

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

**Bakalářská práce**

**2015**

**Lenka Čechurová**

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

**Lenka Čechurová**

**Mateřské centrum jako nástroj návratu žen  
na trh práce po rodičovské dovolené**

*Bakalářská práce*

Praha 2015

Autor práce: **Lenka Čechurová**

Vedoucí práce: **Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D.**

Rok obhajoby: 2015

## **Bibliografický záznam**

ČECHUROVÁ, Lenka. *Mateřské centrum jako nástroj návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené*. Praha, 2015. 68 s. Bakalářská práce (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra sociologie. Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D.

## **Abstrakt**

Ženy s malými dětmi tvoří jednu z rizikových skupin na trhu práce. Přestože programy sociální politiky a samotná opatření na trhu práce cílí na vyšší zaměstnanost této skupiny, ženy stále čelí diskriminaci během návratu na trh práce po rodičovské dovolené, jelikož jim nejsou poskytovány podmínky pro sladění pracovních a rodinných rolí. Tato práce se zaměřuje na poněkud netradiční nástroj návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené – mateřské centrum. Mateřská centra jakožto místa setkávání rodičů s dětmi slaví v České republice 20 let své existence a za tu dobu se jejich formy značně proměnily, mimo jiné i vlivem evropských integračních procesů. Text práce je členěn do dvou základních částí. První část se věnuje obecně mateřskému centru jako instituci, jeho historii, cílům a principům fungování. Druhá část se již zaměřuje na konkrétní případ mateřského centra – Klub K2. Případová studie Klubu K2 pak odhaluje programy Klubu K2, které napomáhají ženám při návratu na trh práce po rodičovské dovolené. Klíčovým aspektem Klubu K2 je fakt, že cílí jak na péči o dítě, tak na péči o matku, čímž naplňuje podmínky pro harmonizaci práce a péče. Práce postihuje i sféru žen-matek na trhu práce a zkoumá problémy, se kterými se tato skupina při návratu na trh práce potýká. Zjištění práce ukazují, že největší bariérou pro návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce tvoří nedostatečná nabídka flexibilních forem zaměstnávání.

## **Abstract**

Women with small children are considered as one of the risk groups within the labour market. These women still face discrimination when returning to the labour market after finishing the maternity leave, even though there are many social policy and labour market agendas aiming to the higher employment of this social group. This text aims to the new tool of return to the labour market of women finishing the maternity leave – Maternity centre. Maternity centres in the Czech Republic, as an area for meeting of parents and children, were established 20 years ago. Their values and principles of operating have substantially changed during this time. The European processes of integration were among the factors that influenced the values and aims of maternity centres. The first part of this thesis concentrates on the maternity centre as an institution in general. It focuses on the history, values, aims and principles of operating. In the second part of the text a case study of chosen maternity centre (*Klub K2*) was conducted. This case study introduces the programs of *Klub K2* that were created in order to enable women with small children to participate within the labour market. The key aspect of *Klub K2* consists of two dimensions of this institution: it focuses on both the childcare and the “women care” and so it fulfils the conditions for work and family harmonization. This text also aims to the sphere of the clients of *Klub K2*. In this part it examines the issues of women with small children that are associated with the return to the labour market. The findings show the most significant barrier in returning to the labour market for women finishing the maternity leave – lack of flexible job forms.

## **Klíčová slova**

mateřské centrum, trh práce, žena, rodičovská dovolená, harmonizace práce a rodiny, genderová diskriminace

## **Keywords**

maternity centre, labour market, woman, maternity leave, work and family harmonization, gender discrimination

**Rozsah práce: 104 130 znaků**

## **Prohlášení**

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 15. 5. 2015

Lenka Čechurová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Evě M. Hejzlarové, Ph.D. za odborné vedení a cenné rady při zpracování této práce. Poděkování patří také pracovnícím Klubu K2 - ředitelce Regíně Dlouhé a dalším zaměstnancům za ochotu při zpracování práce. Ráda bych poděkovala i klientkám Klubu K2, které mi poskytly rozhovory. Také bych chtěla poděkovat svým blízkým, kteří mě podporovali a vytvářeli mi vhodné podmínky po celou dobu studia.

# Institut sociologických studií

## Projekt bakalářské práce

### Projekt k bakalářské práci

SOSP, Institut sociologických studií  
Fakulta sociálních věd  
Univerzita Karlova v Praze

Řešitel práce: Lenka Čechurová

Vedoucí práce: Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D.

Téma: Mateřská centra jako prevence izolace matek na mateřské dovolené

### Charakteristika práce:

Matky na mateřské dovolené tvoří v České republice specifickou sociální skupinu, která se často setkává s diskriminací a předsudky v různých dimenzích společnosti. Nejen systém české mateřské (rodičovské) dovolené odsouvá matky s dětmi na okraj společnosti a "mateřská izolace" pouze přispívá k tomu, že jejich znalosti a schopnosti uplatnitelné například na trhu práce postupně slábnou. Rut Kolínská po vzoru Německa založila v roce 1992 první mateřské centrum v České republice, tedy místo setkávání matek, které se chtějí vymanit z izolace mateřství a udržovat si své schopnosti, případně se něčemu novému přiučit.

Ve své bakalářské práci bych chtěla odpovědět na otázku, zda mateřská centra v České republice fungují jako prevence izolace matek na mateřské dovolené, jelikož tento záměr patřil a stále patří mezi hlavní cíle zakládání mateřských center.

### Hypotézy:

1. Mateřská centra napomáhají udržovat matky v kontaktu se společností.
2. Mateřská centra umožňují matkám nevystoupit z pracovního procesu.
3. Mateřská centra slouží jako základna pro veřejný život ženy.

### Předběžná struktura:

V první části práce vysvětlím hodnoty, programy a cíle mateřských center obecně, dále se budu zabývat historií vzniku mateřských center v České republice a českou situaci srovnám i se situací mateřských center v Německu, které posloužilo jako podnět pro Rut Kolínskou, která posléze založila první mateřské centrum v České republice. Dalším zajímavým tématem je občanská iniciativa, která se při zakládání



mateřských center projevuje, a proto se budu snažit osvětlit i způsoby zakládání mateřských center, jako určitou politickou (veřejnou) aktivitu zdola.

V druhé části práce pak přistoupím na zkoumání konkrétního mateřského centra. Zvolím jedno mateřské centrum, protože očekávám, že principy center se napříč republikou velmi liší a dojít k zobecňujícím závěrům by bylo velmi složité. V praktické části mě tedy bude zajímat aktivita a programy daného centra a samozřejmě i postoje a zkušenosti členů centra ke skutečnosti, že centra mohou sloužit jako odrazový můstek pro veřejný život ženy. V neposlední řadě se zaměřím i na roli dětí a otců v mateřských centrech, abych dokázala, že centra nejsou pouze výsadou žen, ale že místo zde má celá rodina. Pro výzkum v praktické části zvolím kvalitativní rozhovory s různými členy centra, abych téma pokryla ze všech úhlů pohledu. V závěru se na základě zjištění pokusím nastínit doporučení pro další praxi v oblasti mateřských center v České republice.

#### **Základní literatura:**

1. Rut, Kolínská. 1995. *Mateřská centra*. Praha: Pražské matky.
2. publikace vydávané Sítí mateřských center: Půl na půl
3. 1985. *Mütter im Zentrum, Mütterzentrum*. München: Wilhelm Goldmann.
4. Sirovátka, Tomáš. 1997. *Marginalizace na pracovním trhu. Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova univerzita.
5. Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H. 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.

---

**Řešitel práce**

---

**Vedoucí práce**

# Obsah

ÚVOD.....	3
<b>1 CÍLE PRÁCE .....</b>	<b>6</b>
<b>2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 MATKY NA TRHU PRÁCE.....	7
2.1.1 Genderové rozdělení rolí.....	7
2.1.2 Historický vývoj situace žen na trhu práce.....	8
2.1.3 Rodičovství a zaměstnání .....	9
2.1.4 Preferenční teorie.....	12
2.2 KONTEXT MATEŘSKÝCH CENTER V ČR .....	13
2.2.1 Ideové principy mateřských center.....	13
2.2.2 Kolektivní jednání jako základní kámen MC.....	14
2.3 OBČANSKÁ SPOLEČNOST.....	15
2.3.1 Komunita .....	16
2.3.2 Komunitní dobrovolnictví.....	17
2.4 EVROPEIZACE AKTIVISMU ČESKÝCH SOCIÁLNÍCH Hnutí.....	18
<b>3 DATA A METODY .....</b>	<b>19</b>
3.1 VÝZKUMNÝ DESIGN .....	19
3.2 METODY SBĚRU DAT .....	20
3.3 METODY ANALÝZY DAT .....	22
<b>4 MATEŘSKÁ CENTRA: IDEOVÝ RÁMEC A HISTORICKÝ VÝVOJ .....</b>	<b>24</b>
4.1 VZNIK A CÍLE MATEŘSKÉHO CENTRA (MODEL RUT KOLÍNSKÉ).....	24
4.2 SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER O. S. ....	25
4.2.1 Poradenství v mateřských centrech v rámci projektu Krok k zaměstnání .....	27
4.2.2 Společnost přátelská rodině .....	29
4.3 VZNIK A CÍLE KLUBU K2 .....	31
4.4 MATEŘSKÁ CENTRA A VLIV EVROPSKÉ UNIE.....	32
4.5 OBČANSKÝ SEKTOR VS. POSKYTOVÁNÍ SLUŽEB V MATEŘSKÝCH CENTRECH.....	33
4.6 PROBLÉMY ŽEN NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ V RÁMCI NÁVRATU NA TRH PRÁCE.....	34
<b>5 PŘÍPADOVÁ STUDIE: KLUB K2 .....</b>	<b>36</b>
5.1 PORADENSKÁ ČINNOST V KLUBU K2 .....	36
5.2 RODINNÝ KLUB K2 .....	37
5.3 ŠKOLKA K2.....	38
5.4 VZDĚLÁVACÍ INSTITUT KLUBU K2.....	38
5.5 KLIENTKY KLUBU K2 .....	42
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>47</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>50</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA.....</b>	<b>52</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>55</b>
<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>55</b>

**Seznam použitých zkratk**

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF - Evropský sociální fond

MC - mateřské centrum/mateřská centra

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

MU - Masarykova univerzita v Brně

OPPA – Operační program Praha - Adaptabilita

PR – public relations

STEM - Středisko empirických výzkumů

VÚPSV - Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

## ÚVOD

Tato práce se snaží se popsat mateřské centrum (dále MC)<sup>1</sup> jako jeden z nástrojů návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené. Během studia dokumentů o MC a situace MC v ČR jsem poněkud zúžila záběr mé práce, zejména na základě výběru MC pro případovou studii. Zatímco v projektu bakalářské práce jsem měla v úmyslu zaměřit se na MC jako prevenci izolace matek na rodičovské dovolené, postupně jsem téma více koncentrovala a zacílila konkrétněji na trh práce. Zaměřuji se zde zejména na MC jako instituci, kterou se snažím popsat z hlediska principů jejích fungování a programů, které nabízí svým klientům v rámci sladování pracovního a rodinného života. Druhá část výzkumu se pak zabývá přímo ženami na rodičovské dovolené a poskytuje tak pohled na problematiku ženy na trhu práce ze životní zkušenosti.

Ženy na trhu práce a jejich případná diskriminace z hlediska genderu se stále řadí mezi aktuální témata sociologie a sociální politiky. Hlavním důvodem genderových nerovností na trhu práce, ať už ve mzdových podmínkách, získávání vedoucích pozic, tak zejména při získávání zaměstnání, jsou stereotypy genderového rozdělení pracovních a rodinných rolí, které jsou v české společnosti historicky zakořeněné. Společnost podvědomě stále uznává model tradičního rozdělení rolí, kdy muž zastává roli živitele rodiny, tedy pracujícího ve formálním zaměstnání a žena naopak roli pečovatelky o rodinu a domácnost, která vykonává neplacenou práci v domácnosti. Paradoxně tento model již v praxi fungovat nemůže, jelikož ženy jsou z finančních, případně rodinných důvodů (v případě matek samoživitelek) tlačeny na trh práce, aby byly schopné zajistit potřeby své rodině. Nicméně trh práce se ženám s dětmi často uzavírá.

Do nepříznivé situace na trhu práce ženy staví i podmínky státního sociálního systému, jako je délka rodičovské dovolené, nedostupnost institucionální péče o děti jak z hlediska kapacity, tak z hlediska financí. Pro ženy problematická je i samotná situace na trhu práce, který dosud nenabízí ideální podmínky pro sladování pracovních a rodinných povinností, tedy vyžaduje pouze stoprocentní pracovní nasazení a neochotně se staví k poskytování flexibilních opatření, které by ženám s dětmi umožňovaly skloubit práci s rodinou. Působí zde i představa trhu práce o ideálním zaměstnanci, který je orientovaný na práci, svůj výkon a je flexibilní. Matky s dětmi však takový ideál zaměstnavatele nespĺňují, a proto jsou často vytlačovány na

sekundární trh práce se špatnými finančními a pracovními podmínkami, nejistotami a genderovými nerovnostmi. Žena na rodičovské dovolené<sup>2</sup> je často vnímána jako žena izolovaná od společnosti a trhu práce, která ztrácí schopnosti a dovednosti, které si jiní udržují během pracovního procesu. Následně je často zaměstnavatelem považována za nevýhodnou pracovní sílu, jelikož se pravděpodobně bude muset starat o často nemocné děti. Všechny tyto předsudky jsou pak ženám často dávány najevo při přijímání do zaměstnání a tvoří tak bariéru pro bezpečný návrat na trh práce během nebo po rodičovské dovolené.

Přestože existují nástroje pro sladění pracovních a rodinných rolí, jako jsou částečné úvazky, pružná pracovní doba, firemní benefity pro rodiny či institucionální péče o děti do zahájení povinné školní docházky, zejména ty, které by měly být poskytovány ze strany zaměstnavatelů, jsou nabízeny pouze minimálně i přes velký zájem zaměstnanců. Tyto nástroje jsou pro zaměstnavatele často nevýhodné a jejich implementace komplikovaná.

Diskriminaci žen s dětmi při návratu na trh práce lze pak považovat za velký sociální problém, jelikož ženy jsou výše zmíněnými systémovými a společenskými problémy tlačeny do volby určitých životních strategií, kde bohužel vyhrává volba odkládání založení rodiny a preferování kariéry a fertilita tak následně klesá.

Mateřská centra, která v současné době slaví 20 let své existence v České republice, se věnují zejména ženám s dětmi, které se chtějí vymanit z izolace, kterou s sebou rodičovská dovolená nese, a zároveň usilují o prosazení rovných příležitostí mužů a žen ve veřejném prostoru, případně posilují jejich sebevědomí a motivují ženy během návratu na trh práce. Můžeme je tedy považovat za další z nástrojů, který napomáhá matkám vstoupit úspěšně na trh práce a nečelit například dlouhodobé nezaměstnanosti, která je mezi ženami s malými dětmi velmi frekventovaná.

Jelikož žijeme v moderní demokratické společnosti, která se na povrch snaží od genderových stereotypů distancovat, je zapotřebí připomenout, ve kterých oblastech máme tedy stále mezery. Dále je důležité prezentovat instituce, které napomáhají k překonání genderové stereotypizace a genderových nerovností. V této práci bych tedy ráda pomocí případové studie konkrétního MC na základě poznatků o jeho fungování a oblastí jeho zaměření ilustrovala, jakým způsobem může MC figurovat v úspěšném

---

<sup>1</sup> Zkratku MC nebudu používat pouze v názvech kapitol a na začátku věty.

návratu ženy po rodičovské dovolené na trh práce. Chtěla bych tak poskytnout pohled na programy sladování práce a rodiny z úplně jiné oblasti než je sociální politika nebo samotný trh práce, jelikož tam nástroje harmonizace práce a rodiny doposud ne příliš prosperovaly. Práce by pak mohla sloužit jako inspirace jak pro ženy, které mají s návratem na trh práce problémy, jelikož jim nabízí možnost, jak se z této nepřející situace vymanit. Dále by se prací mohli inspirovat jak jedinci, tak instituce, které usilují o nastolení rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce. Prosazování MC a jejich programů cílících na harmonizaci práce a péče by pak mohlo vést i ke snižování nezaměstnanosti žen s dětmi.

---

<sup>2</sup> Tento problém se samozřejmě netýká všech žen na rodičovské dovolené, a proto se právě sondou do MC budu snažit zjistit, jaká je situace matek v české společnosti – viz výzkumná otázka ohledně problémů, se kterými se ženy po rodičovské dovolené potýkají při návratu na trh práce.

## 1 CÍLE PRÁCE

Primárním cílem této práce je popsat MC jako jeden z podpůrných prostředků a institucí bezpečného návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené. Základním tématem této práce je i problematika a role žen - matek na trhu práce. Nicméně cíle své práce jsem rozdělila do následujících dvou kategorií, ve kterých jsou vymezeny i dílčí výzkumné otázky:

### **C1: Popsat MC a jejich agendu.**

VO1.1: Jaké jsou hodnoty, programy a cíle MC v ČR?

VO1.2: Jak EU ovlivňuje činnost MC?

VO1.3: Jaký je vztah mezi MC jako specifickým poskytovatelem služeb a občanským sektorem?

### **C2: Popsat MC a jeho roli při návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce.**

VO2.1: S jakými problémy se potýkají ženy po rodičovské dovolené při návratu na trh práce?

VO2.2: Jakým způsobem napomáhají MC udržovat ženy na rodičovské dovolené v pracovním procesu?

VO2.3: Jak ženy v MC hodnotí programy, které centrum nabízí?

## 2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

### 2.1 Matky na trhu práce

#### 2.1.1 Genderové rozdělení rolí

Genderové rozdělení trhu práce je jedním z aspektů současné společnosti, nicméně i tento fenomén má svůj historický vývoj. V tradičních zemědělských společnostech lokalita zaměstnání odpovídala lokalitě domova. Domácí činnosti žen stejně tak jako zemědělská práce mužů byly koncentrovány na jednom místě. Mužské a ženské práce nebyly genderově stratifikovány, nýbrž rozděleny. S nástupem průmyslové revoluce se lokalita zaměstnání a domova rozdělila a jednotlivé složky se začaly vzdalovat (Možný 2006). Tehdy se objevil problém harmonizace pracovního a rodinného života, který se stal součástí každodenního života (Křížková et al. 2005; Možný 2006). Ženy tak začaly být na zaměstnání svého muže závislé a hodnota jejich práce v domácnosti klesala (Možný 2006).

Na druhou stranu, feministické hnutí, které se prosadilo zejména v 70. letech minulého století, kladlo důraz jak na ekonomickou nezávislost ženy, tak na sociální relevanci domácí práce žen. Domácí neplacená práce byla z pohledu hnutí stejně náročná a společensky významná jako práce zaměstnaných mužů. Jelikož však ženská domácí práce má hodnotu pouze užitkovou nikoliv tržní, kapitalismus domácí práci označil jako méněcennou či druhořadou (Možný, 2002). Tento přístup přetrvává dodnes – formálně placená práce pro muže a naopak neplacená domácí práce pro ženy (Možný 2006)<sup>3</sup>.

Jelikož oblasti práce a péče o děti či domácnost jsou stále poněkud striktně rozděleny mezi muže a ženy, přetrvává zde tak onen historický a tradiční model a v české společnosti tak lze pozorovat genderové stereotypy (Křížková, Vohlídalová 2009; Kuchařová, Haberlová in Sirovátka, Hora (eds.) 2008). Tento přístup prokazuje i výzkum agentury STEM, VÚPSV a MU v Brně provedený v roce 2006. Zde hodnotili muži a ženy v různých fázích rodinného cyklu model, v němž muž vydělává peníze a žena pečuje o domácnost. Až 60 % respondentů tento model přijalo (Kuchařová,

---

<sup>3</sup> Existují 3 postoje k zaměstnanosti žen ve veřejném diskurzu: 1. konzervativní – vdané ženy a hlavně matky by neměly pracovat. Žádná žena být zaměstnána nikde jinde než ve své domácnosti. 2. neokonzervativní pohled říká, že pracovat by měly jen bezdětné ženy. Ženy by po narození měly opustit zaměstnání a navrátit se až potom, co děti vyrostou a využít kvalifikaci nabytou před odchodem ze zaměstnání. 3. egalitární přístup zdůrazňuje fakt, že žena v době péče o dítě ztrácí svou kvalifikaci a



Haberlová in Sirovátka, Hora (eds.) 2008). Názory na dělbu těchto povinností byly však genderově diferencované, neboť tradiční model genderového rozdělení rolí zastávali především muži (Kuchařová, Haberlová in Sirovátka, Hora (eds.) 2008; Sirovátka, Bartáková in Sirovátka, Hora (eds.) 2008). Tendence k tradičnímu modelu byla také nejsilnější ve fázi, kdy respondenti zakládali vlastní rodinu (Kuchařová, Haberlová in Sirovátka, Hora (eds.) 2008).

Model rodiny, kterou uvádí Ivo Možný, tedy model tradičního rozdělení genderových rolí, lze vnímat jako fenomén, který přetrvává v povědomí společnosti<sup>4</sup>.

Praxe je však poněkud opačná. Ženy stále více vstupují na trh práce a tradiční role muže jako živitele oslabuje. Ženy nastupují do zaměstnání zejména z důvodu ochrany proti chudobě. Jejich zaměstnanost však může přispívat k destabilizaci rodiny, kde se rozpadá model pracujícího a pečujícího. Vznikají tak různé atypické formy rodin a dlouhodobý nesoulad pracovních a rodinných rolí v současnosti vede i k nízké fertilitě (Mareš, Sirovátka in Plaňava, Pilát 2002). Ulrich Beck v *Rizikové společnosti* přesně popisuje strategie jedinců současné, tedy tržní společnosti. Tržní model vytváří společnost bez rodin a dětí. V takové společnosti totiž panuje nezávislost, jelikož je to právě nezávislost, která zajišťuje ekonomickou existenci trhu. Předmětem trhu je pak svobodný jedinec nezatížený partnerstvím či rodinou. V důsledku je tak tržní společnost společností bez dětí (Beck 1992). Můžeme tedy mluvit o individualizaci, do které se moderní společnosti přetrafovaly a kde dítě je pak vnímáno jako prvek, který individualizaci zpomaluje. Manželství může být právně zrušeno rozvodem, rodičovství je však závazek, který nelze vzít zpět (Možný 2002).

### **2.1.2 Historický vývoj situace žen na trhu práce**

Počty žen na trhu práce se od minulého století po současnost velmi měnily. Zatímco během válečného období se podíl žen v zaměstnání zvýšil, jelikož bylo potřeba zastoupit muže, v poválečných letech se tento vývoj značně lišil zejména pak mezi západem a postkomunistickými oblastmi (Pavlík in Síť mateřských center 2013). V rozvinutých zemích byla snaha vytlačit ženy zpět do domácností, naopak socialistická politika prosazovala plnou zaměstnanost a tedy i zrovnoprávnění žen s muži co se týče

---

zejména pokud je obor jejího zaměstnání dynamičtější, je dlouhou rodičovskou dovolenou odsouzena k méně kvalifikované práci, případně k nezaměstnanosti (Možný 2002).

<sup>4</sup> Zjištění výzkumu STEM, VÚPSV a MU Brno poukazují na fakt, že tvorba institucionálních podmínek pro harmonizaci práce a péče není tím primárním prostředkem pro změnu vztahu mezi sférou pracovní a rodinnou. Je nutná primárně změna v subjektivním vnímání a přístupu k pracovním a rodinným rolím mužů a žen (Kuchařová, Haberlová in Sirovátka, Hora 2008).

možnosti pracovat za mzdu (Pavlík in Sít' mateřských center 2013; Křížková, Vohlídalová in Křížková 2008). To však neznamená, že zde byla rovnoprávnost žen s muži v rámci odměny za vykonanou práci a budování kariéry. Na druhou stranu, během socialismu byla mnohem více vyzdvihována role ženy jako matky a jako pečovatelky o rodinu než je tomu v současnosti (Gordon Smith in Sít' mateřských center 2013).

Dnes již podíl žen, které vstupují na trh práce, roste. Na druhou stranu stále zřídka pozorujeme muže, kteří by se ze zaměstnání vraceli do domácností a pečovali o rodinu. Vystává tak známý fenomén *dvojího břemene* rodinných a pracovních povinností, se kterými se musí povětšinou vyrovnávat ženy, což je diskriminuje na trhu práce (Pavlík in Sít' mateřských center 2013).

V roce 2013 bylo v České republice přibližně 193 600 nezaměstnaných žen, což je o 10 % více než v případě nezaměstnaných mužů. I míra dlouhodobé nezaměstnanosti byla mezi ženami vyšší (3,7 %) než mezi muži (2,5 %). V důvodech ekonomické neaktivity žen se hned po starobních a invalidních důchodech ve velké míře vyskytuje péče o rodinu a práce v domácnosti (ČSÚ 2015).

Statistiky nezaměstnanosti žen je však nutné vykládat s opatrností. Zakrývají totiž řadu strategií, které volí ženy na základě nepříznivé situace na trhu práce, do které je mateřství dostalo. Některé ženy se rozhodnou pro prodloužení rodičovské dovolené, některé z důvodu nezdaru při hledání zaměstnání zůstávají v domácnosti a některé přijmou zaměstnání „na černo“, tedy práci bez dostatečného smluvního zajištění (Pavlík in Sít' mateřských center 2013).

### **2.1.3 Rodičovství a zaměstnání**

Dostáváme se tak k problematice rodičovství na trhu práce, jelikož ke dramatické změně v genderové (ne)rovnosti dochází při narození dítěte. Zároveň však k diskriminaci dochází i u žen, které jsou ve věku, kdy se očekává založení rodiny, tedy u potenciálních matek. Ženy, ať už tedy matky nebo potenciální matky, v této situaci musí změnit svůj vztah k trhu práce a zaměřit se na péči o dítě. Jsou nuceny volit mezi rodinou, rodičovskou dovolenou a kariérou případně prací na zkrácený úvazek. Jejich role v rodině se mění a už tak asymetrický vztah mezi rodiči je ještě více znásoben. Na druhou stranu dominance mužů a subordinace žen ve společnosti přetrvává již od dob výše zmíněných a i toto podvědomé rozdělení rolí v rodině a ve společnosti následně ovlivňuje strategie žen s dětmi na trhu práce (Bernhardt 2000).

Ženy jsou vystaveny vertikální i horizontální segregaci na trhu práce. Systematické znevýhodňování se pak projevuje zejména nerovnostmi v mzdových podmínkách, nerovnými šancemi při dosazování řídicích a rozhodovacích pozic a ve skryté diskriminaci žen – matek na trhu práce (Pavlík in Síť mateřských center 2013; Křížková, Vohlídalová in Křížková 2008). Ženy se dnes více než muži profilují na sekundárním trhu práce, tzn. na trhu práce nejistoty, špatných finančních a pracovních podmínek či nízké prestiže vykonávané práce, kde jsou genderové nerovnosti dále prohlubovány (Křížková, Vohlídalová in Křížková 2008; Mareš 1998). V souvislosti s vytlačení určitých sociálních skupin na sekundární trh práce můžeme mluvit i o problému marginalizace. Marginalizace, která je opakem participace, značně omezuje šance určité skupiny při získávání zaměstnání a vede tak k dlouhodobé nezaměstnanosti. Jednou ze sociálních skupin, které jsou postiženy marginalizací, jsou i ženy-matky, případně potenciální matky (Mareš 1998; Sirovátka, 1997).

Současné nastavení české rodinné politiky značně ovlivňuje volby a strategie matek i potenciálních matek na trhu práce. Opatření<sup>5</sup> české rodinné politiky i trhu práce často omezují možnosti těchto žen věnovat se péči o děti a kariéře dle svého vlastního rozhodnutí, lépe řečeno jinak, než se od nich očekává (tzn. zůstat s dítětem doma minimálně po dobu tří let). Česká republika se tedy konceptu rovného přístupu k práci a péči velmi vzdaluje (Křížková, Vohlídalová 2009; Mareš, Sirovátka in Plaňava, Pilát 2002), přestože ve společnosti rovných příležitostí bychom právem pracovat neměli vyloučit právo pečovat a naopak (Křížková, Vohlídalová in Křížková 2008). Sirovátka a Bartáková zde mluví o tzv. *institucionálním zaostání (institutional lag)* české sociální politiky a praktik na trhu práce. Zatímco společnost a zejména matky, které se po rodičovské dovolené snaží dostat na trh práce, vyznávají egalitární model (*dual earner/dual career*), praxe sociální, rodinné politiky a zaměstnavatelů pak spíše reaguje na tradiční model genderového uspořádání (Sirovátka, Bartáková in Sirovátka, Hora (eds.) 2008: 92-93). Opatření české sociální politiky spíše napomáhají k neaktivitě žen na rodičovské dovolené a paradoxně tak mohou přispívat k nízké fertilitě žen (Mareš, Sirovátka in Plaňava, Pilát 2002).

---

<sup>5</sup> Nedostupnost institucionální péče o předškolní děti (jesle, mateřské školy), časová flexibilita a finanční dostupnost institucionální péče o předškolní děti, právní a institucionální rámec rodičovské dovolené, podmínky na trhu práce pro sladění práce a rodiny (flexibilní pracovní doba), finanční opatření podporující kombinaci práce a rodiny, opatření na úrovni firem (benefity) (Maříková in Křížková 2005: 22-34).

Jak již bylo řečeno, jedním z velkých faktorů pracovní neaktivity žen na rodičovské dovolené je nedostupnost zařízení péče o děti do tří let. Tuto situaci značně ovlivňuje český mýtus o škodlivosti institucionální péče pro děti mladší tří let, případně i mýty ohledně fungování těchto zařízení během socialismu (Saxonberg, Hašková, Mudrák 2012).

Z předešlé kritiky rodinné politiky ČR by nemělo vyplývat, že by ženy neměly zůstat doma s dítětem po dobu tří let. Pokud je to jejich volba, samozřejmě ať zůstanou. Na druhou stranu by se tato volba neměla přeměnit v „normu“ vyžadovanou státní politikou od všech žen. Tříletá rodičovská dovolená, nedostupnost institucionální péče o děti do tří let, nemožnost skloubení péče o dítě s částečným úvazkem a nízký rodičovský příspěvek – všechny tyto charakteristiky rodinné politiky ze současné společnosti založené na hodnotě práce vylučuje ty, kteří se chtějí věnovat péči (Křížková, Vohlídalová 2009).

Rozšiřuje se tedy model, kdy je prodlužována doba, po kterou matka není zaměstnaná a zaměstnání, které získá po odchodu z rodičovské dovolené je často nestabilní. Období ekonomické neaktivity žen v konkrétní životní fázi se tak stále prodlužuje. Podle výzkumu *Životní a pracovní dráhy 2010* ženy bez rozdílu dosaženého vzdělání zůstávají mimo pracovní trh s každým dalším dítětem déle než dříve a podíl žen, které se matkami vůbec nestávají, se zvyšuje. Tyto ženy spojuje zejména lepší pracovní pozice, které se nechtějí vzdát (Hašková et al. 2014).

Svou roli zde hrají i zaměstnavatelé, z jejichž strany dochází k diskriminaci žen na trhu práce, jelikož otázky na rodinnou situaci a plány jsou i přes zákonný zákaz stále součástí pracovních pohovorů (Křížková, Vohlídalová 2009; Pavlík in Síť mateřských center 2013). Ženám jsou běžně kladeny otázky týkající se rodičovství a zajištění péče o děti. Diskriminovány jsou při přijímání do zaměstnání i ženy ve věku, který by se pro zaměstnavatele mohl zdát „kritický“ z hlediska budoucího rozvoje jejich pracovní kariéry. Lépe řečeno kariéry, která by mohla být potenciálně přerušena těhotenstvím a následně mateřskou a rodičovskou dovolenou. S tím souvisí i předsudek o nižší produktivitě žen, které jsou mimo pracovní povinnosti nuceny plnit i ty rodinné (Pavlík in Síť mateřských center 2013; Křížková, Vohlídalová in Křížková 2008). Mateřství a rodičovství je tedy určitou bariérou a zdrojem nerovností na trhu práce – při přijímání do zaměstnání, při jeho samotném výkonu (v podobě genderové příjmové nerovnosti) a i při návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené (Křížková, Vohlídalová 2009).

Celkově tedy rodičovství či pouhé rozhodnutí mít dítě představuje pro ženy handicap a má negativní vliv jak na jejich pracovní pozici, tak na finanční ohodnocení. Naopak muži jako otcové žádný handicap nepocítují (Křížková et al. 2005).

Zde je nutno dodat, že genderová diskriminace na trhu práce vede i ke ztrátě investic, které jsou vynakládány na vzdělávání. Pavlík ve svém článku zmiňuje například fakt, že ženy, které mají oproti mužům na trhu práce snížené šance, pochází ve skutečnosti z většiny absolventů vysokých škol. Nelze tedy v případě genderových nerovností na trhu práce hovořit pouze o etice a lidských právech, jelikož svou významnou roli zde hraje i ekonomická situace dané společnosti (Pavlík in Síť mateřských center 2013).

#### **2.1.4 Preferenční teorie**

Výzkum *Životní a pracovní dráhy 2010* dokazuje, že v současné době pracovní život zasahuje více do života osobního, ne naopak. Jedinec tak vnímá nedostatek času na aktivity spjaté se soukromou sférou. Konflikt pracovního a soukromého života se pak intenzivněji projevuje u žen, pro které harmonizace práce a rodiny představuje větší zátěž než pro muže (Hašková et al. 2014).

Během sladování pracovního a rodinného života volíme různé strategie, které nejsou zcela individualizované ani v pozdně moderní společnosti. Tyto volby jsou ovlivňovány našimi životními drahami, rozhodnutími, potřebami našich blízkých, ale i širšími sociálními a genderovými nerovnostmi či ekonomickými, politickými a kulturními institucemi (Hašková et al. 2014).

Existuje tedy několik faktorů, které ovlivňují návrat žen na trh práce, což vede k odlišným strategiím a preferencím z hlediska dosaženého vzdělání žen. Volba strategií návratu na trh práce je výsledkem interakce kulturních, strukturálních a institucionálních podmínek, ale také individuální a vzdělanostní situace té které ženy (Bartáková in Sirovátka, Hora (eds.) 2008). Tyto pracovní či rodinné strategie ve své *preferenční teorii* popisuje Catherine Hakim (2009), která vytvořila typologii žen na základě jejich vztahu k rodičovství a kariéře.

První skupinou jsou *home/family-centred women*, které po sňatku preferují soukromý rodinný život a kariéře nepřikládají velký význam. Tyto ženy tak spějí k tomu zakládat velmi početné rodiny. Druhou skupinou žen jsou *adaptive women*, tedy ženy, které se snaží o kombinaci pracovního a rodinného života a těmito dvěma sférami přikládají naprosto stejnou váhu. Poslední skupina zahrnuje *work-centred women*, ženy,

kteře dávají přednost kariéře a rodinu upozadují. Přestože jsou tyto ženy často vdané, zůstávají spíše bezdětné (Hakim 2009: 289)<sup>6</sup>. Dle zmíněné typologie je patrné, jak ženy různými strategiemi reagují na rodinnou politiku té které společnosti. Například politika mířená na návrat žen na trh práce uspokojí pouze poslední dva typy strategií žen, které cílí na kariéru, neuspokojí však ženy, které upřednostňují rodinný život před tím pracovním. Naopak politice cílené primárně na péči o děti se podřídí pouze *home/family-centred women* (Hakim 2009).

Tyto preference ohledně návratu ženy na trh práce jsou pak diferencovány i z hlediska vzdělání. Ženy s vyšším vzděláním mají větší potenciál k flexibilnějšímu přístupu a udržení, případně opětovného získání lepší pozice na trhu práce. Vysokoškolsky vzdělané ženy a jejich ambice také ovlivňují rozdělení rolí mezi mužem a ženou v jejich domácnosti, kde se stávají vůči partnerovi více rovnocennými. Naopak ženy se středním nebo základním vzděláním směřují více do rodinné sféry, zejména k mateřským povinnostem a při návratu na trh práce vnímají mnohem větší bariéry na straně zaměstnavatele a trhu práce jako takového (Bartáková in Sirovátka, Hora (eds.) 2008).

## **2.2 Kontext mateřských center v ČR**

### **2.2.1 Ideové principy mateřských center**

Na počátku devadesátých let se Rut Kolínská coby členka hnutí *Pražské matky*<sup>7</sup> zasloužila o založení prvního MC v České republice. Jako vzor jí posloužilo německé MC, jehož principy fungování a aktivity hluboce studovala. V České republice se tak začala rozšiřovat *institute* MC, jakožto místo setkávání matek s dětmi (otce nevyjímaje), tzv. „*pomoc svépomocí*“ (Kolínská 1995: 168). Ve svém projektu autorka argumentovala tím, že žena jako matka se ve společnosti dostává do složité situace. Je v podstatě od společnosti izolována, v některých poměrech je navíc vnímána jako nepotřebná. Takovou situaci žen definuje zakladatelka českých MC ve svém projektu následovně: „*A tak se degraduje mateřská dovolená na pouhé přežívání a maminky pospíchající do zaměstnání, aby si konečně vydobýly zpět společenské uznání.*“ (Kolínská 1995: 168)

<sup>6</sup> Srov. např. Bernhardt 2000.

<sup>7</sup> Dnes se jedná o občanské sdružení, které usiluje o zlepšení stavu životního prostředí a zajištění bezpečnosti dopravního provozu zejména pro děti (Pražské matky 2015).

Mateřská centra jsou tedy významným prostorem pro matky, které zde nacházejí místo pro komunikaci a porozumění, naučí se vystupovat na veřejnosti, stát si za svými názory, naleznou ztracené sebevědomí, případně si něco málo přivydělají (Šiklová in Kolínská 1995).

Mateřská centra jsou svobodná, otevřená všem a distancují se od striktní hierarchie. Neexistuje tu žádné vedení či ředitelství. Samy matky jako členky vzájemně diskutují a rozhodují o tom, čemu se chtějí věnovat a postupně tak MC inovují. Jedná se o pomoc laiků laikům. Matky sem přinášejí svoje zkušenosti a schopnosti, které následně šíří mezi ostatní členky centra (Kolínská 1995).

Jak již bylo zmíněno, mezi charakteristiky MC patří i snaha o rozšíření schopností a dovedností matek na rodičovské dovolené. Mateřská centra poskytují různé možnosti přivýdělku (např. šití, kadeřnické služby apod.) a tímto způsobem jsou tak ženy připravovány na návrat do veřejného života a do zaměstnání. Mateřská centra dávají ženám prostor k tomu, aby si uvědomily, čemu se chtějí věnovat, v čem vynikají. Zároveň se naučí věřit ve vlastní schopnosti. Nejde ani tak o odbornou kvalifikaci, nýbrž o tzv. *soft skills*, které jsou nejen na trhu práce vyžadovány, a o které matky na rodičovské dovolené izolované od společnosti mohou přijít. Mateřské centrum svými programy tak pomáhá matkám nevypadnout z pracovního a v podstatě i společenského procesu (Kolínská 1995; Sít' mateřských center o. s. 2009)

### **2.2.2 Kolektivní jednání jako základní kámen MC**

Ženy v MC jsou základem občanské demokratické společnosti. Tyto ženy nečekají na nařízení vlády a podobných institucí, nýbrž zakládáním MC samostatně jednájí ve svůj vlastní prospěch a dosažení svých cílů (Šiklová in Kolínská 1995).

Členství v MC je současně i odrazovým můstkem pro veřejný život ženy, připravuje ji na zaměstnání, dává odhodlání k další politické či sociální aktivitě ve společnosti. Je to místo pro ženy, které nechtějí přijmout českou společností požadovaný vzorec ženy, která se věnuje buď rodině, nebo kariéře. Mateřská centra mají sloužit ženám, které chtějí obě oblasti skloubit (Kolínská 1995).

Rut Kolínská (1995) ve své knize, která dává určitou předlohu ženám, které chtějí založit MC, zmiňuje i nejvhodnější způsoby právě založení MC. Mateřská centra by podle autorky měla být zakládána matkami bez účasti politických a byrokratických institucí. Veřejní činitelé do své práce promítají profesionální způsoby jednání a není tak možné pochopit cíle a potřeby matek v MC. Na druhou stranu je zde problém

financování MC, které si často vystačí pouze s vlastním podnikáním a členskými příspěvky, nicméně institucionální financování je v některých případech také zapotřebí. Zde sehrávají hlavní roli sociální vazby a kontakty (Kolínská 1995).

Mateřská centra jsou tedy výsledkem aktivity *zdola*, která vychází z kolektivního jednání určité skupiny. Existuje několik teorií kolektivního jednání, které dává vzniknout různým sociálním hnutím (viz např. Marxova teorie dělnického hnutí). Obecně však kolektivní jednání a následné vytváření sociálních hnutí vyvstává z nespokojenosti, pocitu křivdy, deprivace a izolace jedinců ve společnosti (Císař 2004).

V Evropě, na rozdíl od USA, hraje v kolektivním jednání roli kulturně ideologická dimenze - kolektivní jednání je sociálně konstruováno (Císař 2004). V současné době je možné odhalit nové konflikty, které vedou ke kolektivnímu jednání. Tyto konflikty se týkají kvality života minorit, politické angažovanosti, životního prostředí, ale i například rovnoprávnosti žen (Habermas in Císař 2004). Císař (2004) dodává, že podstatou participace v kolektivním jednání, případně sociálním hnutí, je fakt, že jedinec svou situaci bude vnímat jako nespravedlnost, nikoliv jako výsledek nepřízně. Předpoklad pro účast v kolektivním jednání je tedy porozumění tomu, že danou situaci může jedinec změnit.

Zde je možné navázat na Rut Kolínskou, která jako hlavní *konflikt* ženy na rodičovské dovolené vidí nespravedlnost v možnostech přístupu ženy k rodině a kariéře. Taková žena pak hledá možnosti, jak z takového bezpráví vystoupit a pomoci ji může například MC.

### **2.3 Občanská společnost**

Mateřská centra jsou uskupení organizována aktivitou občanů *zdola*. Jsou tedy důsledkem činnosti občanské společnosti, a proto je nutné osvětlit také tento koncept.

Občanská společnost je pojem, který se prosazuje v 18. století spolu s nástupem liberalismu. Definic občanské společnosti je nespočet, jelikož k nim přispěla řada badatelů (Stachová 2008). Jedno z nejjasnějších vysvětlení konceptu občanské společnosti pochází od Alexise de Tocquevilla, který občanskou společnost chápe jako sdružení lidí, kteří se organizují *zdola* a stojí tak mezi jednotlivci a „*politickou společností*“ (Green 1997 in Stachová 2008: 12).

Existují dva způsoby, jakými lidé přijímají občanskou a politickou kulturu. Zatímco občanská společnost vzniká ze společnosti jako takové, ze společenských interakcí a tradic, tedy vychází z myšlenky *bottom-up*, politická kultura ve formě



aktivity shora, tzv. *top-down*, se naopak opírá o režimní uspořádání a institucionalizaci (Stachová 2008).

### 2.3.1 Komunita

Občanská společnost dává vzniknout komunitám. V případě MC tak lze hovořit o určité komunitě matek (na otce samozřejmě nezapomínejme), která cítí potřebu vzájemně sdílet, pomáhat si a učit se. Jelikož jsou MC ve svém základu dobrovolnickými spolky, můžeme je nazvat jako formu komunitního dobrovolnictví.

Koncept komunitního dobrovolnictví popisují ve své publikaci Frič a Vávra. Komunita je určité sociální uskupení, které členům nabízí sociální oporu a napomáhá jim k lepšímu životu. Zároveň však komunita učí, jak se stát dobrými sousedy a občany (Frič, Vávra 2012).

Budování občanské společnosti a následně komunit se v postkomunistických zemích vyvíjelo velmi odlišně v porovnání se západními společnostmi. Občané postkomunistických zemí se mnohem méně účastní občanského života a méně často vstupují do dobrovolnických sdružení. Hlavním důvodem tohoto fenoménu je nedůvěra postkomunistické společnosti ve státní instituce a i nenaplněná očekávání občanů vůči demokracii. Tato nenaplněná očekávání pak vyúsťují do situace, kdy občané nemají potřebu participovat na veřejném životě (Stachová 2008).

Druhou příčinou nízké angažovanosti občanů ve veřejném životě je fakt, že po roce 1989 se organizační struktura komunit, sdružení a tedy i dobrovolnických aktivit rozpadla. Stát přestal organizování sponzorovat a dobrovolnictví na pracovištích postupně vymizelo (Frič, Vávra 2012).

Během posledních dvaceti let však komunity zažily velký boom, zejména z důvodu globalizace, která s sebou přinesla mnohé společenské problémy. Právě tyto problémy se pak lidé v komunitách snaží společně řešit (Frič, Vávra 2012).

Frič a Vávra rozlišují tři typy komunit na základě jejich vývojových fází: 1. komunita lokální, 2. komunita zájmová, 3. komunita virtuální (Frič, Vávra 2012: 16). Vzhledem k tématu práce se zde zaměřím pouze na komunitu zájmovou, která odráží formu sdružování v MC.

Mezi zájmové komunity patří komunita menšinová, profesní, pečující, politická, duchovní, komunita lidí věnujících se určité činnosti (např. zahrádkáři). Činnost zájmové komunity je většinou organizovaná a zevně zastřešená nějakým občanským sdružením či spolkem. (Frič, Vávra 2012: 16).

Důležitou složkou ať už komunity, tak občanské společnosti jako takové, je sociální kapitál (Frič, Vávra 2012; Stachová 2008). Sociální kapitál poskytuje spojení jednotlivcům určité skupiny a umožňuje jim efektivně dosáhnout společných cílů. Mezi atributy sociálního kapitálu pak patří sociální sítě, generalizovaná důvěra, normy vzájemnosti, postoje a hodnoty. Naplnění těchto složek přispívá ke správnému fungování jak občanské společnosti tak následně i konkrétní komunity (Stachová 2008).

Je velmi těžké zařadit MC do jednoho typu zájmové komunity. Podle mého názoru se v komunitě MC odráží část všech jmenovaných zájmových komunit.

### **2.3.2 Komunitní dobrovolnictví**

Dostáváme se tak k fenoménu komunitního dobrovolnictví, které je základem aktivního působení komunity. Definic komunitního dobrovolnictví je mnoho, nicméně jejich společným znakem je *pomoc*. Pomoc jiným lidem, která je vykonávána ze svobodné vůle dobrovolně, bez nároku na zisk (Frič, Vávra 2012).

Příjemcem této pomoci je pak komunita jako taková a tím se komunitní dobrovolnictví odlišuje od ostatních typů dobrovolnictví. Komunitní dobrovolnictví cílí na prospěch komunity jako celku, tedy usiluje o to, aby komunita byla schopna řešit své problémy (Frič, Vávra 2012).

Podle autorů existují tři typy komunitního dobrovolnictví: 1. neformální, 2. formální, 3. virtuální. Neformální komunitní dobrovolnictví podněcují jednotlivci a neřídí je žádná zastřešující organizace. Mezi neformální komunitní dobrovolnictví lze řadit zejména spontánní sousedskou či občanskou výpomoc při zvládání každodenních problémů. Formální komunitní dobrovolnictví je formálně organizovaná činnost, která má za cíl pomoci jiným členům komunity, resp. komunitě jako celku. Stupeň formalizace se však liší podle velikosti komunity a samotné organizace. V tomto případě jde o občanské organizace, které jsou charakterizovány jako *grassroots* (základní) organizace lokálně zakotvené, autonomní, amatérské a závislé na dobrovolnické aktivitě svých členů. Posledním typem je virtuální komunitní dobrovolnictví, tedy dobrovolná a neplacená činnost/pomoc členů komunity, která je zprostředkovávána skrze Internet (Frič, Vávra 2012).

Mateřské centrum lze tedy nazvat určitým typem komunitního dobrovolnictví. Zároveň nelze přesně specifikovat typ komunitního dobrovolnictví jak z hlediska cílů, tak z hlediska organizační struktury. Mateřská centra v ČR nabývají mnoha rozmanitých forem a v tomto případě tedy nelze zobecňovat.

## **2.4 Evropeizace aktivismu českých sociálních hnutí**

Od založení prvního MC uběhlo více než dvacet let. Během této doby se principy fungování center a současně i zdroje financování v některých případech proměnily (Síť mateřských center o. s. 2009). Důležitým historickým milníkem byl vstup České republiky do EU. Ženská hnutí v České republice začala vznikat po roce 1989, nicméně velký boom zažila až ve druhé polovině devadesátých let. Evropská unie dala ženským hnutím nové možnosti, jak prosazovat své cíle. Tlak příležitostí plynoucí z evropské úrovně dal vzniknout prvním zastřešujícím organizacím ženských hnutí v ČR. Mezi první takové organizace patřila *Asociace pro rovné příležitosti mužů a žen* nebo *Česká ženská lobby* (Císař, Vráblíková 2007). *Česká ženská lobby* sdružuje několik českých nevládních organizací a sociálních hnutí, mezi něž patří například i MC *Klub K2* (Česká ženská lobby 2014).

Císař a Vráblíková (2007) ve svém článku popisují projevy evropeizace v oblasti českých nevládních organizací, konkrétně ženských hnutí. Evropeizace poukazuje na integraci mezi členskými a přistupujícími státy v EU, které mezi sebou jednájí. Evropská integrace ovlivňuje národní politiku ve všech třech sférách – *policy*, *polity* a *politics* (Dančák, Fiala, Hloušek 2005). Zároveň pokud národní zájmové skupiny nenacházejí možnosti pro prosazení svých zájmů na domácím poli, vytváří tlak na EU (Císař in Dančák, Fiala, Hloušek 2005).

Proces evropeizace vycházející z integračních procesů neovlivňuje mezinárodní kontext, nýbrž národní politiku členských států. V teorii evropeizace jde o určitý pohled shora, kdy jsou primárně sledovány změny v národních politikách v důsledku adaptačního tlaku z EU. Naopak pohled zdola poskytuje teorie integrace, která je zaměřena na mezinárodní spolupráci v tomto případě v rámci členských států EU (Císař in Dančák, Fiala, Hloušek 2005).

Evropské instituce nabízí prostor pro jedinečné příležitosti pro aktivní strategie, při kterých jsou uplatňovány různé sociální zájmy (Císař in Dančák, Fiala, Hloušek 2005). Jednání napomáhají mimo jiné i nevládním organizacím získat prostředky ke svému fungování (např. skrze evropské fondy, konkrétně ESF). Dále tlak na občanská uskupení vycházející z Evropské unie donutil tyto skupiny svou práci profesionalizovat a formalizovat své jednání (Císař, Vráblíková 2007).

Zde je možné vidět nastupující novou dimenzi fungování MC v České republice, která z MC vytváří mnohem více formální a odborné instituce, kde na hierarchizaci organizace je kladen již mnohem větší důraz.

## 3 DATA A METODY

### 3.1 Výzkumný design

Jelikož základním předmětem mého zkoumání je MC jako instituce, rozhodla jsem se pro výzkumný design využít případové studie. Mateřská centra v České republice slaví již 20 let své působnosti a od založení prvního MC se jejich struktura značně proměnila. Zároveň vzhledem k tomu, že iniciátorkami jsou nejčastěji samotné ženy, zřídka kdy obec případně městská část či jiná organizace, formy MC se po celé republice velmi různí. Rozmanitost, pestrost a nemožnost generalizace struktur MC je tedy důvodem pro volbu mé výzkumné strategie - případové studie.

Případová studie se snaží podrobně prozkoumat a popsat jeden či několik málo případů. Usiluje o zachycení komplexity daného případu a vztahů, které se v něm objevují. Případová studie si klade za cíl porozumět složitosti zkoumaného případu, čehož dosahuje různými metodami sběru dat (Hendl 2005; Jelínková in Nekola, Geissler, Mouralová 2011). Případová studie odpovídá především na otázky „*jak a proč fungují různé sociální fenomény (případy), jaké vztahy v případě existují a jaký je vztah případu k okolnímu světu*“ (Nekola, Geissler, Mouralová 2011: 194). Hendl (2005) dodává ještě otázku týkající se charakteristik zkoumaného případu. Mezi hlavní přednosti případové studie patří detailní informace, které o zkoumaném fenoménu/případu poskytuje a zároveň je i více flexibilní a svobodná ve svém přístupu. Největší nevýhodou je pak problematika generalizace, neboť dosáhnout zobecňujících závěrů na základě studia jednoho či několika málo případů, je téměř nemožné (Nekola, Geissler, Mouralová 2011; Anastas 1999).

Ve své případové studii zkoumám vybrané MC *Klub K2, o. p. s.* a jeho charakteristiky v rámci mých výzkumných cílů. Toto MC jsem vybrala z toho důvodu, že poskytuje širokou škálu vzdělávacích a poradenských aktivit, které napomáhají klientům (zejména tedy ženám na rodičovské dovolené) s návratem na trh práce. Klub K2 nabízí rekvalifikační kurzy či různá poradenství, mezi něž patří poradenství psychologické, psychomotorické, sociální, pracovněprávní a personalistické. Pro tuto práci je relevantní pouze poradenství pracovněprávní zaměřující se nejen na oblast pracovního a rodinného práva ale také na podmínky zaměstnávání. Dále je zde důležité poradenství personalistické, které zahrnuje zejména tvorbu životopisu, *timemanagement*, zvládnutí pracovního pohovoru či obecně harmonizaci práce a péče.

Problematika návratu matky na trh práce po rodičovské dovolené je zde tedy široce pokryta (Klub K2 2015).

Nekola, Geissler a Mouralová (2011) uvádějí klasifikaci případových studií podle Yin (2003) – případové studie průzkumné, vysvětlující a popisné. Jak již bylo řečeno, MC v České republice jsou velmi odlišná a proto je nelze charakterizovat bez hlubšího výzkumu přímo v daném MC. Pro svůj výzkum jsem tedy nejdříve využila případové studie průzkumné, která se běžně provádí ještě před určením výzkumných otázek a cílů a slouží i jako pilotní sonda výzkumu. Jedná se zejména o studium uzavřené či doposud neprobádané komunity (Yin 2003 in Nekola, Geissler, Mouralová 2011). Během průzkumné případové studie jsem zjišťovala primárně hodnoty, programy a cíle daného MC a také způsoby jeho fungování. Na základě této předběžné studie jsem sice neupravila výzkumné cíle a otázky, jelikož stále korespondovaly s charakteristikami mého případu, nicméně jsem přehodnotila způsob využití některých konceptů a termín „členky MC“ jsem upravila na termín „klientky MC“. Průzkumná případová studie mi také předložila úplně jiný pohled na MC, než který předkládá jejich zakladatelka, což může být pro další výzkum inspirativní.

Po provedení průzkumné případové studie jsem přikročila k popisné případové studii a na základě již konečných výzkumných cílů, otázek a teoretických východisek jsem MC zkoumala jak z hlediska jeho fungování, tak programů, které jsou poskytovány ženám, jež nechtějí vystoupit během rodičovské dovolené z pracovního procesu.

### **3.2 Metody sběru dat**

Jako data mi posloužily polostrukturované rozhovory a analýza dokumentů, jakožto jedny z nejčastěji používaných metod sběru dat pro případovou studii (Nekola, Geissler, Mouralová 2011). Jelikož jsem předpokládala, že ženy navštěvující MC tvoří specifickou komunitu jedinců s určitou zkušeností (pro tento výzkum významná problematika návratu na trh práce během/po rodičovské dovolené), využila jsem v tomto případě i fenomenologické studie. Ta se snaží popsat a analyzovat prožitou zkušenost s určitou sociální situací jedince nebo skupiny (Hendl 2005). Fenomenologická studie mi umožnila především odpovědět na otázku, s jakými problémy se potýkají ženy po rodičovské dovolené při návratu na trh práce.

Nejprve jsem provedla polostrukturovaný expertní rozhovor s Rut Kolínskou, zakladatelkou MC v ČR, abych měla obecně přehled o kontextu center u nás. Následně

po zvolení konkrétního případu jsem provedla čtyři polostrukturované expertní rozhovory s vedením Klubu K2 a zaměstnanci centra za účelem získání většího přehledu o principech fungování centra a programů, které centrum nabízí.

Expertní rozhovor se snaží získat a zpracovat obsah a organizaci znalostí člověka, kterého v konkrétní dané oblasti považujeme za experta. Následně lze tyto informace využít pro jiné cíle (Hendl 2005). Zároveň expertní rozhovor usiluje o získání přístupu do dané oblasti a organizace, ve které má expert klíčovou roli (Bogner, Littig, Menz 2009). Před expertním rozhovorem je důležité připravit si základnu znalostí o oblasti, které se daný expert věnuje (Meuser, Nagel in Bogner, Littig, Menz 2009).

Otázky pro expertní rozhovor s Rut Kolínskou jsem tedy vytvořila na základě studia teorie mateřských center z publikace Rut Kolínské *Mateřská centra*. Před provedením rozhovorů v Klubu K2 jsem se snažila získat přehled o fungování centra na webových stránkách Klubu K2 a v uveřejněných výročních zprávách.

Dále jsem provedla šest polostrukturovaných rozhovorů s klientkami centra. Počet rozhovorů v rámci MC mi více upřesnila průzkumná případová studie, kdy jsem zjistila, kolik lidí se v praxi v centru pohybuje a jakým oblastem se centrum věnuje. Rozhovory jsem pak přestala provádět po nasycení vzorku.<sup>8</sup> Z těchto dat jsem se snažila odpovědět na své výzkumné otázky:

1. Jakým způsobem napomáhá MC udržovat matky na rodičovské dovolené v pracovním procesu,
2. S jakými problémy se potýkají ženy po rodičovské dovolené při návratu na trh práce,
3. Jak klientky MC hodnotí programy, které centrum nabízí.

Druhou důležitou metodou sběru dat bylo studium dokumentů, kdy jsem se snažila popsat MC a jeho agendu a zároveň i roli EU při jeho fungování. Studovala jsem veřejněpolitické dokumenty vydané zakladatelkou MC v ČR a Sítí MC, Klubem K2, ale i programy podpořené EU na podporu nezaměstnaných žen při a po rodičovské dovolené.

Metody sběru dat, které jsem při svém výzkumu použila, jsem vzájemně kombinovala. Pro každou výzkumnou otázku z okruhu druhého cíle<sup>9</sup> mé práce mi jako

---

<sup>8</sup> Na základě průzkumné případové studie jsem si vytvořila typologii matek, které centrum navštěvují. Tato typologie byla vytvořena podle toho, jaké služby respondentky v Klubu K2 využívají. Jelikož mezi dvě nejzásadnější služby Klubu K2 patří školka a rodinný klub, rozhodla jsem se získávat respondentky právě z těchto dvou oblastí.

<sup>9</sup> Cíl 2: Popsat MC a jeho roli při návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce

zdroj dat posloužily jak informace z polostrukturovaných rozhovorů, tak informace získané z analýzy dokumentů. Tyto informace jsem pak porovnála a vyvodila závěry.

Klub K2 mi také poskytl dosud nezveřejněné přepisy rozhovorů s klientkami klubu, které se týkají hodnocení služeb Klubu K2 ze strany jeho klientů, primárně se zaměřují na dopady Klubu K2 a jeho služeb na rodinný život klientů (Klub K2, o. p. s. 2015). Je však pravděpodobné, že dokument bude Klubem K2 využit pro účely PR. A z důvodu toho, že neznám historii vzniku tohoto dokumentu a způsob získávání rozhovorů pro tento výzkum, rozhodla jsem se tento dokument využít pouze ke korekci mých závěrů.

### **3.3 Metody analýzy dat**

Jako zdroj dat v mé případové studii mi posloužily jak polostrukturované rozhovory, tak analýza dokumentů. Data získaná těmito dvěma metodami jsem následně kombinovala a porovnávala. Do každého tématu (výzkumné otázky) jsem se snažila zařadit jak data získaná z rozhovorů, tak informace z analýzy dokumentů.

Polostrukturované expertní rozhovory a rozhovory s klientkami center jsem analyzovala prostřednictvím tematické analýzy, která usiluje o analýzu, identifikaci a popis témat, která se v datech objevují (Braun, Clarke 2006). U expertních rozhovorů jsem se snažila při tematické analýze přihlídnout také ke kontextu, ve kterém se daný expert pohyboval (Meuser, Nagel in Bogner, Littig, Menz 2009). Témata, která jsem v datech identifikovala, vycházejí také z analýzy dokumentů vztahující se k výzkumným otázkám. Nekola, Geissler a Mouralová (2011) uvádějí strategie analýzy dat podle Yin (1994). Jedna ze strategií navrhuje opřít se o teoretická východiska a následně získaná data analyzovat na základě teorií.

Tematická analýza se skládá z několika fází. První fází je přepis dat, který nám umožní lépe identifikovat kódy, které se v datech objevují. Přepsala jsem tedy získané rozhovory, abych mohla kódy přehledněji určovat. Následuje vytváření prvotních kódů, které se mohou/nemusí vztahovat k teorii. Na základě svých teoretických východisek a poznatků z průzkumné případové studie jsem generovala kódy vztahující se k mým teoretickým předpokladům. Další fází je shlukování kódů do komplexnějších témat. Kódy jsem slučovala v tabulkách a následně je uzavírala ucelenými tématy. Dále bylo potřeba provést revizi témat, kdy jsem znovu analyzovala data a generované kódy. Tím lze předejít problému zpracovávání nerelevantních kódů. V předposlední fázi jsem

témata pojmenovala a snažila se o jejich hlubší interpretaci. Pak následovala závěrečná zpráva. (Braun, Clarke 2006).<sup>10</sup>

Kódy, které mi napomohly utvořit celistvá témata, jsem určovala jak při opakovaném čtení prepisů rozhovorů, tak i během získávání dat. V datech týkajících se MC a jeho role při návratu matek na trh práce jsem hledala zejména problémy, se kterými se žena na rodičovské dovolené potýká v souvislosti s trhem práce, který se jí v tomto období uzavírá. Velmi důležité pro mne byly motivy, které vedou matky do MC během rodičovské dovolené, tedy proč matky centra navštěvují. V těchto motivech jsem pak hledala návaznosti na nespokojenost s izolací ze společnosti a pracovního procesu. Dále jsem se snažila identifikovat charakteristiky (hodnocení), které matky MC přikládají, abych získala zpětnou vazbu na fungování centra přímo od jeho cílové skupiny.

Druhou oblastí rozhovorů, které jsem provedla primárně s iniciátorkou MC u nás a vedením Klubu K2, je MC a jeho agenda a následně i role EU v této problematice. Zde jsem se v rozhovorech zaměřovala na motivy iniciátorek, které je vedly k založení centra. Hledala jsem kódy pro charakteristiky, které jsou MC přisuzovány z pohledu jejich zakladatelek, ale i charakteristiky a hodnocení angažovanosti EU v této oblasti.

Metoda tematické analýzy, kterou jsem provedla při zpracovávání polostrukturovaných rozhovorů je výhodná pro svou flexibilitu. Na druhou stranu právě ona flexibilita může vést k určení příliš širokých témat, ve kterých se badatel ztrácí a neví, na co se zaměřit. Proto je důležité se plně soustředit zejména na kvalitní sběr dat (Braun, Clarke 2006).

Dalším problémem je validita dat, která je při případové studii velmi problematická. Nelze se zcela vyhnout subjektivním pohledům výzkumníka na situaci. Proto je velmi důležité zaměřit se na pevnou strukturu zpracování dat a závěrečné zprávy a čtenáři také podat co nejvíce informací o kontextu zkoumaného případu a zjištění do něj zasadit (Nekola, Geissler, Muralová 2011).

---

<sup>10</sup> srov. Meuser, Nagel in Bogner, Littig, Menz 2009



## 4 MATEŘSKÁ CENTRA: IDEOVÝ RÁMEC A HISTORICKÝ VÝVOJ

Následující kapitola se věnuje ideovým a historickým souvislostem MC. Popisuje jak typ MC podle zakladatelky Rut Kolínské, tak Klub K2, tedy cíl případové studie, a ilustruje tak poněkud rozdílný obraz dvou různých modelů MC. Kapitola vycházející z analýzy dokumentů a expertních rozhovorů také nabízí pohled na organizaci *Sítě mateřských center*, jakožto zastřešující organizaci vybraných MC v ČR. Dále se zabývá vlivem EU na MC a reflektuje tak teorii evropeizace. Zaměřuji se zde i obecně na problémy žen na rodičovské dovolené v rámci návratu na trh práce, které jsem identifikovala na základě provedených expertních rozhovorů a následně je porovnám s problémy, které nám nabízí teorie.

### 4.1 Vznik a cíle mateřského centra (model Rut Kolínské)

Založení prvního MC v ČR bylo inspirováno poznatky několika členek *Pražských matek* z MC provozovaného v Německu. Mezi *Pražskými matkami* byla i Rut Kolínská, která založení prvního MC vnímala jako výzvu, nicméně žádné osobní motivace či odpověď na své osobní potřeby v založení centra nehledala:

*„Motivaci (k založení MC) jsem neměla, prostě jsem se rozhodla. Na druhou stranu mám pocit, že dokážu motivovat ostatní, aby do toho šli. A to je moje nejdůležitější role.“ (Rozhovor s Rut Kolínskou, 2015)*

V devadesátých letech minulého století, tedy v době zakládání prvního MC, bylo potřeba prolomit nechuť k organizování se, která přetrvávala od dob socialismu<sup>11</sup>. Doba rodičovské dovolené se prodloužila a zároveň se měnily i názory na výchovu dětí a MC poskytovalo prostor, aby tyto změny ve společnosti mohly probíhat. K zásadní změně v pojetí a poslání MC došlo po založení Sítě mateřských center<sup>12</sup> (*Rozhovor s Rut Kolínskou, 2015*).

Postupně se MC rozrůstala a začala reagovat na potřeby svých členů, jelikož děti, které navštěvovaly centra, rostly, objevovaly se nové problémy, které bylo potřeba řešit. Vzniku nových MC velice napomáhá již zmíněná Síť MC, resp. krajské koordinátorky, které stojí u zrodu center nových (*Rozhovor s Rut Kolínskou, 2015*).

<sup>11</sup> Srov. Stachová 2008, viz kapitola 2.3.1 Komunita

<sup>12</sup> viz kapitola 4.2 Síť mateřských center o. s.

MC se také snaží navázat mezigenerační spojení za účelem předávání zkušeností. Jelikož soužití více generací na jednom místě není v současné době tak obvyklé, MC nabízí setkávání těchto generací a nahrazuje tak historické vícegenerační soužití. Rut Kolínská vidí budoucnost MC právě v tomto ohledu, jelikož společnost obecně stárne a nebude tak potřeba vytvářet společenství pro různé generace zvláště, ale mnohem větší přínos bude mít propojení více generací (*Rozhovor s Rut Kolínskou, 2015*).

#### **4.2 Síť mateřských center o. s.**

Následující část se věnuje Síti MC, která zastřešuje velkou část MC v ČR. Vzhledem k tomu, že MC po celé ČR jsou velmi rozmanitá a nelze zmapovat jejich přesný počet a základní principy fungování, také zejména proto, že často ani jejich název nenese termín *mateřské centrum*, rozhodla jsem se postihnout jejich rozměr alespoň skrze občanské sdružení Síť MC. Je zde ilustrována další dimenze MC, který vybuodovala jeho zakladatelka Rut Kolínská. Tento text vychází primárně ze studia dokumentů vydaných Síti MC a odráží se v něm jak problematika žen na/po rodičovské dovolené na trhu práce, přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání rodičů, tak vliv evropeizace, jelikož projekty realizované Síti MC vznikly často díky financím ESF.

*„Síť MC posiluje občanský život komunity, hodnoty rodiny a mezigeneračních vztahů, úlohu rodičů, mateřskou a otcovskou roli ve společnosti, podporuje právní ochranu rodiny, mateřství a rovných příležitostí pro všechny, usiluje o zdravý život ve zdravém prostředí. Síť MC poskytuje svým členům podporu a metodické vedení, pomáhá vzniku nových MC, pořádá semináře a konference, spolupracuje se státními i nestátními organizacemi i se zahraničními subjekty podobného zaměření“* (Síť mateřských center 2013a: 1).

Síť mateřských center založila v České republice Rut Kolínská (zakladatelka MC v ČR) roku 2002, po desetiletém fungování MC u nás na základě jejich neformální spolupráce. Důvodem založení Síti MC byla potřeba vytvořit zastřešující organizaci, která bude jak podporovat jednotlivá centra, tak je reprezentovat na národní úrovni (Kolínská R. in Síť mateřských center 2013a; Síť mateřských center 2014). Na začátku roku 2005 čítala Síť MC 84 členů, v současné době Síť MC sdružuje 298 členů. V roce

2006 prošla Síť MC projektem profesionalizace a zároveň vytvořila krajskou strukturu (Síť mateřských center 2014).<sup>13</sup>

Základním úkolem Sítě MC je podpora a metodické řízení členských MC včetně pomoci při zakládání center nových. S postupným rozšiřováním členské základny Sítě i její otevřeností se však toto sdružení začalo vyjadřovat i k širším společenským problémům, zejména v oblasti krize rodiny (Kolínská R. in Síť mateřských center 2013a).

Síť MC se zaměřuje primárně na dva zásadní problémy týkající se rodiny. Za prvé zdůrazňuje důležitost vícegenerační rodiny, ve které došlo k oslabení tradičního předávání zkušeností uvnitř rodiny a za druhé se zaměřuje na pokles významu rodiny ve společnosti a s tím spjaté problémy při sladování pracovního a rodinného života (Kolínská R. in Síť mateřských center 2013a). V současné době Síť MC sdružuje přibližně 300 MC po celé republice (Síť mateřských center 2013a).

V roce 2007 byl na valné hromadě Sítě MC schválen s názvem Garance Sítě MC. Tento dokument popisuje atributy členských MC a je zároveň součástí etického kodexu Sítě MC. Členským centrům tak zajišťuje schopnost důvěryhodné prezentace.

Síť MC garantuje, že členská organizace

- není zřízena za účelem vytváření zisku
- je samostatnou neziskovou organizací nebo je zaštitěna jiným zřizovatelem
- je otevřená a dostupná všem sociálním skupinám bez ohledu na původ a smýšlení
- dodržuje princip svépomoci
- plní sociálně preventivní funkci
- je místem setkávání všech věkových kategorií, s důrazem na osoby pečující o malé děti
- motivuje k aktivnímu rodičovství
- poskytuje všeobecně důležité informace především z oblasti rodinné problematiky
- umožňuje sebezodělavání, předávání vlastních zkušeností a vědomostí
- stává se otevřenou bránou, odkud vycházejí aktivit pro širokou veřejnost
- podílí se na rozvoji občanské společnosti

(Síť mateřských center 2013a: 2)

Vzhledem k narůstajícímu počtu členských center v Síti byly služby Sítě rozděleny do jednotlivých krajů pod správou krajských koordinátorek. Důvodem rozdělení služeb do krajů bylo zejména to, že každý kraj vyžaduje různé podmínky a má

---

<sup>13</sup> Tomuto tématu se blíže věnuje Šárka Poláková ve své diplomové práci *Mateřská centra jako*

různé potřeby vzhledem k počtu MC v kraji, velikosti kraje nebo přístupu kraje k prorodinné politice (Sít' mateřských center 2013a).

#### **4.2.1 Poradenství v mateřských centrech v rámci projektu Krok k zaměstnání**

Individuální poradenství, poskytované napříč mateřskými centry, je jeden z nástrojů návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce. Sít' mateřských center jakožto zastřešující organizace více než 300 MC v České republice realizovala v letech 2010-2012 projekt s názvem Krok k zaměstnání. Tento projekt financovaný ESF prostřednictvím *Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost* a státního rozpočtu ČR si kladl za cíl vytvořit v MC bezplatnou poradenskou činnost pro rodiče pečující o dítě ve věku do 15 let, zejména pak pro matky navracející se po rodičovské dovolené do zaměstnání (Vlková in Sít' mateřských center 2013b)<sup>14</sup>.

Primárním cílem poradenství byla psychologická pomoc a podpora. Jak uvádějí poradci účastníci se projektu, většina klientů (zejména tedy matek) přicházela v situaci, kdy se po rodičovské dovolené museli vrátit do zaměstnání a tuto situaci vnímali jako velmi stresovou. Většinou už dopředu přicházeli s pocitem beznaděje, že nic neumí a žádný zaměstnavatel o ně nebude mít zájem, že mají malé dítě a budou tak na trhu práce diskriminováni. Po rozhovorech však poradci zjistili, že situace matek (případně otců) není tak bezvýchodná a že šlo jen o to, dodat jim zpět ztracené sebevědomí (Vlková in Sít' mateřských center 2013b).

Klára Vlková ve svém příspěvku o projektu Krok k zaměstnání specifikuje skupinu klientů, kteří se rozhodli konzultací využít. Jednalo se zejména o ženy, které si předsevzaly situaci návratu na trh práce řešit v předstihu a zároveň byly aktivní, tzn., aktivně se zajímaly o své možnosti, snažily se během rodičovské dovolené rozvíjet své schopnosti, dovednosti a pracovní kompetence (Vlková in Sít' mateřských center 2013b).

Samy koordinátorky projektu a poradkyně zmiňují, že zpočátku o poradenství v rámci projektu Krok k zaměstnání nebyl velký zájem zejména z toho důvodu, že potenciální klienti byli přesvědčeni, že takový typ osobního poradenství nepotřebují. Na základě tohoto zjištění se koordinátorky MC rozhodly projít poradenstvím nejprve

---

*provozovatelé „školek“*, vydané na Fakultě sociálních věd UK roku 2014.

<sup>14</sup> Podle výročních zpráv Sítě mateřských center z let 2010 až 2012 poskytlo MPSV prostřednictvím ESF na projekt Krok k zaměstnání celkem 5 874 699 Kč (Sít' mateřských center 2010, Sít' mateřských center 2011, Sít' mateřských center 2012).

samy, aby pak byly schopné potenciálním klientům vysvětlit, co je čeká (Vlková in Síť mateřských center 2013b).

Konečnou úspěšnost projektu pak lze doplnit následujícími čísly: Klienti vyčerpali celkem 2446 hodin z 2450 hodin určených na konzultace a poradenství se celkem účastnilo 1295 lidí (Vlková in Síť mateřských center 2013b).

Během projektu poradci identifikovali několik problémů, se kterými se matky navracející se po rodičovské dovolené do zaměstnání potýkají. Tyto hlavní problémy bych pak ráda konfrontovala s rozhovory členek MC.

Jedním ze zásadních problémů klientů byla situace, kdy zaměstnavatel, u kterého byla matka před nástupem na rodičovskou dovolenou zaměstnána, ukončil svou činnost, případně firma vstoupila do likvidace. V takovém případě nebylo téměř možné dosáhnout odstupného za zrušené pracovní místo. S problémy se potýkaly ženy, které se během rodičovské dovolené obětovaly dětem a jejich schopnosti z oblastí administrativy, účetnictví či práce s počítačem chýtraly. Tyto ženy se pak během konzultací zajímaly zejména o rekvalifikační možnosti a další vzdělávání. Další problematickou skupinou byly ženy, jejichž kvalifikace neodpovídala lokalitě, ve které žily. Jednalo se zejména o ženy, které se přistěhovaly za rodinami svých manželů. Jako další z problémů se ukázala i častá nemocnost malých dětí, minimální nabídka flexibilních forem práce (zejména zkrácených úvazků) v ČR, ale také základy návratu na trh práce, tedy vyhledávání zaměstnání, životopis či motivační dopis (Vlková in Síť mateřských center 2013b).

Na základě zkušeností poradců z projektu Krok k zaměstnání jsem vytvořila následující výčet problémů, se kterými se potýkají ženy na rodičovské dovolené při návratu na trh práce:

- ukončení činnosti předchozího zaměstnavatele
- postupná ztráta pracovních kompetencí a schopností
- neodpovídající či nedostatečná kvalifikace
- nemocnost malých dětí jako překážka získání pracovního úvazku
- nedostatečná nabídka flexibilních forem zaměstnání
- proces samotného vyhledávání zaměstnání (životopis, motivační dopis)

Mezi základní témata konzultací v rámci projektu Krok k zaměstnání pak patřil životopis, motivační dopis, pracovněprávní poradenství, výběrové řízení. Klienti se dotazovali zejména na průběh pracovního pohovoru, jak odpovídat na konkrétní otázky, případně co nezmiňovat. Konzultanti také přímo doporučovali klientům kde hledat pracovní pozice, nabízeli rekvalifikace nebo radili ohledně podpory v nezaměstnanosti

a výpočtu sociálního a zdravotního pojištění po skončení rodičovské dovolené (Vlková in Sít' mateřských center 2013b).

#### **4.2.2 Společnost přátelská rodině**

*Společnost přátelská rodině* je kampaň Sítě MC probíhající od roku 2004, která se snaží navrátit rodině celospolečenskou prestiž jak ve společnosti, tak v rodinách samotných. Kampaň usiluje také o motivaci zaměstnavatelů k uplatňování rovných příležitostí a zavádění prostředků pro sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců, přičemž cíleno je na rodinu v každé životní fázi tedy na potřeby všech generací (Vlková in Sít' mateřských center 2013b; Sít' mateřských center 2013a).

Obecně by si *společnost přátelská rodině* měla uvědomovat, že rodičovství je konkrétní fáze života většiny jejích zaměstnanců, která má dlouhodobější charakter. Společnost přátelská rodině by pak měla začít pro rodiče trvale vyvířet podmínky a to tak, aby se nejednalo o nárazové projekty, nýbrž o dlouhodobou prorodinnou kulturu celé firmy (Skondrojanis in Sít' mateřských center 2013b).

Jedním okruhem aktivit kampaně *Společnost přátelská rodině* bylo provedení soutěže mezi přihlášenými podniky, jak na krajské tak na celorepublikové úrovni, a posouzení jejich prorodinných opatření. Mezi oblasti hodnocení patřily zaměstnavatelské podmínky umožňující sladování pracovního a rodinného života, společenská odpovědnost firem, prorodinné aktivity firmy a prostředí firmy (Plešková, Vlková in Sít' mateřských center 2013c).

Druhou částí projektu bylo provedení průzkumu (2012) mezi zaměstnavateli zaměřeného na zavádění a využívání jednotlivých opatření pro sladování pracovního a rodinného života. Výzkumný vzorek představovalo 534 firem vybraných kvótním výběrem z aktuální databáze ČSÚ podle zaměření jednotlivých firem a krajů (Kolínská V. in Sít' mateřských center 2013b).

Realizátorka výzkumu, Viktorie Kolínská, se zaměřovala především na následující oblasti: 1. přístup firem k zaměstnancům v období těhotenství, mateřské a rodičovské dovolené, 2. nabídka programů pro usnadnění návratu po mateřské/rodičovské dovolené, 3. přístup firem k zaměstnancům po mateřské a rodičovské dovolené, 4. flexibilní formy práce a 5. služby péče o děti zaměstnanců (Kolínská V. in Sít' mateřských center 2013b: 94-108).

Závěry výzkumu ukazují, že praxe téměř 74 % firem je taková, že se se zaměstnancem dohodne, kdy se vrátí po mateřské/rodičovské zpět do zaměstnání. Na

druhou stranu nabídka programů, které by usnadňovaly návrat rodiče zpět do zaměstnání, je poskytována pouze u necelé třetiny respondentů. Mezi takové programy pak nejčastěji patří zvaní zaměstnanců na firemní akce pro celou rodinu, pracovní zapojení v období rodičovské dovolené formou DPP nebo DPČ, případně různým doškolováním (Kolínská V. in Sít' mateřských center 2013b).

Drtivá většina firem (88 %) umožňuje svým zaměstnancům návrat na stejnou pracovní pozici po skončení rodičovské dovolené. Nicméně firmy stále nabízejí i jiné pracovní místo, případně ukončení pracovního poměru. Přibližně tři čtvrtiny respondentů (zaměstnavatelů) uvedly, že nabízejí práci na částečný úvazek, méně častá pak byla nabídka pružné pracovní doby či možnosti práce z domova. Šetření však ukázalo, že četnost nabídek flexibilních forem práce ještě neznamena, že je poskytnuta každému, kdo si o ni zažádá. Pouze 35 % firem nabízí částečný pracovní úvazek v případě, že si o něj zaměstnavatel zažádá. Čtvrtina firem pak tuto formu flexibilní pracovní doby nabízí pouze ve výjimečných případech. Nejčastějším argumentem firem je pak to, že daná flexibilní forma se firmě nevyplatí (Kolínská V. in Sít' mateřských center 2013b).

Co se týče služeb péče o děti zaměstnanců, tou nejběžnější formou služeb je pořádání firemních akcí pro celou rodinu, na druhou stranu ve sledovaném vzorku se objevilo pouze 8 firemních školek. Zanedbatelný je i počet firem, které nabízí příspěvky na předškolní péči o děti svých zaměstnanců a paradoxně tato služba je zaměstnanci nejvíce využívána (63 %). Firmy zdůvodňují nedostatek nabídky služeb péče o děti zaměstnanců zejména tím, že by tak docházelo k diskriminaci zaměstnanců, kteří děti nemají (Kolínská V. in Sít' mateřských center 2013b).

Prorodinná kultura ve firmách tedy není ještě zcela zakořeněna, přestože její dopady by měly významně kladný vliv na prostředí celé firmy. Petr Skondrojanis v publikaci Sítě mateřských center uvádí tyto efekty prorodinné firemní kultury:

- zvýšení spokojenosti zaměstnanců
- podpora kreativity v diverzifikovaném prostředí
- snížení fluktuace
- snížení prostředků vynaložených na přijímání zaměstnanců jako náhrad za ty, kteří odchází na rodičovskou dovolenou
- zachování ústředních zaměstnanců i ve chvíli, kdy se stanou rodiči
- vyšší atraktivita zaměstnavatele na trhu práce

(Skondrojanis in Sít' mateřských center 2013b: 23).

### 4.3 Vznik a cíle Klubu K2

Klub K2 funguje jako obecně prospěšná společnost a byl založen Karin Marques a Soňou Pohankovou v Mateřské škole Hřibská (Praha 10) roku 2005 (Klub K2 2015; Klub K2, o. p. s. 2013; *Rozhovor s Regínou Dlouhou, 2015*). V pozadí založení centra stál motiv iniciátorek rozvoje sama sebe a dítěte. Chtěly vytvořit prostor pro setkávání rodičů a dětí, kde bude možné sdílet samu situaci rodičovství a zároveň poskytovat aktivní vyžití dětem (*Rozhovor s Regínou Dlouhou, 2015*). Klub K2 tedy cílí primárně na rodiče a jejich rozvoj a rozvoj dětí a zároveň usiluje i o zlepšení postavení rodičů v osobním a veřejném životě a osvětu rovných příležitostí žen a mužů. Klub K2 se také zaměřuje na prevenci sociální exkluze rodičů s dětmi a usiluje o možnosti sladování pracovního a rodinného života (Klub K2, o. p. s. 2013, 2012).

V roce 2006 získal Klub K2 ocenění projektu *Společnost přátelská rodině*<sup>15</sup>. Následně se Klub K2 stal členem *České ženské lobby* a v roce 2010 byla otevřena školka K2 s lesním programem (Klub K2, o. p. s. 2013).

Roku 2011 stál Klub K2 u zrodu *Unie center pro rodinu a komunitu* (Klub K2, o. p. s. 2013), která vznikla na základě neshody několika tehdejších členů Sítě MC (mezi nimi i Klub K2) s vedením a směřováním sdružení (*Rozhovor s Regínou Dlouhou, 2015*).

V současné době Klub K2 provozuje školku i rodinné centrum a zároveň již zmíněné poradenské činnosti či rekvalifikační a vzdělávací kurzy. Klub K2 poskytuje i službu tzv. Klubu pro děti, který funguje prakticky jako roční školka, nicméně jeho prostředí je rodinnější a na poměrně malou skupinu dětí je uplatňována větší skupina personálu. V počáteční fázi je také nový projekt Klubu K2 zaměřený na individuální hlídání a péči o děti. Tento projekt podpořený ESF řeší situaci nemocného dítěte, které je dnes velkou překážkou pro stabilitu zaměstnání matek. Klub K2 tak nabízí službu akutního hlídání nemocných dětí zaměstnaným matkám (*Rozhovor s Regínou Dlouhou, 2015*).

Idea Rut Kolínské, která se v MC snaží osvěžit principy mezigeneračního soužití, není v Klubu K2 nijak zvlášť rozšířená, nicméně i klub spolupracuje se seniory. Nabízí například různé programy pro seniory spojené s péčí o děti (např. *Čtení s babičkou a dědečkem*). Mezi absolventy rekvalifikačního kurzu *Pracovník v sociálních službách se zaměřením na péči o děti*, který realizuje Klub K2, jsou občas

<sup>15</sup> viz kapitola 4.2.2 Společnost přátelská rodině – projekt realizovaný Sítí mateřských center.



i senioři. Klub také příležitostně spolupracuje s infocentrem pro seniory *Point 50+*, o.p.s. (Rozhovor s Regínou Dlouhou, 2015).

#### **4.4 Mateřská centra a vliv Evropské unie**

Vstup České republiky do EU zásadně ovlivnil fungování MC v oblasti problematiky návratu na trh práce po rodičovské dovolené. Evropa poskytla centrům větší prostor pro projekty zaměřené mimo jiné na klasifikaci a řešení problémů návratu na trh práce. Obecně se projekty snaží povzbuzovat ženy, které se ocitly v situaci získávání zaměstnání po rodičovské dovolené, aby se nebály požádat své zaměstnavatele o podmínky vedoucí k harmonizaci pracovních povinností a péče o rodinu (Rozhovor s Rut Kolínskou, 2015).

Rut Kolínská v rozhovoru také zmiňuje, že nelze různými projekty podporovat pouze jednu cílovou skupinu konkrétního problému (tedy matky), ale je potřeba klást důraz i na zaměstnavatele, jelikož absence komunikace zaměstnavatele se zaměstnancem vede k problémům nezaměstnanosti. Zaměstnání a rodičovství by mělo být slučitelné permanentně:

*„Houfně nahánět matky do domácnosti a pak je zase houfně vyhánět není ideální.“ (Rozhovor s Rut Kolínskou, 2015)*

Existují dva způsoby realizace evropských projektů v rámci členů Sítě MC. Mateřská centra, která se rozhodnou pro tvorbu nějakého projektu si mohou skrze MPSV zažádat o financování konkrétních projektů ESF. Mnohem více však Sít' MC doporučuje realizovat projekty skrze krajské koordinátorky Sítě MC, které pak na základě „konkurzu“ vyberou centra, která mají o projekt zájem a následně ho zprostředkují. Na konkrétním MC pak už je projekt realizovat (Rozhovor s Rut Kolínskou, 2015).

Sít' MC je také členem *Mezinárodní sítě MC*, což napomáhá komunikaci na nadnárodní úrovni a realizaci různých projektů. EU poskytuje Síti MC ročně přibližně 7 milionů korun na provádění evropských projektů (Rozhovor s Rut Kolínskou, 2015). Jedním z evropských projektů relevantních pro tuto práci je projekt Sítě MC *Krok k zaměstnání*.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> viz kapitola 4.2.1

Zde se tedy projevuje vliv evropeizace na neziskový sektor, jež možnosti a dosah MC značně rozšiřuje. Evropské financování z ESF napomáhá centrům naplnit úspěšně své cíle a poskytnout svým členům, resp. klientům, kvalitní služby a pestrou nabídku požadovaných programů a projektů.

#### **4.5 Občanský sektor vs. poskytování služeb v mateřských centrech**

Rut Kolínská doporučuje neprosazovat v MC příliš silou hierarchizaci, jelikož ta pak může vést k odklonu ke službám klientů a ztrátě aktivního působení. V současné době v MC pod Sítí MC existuje statutární zástupce centra a krajští koordinátoři. Nicméně důraz je pevně kladen na cirkulaci osob v MC, která oživuje jeho činnosti působení a přináší nové projekty. Dlouhodobá autorita by této cirkulaci bránila a poskytovat v MC služby jednostranně směrem ke klientům není ideální (*Rozhovor s Rut Kolínskou, 2015*).

Síť MC tedy prosazuje vznik MC v podobě spolku, protože jedině tak může být naplněna forma společenství, které je základním kamenem každého MC. Velká část MC je založena pod církevní či charitativní organizací. Některá centra zastřešují Domy dětí a mládeže či obce. Takováto forma zřízení je však pro MC poněkud svazující, jelikož omezuje nezávislost center (*Rozhovor s Rut Kolínskou, 2015*).

Naproti tomu současná výkonná ředitelka Klubu K2, Regína Dlouhá, popisuje vývoj Klubu K2 z hlediska způsobu poskytování služeb. Klub K2 původně vznikl jako klasické MC na principu komunity rodičů a pomoci svépomocí, kde se sdružovali rodiče s dětmi za účelem sdílení rodičovství či jednorázových aktivit. V dnešní době už lze Klub K2 charakterizovat jako centrum sociálních služeb pro rodinu a komunitu a funguje na principu firmy, která poskytuje profesionální služby péče o rodinu (*Rozhovor s Regínou Dlouhou, 2015*). V roce 2014 Klub K2 prošel procesem profesionalizace, jehož cílem bylo upravit fungování klubu do té podoby, aby veškeré služby mohly být poskytovány na profesionální úrovni. Většina zaměstnanců prošla několika školeními, v rámci oblasti, kterou v klubu mají na starost. Projekt profesionalizace Klubu K2 byl financován z ESF (*Rozhovor s Janou Seemanovou, 2015*).

Klub K2 jako obecně prospěšná společnost se tedy zaměřuje na poskytování služeb svým klientům<sup>17</sup>. Členství zde neexistuje a klub funguje na principu firmy. Nicméně na chodu Klubu K2 se podílí i skupina dobrovolníků. Klub K2 zaměstnává externích pracovníky jak ve vedení centra, tak v oblasti služeb péče o děti, poradenství a vzdělávání. Ředitelka Klubu K2 vidí hlavní úspěch fungování tohoto modelu mimo poskytování služeb klientů i v tom, že mezi zaměstnanci jsou povětšinou matky a Klub K2 se tak snaží vytvořit prostředí pro své zaměstnance s ohledem na sladění pracovního a rodinného života:

*„... všechny jsme mámy od spousty dětí a provoz centra musí být nastaven tak, abychom my to zvládly.“ (Rozhovor s Regínou Dlouhou, 2015)*

Na druhou stranu Klub K2 neustále reaguje na potřeby svých klientů a služby tedy nejsou výsadně agendou externích zaměstnanců. Veškeré služby jak péče o děti, tak péče o matky jsou výsledkem interakce zaměstnanců Klubu K2 a jeho klientů. Všechny služby pramení z životních zkušeností matek – jak zaměstnanců, tak klientů (Rozhovor s Regínou Dlouhou, 2015).

#### **4.6 Problémy žen na rodičovské dovolené v rámci návratu na trh práce**

Na základě provedených expertních rozhovorů se zakladatelkou prvního MC v ČR a Sítě MC Rut Kolínskou a výkonnou ředitelkou Klubu K2 Regínou Dlouhou bych v následující kapitole ráda popsala problematiku nezaměstnanosti matek a problémy, se kterými se matky na rodičovské dovolené z hlediska návratu na trh práce potýkají.

Rut Kolínská připouští, že žena na rodičovské dovolené je v české společnosti poněkud vyloučena, zejména na základě stereotypů, které neustále panují. Dosud je genderové rozdělení rolí vnímáno tradičním způsobem, tedy žena – matka, otec – živitel rodiny. Rodičovská dovolená je považována jako bariéra osobního a profesního rozvoje. Na druhou stranu rodičovství poskytuje ženám nové schopnosti, kterých v zaměstnání nelze nabýt, a které jsou často mnohem důležitější (Rozhovor s Rut Kolínskou, 2015).

---

<sup>17</sup> Zde vyvstává rozkol mezi modelem MC prezentovaného Rut Kolínskou a modelem, který představuje Klub K2. Zatímco Rut Kolínská odmítá fungování MC na základě konzumní společnosti, tedy poskytování služeb klientům a prosazuje pomoc svépomocí, Klub K2 se postupně transformoval do profesionální sféry poskytování služeb, kde cílovou skupinou je klient – rodič a dítě.

Ženám na rodičovské dovolené často chybí společenství. Prostor setkávání se s vrstevníky a sdílení osobních zkušeností. Prostor pro učení se, naslouchání a prostor pro to, být slyšen. A právě tento prostor nabízejí MC. Žena, která je dlouhou dobu na rodičovské dovolené, překoná izolační práh a vstoupí do MC, si pak udržuje mimo komunikačních dovedností i pracovní návyky. Nejedná se pouze o cílené vzdělávací projekty, ale i o praktické činnosti jako starost o fungování centra nebo třeba uklízení a vaření. Plno žen během návštěv MC iniciuje vznik dalších činností, které reagují na potřeby členek centra (např. šití, vedení cvičení, vedení knihovny) (*Rozhovor s Rut Kolínskou, 2015*).

Regína Dlouhá vidí problematiku žen na rodičovské dovolené úžeji z hlediska následného zaměstnávání. Hlavním problémem v tomto životním období je skutečnost, že žena nemá určitý program svého osobního rozvoje a teprve po třech i více letech řeší, jak pokračovat na trhu práce. Tato chyba vyvstává zejména ze strany zaměstnavatelů, kteří odmítají situaci svých zaměstnanců na rodičovské dovolené řešit. Druhý velký problém tkví v nesprávném nastavení systému, jelikož délka rodičovské dovolené často není slučitelná s nabídkou následných služeb péče o děti (*Rozhovor s Regínou Dlouhou 2015*).

Regína Dlouhá se s Rut Kolínskou shodují na tom, že rozdělení rolí v rodině je stále ovlivňováno stereotypy, které ve společnosti přetrvávají. Regína Dlouhá však dodává, že zatímco dříve byla žena vnímána pouze jako matka a pečovatelka, pro kterou je kariéra nemyslitelná, dnes se k původnímu modelu paradoxně přidává i potřeba, aby ženy jako matky stále přinášely do rodinného rozpočtu finance (*Rozhovor s Regínou Dlouhou, 2015*).

## 5 PŘÍPADOVÁ STUDIE: KLUB K2

V následující části práce se blíže zaměřím na činnost<sup>18</sup> Klubu K2, která podporuje sladování pracovního a rodinného života, tedy na poradenskou činnost klubu, vzdělávání, Školku K2 a Rodinný klub K2. Kapitola také reflektuje zkušenosti a postřehy klientek Klubu K2, čímž poskytuje přímý vhled do diskriminované skupiny žen na trhu práce, ale i zpětnou vazbu na fungování Klubu K2.

### 5.1 Poradenská činnost v Klubu K2

Jak již bylo řečeno, v Klubu K2 existuje pět typů poradenství: psychologické, psychomotorické, sociální, pracovněprávní a personalistické. Přestože všechny typy poradenské činnosti Klubu K2 (kromě psychomotorického) jsou pro fenomén nezaměstnanosti matek relevantní, rozhodla jsem se zaměřit na pouze dva typy poradenství, pracovněprávní a personalistické, jelikož právě tyto poradenské činnosti řeší nejvíce problematiku návratu ženy zpět na trh práce po rodičovské dovolené.

Klienti, kteří mají problém s návratem na trh práce, se primárně obrací na poradnu pracovněprávní, kterou vede Jana Seemanová. Ta pak klienty na základě jejich konkrétního problému rozděljuje do poraden ostatních, tedy i do poradny personalistky (*Rozhovor s Regínou Dlouhou 2015*). Pracovněprávní poradna, která se zabývá jak pracovním tak rodinným právem se zaměřuje na otázky ohledně

- postupu po skončení rodičovské dovolené
- povinnosti zaměstnavatele z hlediska nabídky pozice po rodičovské dovolené
- čerpání rodičovského příspěvku a přidružených dávek
- práva na zkrácený pracovní úvazek
- podnikání na rodičovské dovolené
- práva na výživné po otci dítěte
- vypočítávání mzdy po návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené
- výpovědi z důvodu péče o dítě

(Klub K2 2015, *Rozhovor s Regínou Dlouhou 2015*).

Nejběžnějším problémem je podle pracovněprávní poradkyně ukončení činnosti předchozího zaměstnavatele. Jana Seemanová pak s klientkami řeší správné rozvázání

---

<sup>18</sup> V rámci harmonizace práce a rodiny byl v Klubu K2 realizován Projekt Znovu do práce s podporou Klubu K2. Tento projekt podporuje rodiče, kteří se vrací po rodičovské dovolené do zaměstnání. Projekt je podpořen OPPA, který je spolufinancován z prostředků ESF. V rámci projektu byla vytvořena nová místa ve Školce K2, uskutečnily se kvalifikační kurzy a pracovněprávní poradenství a realizována sdílená kancelář (Klub K2, o. p. s. 2013). Přehled všech projektů realizovaných Klubem K2 směřovaný na sladování pracovních a rodinných povinností je uveden v přílohách č. 2, 3 a 4.

pracovního poměru, aby například nedošlo ke zneužití klienta, resp. zaměstnance ohledně nároku na odstupné. Klientky tedy mají jistotu určitého odborného dohledu při ukončování pracovního poměru. Proto Jana Seemanová často s klientkami dochází i přímo k zaměstnavateli, aby nějaké kroky nebyly zanedbány. Velmi často také klientky přicházejí s problematikou úpravy nebo zkrácení pracovní doby z důvodu péče o rodinu (*Rozhovor s Janou Seemanovou 2015*).

Hlavním problémem, se kterým přicházejí klienti do personalistické poradny, je nevědomost jak a kde hledat zaměstnání. V tomto kontextu pak následují problémy typu jakým směrem se na základě svých schopností vydat a jak se prezentovat. Řešeny jsou pak i situace a průběh pracovního pohovoru, resp. jak zaujmout a dostat se do užšího kola výběrového řízení (*Rozhovor s Regínou Dlouhou 2015*). Poradkyně pro oblast personalistiky Marina Vaňková řeší s klienty i praktické věci typu jak napsat životopis a motivační dopis či jak úspěšně projít pracovním pohovorem. Poradci také konzultují způsoby, jak správně do životopisu a do osobní prezentace zakomponovat rodičovství nebo dlouhou rodičovskou dovolenou. Do poradny se často také vrací klienti, kteří již do zaměstnání nastoupili a jsou nuceni řešit řadu individuálních pracovních problémů, zejména ve vztahu k zaměstnavateli (Vaňková in Klub K2, o. p. s. 2013, *Rozhovor s Janou Seemanovou 2015*).

Poradenství v Klubu K2 je poskytováno bezplatně a financováno z fondů ESF a MPSV (*Rozhovor s Regínou Dlouhou 2015*) a do pozic poradců jsou dosazováni odborníci s potřebnou kvalifikací. Klienti, kteří tak nemají dostatečné finanční prostředky na to, aby se obrátili na placené poradce, mají v Klubu K2 možnost získat stejný typ informací bezplatně a zároveň tedy poskytnout i péči dítěti (Petru in Klub K2, o. p. s. 2013, *Rozhovor s Regínou Dlouhou 2015*).

## **5.2 Rodinný klub K2**

Rodinný klub K2 funguje jako jedno z prvních zařízení pro rodiče s dětmi Klubu K2. Tento klub mohou navštěvovat rodiče s dětmi od narození až do dovršení věku pro školní docházku. Klub nabízí jak vzdělávací aktivity přizpůsobené konkrétnímu věku dětí, tak služby pro rodiče – konzultace či přednášky (Klub K2, o. p. s. 2013, *Rozhovor s Michaelou Megovou 2015*).

Rodinný klub K2 nabízí dětem různá cvičení, herny či kroužky uzpůsobené věku dětí. Funguje zde i *Dětský klub aneb zkusíme to bez maminek*, který je dětem otevřen na tři dopoledne v týdnu (v současné době se provoz dětského klubu pomalu prodlužuje do

tří hodin odpoledne). Dětský klub navštěvují děti od dvou do tří let věku a starají se o ně kvalifikované lektorky. Pro děti jsou zde připraveny různé herní ale i výchovně vzdělávací aktivity (*Rozhovor s Michaelou Megovou 2015*).

Klientky rodinného klubu tento program velmi využívají, jelikož jim poskytuje čas na sebe, při kterém se samy mohou i vzdělávat nebo shánět zaměstnání. Rodinný klub mohou využívat i rodiče, kteří pracují na zkrácený úvazek a po dobu zaměstnání tak mít zajištěnou péči o děti (*Rozhovor s Michaelou Megovou 2015*).

### **5.3 Školka K2**

Školka K2 s integrovaným lesním programem funguje pod záštitou Klubu K2 od roku 2010 a její vznik byl financován z prostředků ESF. Školku vede Soňa Pohanková, jedna ze zakladatelek Klubu K2. Zařízení má kapacitu 45 dětí a je určena pro děti od dvou let a klienti mohou umisťovat děti do školky podle svých individuálních potřeb. Od roku 2013 školka sídlí na Praze 10, nedaleko rodinného centra a díky městské části bylo možné snížit školné a navíc poskytnout i dotovaná místa ve školce pro sociálně znevýhodněné rodiny (Klub K2, o. p. s. 2012, 2011, 2010, 2009; Pohanková in Klub K2, o. p. s. 2013).

Školka K2 připravuje pro děti po celý rok výchovně vzdělávací program *Rosteme s přírodou*, který děti učí zdravému způsobu života a správnému vnímání přírody. Dvakrát do týdne jsou děti odpoledne v lese, kde se věnují poznávacím a kreativním aktivitám. Výuka tak probíhá pod širým nebem. Učitelky ve Školce K2 jsou kvalifikovanými pracovníci a mnohdy i absolventkami Kurzu pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na péči o děti (Klub K2, o. p. s. 2012).

Školka K2 je také první dětskou skupinou v Praze 10 (*Rozhovor s Regínou Dlouhou, 2015*). Dlouho diskutovaný zákon č. 247/2014 Sb. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině umožnil vznik tzv. dětských skupin, ve kterých je poskytována služba péče o dítě od jednoho roku věku do nástupu povinné školní docházky. Tato služba péče o dítě je pak poskytována v kolektivu dětí mimo domácnost a cílí na uspokojení potřeb dítěte a jeho rozvoj (MPSV 2014).

### **5.4 Vzdělávací institut Klubu K2**

Vzdělávací institut Klubu K2 se zaměřuje na klienty – rodiče a zahrnuje různé rekvalifikační kurzy či jednorázové kvalifikační zkoušky se zaměřením na péči o děti, případně seniory. Zájemcům je poskytován i *Kurz podnikání v sociálních službách*, který nabízí kvalifikaci pro podnikání v oblasti péče o děti či seniory. Absolventi kurzu

mohou také na základě získaných informací založit vlastní zařízení péče o děti nebo MC (Helebrantová in Klub K2, o. p. s. 2013).

V Rodinném centru Klubu K2 se pořádají i přednášky a semináře pro klienty centra s možností hlídání dětí. Přednášky a semináře se zaměřují na dvě cílové oblasti: 1. děti a péče o ně (přednášky ohledně vývoje či výchovy a správného přístupu k dětem) a 2. rozvoj rodičů (vzdělávací a informační přednášky a semináře zaměřené primárně na problematiku návratu na trh práce) (Klub K2, o. p. s. 2013, 2012, 2011, 2010, 2009).

V následujícím přehledu jsou uvedeny přednášky týkající se rozvoje a podpory rodičů v oblasti veřejného života a zaměstnání:

Název přednášky	rok realizace
Jak si usnadnit návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené	2009
Mozkový jogging	2009
Seberealizace na mateřské – dobrovolnický tým	2010
Jak si zachovat zdravý rozum na mateřské dovolené	2010
Právní aspekty rodičovství	2010
Rodičovská dovolená a zaměstnávání – jak najít společnou řeč s úřady	2011
Novinky v legislativě v roce 2011 aneb Jak najít společnou řeč s úřady a zaměstnavateli	2011
Právní poradna	2012
Job Klub	2012
Novinky v občanském zákoníku na rok 2014	2013
Perfektní životopis a úspěšný pohovor	2013
Finanční gramotnost	2012, 2013
Zpět do práce	2013

(Klub K2, o. p. s. 2009, 2010, 2011, 2012, 2013)



Základní kámen vzdělávání v Klubu K2 tvoří následující rekvalifikační i jednorázové kurzy, které klub nabízí svým klientům, kteří aspirují na práci v sociálních službách i jako jeden z nástrojů harmonizace práce a péče:

- Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na péči o děti
- Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na péči o seniory
- Kvalifikační zkoušky chův dle národní soustavy kvalifikací
- Kurz podnikání v sociálních službách<sup>19</sup>

*(Rozhovor s Ivanou Helebrantovou 2015)*

Běh výše zmíněných kurzů má na starosti Ivana Helebrantová – koordinátorka vzdělávacích aktivit Klubu K2. Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na péči o děti/seniory je rekvalifikační kurz akreditovaný MPSV, podpořen OPPA a spolufinancován z ESF. Oba kurzy (péče o děti i péče o seniory) probíhají po dobu pěti měsíců a zahrnují jak teoretické přednášky, tak 40 hodin povinné praxe. Kurzy jsou vedené akreditovanými lektory *(Rozhovor s Ivanou Helebrantovou 2015)*

Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na péči o děti zahrnuje teorii základů ochrany zdraví, metody komunikace s dětmi, zacházení s malými dětmi, metody sociální práce, etiku výkonu pracovníka v sociálních službách, úvod do psychologie a psychopatologie, psychomotorický vývoj dítěte, výživu dětí, ale například i alternativní pedagogickou metodu Montessori<sup>20</sup>. Následuje praktická část, která probíhá v různých zařízeních péče o děti nebo je možné praxi provést i přímo ve školce či rodinném klubu K2. Tento kurz navštěvují zejména matky na rodičovské dovolené, které řeší problém sladění pracovního a rodinného života, kdy ten rodinný život většinou představuje prioritu. Často jsou to matky, které na základě mateřství svou představu o svém zaměření v zaměstnání přehodnotí nebo se nemohou vrátit do původního zaměstnání, jelikož se chtějí věnovat své rodině. Tyto matky se intenzivně věnují péči o děti, případně uvažují o založení vlastního zařízení péče o děti a tak se rozhodnou absolvovat tento rekvalifikační kurz. Některé absolventky kurzu také

---

<sup>19</sup>Počet absolventů kurzů v roce 2013: Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na péči o děti – 16 absolventů, Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na péči o seniory – 12 absolventů, Kurz podnikání v sociálních službách – 7 absolventů, Kvalifikační zkouška chův – 22 absolventů (Rozhovor s Ivanou Helebrantovou, 2015).

<sup>20</sup>Metoda Montessori je jedním z alternativních výchovně vzdělávacích programů, který byl založen Marií Montessori. Tento typ vzdělávání dětí dbá na partnerský přístup, vzájemný respekt a společně vytváření pravidel pro soužití ve třídě, potažmo ve škole (Společnost Montessori 2015).

uzavřou pracovní poměr přímo s Klubem K2 a působí buď ve školce, nebo v rodinném klubu (*Rozhovor s Ivanou Helebrantovou 2015*).

Kvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na péči o seniory probíhá na stejném principu jako kurz zaměřený na péči o děti. Teoretické přednášky se týkají zacházení se seniory, bezpečného domova seniorů či etiky výkonu pracovníka v sociálních službách. Praxe pak probíhá v Domově seniorů Zvonková (Praha 10), který spolupracuje s Klubem K2. Kurzu se účastní zejména starší ženy a ženy, které jsou již po rodičovské dovolené, případně mají rodinnou zkušenost s péčí o seniora. Časová náročnost praktické části tohoto kurzu je totiž vyšší než u kurzu se zaměřením na péči o děti, jelikož například do domova seniorů musí účastníci kurzu nastupovat brzy ráno a ženy na rodičovské dovolené nejsou takto časově flexibilní (*Rozhovor s Ivanou Helebrantovou 2015*).

Jednorázová Kvalifikační zkouška chův dle národního systému kvalifikací je zkouška teoreticky zaměřená podobně jako zmíněný rekvalifikační kurz pro pracovníky v sociálních službách se zaměřením na péči o děti, nicméně zájemci se na tuto zkoušku připravují sami. Absolventi této zkoušky jsou připraveni profesionálně pečovat o děti od narození do zahájení povinné školní docházky. Klub K2 nabízí i Kurz podnikání v sociálních službách, jehož absolventky si mohou založit vlastní zařízení péče v sociálních službách nebo podnikat jako chůvy či pečovatelky o seniory. Kurz podnikání v sociálních službách reaguje na čerstvý zákon o dětské skupině a výstupem kurzu je zpracování vlastního podnikatelského záměru. (*Rozhovor s Ivanou Helebrantovou 2015*, Klub K2, o. p. s. 2013).

Klub K2 také spolupracuje s Asociací pečovatelek, která nabízí členství pro absolventy výše zmíněných kurzů. Absolventi si tak mohou vyměňovat profesní zkušenosti, dále se vzdělávat. Asociace pečovatelek svým členům také nabízí právní podporu případně informace o změnách v legislativě (Klub K2, o. p. s. 2013).

Většina výše zmíněných projektů je financována prostřednictvím ESF. Ředitelka Klubu K2, Regína Dlouhá, vidí ojedinělost evropských projektů centra v tom, že se zaměřují na to, aby byly pokryty všechny tři základní služby – vyškolení, pracovněprávní poradenství a péče o dítě:

*„A tím myslím, že jsme v té Evropě ojedinělí, co se týče těch grantů, protože tam se vždycky zaměří na jednu službu a ženy se třeba rekvalifikují, ale pak*

*zjistí, že jsou bez šance, protože nemají kam dát děti. Tím, že my nabízíme vyškolení, servis právníka a žena může v našem bezpečném prostředí nechat dítě, tak tím jsme ojediněli.“ (Rozhovor s Regínou Dlouhou 2015)*

### **5.5 Klientky Klubu K2**

Nelze obecně definovat typ matek, které Klub K2 navštěvují. Jejich charakteristiky se odvíjejí zejména od toho, jakou formu služeb v klubu využívají. Klub K2 nabízí v zásadě tři typy služeb: služba péče o děti, poradenství a vzdělávání, přičemž poradenství a vzdělávání je velmi provázané. Lze tedy hovořit o dvou typech klientů klubu (*Rozhovor s Regínou Dlouhou 2015*).

Služby vzdělávání využívají matky, které během rodičovské dovolené zjišťují, že se jejich situace s příchodem dítěte změnila a ony nemohou pokračovat v kariéře. Těmto matkám jsou nabídnuty rekvalifikační kurzy pro pozice, které jsou slučitelné s výkonem zaměstnání a péčí o rodinu. Ředitelka Klubu K2 také zmiňuje, že velká část těchto žen do klubu přichází s nízkým sebevědomím, jelikož náhle zjišťují, že jejich schopnosti nejsou dostatečné:

*„Často se nám stává, že jsme těmi prvními, se kterými žena řeší co s kariérou udělat a my jsme pro ně tedy takovým startovacím můstkem.“*  
(*Rozhovor s Regínou Dlouhou 2015*)

Následně tyto ženy využívají i pracovně-právní a personalistické poradny, kam přicházejí s problémy spojenými s návratem do zaměstnání nebo jeho hledáním. Druhým typem klientů jsou rodiče, kteří si chtějí užívat mateřství. Těm Klub K2 nabízí programy pro rodiče s dětmi, kde dochází k onomu sdílení rodičovství ale i rozvoji dítěte v bezpečném prostředí. A konečně Klub K2 vyhledávají rodiče, kteří řeší konflikt pracovního a rodinného života. Ti využívají služeb zaměřených na obě strany, tedy služeb péče o děti ve formě individuálního hlídání či školky a zároveň i poradenství a vzdělávání (*Rozhovor s Regínou Dlouhou 2015*).

Ve své případové studii jsem chtěla postihnout i sféru klientů MC, a získat tak určitou zpětnou vazbu na služby, které centrum nabízí. Klub K2 navštěvují různé typy matek a jejich charakteristiky se odvíjí zejména od toho, jakou službu v klubu využívají. V rámci své studie jsem prováděla polostrukurované rozhovory s matkami jak ve Školce K2, tak v Rodinném klubu K2, což vnímám jako dvě primární služby, které jsou

v Klubu K2 využívány. Provedla jsem rozhovory se šesti klientkami centra, z nichž tři využívaly primárně služeb školky a tři zase rodinného klubu.

Klientky využívající služeb školky K2 jsou většinou matky, které nechtějí zůstat na rodičovské dovolené tři až čtyři roky, ale mají v plánu se rychle vrátit do práce nebo už během rodičovské dovolené pracují z domova či na zkrácený úvazek. Školka jim tak dává prostor seberealizace a čas na práci, zatímco o dítě jim je postaráno. Tyto klientky také vnímají jako největší problém při návratu na trh práce nedostatečnou nabídku flexibilních forem zaměstnání, zejména zkrácených úvazků, což jim neumožňuje zůstat v kontaktu s pracovním procesem a zároveň nezanedbávat péči o dítě a domácnost. Klientky vnímají negativně i neochotný přístup zaměstnavatele, který často neusiluje o sladění pracovních a rodinných povinností a matkám nenabízí shodné pracovní podmínky jako v situaci, kdy byly bezdětné. Co se týče reakcí na služby Klubu K2, zde konkrétně školky, klientky jsou spokojené zejména s výchovně vzdělávacími programy, které školka nabízí, ale i s programy, které jsou nabízeny přímo klientkám (vzdělávání, poradenství). Problém naopak vidí v nepropracovaných webových stránkách a nízké informovanosti o konkrétních učitelkách a pečovatelkách, které mají děti na starosti (*Rozhovory s klientkami Klubu K2 2015*).

Klientky, které navštěvují zejména rodinný klub K2, jsou matky, které plánují rodičovskou dovolenou využít v plném rozsahu. Rodinný klub K2 využívají párkrát do týdne a děti také umísťují do Dětského klubu, který funguje obdobně jako školka. Během získaného času tak mají matky prostor samy pro sebe, a kromě péče o domácnost se věnují i přípravě na budoucí zaměstnání. Tyto klientky se shodují s klientkami školky K2, které vidí zásadní problém při návratu matek po rodičovské dovolené na trh práce v nedostatku zkrácených úvazků a přístupu zaměstnavatele, který rodičovství vnímá jako bariéru. Jedna klientka se s tímto přístupem setkává pravidelně i na úřadu práce. Klientky rodinného klubu vidí překážku i v nedostatečné nabídce míst institucionální péče o dítě. Rodinný klub klientky hodnotí velmi pozitivně, zejména Dětský klub, který jim postupně umožňuje hlídání dítěte až do tří hodin odpoledne a ony tak získávají osobní čas. Na tomto programu si váží také toho, že dítě je od útlého věku umísťováno do kolektivu, což má na něj příznivý vliv. Klientky kladně hodnotí i další programy, které rodinný klub nabízí, zejména jejich rozmanitost (*Rozhovory s klientkami Klubu K2 2015*).

Obě skupiny klientek, jak Školky K2, tak Rodinného klubu K2, vnímají rodičovskou dovolenou jako určitý druh izolace a tedy i období, kdy žena ztrácí různé

schopnosti a dovednosti. Všechny klientky se shodly na tom, že základním atributem, který je během rodičovské dovolené oslabován, je sebejistota. Většina pak vidí problém i v postupné ztrátě schopnosti komunikace a jednání s lidmi, jelikož během tohoto období se pohybují v naprosto jiné společenské skupině, než tomu bylo například v zaměstnání. V menší míře si pak stěžují na ztrátu pracovních návyků a znalostí, které jim během několika let mimo pracovní pozici unikají. Ztrátu osobního života během rodičovské dovolené pak pocítovala pouze jedna klientka (*Rozhovory s klientkami K2 2015*).

## 6 DISKUZE

Tato práce poskytuje dva odlišné pohledy na fungování MC v ČR. Původní záměr práce byl postihnout v případové studii prototyp modelu MC, který prosazuje zakladatelka MC Rut Kolínská. Vzhledem k tomu, že jsem se při vybírání konkrétního MC pro mou studii zaměřovala spíše na programy, které centrum nabízí ženám ohledně návratu na trh práce případně sladění pracovních a rodinných povinností, narazila jsem na MC, které představuje jiný model MC, než nám předkládá Rut Kolínská, nicméně také ukazuje, jak se MC může rozvinout od malé komunity k centru sociálních služeb péče.

Rut Kolínská přišla s ideou MC, které je založené primárně na komunitě a komunitním dobrovolnictvím, kde je prosazována pomoc svépomocí. Je to místo setkávání matek a dětí, které mohou vzájemně sdílet své zkušenosti a pocity a vymanit se tak z izolace, kterou rodičovská dovolená a permanentní péče o dítě může přinést. V takovém centru pak fungují členky, které přicházejí zvenku a postupně centrum inovují a diskutují o principech jeho fungování. MC podle modelu jeho zakladatelky by nemělo být zakládáno případně řízeno politickými a byrokratickými institucemi, jelikož ty by do centra přinášely nežádoucí profesionální způsoby jednání. Důležité je, aby centrum zakládaly a vedly matky, jelikož jediné ty dokáží pochopit své potřeby. Centra by pak měla být zakládána na základě kolektivního jednání občanské společnosti aktivitou zdola.

Klub K2, který jsem zkoumala ve své případové studii, sice vznikl podobným způsobem, který Rut Kolínská doporučuje, tedy založila ho komunita matek za účelem sdílení a osobního rozvoje, nicméně postupem času v reakci na potřeby matek se etabloval do centra poskytování služeb péče o rodinu a komunitu. Klub K2 se tedy soustředí na poskytování služeb svým klientům prostřednictvím stálých zaměstnanců a členství, které je základním kamenem MC podle Rut Kolínské, je zde spíše druhořadé. Dnes zde funguje několik programů služeb péče o dítě i o rodiče a tyto služby i reagují na potřeby klientů, které centrum navštěvují.

V práci jsem tak nezáměrně postihla dva odlišné typy MC, což je velmi inspirativní pro další výzkum. Bylo by například vhodné provést případovou studii ještě jednoho MC, které se blíží modelu Rut Kolínské a následně pak i porovnat, jak tato rozdílná centra přistupují k problematice ženy na rodičovské dovolené z hlediska návratu na trh práce. Zajímavé by bylo také sledovat, jaké faktory ovlivnily podobu jednotlivých MC v rámci evropeizace. Zároveň předpokládám, že by bylo přínosné i

porovnat charakteristiky žen a vytvořit tak typologii rodičů, kteří to které centrum navštěvují, jelikož každé MC se zaměřuje pravděpodobně na trochu jiné hodnoty. Z důvodu rozsahu této práce však výše uvedené cíle předkládám pouze jako návrhy pro další výzkum.

## ZÁVĚR

Tato práce popisuje MC jako jeden z podpůrných prostředků bezpečného návratu ženy na trh práce po skončení rodičovské dovolené. Pro výzkum jsem zvolila metodu případové studie konkrétního MC (Klubu K2), jelikož MC napříč ČR nabývají velmi rozmanitých forem a popsat obecně principy jejich fungování tak není možné.

V úvodu práce jsem si stanovila dva základní cíle, jež byly naplněny. Prvním cílem bylo **popsat MC a jejich agendu**. Mateřské centrum jsem se snažila nejprve popsat podle modelu, který nám předkládá sama zakladatelka MC Rut Kolínská, nicméně případová studie vybraného MC mi následně ukázala zcela jiný pohled na MC (viz kapitola 6). Mateřská centra v ČR v základu fungují jako prostor pro setkávání matek, jejich vzájemnou komunikaci a sdílení problémů a zkušeností za účelem posílení role ženy-matky ve společnosti. Vcházejí původně z principu *pomoci svépomocí*, tedy jsou vytvářena aktivitou zdola. Tento model fungování MC je prezentován jeho zakladatelkou. Na druhou stranu případová studie Klubu K2 ukazuje, že MC může fungovat i jako centrum poskytování sociálních služeb péče o dítě i péče o matku a transformovat se tak do podoby firmy. Sledování toho, jaké faktory ovlivnily podobu jednotlivých MC, by mohlo být zajímavým předmětem dalšího výzkumu, a to například v souvislosti s evropeizací.

V rámci tohoto cíle práce jsem se snažila také postihnout roli EU a její vliv na činnost MC – tedy popsat procesy evropeizace, které se v souvislosti s MC objevují. Je nepochybné, že vstup do EU značně ovlivnil fungování a rozměr MC v ČR. Jak zakladatelka MC, tak ředitelka Klubu K2 vnímají vliv EU pozitivně, jelikož MC umožňuje naplnit své cíle a věnovat se mnoha projektům. Zásadním projevem evropeizace v MC je realizace projektů financovaných ESF (viz kapitoly o projektech Síť MC - 4.2.1, 4.2.2 a projektech Klubu K2 - 5.1, 5.2, 5.3 a 5.4). V Klubu K2 se evropské integrační procesy projeví i v souvislosti s projektem *Profesionalizace Klubu K2*, jež je mimo jiné důsledkem tlaku EU na občanské skupiny s cílem formalizace jejich jednání.

Poslední výzkumná otázka vycházející z prvního cíle práce se zaměřovala na vztah MC jako specifického poskytovatele služeb a občanského sektoru. Jak již bylo řečeno, MC vznikají aktivitou zdola občanské společnosti, jsou tedy výsledkem kolektivního jednání určité sociální skupiny. Takové kolektivní jednání pak vychází ze situace, kterou jedinci vnímají jako nespravedlivou, zde konkrétně se může jednat



o nespravedlnost v přístupu k rodině a zaměstnání. Případová studie Klubu K2 dokonale ilustruje obě dimenze MC. Klub K2 původně vznikl z iniciativy komunity matek, které během rodičovské dovolené hledaly nějaký program osobního rozvoje sebe i dětí, který jim doposud chyběl. Postupně se však aktivity Klubu K2 formalizovaly, až se Klub K2 stal poskytovatelem služeb pro matky s dětmi. Tento vztah je popsán zejména v kapitole 4.5.

Druhým cílem této práce bylo **popsat MC a jeho roli při návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce**. Zde jsem hledala odpověď na otázku, s jakými problémy se potýkají ženy po rodičovské dovolené během návratu na trh práce. Teorie poukazují zejména na problém harmonizace pracovního a rodinného života, který představuje pro ženy mnohem větší zátěž než pro muže, zejména z důvodu diskriminace (potenciálních) matek na trhu práce a nedostatečné institucionální péče o děti. Závěry z analýzy dokumentů a expertních rozhovorů ukazují, že mezi největší problémy žen s dětmi při návratu na trh práce patří nedostatek flexibilních forem zaměstnávání, předsudky vůči ženám s dětmi na trhu práce a tedy jejich diskriminace, ale i samotný proces vyhledávání zaměstnání (viz kapitoly 4.2.1, 4.6 a 5.1). Klientky Klubu K2 se pak shodují v tom, že největší bariérou při návratu na trh práce je neuspokojivá nabídka flexibilních forem práce a obecně podmínek pro zaměstnávání matek s dětmi, které by napomáhaly k harmonizaci pracovního a rodinného života. Klientky Klubu K2 kladly také důraz na ztrátu sebejistoty, která se během delší izolace od trhu práce z důvodu rodičovské dovolené může projevit (viz kapitola 5.5).

Další výzkumná otázka navazující na druhý cíl práce se týkala způsobu, jakým MC napomáhají udržovat ženy na rodičovské dovolené v pracovním procesu. Zakladatelka MC považuje samotnou aktivitu ženy v MC jako způsob, kterým jsou osvěžovány pracovní schopnosti. Naopak Klub K2, který se postupně přesunul do sektoru služeb, nabízí několik programů, které napomáhají ženám nevypadnout z pracovního procesu, resp. umožňují jim věnovat se zaměstnání (jak jeho výkonu tak např. i přípravě na něj), zatímco o děti je jim postaráno. Klub K2 v souvislosti s péčí o děti nabízí školku a rodinný klub, a co se týče péče o ženu, poskytuje bezplatné poradenství a různé vzdělávací kurzy (viz kapitoly 5.1, 5.2, 5.3 a 5.4). To, že MC obecně se snaží reagovat na problematiku ženy s malými dětmi na trhu práce, jsem prokázala i v kapitolách 4.2.1 a 4.2.2, která se věnuje programům Síť MC na podporu návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené.

Poslední výzkumná otázka v rámci druhého cíle se zaměřovala přímo na klientky Klubu K2, tedy jak ony hodnotí programy, které klub nabízí. Zásadní přínos ve fungování Klubu K2 vidí v tom, že děti mohou být od útlého věku socializovány v kolektivu, a díky službám péče o děti tak má žena čas věnovat se přípravě na zaměstnání nebo jeho samotnému výkonu. Zde Klub K2 tedy reaguje také na problém nedostatku zařízení péče o děti, který ženy omezuje při návratu na trh práce. Hodnocení Klubu K2 ze strany jeho klientek je popsáno v kapitole 5.5.

Klub K2 lze tedy považovat za MC, které může fungovat jako nástroj návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce. Klub K2 umožňuje sladit pracovní a rodinné povinnosti a předcházet tak nezaměstnanosti žen s dětmi, zatímco reaguje na potřeby obou typů matek – jak těch, které preferují mateřství, tak těch, které se chtějí věnovat kariéře.

## SUMMARY

This thesis describes maternity centre as one of the supportive tools of successful return of a woman finishing the maternity leave to the labour market. A case study of chosen maternity centre (*Klub K2*) was conducted due to great diversity among maternity centres.

I stated two principal aims of this thesis in the initial parts of the text and both of them were fulfilled. The first aim of my theses targets to the **description of maternity centres and their agenda in general**. At first I described a maternity centre on the basis of a model that is presented by the foundress of maternity centres – Rut Kolínská. Maternity centre according to this pattern should work as a place for parents and children, where parents themselves are the movers of the whole institution. However, the case study of *Klub K2* subsequently detected much different approach to the maternity centre. Both maternity centre presented by Rut Kolínská and maternity centre realized in *Klub K2* come out of collective action and community volunteerism. However, *Klub K2* has transformed from community of mothers sharing their experience into a centre of service provision. Currently, *Klub K2* offers services of childcare and “mother care” to the clients. The relationship between community volunteerism and service provision is described in the chapter 6.

In relation to the first aim of this thesis, I tried to cover the role of EU - how does it influence the activities of maternity centres. In this part I meant to describe the Europeanization processes that appear in connection to the maternity centres. Maternity centres are undoubtedly significantly influenced by EU, especially in case of European funding from European Social Fund. European Social Fund can then be considered as an expression of Europeanization processes. The projects funded by EU are presented in the following chapters: 4.2.1, 4.2.2, 5.1, 5.2, 5.3 and 5.4. Europeanization can be also seen in the project of *Klub K2* professionalization which is a result of EU pressure on the communities in order to formalize their action.

The last research question coming out of the first aim of this thesis focuses on the relationship of civic sector and a provider of services in maternity centres. As I have mentioned above, maternity centres arise by the *bottom-up* activities that result from collective action. The case study of *Klub K2* perfectly proves both dimensions of maternity centres. *Klub K2* was established on the basis of community action, however

during the time, activities of *Klub K2* were gradually formalized until *Klub K2* became a centre of service provision.

The second aim of this thesis was **to describe maternity centre and its role in the issue of return of women finishing the maternity leave to the labour market**. In this part I meant to answer the question about problems that go along with these women in this situation. Theory talks especially about the harmonization of work and family that is much more complicated for women than for men because of discrimination of maternity within the labour market. The findings based on documents and expert interviews analysis show the lack of flexible job forms, gender stereotypes within the labour market and the process of searching for job as the gravest issues (chapter 4.2.1, 4.6 and 5.1). Clients of *Klub K2* also concur that that the lack of flexible job forms is the gravest problem. Clients were also complaining about the loss of self-confidence during maternity leave (see chapter 5.5).

Next research question related to the second aim of this thesis asked about the ways how do the maternity centres help women to keep up with the processes within the labour market. *Klub K2* offers various programs that enable mothers to visit their job or to prepare for having a job while *Klub K2* takes care of their children. *Klub K2* offers several forms of nursery or free consulting and educational courses aiming at the return to the labour market (see chapter 5.1, 5.2, 5.3 and 5.4). The documents analysis also proved that maternity centres in general focus on the employment of mothers. This fact is proved in chapters 4.2.1 and 4.2.2 where the programs of *Sít' mateřských center* for return of mothers into the labour market are described.

The last issue researched within the second aim of this thesis focused directly on the clients of *Klub K2* - how do they evaluate the programs offered. The essential benefit of *Klub K2* is the option of childcare and children socialization together with a possibility of education, job performance or preparation for a job performance (see chapter 5.5).

*Klub K2* can be considered as a tool for return of women finishing the maternity leave into the labour market. *Klub K2* facilitates the work and family harmonization and so it prevents the unemployment of women with small children while it reacts on both types of mothers – those who prefer the parenthood and childcare and those who prefer career.

## POUŽITÁ LITERATURA

ANASTAS, J. W. 1999. *Research Design for Social Work and the Human Services*. Chapter 4, Flexible Methods: Case Study Design. New York: Columbia University Press.

BECK, U. 1992. *Risk Society. Towards a new modernity*. London: Sage.

BERNHARDT, E. M. 2000. "Female Careers between Employment and Children". Paper presented at the seminar Low fertility, families and public policies organised by the European Observatory on Family Matters. Sevilla, 15-16 September 2000. [online]. [cit. 8. 11. 2014]. Dostupné z:

[http://www.univie.ac.at/oif/typo3/fileadmin/OEIF/andere\\_Publikationen/sevilla\\_2000\\_papers.pdf](http://www.univie.ac.at/oif/typo3/fileadmin/OEIF/andere_Publikationen/sevilla_2000_papers.pdf)

BOGNER, A., LITTIG, B., MENZ, W. 2009. *Interviewing experts*. Houndmills: Palgrave Macmillan.

BRAUN, V., CLARKE, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2): 77-101.

CÍSAŘ, O. 2004. *Transnacionální politické sítě: Jak mezinárodní instituce ovlivňují činnost nevládních organizací*. Brno: Masarykova univerzita.

CÍSAŘ, O., VRÁBLÍKOVÁ, K. 2007. "Popelka na cestě do Bruselu: České skupiny prosazující rovnost mezi ženami a muži a Evropská unie". *Sociální studia* 4 (3): 107-120. [online]. [cit. 8. 11. 2014]. Dostupné z:

<http://socstudia.fss.muni.cz/dokumenty/080303135144.pdf>

ČESKÁ ŽENSKÁ LOBBY. 2014. Členské organizace. *Česká ženská lobby*. [online]. [cit. 8. 11. 2014]. Dostupné z: <http://www.czlobby.cz/clenske-organizace/>

ČSÚ. 2014. Zaostřeno na ženy a muže 2014. 4. Práce a mzdy. ČSÚ. [online]. [cit. 3. 4. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy4259>

DANČÁK, B., FIALA, P., HLOUŠEK, V. (eds.) 2006. *Evropeizace. Nové téma politologického výzkumu*. Brno: Masarykova univerzita v Brně. Mezinárodní politologický ústav.

FRIČ, P., VÁVRA, M. 2012. *Tři tváře komunitního dobrovolnictví: neformální pomoc, organizovaná práce a virtuální aktivismus*. Praha: Agnes, Hestia.

HAKIM, C. 2006. "Women, careers, and work-life preferences". *British Journal of Guidance & Counselling* 34 (3): 279-294. [online]. [cit. 8. 11. 2014]. Dostupné z:

<http://blog.lib.umn.edu/puot0002/3004/Women,%20careers,%20and%20work-life%20preferences.pdf>

HAŠKOVÁ, H., VOHLÍDALOVÁ, M., MAŘÍKOVÁ, H., DUDOVÁ, R., UHDE, Z., KŘÍŽKOVÁ, A., FORMÁNKOVÁ, L. 2014. *Vlastní cestou? Životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: SLON.

HENDL, J. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál.

KLUB K2. 2015. Klub K2. [online]. [cit. 25. 3. 2015]. Dostupné z: <http://www.klubk2.cz/>

KLUB K2, o. p. s. 2009. *Klub K2. Výroční zpráva 2009*. Praha: Klub K2.

KLUB K2, o. p. s. 2010. *Klub K2. Výroční zpráva 2010*. Praha: Klub K2.

KLUB K2, o. p. s. 2011. *Klub K2. Výroční zpráva 2011*. Praha: Klub K2.

KLUB K2, o. p. s. 2012. *Klub K2. Výroční zpráva 2012*. Praha: Klub K2.

KLUB K2, o. p. s. 2013. *Klub K2. Výroční zpráva 2013*. Praha: Klub K2.

KLUB K2, o. p. s. 2015. *Dopady K2 na rodinný život klientů*. Praha: Klub K2.

KOLÍNSKÁ, R. 1995. *Mateřská centra*. Praha: Pražské matky.

KŘÍŽKOVÁ, A. 2008. *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: SLON.

KŘÍŽKOVÁ, A. et al. 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Sociologické studie/Sociological Studies 05:04. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. [online]. [cit. 8. 11. 2014]. Dostupné z:

[http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/228\\_05-04%20zformatovany%20text%208%20pro%20tisk.pdf](http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/228_05-04%20zformatovany%20text%208%20pro%20tisk.pdf)

KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. 2009. "Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí". *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 45 (1): 31-60. [online]. [cit. 8. 11. 2014]. Dostupné z:

[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acced1d7e6caae95b8\\_513\\_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acced1d7e6caae95b8_513_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf)

MAREŠ, P. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON.

MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. in PLAŇAVA, I., PILÁT, M. (eds.) 2002. *Děti, mládež a rodiny v období transformace*. Brno: Barrister & Principal.

MOŽNÝ I. 2002. *Sociologie rodiny*. Praha: SLON.

MOŽNÝ, I. 2006. *Rodina a společnost*. Praha: SLON.

- MPSV. 2014. *Praha 10 má první dětskou skupinu (Naše Praha 10)*. [online]. [cit. 12. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/19890>
- NEKOLA, M., GEISLER, H., MOURALOVÁ, M. 2011. *Současné metodologické otázky veřejné politiky*. Praha: Karolinum.
- SAXONBERG, S., HAŠKOVÁ, H., MUDRÁK, J. 2012. *The Development of Czech Childcare Policies*. Praha: SLON.
- SIROVÁTKA, T. 1997. *Marginalizace na pracovním trhu. Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova univerzita.
- SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.). 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: ALBERT.
- SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER. 2009. Co jsou mateřská centra. *Síť mateřských center o. s.* [online]. [cit. 8. 11. 2014]. Dostupné z: <http://www.materska-centra.cz/sit-mc-v-cr/co-jsou-mc/>
- SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER. 2010. *Síť mateřských center. Výroční zpráva 2010*. Praha: Síť mateřských center o. s.
- SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER. 2011. *Síť mateřských center. Výroční zpráva 2011*. Praha: Síť mateřských center o. s.
- SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER. 2012. *Síť mateřských center. Výroční zpráva 2012*. Praha: Síť mateřských center o. s.
- SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER. 2013a. *Síť mateřských center. Výroční zpráva 2013*. Praha: Síť mateřských center o. s.
- SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER. 2013b. *Společnost přátelská rodině*. Praha: Síť mateřských center o. s.
- SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER. 2013c. „Půl na půl“. Bulletin Sítě mateřských center 17 (březen 2013).
- SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER. 2014. Síť mateřských center o. s. Síť mateřských center o. s. [online]. [cit. 8. 11. 2014]. Dostupné z: <http://www.materska-centra.cz/>
- SPOLEČNOST MONTESSORI. 2015. *Principy Montessori pedagogiky*. Společnost Montessori o. s. [online]. [cit. 15. 4. 2015]. Dostupné z <http://www.montessoricr.cz/principy-montessori-pedagogiky/>
- STACHOVÁ, J. 2008. *Občanská společnost v regionech České republiky*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. In: Sbírnka zákonů. 23. 9. 2014. [online]. [cit. 15. 4. 2015]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/20048/zakon\\_247\\_2014\\_Sb.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/20048/zakon_247_2014_Sb.pdf)

### **Provedené rozhovory**

Rut Kolínská, zakladatelka MC v ČR a ředitelka Sítě MC, rozhovor proveden v Síti MC, Klimentská 34, Praha 1, dne 16. 3. 2015

Regína Dlouhá, výkonná ředitelka Klubu K2, rozhovor proveden v Klubu K2, Olešská 18/2222, Praha 10, dne 8. 4. 2015

Ivana Helebrantová, koordinátorka vzdělávacích aktivit Klubu K2, rozhovor proveden v Klubu K2, Olešská 18/2222, Praha 10, dne 14. 4. 2015

Michaela Megová, lektorka Dětského klubu aneb zkusíme to bez maminek, Rodinný klub K2, rozhovor proveden v Klubu K2, Ostružinová 2933/9, Praha 10, dne 17. 4. 2015

Jana Seemanová, pracovněprávní poradkyně Klubu K2, rozhovor proveden v kavárně Academia, Václavské náměstí 34, Praha 1, dne 21. 4. 2015

Rozhovory s klientkami centra prováděné ve Školce K2 a Rodinném klubu K2 ve dnech 14. – 17. 4. 2015

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č. 1: Scénáře polostrukturovaných rozhovorů (text)

Příloha č. 2: Přehled projektů realizovaných Klubem K2 (tabulka)

Příloha č. 3: Přehled rekvalifikačních kurzů realizovaných Klubem K2 (tabulka)

Příloha č. 4: Přehled ostatních kurzů realizovaných Klubem K2 (tabulka)

Příloha č. 5: Vzory informovaných souhlasů s rozhovorem (text)

## **PŘÍLOHY**

### **Příloha č. 1: Scénáře polostrukturovaných rozhovorů (text)**

#### **Scénář k rozhovoru - Rut Kolínská (zakladatelka MC v ČR)**

1. Jak vznikl nápad založit mateřské centrum v ČR? Co vás motivovalo k tomu založit první centrum?

2. Jaká byla tehdy situace ohledně potřeb matek, rodin? Jaké hodnoty stály v pozadí zakládání MC?

3. Bylo by možné popsat, jak se situace (asi žen nebo rodin) v průběhu těch X let změnila? Jsou tam nějaké mezníky? A jak na to MC reagovala? Změnilo se nějak poslání MC od doby jeho založení (na co jste se zaměřovali původně, na co se zaměřujete nyní)?

4. Mohla byste zkusit popsat, jak vypadalo typické mateřské centrum na počátku 90. let?

5. Mohla byste teď zkusit popsat typické centrum nyní?



6. Mohla byste nějak typizovat MC, která Síť sdružuje? Co mají všechna společné a v čem se třeba liší?
7. Panuje o dalším směřování MC konsenzus, nebo jsou různé názorové proudy (a jaké případně)?
8. Jak vidíte budoucnost MC v ČR?
9. Existuje v MC nějaká hierarchizace rolí?
10. Jakým způsobem MC obecně vznikají?
11. Jsou podle vás matky na rodičovské dovolené izolovány od společnosti? Fungují MC jako prevence této izolace?
12. Jakým způsobem napomáhají MC udržovat matky na rodičovské dovolené v pracovním procesu?
13. Ovlivnil nějak vstup ČR do EU mateřská centra? Pokud ano, tak jak?
14. Šlo jen o příliv peněz a profesionalizaci nebo i o nějaké posuny v aktivitách, hodnotách, cílech? Jaké projekty v rámci MC jsou financovány z EU?
15. Vnímáte vliv evropských peněz jako čistě pozitivní?
16. Máte evidenci, kolik peněz MC čerpalo/čerpá z evropských fondů?
17. Jaká je vaše činnost v občanském sdružení Síť mateřských center?

### **Scénář k rozhovoru – Regína Dlouhá (ředitelka Klubu K2)**

1. Popište kdy, a jak došlo k založení MC K2?  
Inspirovali jste se modelem Rut Kolínské, byli jste s ní (jste stále) v kontaktu, konzultovali jste? Co vás motivovalo k založení centra?
2. Mohla byste charakterizovat MC K2? Jaké jsou jeho primární hodnoty, cíle? Charakterizovala byste MC K2 jako „klasické“ centrum, nebo jste v něčem unikátní? V čem se blíží (pokud vůbec) k modelu MC prezentovaného Rut Kolínskou a v čem se liší?
3. Dokázala byste popsat typ (typy) matek, které centrum K2 navštěvují?
4. Jaké služby členkám/klientkám centra poskytujete? Jsou některé z těchto služeb placené nebo jde jen o pomoc svépomocí (jsou aktivní i samy členky)? Jaký je rozdíl mezi klientkou a členkou centra?
5. Proč nepatříte mezi členy Sítě mateřských center?
6. Jaké problémy a potřeby mají podle vás matky na rodičovské dovolené?
7. Jakým způsobem napomáháte udržovat matky (členky centra) v pracovním procesu (aby neztratily kontakt se společností, svým zaměstnáním a schopnostmi)?
8. Jaké formy poradenství v centru existují a jak jsou využívány (případně, které je nejžádanější)?
9. Dosazujete do rolí poradců externí zaměstnance nebo je hledáte mezi členkami centra? Iniciují samy členky například vznik některých druhů poradenství?
10. Co se týče personalistického poradenství, s jakými problémy se na vás matky obrací?
11. Realizujete pro matky rekvalifikační kurzy – jaké, kdo financuje?
12. Jak moc je pro vás důležitý rozměr nějaké komunitnosti a svépomoci?
13. Realizujete nějaké projekty podporované EU, jaké?
14. Jak MC K2 ovlivnily evropské projekty?

15. Máte evidenci, kolik peněz čerpáte z evropských fondů?
16. Jaký je vztah MC K2 a České ženské lobby a následně EU (Evropská ženská lobby), jak spolupracujete?
17. Existuje v MC K2 nějaké vedení (hierarchizace) – má nějakou strukturu?
18. Jaká je vaše pozice v MC K2?

**Scénář k rozhovoru – Ivana Helebrantová (vzdělávací institut Klubu K2)**

1. Jaké rekvalifikační a vzdělávací kurzy v Klubu K2 vedete?
2. Jakým způsobem jednotlivé kurzy probíhají?
3. Jakým způsobem jsou jednotlivé kurzy financovány?

**Scénář k rozhovoru – Michaela Megová (Rodinný klub K2)**

1. Jak a kdy vznikl Rodinný klub K2?
2. Dokázala byste popsat typy matek, které klub navštěvují?
3. Jaké programy v Klubu K2 nabízíte?
4. Jakým způsobem jsou jednotlivé programy financovány? Platí si je samy klientky?

**Scénář k rozhovoru – Jana Seemanová (poradenství Klubu 2)**

1. Jaké typy poradenství a konzultací nabízíte?
2. S jakými problémy se na vás klienti nejčastěji obrací a jak tyto problémy řešíte?

**Scénář k rozhovoru – klientky Klubu K2**

1. Proč navštěvujete MC K2? Co vás motivovalo? Jak dlouho jste jeho klientkou?
2. Jaké služby v centru využíváte?
3. Jste v centru nějak sama aktivní – podílíte se na jeho fungování?
4. Mohla byste popsat vaši současnou situaci (rodičovská dovolená, rodina, zaměstnání)?
5. Potýkáte se na rodičovské dovolené s nějakými problémy ohledně uplatnění na trhu práce, jakými? Navštěvujete centrum K2, aby vám pomohlo se s problémy vypořádat?
6. Využíváte v centru nějakého poradenství? Využíváte personalistického poradenství? S jakými problémy se na poradce obracíte?
7. Jak byste zhodnotila programy, které centrum nabízí? Chybí vám v centru něco?
8. Zkusila byste formulovat smysl existence centra?

**Příloha č. 2: Přehled projektů realizovaných Klubem K2 (tabulka)**

<i>název</i>	<i>období realizace</i>	<i>způsob financování</i>	<i>zaměření</i>
<b>Školka K2</b>	2010	ESF	péče o děti
<b>Alternativní formy péče o děti do tří let</b>	2010-2013	ESF	péče o děti
<b>Znovu do práce s podporou Klubu K2</b>	2013-2014	ESF	péče o děti + péče o ženu (pátevní systém projektů)
<b>Zpět do práce s Klubem K2</b>	2014-2015	ESF	péče o děti + péče o ženu (pátevní systém projektů)

**Příloha č. 3: Přehled rekvalifikačních kurzů realizovaných Klubem K2 (tabulka)**

<i>název</i>	<i>období realizace</i>	<i>způsob financování</i>	<i>zaměření</i>
<b>Pracovník v sociálních službách se zaměřením na péči o děti</b>	2010-2015	ESF, OPPA	rekvalifikace pro péči o děti do tří let, akreditace od MPSV
<b>Pracovník v sociálních službách se zaměřením na péči o seniory</b>	2013-2014	ESF, OPPA	rekvalifikace pro péči o seniory v domácím prostředí, kteří nejsou zcela nesamostatní
<b>Chůva pro děti v dětském koutku</b>	2013	financují sami klienti	jednorázová kvalifikační zkouška, akreditace od MPSV
<b>Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky</b>	2013	financují sami klienti	jednorázová kvalifikační zkouška, akreditace od MPSV

*(Rozhovor s Ivanou Helebrantovou 2015)*

**Příloha č. 4: Přehled ostatních kurzů realizovaných Klubem K2 (tabulka)**

<b>Podnikání v sociálních službách</b>	2013-2014	ESF	příprava na založení vlastního zařízení péče o děti
--	-----------	-----	---

*(Rozhovor s Regínou Dlouhou 2015)*

**Příloha č. 5: Vzory informovaných souhlasů s rozhovorem (text)****Vzor informovaného souhlasu s rozhovorem (expertní rozhovor)****Informovaný souhlas s výzkumným rozhovorem**

Byl/a jste požádán/a o rozhovor v rámci sběru dat pro bakalářskou práci s názvem *Mateřské centrum jako nástroj návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, která je zpracovávána na FSV UK.

**Důvěrnost informací**

S vaším svolením bude tento rozhovor nahráván. Nahraný rozhovor bude přepsán a použit pro analýzu. Ani zvuková ani textová forma rozhovoru nebude žádným způsobem jako celek zveřejněna. Vaše rozhodnutí je pro mě závazné. Prosím o Váš souhlas s provedením rozhovoru za výše uvedených podmínek. Vaše účast na rozhovoru je dobrovolná a můžete ji kdykoli v jeho průběhu přerušit.

Pokud budete mít jakékoli další dotazy ohledně tohoto výzkumu či rozhovoru, kontaktujte mne prosím na níže uvedené adrese.

Lenka Čechurová  
Kontakt: lenka.cechurova@gmail.com

podpis.....

Souhlasím s účastí ve výzkumu a provedením rozhovoru.

Datum konání rozhovoru .....

podpis.....

**Vzor informovaného souhlasu s rozhovorem (klientky Klubu K2)****Informovaný souhlas s výzkumným rozhovorem**

Byl/a jste požádán/a o rozhovor v rámci sběru dat pro bakalářskou práci s názvem *Mateřské centrum jako nástroj návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, která je zpracovávána na FSV UK.

**Důvěrnost informací**

S vaším svolením bude tento rozhovor nahráván. Nahraný rozhovor bude přepsán a použit pro analýzu. Ani zvuková ani textová forma rozhovoru nebude žádným způsobem jako celek zveřejněna a veškeré citace, které budou v rámci výstupů výzkumu použity, nebudou obsahovat Vaše jméno, ani data, která by mohla vést k Vaší identifikaci.

Vaše rozhodnutí je pro mě závazné. Prosím o Váš souhlas s provedením rozhovoru za výše uvedených podmínek. Vaše účast na rozhovoru je dobrovolná a můžete ji kdykoli v jeho průběhu přerušit.

Pokud budete mít jakékoli další dotazy ohledně tohoto výzkumu či rozhovoru, kontaktujte mne prosím na níže uvedené adrese.

Lenka Čechurová  
Kontakt: lenka.cechurova@gmail.com

podpis.....

Souhlasím s účastí ve výzkumu a provedením rozhovoru.

Datum konání rozhovoru .....

podpis.....