Evropská versus česká koncepce péče aneb hlavou proti zdi. Socioweb 2007. [online] (cit. 2010-25-4) URL:
<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=286&lst=120>

KŘIŽÍKOVÁ, Alena. K čemu je dobrá vyšší mateřská pro ženy s vyššími příjmy a co neřeší? Socioweb 2008. [online] (cit. 2010-10-4).
URL: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=315&lst=120>

HAŠKOVÁ, Hana. Denní péče o předškolní děti v kontextu aktuálních politických reforem. Socioweb 2008 [online] (cit. 2010-25-4). URL:
<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=321&lst=120>

MAŘÍKOVÁ, Hana. Kde jsou otcové: ve třírychlostní úpravě rodičovské „dovolené“? Socioweb 2008 (cit. 2010-3-5). URL:
<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=316&lst=120>

Příloha

Osnova polostrukturovaného rozhovoru

Osnova

Jméno, datum

Část A - Demografické údaje

1. Počet dětí a jejich stáří
2. Původ z Prahy: Ano-Ne
3. Partnerský stav: S partnerem- samoživitelka
4. Pracovala před MD?
5. Aktuální situace: MD/RD- úřad práce- zaměstnání- žena v domácnosti
6. Pokud na MD/RD, jak dlouho chce zůstat?
7. Doplnující otázka: Jak se dověděla o projektu?

Část B - Problémy, potřeby

1. Jaké problémy a potřeby jste vnímala/vnímáte v době mateřské/rodičovské dovolené?
2. Jaké možnosti by Vám výše uvedené problémy pomohly vyřešit?
3. Jaké možnosti skutečně využíváte?

Témata k rozhovoru: návrat na trh práce, nedostupnost předškolních zařízení, seberealizace, přetíženost, nedostatek financí

Část C- Očekávání na kurz a hodnocení

1. **Co jste očekávala od kurzu? Do jaké míry to bylo pro Vás důležité.**

Jednotlivé výpovědi ohodnotit na škále od 1 do 5, kdy 1 je naprosto důležité a 5 naprosto nedůležité

- a) Získání znalosti práce s počítačem

- b) Setkání s novými lidmi
- c) Zážitek příjemné a užitečné změny
- d) Získání chvíle času jen pro sebe
- e) Smysluplné využití času
- f) Pomoc při získání práce

2. Co vás motivovalo k absolvování kurzu? Do jaké míry to bylo pro Vás důležité.

Jednotlivé výpovědi ohodnotit na škále od 1 do 5, kdy 1 je naprosto důležité a 5 naprosto nedůležité

- a) Kurz byl v blízkosti bydliště
- b) Služba hlídání dětí
- c) Kurz byl bezplatný
- d) Přihlásila se i kamarádka
- e) Možnost dokázat, že něco zvládnu
- f) Možnost získat osvědčení o absolvování

Část D- Hodnocení

Jak a v čem vám pomohlo absolvování kurzu? Co vám teď jde lépe? Co jste absolvováním získala?

Témata k rozhovoru: Osobní přínos, využití znalostí v rodinné i pracovní oblasti, harmonizace rodinných a pracovních povinností, návrat na trh práce