

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta

**SLUŽBY ZAMĚŘENÉ NA POMOC ŽENÁM
PŘI UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE
PO SKONČENÍ MATEŘSKÉ DOVOLENÉ**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Michaela Chmelařová

Vedoucí diplomové práce

Ing. Ivan Loukota

České Budějovice 2008

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Ivanovi Loukotovi, který mi vždy ochotně poskytl potřebné informace, bez nichž by tato práce nemohla vzniknout. Rovněž děkuji Mgr. Kláře Trubačové, jejíž cenné rady a zkušenosti mi byly velkou oporou.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Služby zaměřené na pomoc ženám při uplatnění na trhu práce po skončení mateřské dovolené vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v příložené bibliografii.

V Českých Budějovicích, 26.4. 2008

.....

vlastnoruční podpis

Abstract:

Employment Services For Women After Maternity Leave

Women re-entering the labour market after parental leave represent one of the most vulnerable groups in the labour market. During parental leave, women frequently lose contact with their original employment. Depending on the length of parental leave, they fail, or have limited opportunities to develop their labour skills and knowledge. It happens very often, that they lose their jobs and face a very difficult life situation as they must find a new job after the termination of parental leave. This issue has been dealt with since 2004 at the regional level following the introduction of Act No. 435/2004 Coll., on employment, within the Active Employment Policy. Motivating or requalification programs focusing on this group represent an appropriate solution to this social problem. The situation of women returning to the labour market after parental leave is also the subject of the presented master thesis. The theoretical part contains historical review and describes the actual situation using an analysis of two regions and local services supporting the re-integration of women after their parental leave. The objective of the practical part is to identify key motivations for women taking part in the supporting programs during or after parental leave.

„Abychom mohli podporovat rodinu a mohli jsme se bavit o nové koncepci rodičovské dovolené, nejprve tu musíme nějakou rodinu mít. Je proto velice důležité uvědomit si, že pokud bude trh práce nepřátelský k rodině a lidé budou muset volit mezi prací/kariérou a rodinou, jako je tomu doposud, může se stát, že rodinná politika nebude mít brzy koho podporovat.“

Steven Saxonberg

OBSAH

<i>Úvod</i>	8
1. Ženy na trhu práce v poválečném období	1
1.1. Participace žen na trhu práce po r. 1945	1
1.2. 50. léta minulého století a ženy na trhu práce.....	3
1.3. Trh práce a ženy v 70. letech minulého století	4
1.4. Shrnutí – ženy na trhu práce v letech 1945 – 1989.....	4
2. Postavení žen na současném trhu práce	6
2.1. Možnost získat práci, přístup k zaměstnání	6
2.2. Příjmová nerovnost	7
2.3. Možnosti žen v postupu na vyšší řídicí pozice	8
2.4. Postavení žen na trhu práce ve vztahu k pracím v domácnosti	8
3. Harmonizace osobního a pracovního života	11
3.1. Vliv státu na uplatnění žen na trhu práce po rodičovské dovolené	13
3.1.1. Pracovně-právní legislativa.....	13
3.1.2. Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání	14
3.1.3. Působnost úřadů práce v oblasti zaměstnanosti	15
3.1.4. Zájemce o zaměstnání.....	16
3.1.5. Uchazeč o zaměstnání.....	16
3.1.6. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání	16
3.1.7. Institucionální zabezpečení problematiky rovných příležitostí	21
3.1.8. Mateřská a rodičovská dovolená.....	22
3.1.9. Daňová politika státu	25
3.1.10. Institucionální péče o předškolní děti	26
3.1.11. Aktivní politika zaměstnanosti	29
3.1.12. Pasivní politika zaměstnanosti.....	32
3.2. Odbory	33
3.3. Zaměstnavatelé	33
3.3.1. Flexibilní formy pracovního uspořádání.....	34
3.3.2. Flexibilita a rovné příležitosti žen a mužů	36
3.4. Strategie rodin.....	37
3.5. Individuální charakteristiky - vliv vzdělání, dosavadní praxe a sociální původ.....	38
3.6. Neziskové organizace	39
3.6.1. Neziskové organizace po roce 1989	39
3.6.2. Funkce neziskových organizací.....	39
3.6.3. Zaměření ženských neziskových organizací.....	40
3.6.4. Financování neziskových organizací zaměřených na rovnost žen a mužů.....	41

4. Motivace	44
5. Charakteristika sledovaných regionů	46
5.1. Charakteristika okresu Semily	46
5.2. Charakteristika okresu České Budějovice	47
5.3. Porovnání okresů Semily a České Budějovice z hlediska počtu uchazečů o zaměstnání	49
6. Popis projektů	50
6.1. Maminky po „dovolené“	50
6.2. Usnadnění návratu na trh práce rodičům	53
7. Praktická část diplomové práce	55
7.1. Úvod.....	55
7.2. Metodika výzkumu	55
7.2.1. Cíl práce	55
7.2.2. Hlavní výzkumná otázka	56
7.2.3. Dílčí výzkumná otázka	56
7.3. Metoda výzkumu	56
7.4. Strategie výzkumu	56
7.5. Technika výzkumu.....	57
7.6. Analýza rozhovorů.....	60
8. Diskuse	74
9. Závěr	79
9.1. Zhodnocení cílů práce.....	79
9.2. Návrhy řešení	79
9.3. Celkový přínos práce	80
Seznam použité literatury	81
Klíčová slova	88
Keywords	89
Příloha č. 1	
Příloha č. 2	
Příloha č. 3	

Úvod

Nezaměstnanost je jeden z jevů, které naše společnost v uplynulých více než padesáti letech nemusela řešit, neboť v zemích se socialistickým zřízením, ke kterým dnešní Česká republika patřila, byla nezaměstnanost ideologicky nepřijatelná. V tehdejší Československu existovala pracovní povinnost a osoby, které z nějakého důvodu nepracovaly, se vystavovaly riziku, že budou stíhány pro příživnictví. V současnosti se míra nezaměstnanosti považuje za jedno z hlavních měřítek stavu ekonomiky a hospodářské politiky státu. Fungování tržních mechanismů významně ovlivňuje i trh práce, čímž současně reguluje i nezaměstnanost. Stát nezaměstnanost ovlivňuje především prostřednictvím své hospodářské politiky a politiky zaměstnanosti. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou ohroženy především některé skupiny obyvatelstva – jedná se například o osoby s nízkou úrovní kvalifikace, osoby se změněnou pracovní schopností z důvodu zdravotního znevýhodnění, osoby předdůchodového věku nebo ženy vracející se na trh práce po skončení rodičovské dovolené. Lidé spadající do některé z výše jmenovaných skupin jsou ve vysoké míře ohroženy sociálním vyloučením, které je o to intenzivnější v případě, že dojde ke kumulaci více nepříznivých faktorů u jedné osoby. Důsledky, jež přináší dlouhodobá nezaměstnanost (tzn. nezaměstnanost delší než 12 měsíců), jsou jednak ekonomické (pokles příjmu domácnosti, zvýšení nároků na státní rozpočet) a jednak sociální – nezaměstnaný ztrácí své pracovní návyky a chuť do práce, vyčleňuje se ze společnosti a postupně se stává nezaměstnatelným. Nezaměstnaní rodiče navíc přenášejí tyto životní postoje na své děti a vychovávají tak jedince, pro které se život za podpory sociálních dávek stává standardem a motivace k práci takřka neexistuje.

Problematiku žen vracejících se na trh práce po rodičovské dovolené a mechanismy, které jim pomáhají v řešení jejich obtížné situace, jsem mapovala ve své diplomové práci. Zaměřila jsem se na jednotlivé nástroje, které mohou situaci těchto žen na trhu práce ovlivnit. Jsou to především nástroje, které má k dispozici stát ať už v rámci aktivní nebo pasivní politiky zaměstnanosti či legislativních norem. Dále jsem se snažila popsat aktivity zaměstnavatelů v přístupu k ženám po rodičovské dovolené a možné výhody, které jim takové chování může přinést. Rovněž samotní rodiče mohou uplatnit

různé strategie, které jim pomohou při kombinování pracovního a rodinného života. S rozvojem občanské společnosti má při řešení problematiky účasti žen na trhu práce svou nezastupitelnou úlohu také neziskový sektor. Nevládání neziskové organizace se orientují například na genderovou problematiku nebo na realizaci programů, které ženám pomáhají při uplatnění na trhu práce. V teoretické části jsem využila kompilační techniky a vycházela ze zdrojů popisujících historický i aktuální stav fenoménu zaměstnávání a rekvalifikace. Teorie se potom stala základem pro praktickou část, ve které jsem se zaměřila na příklady služeb dvou regionů, ve kterých jsem provedla kvalitativní šetření formou polostandardizovaných rozhovorů. Na základě analýzy poskytnutých rozhovorů jsem identifikovala hlavní motivace, které vedou ženy pro účast v programech služeb podporujících jejich návrat na pracovní trh. Na závěr jsem identifikovala oblasti, ve kterých by mohlo dojít ke zlepšení a zefektivnění nabízených programů.

1. Ženy na trhu práce v poválečném období

Trh práce v České republice je charakteristický vysokou zaměstnaností žen. Stále ovšem můžeme pozorovat jejich přetrvávající diskriminaci v otázce zaměstnanosti. Tyto nerovnosti spočívají především v segregaci pracovního trhu podle pohlaví (tzv. mužské a ženské profese – horizontální segregace a rovněž omezené možnosti žen vykonávat práci vyšší úrovně – vertikální segregace), nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodňování, v obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic, skryté diskriminaci žen jakožto osob převážně pečujících o děti, tedy v takovém jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí nebo postup znevýhodňuje osoby patřící do určité skupiny vůči osobám, které do této skupiny nepatří (1). Takovým příkladem mohou být situace, kdy při náboru na volná pracovní místa jsou ženy s malými dětmi vyřazeny, neboť zaměstnavatelé automaticky předpokládají, že tyto zaměstnankyně budou zvýšeně absentovat z důvodu péče o děti, což je pro ně ekonomicky nevýhodné. Jako diskriminační můžeme chápat i tendenci propouštět ženy mezi prvními při snižování počtu zaměstnanců. V české společnosti stále přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti ženské pracovní síly v důsledku připsaných sociálních rolí (matky, pečovatelky, hospodyně), které jsou dále umocňovány ženami samotnými, zejména jejich tendencemi k sebezpodhodnocování, k rezignaci na rovnoprávné zacházení a odmítání popisu vlastní situace jako nerovné (1). Asi nejzřetelnějším znakem nerovnosti žen a mužů je významný rozdíl v odměňování.

1.1. Participace žen na trhu práce po r. 1945

Historický exkurz zabývající se otázkou účasti žen na trhu práce bych ráda započala v období po 2. světové válce, neboť s některými důsledky tehdejších politických rozhodnutí v této oblasti, vyplývajících z poválečného vývoje v naší zemi, se vyrovnáváme prakticky dodnes. Mám na mysli především komunistickou érou pokřivený postoj k zařízením předškolní péče, zejména k jeslím, který se projevil jejich hromadným uzavíráním v 90. letech minulého století. V současnosti je nedostatek těchto zařízení jednou

z hlavních příčin obtížného návratu žen na trh práce. Pokusila jsem se vývoj tohoto negativního postoje zachytit v úvodní části své diplomové práce.

V roce 1945 byl v rámci poválečného ekonomického rozvoje země vydán dekret č. 88/1945 Sb., o všeobecné pracovní povinnosti. Tímto dekretem byla stanovena všeobecná pracovní povinnost mužů ve věku 16 až 55 let a žen od 18 do 45 let. Z této pracovní povinnosti byly však vyjmuty ženy od počátku třetího měsíce těhotenství až do konce třetího měsíce po porodu, dále ženy, které pečují alespoň o jedno dítě mladší 15 let, a ženy, které samy obstarávají domácnost a pečují alespoň o jednoho příslušníka této domácnosti (10). V souladu s tehdejšími trendem prosazovala Národní fronta žen názor, že žena by měla mít stejné právo prosadit se na trhu práce jako muž. V tomto měl být ženě nápomocen stát, a to zejména zřizováním závodních kuchyní, jeslí, útluků pro děti, levných správkáren a všeho toho, čím může stát práci žen ulehčit (58). Národní fronta žen rovněž vyzývala k zakládání družstev, která nesla název Osvobozená domácnost. Jejich činnost měla spočívat v provozování společných prádelen, mandlů, správkáren prádla, veřejných kuchyní, dále pak soustřeďovat pomocnice v domácnosti, ošetrovatelky do rodin nebo paní na hlídání. Z těchto aktivit se v praxi nakonec prosadily pouze družstevní prádelny (10).

V roce 1948 vstoupil v platnost školský zákon, v jehož důsledku se staly součástí školského systému mateřské školy (69). V meziválečném období se vedly spory o podobě veřejných zařízení předškolní péče a výchovy, jejichž příčinou byly nejasnosti v tom, zda má být kladen důraz na péči, nebo na výchovu a vzdělávání. Tato zařízení byla v tehdejší době financována z veřejných i soukromých zdrojů, hygienické podmínky i další úroveň péče byly omezeny výší finančních prostředků zřizující soukromé osoby, spolku či obce. Jednotný organizační řád, náplň i zaměření chyběly. Mezi světovými válkami navštěvovalo mateřské školy zhruba 20 % dětí příslušného věku. Podle školského zákona mateřská škola poskytovala v úzké spolupráci s rodinou výchovnou péči a zdravotní a sociální ochranu dětem ve věku od tří let až do doby, kdy začaly navštěvovat tehdejší národní školu (10). Jak uvádí Hašková, H. (2007, s. 16) „Mateřské školy byly zřizovány a rušeny zemským školním úřadem a výchovná péče v nich byla bezplatná. Po přijetí tohoto zákona následoval prudký nárůst zřizování předškolních

zařízení, který souvisel se stoupající účastí žen na trhu práce.“ Jen mezi lety 1948 – 1955 stoupl podíl žen na celkovém počtu pracujících ze 37 % na 42 %. V padesátých letech bylo 27 % jeslí zřízeno přímo v závodech nebo JZD a tento podíl byl v podstatě zachován až do let osmdesátých. Naproti tomu školky byly do šedesátých let v naprosté většině zřizovány školskou správou a teprve v rozmezí let 60. a 70. let významněji stoupl počet školek zřizovaných družstvy a závody. Koncem osmdesátých let pak činil podíl závodních / družstevních školek 28 % (10).

1.2. 50. léta minulého století a ženy na trhu práce

Za povšimnutí stojí údaj o snižující se porodnosti od konce padesátých let. Zatímco v roce 1946 byl počet živě narozených dětí 210,5 tisíce, v roce 1958 činil počet živě narozených dětí pouze 129 tisíc (59). Svoji úlohu zde jistě sehrála legalizace umělého přerušování těhotenství prostřednictvím zákona č. 68/1957 Sb. v roce 1958. Tento zákon byl přijat v období, kdy se nacházely ve fertilním věku ženy z populačně slabých ročníků 1933 – 1938 (59).

Atmosféra ve společnosti v 50. a 60. letech v kontextu účasti žen na trhu práce byla následující: na jednu stranu se stát snažil bojovat se stále se snižující porodností tím, že rozšiřoval síť institucionálních zařízení, zejména školek a jeslí, dále se prodlužovala mateřská dovolená, zvyšovala se peněžitá pomoc v těhotenství a mateřství, zavedla se tzv. další mateřská dovolená do 1 roku věku dítěte (dnešní rodičovská dovolená), což bylo období, které následovalo po skončení mateřské dovolené. Na druhou stranu se však začínají ozývat psychologové a pediatři, kteří poukazují na možný negativní dopad působení těchto zařízení na děti v raném věku. To samozřejmě zpětně ovlivňovalo již tak nevalné (kvůli častému uzavírání jeslí z důvodů hromadných nákaz) veřejné mínění ohledně kvality péče poskytované v těchto zařízeních. Rovněž se objevují první nesmělé hlasy volající po pomoci mužů v domácnosti. Ti ostatně nemohli celé období socialismu využívat mateřskou dovolenou a pobírat rodičovský příspěvek, tudíž nebyli legislativně zrovnoprávněni se ženami v oblasti péče o děti. Ke změně došlo až v roce 2001.

1.3. Trh práce a ženy v 70. letech minulého století

70. léta se nesla v duchu pokračující podpory rodin s dětmi s cílem zvýšit porodnost. Byly poskytovány novomanželské půjčky s odstupňovaným úročením podle počtu dětí, daňové úlevy na děti či úlevy na bydlení, dopravu apod. Došlo k prodloužení další mateřské dovolené do dvou let věku dítěte (na konci osmdesátých let pak do tří let věku dítěte) a bylo zavedeno a poté prodlouženo vyplácení mateřského příspěvku pro matky pečující celodenně o alespoň dvě závislé děti (v první polovině 70. let do dvou let a v druhé polovině osmdesátých let do tří let věku dítěte). Dalšími momenty, které přispěly k tomu, že tato opatření vyústila v obrovskou vlnu porodnosti, tzv. baby-boom, byly jistota na trhu práce, která vyplývala ze zákonem dané povinnosti pracovat a díky níž se měly ženy vracující se zpět na trh práce kam vrátit, pracovní smlouvy na dobu neurčitou (které se rovněž podílely na snižování nejistoty při návratu matek na trh práce), přednost na seznamech uchazečů o byt v případě rodičovství, ale i omezené možnosti studovat, cestovat a budovat kariéru (10).

1.4. Shrnutí – ženy na trhu práce v letech 1945 – 1989

Posuzujeme-li tedy období socialismu z hlediska účasti žen na trhu práce a řešení ženské otázky jakožto souboru problémů spojených s postavením žen ve společnosti, můžeme si všimnout různých přístupů. Pro období po 2. světové válce bylo typické, že zaměstnanecká role ženy byla chápána jako primární, mateřská jako sekundární. Ideálem výchovy dětí z pohledu státu byly týdenní jesle a školky, které ovšem nebyly společností pozitivně přijímány. Resistence vůči tomuto ideologickému tlaku nebyla snadná, matky se nemohly svobodně rozhodovat, zda bude pro jejich dítě kolektivní výchova vhodná, či nikoli. Systém domovních důvěrníků a uličních výborů umožňoval dalekosáhlý vstup do soukromí jednotlivců i rodin. Ženy, pokud se v té době věnovaly výlučně svým malým dětem, bývaly navštěvovány a dotazovány „proč nepracují“; činnost matky pečující o děti se jako práce nehodnotila (8). Mělo to mimo jiné ten důsledek, že žena, která by si bývala chtěla před nástupem do zaměstnání zvýšit kvalifikaci, neměla možnost využít poměrně rozsáhlou síť večerních škol a kursů, protože ty byly

určeny pouze „pracujícím“. Na druhé straně měly podniky stanovené kvóty zaměstnanců pro večerní studium, takže často vyvíjely nátlak na zaměstnané matky malých dětí, aby si přibraly ještě tuto vysilující činnost. Ženská otázka oficiálně neexistovala, tomuto tématu nebyla věnována žádná pozornost (8).

Počátkem šedesátých let se začínají provádět první empirické studie k otázkám postavení ženy a mínění žen k jejich společenské situaci. Zpočátku je ale neprovádějí sociologové, nýbrž lékaři. Na pediatrickém kongresu v Bratislavě v roce 1961 se poprvé diskutuje o problematice dětské psychické deprivace, socializačních poruch v souvislosti s nemožností navázat pevný emocionální vztah k druhé osobě, jak se to projevuje u dětí v ústavní péči, případně celotýdenních zařízeních. Z otázky ženské se tak stává otázka dětská (31). Důsledkem těchto výzkumů bylo prodlužování další mateřské dovolené a celkové zhodnocení mateřské funkce ženy i funkce rodiny. Těžiště výchovy se přesunuje zpět do rodiny, kolektivní výchova je má jen doplňovat (31).

Masivní odchod žen do práce v poválečném období vedl k tomu, že se zvýšila jejich kvalifikace a úroveň vzdělání, takže v sedmdesátých letech mělo maturitu více žen než mužů. Ženy i muži pracovali na plný úvazek, avšak platy žen dosahovaly pouze 63 – 71 % platů mužů. Flexibilní formy práce nebyly podporovány. Ženy tedy stejně většinou přerušovaly svou pracovní dráhu za účelem péče o dítě, zatímco muži zůstávali hlavními živiteli a svou pracovní dráhu nepřerušovali. Sedmdesátá léta minulého století se vyznačovala naprostou stagnací ve vývoji i reflexi ženské otázky. Právě v této době se na Západě začíná prudce rozvíjet nové feministické a ženské hnutí. Jestliže na konci šedesátých let měly české a slovenské ženy před ženami na Západě v této oblasti určitý předstih, pak během období normalizace tento předstih ztratily a úroveň mezi Západem a Východem se tu v podstatě vyrovnala (10).

2. Postavení žen na současném trhu práce

Český trh práce prošel v 90. letech 20. století transformací, na jejímž počátku byla plná zaměstnanost žen a mužů (povinnost pracovat pro všechny) a v jejímž průběhu nedošlo k výraznému nárůstu nezaměstnanosti v průměru nad 10 %. Míra zaměstnanosti žen činí 56 % a mužů 63 %. Naprostá většina žen a mužů pracuje na plný úvazek, pouze asi 8 % žen pracuje na úvazek kratší (57). Sociální dopady těchto proměn nejsou příliš reflektovány, neboť dochází téměř výhradně k jednostrannému vývoji směrem k uspokojování potřeb trhu a zaměstnavatelů a potřeby kombinace práce a rodiny v životě zaměstnanců nejsou zdaleka brány v úvahu, což se projevuje zejména novými požadavky na zaměstnance: nutnost „být k dispozici“, nepravidelná pracovní doba, variabilita v organizaci práce – požadavek mobility, důraz na inovaci řešení, motivaci a týmovou práci. Mezi nejčastěji znevýhodňované skupiny na trhu práce spadají tři skupiny žen, a sice ženy po mateřské dovolené, ženy s dětmi v předškolním věku a ženy staršího věku. Genderové nerovnosti na trhu práce se projevují především v oblasti přístupu k zaměstnání, v platovém ohodnocení a v postupu na vyšší pozice (57).

2.1. Možnost získat práci, přístup k zaměstnání

V souvislosti s přijímáním do zaměstnání jsou ženy zcela běžně dotazovány na záležitosti týkající se jejich rodinného stavu, počtu dětí apod., ačkoli je získávání takovýchto informací zaměstnavateli protiprávní. Povaha těchto informací bývá častým důvodem nepřijetí ženy na pracovní pozici. Mnozí zaměstnavatelé totiž vycházejí ze stereotypních představ, že ženská pracovní síla je nejistá a nespolehlivá. Mnohdy také neoprávněně předjímají vysokou absenci žen z důvodu péče o nemocné děti apod. Ani svobodné ženy nemívají vyhráno. Předpokládá se u nich, že rodinu založí, a tak jsou pro zaměstnavatele neperspektivní zase z tohoto důvodu. Diskriminační strategie zaměstnavatele je v tomto případě následující: důležité pozice, kde je nutná kontinuita výkonu, jsou obsazovány muži a ženy zastávají pozice, které jsou snáze nahraditelné. Tato diskriminace má předejít pozdějším administrativním nákladům spojeným např. s výběrem a zaškolením nového zaměstnance (21).

Dalším momentem, kdy může být žena v důsledku rodičovské dovolené poškozena, je návrat do zaměstnání po jejím skončení. Konkrétní pracovní pozici musí zaměstnavatel rezervovat ženě, která porodila dítě, po dobu 6 měsíců od nástupu na mateřskou dovolenou (tj. reálně 4 měsíce po porodu). Původní organizace má povinnost přijmout rodiče zpět vracejícího se z rodičovské dovolené (byť na jiné pracovní místo) do 3 let věku dítěte **(68)**. Rodičovský příspěvek může být však pobírán až do 4 let věku dítěte, to je déle, než je stanovená maximální délka rodičovské dovolené. Ale do mateřské školy bývají přijímány zpravidla děti od 3 let (výjimečně od 2 let). Problém spočívá v tom, že děti bývají do školky přijímány na začátku školního roku a to v praxi znamená, že žena buď musí nastoupit do zaměstnání dříve, tj. než dítě dosáhne 3 let (v tomto věku je ale dítě do zařízení předškolní péče v současnosti prakticky neumístitelné), nebo žena nastoupí zpět do zaměstnání déle než po třech letech, čímž ztrácí právní nárok být zaměstnána u původního zaměstnavatele. V souvislosti s návratem rodiče po rodičovské dovolené je velkým problémem také reorganizace či zrušení původní organizace. V takovém případě rodič ztrácí místo zcela bez náhrady **(21)**.

2.2. Příjmová nerovnost

Fakt, že ženy v souvislosti s narozením dítěte a péčí o ně masivně na určitou dobu opouštějí zaměstnání, je hlavní příčinou neexistence rovných příležitostí a nerovnoprávnosti na pracovním trhu. Podle zaměstnavatelů ženy představují méně stabilní pracovní sílu, což se odráží v jejich nižších platech a kariérních možnostech. Pokud je rodičovská dovolená využívána jen ženami, upevňuje jejich roli jako „hlavního rodiče“ a dále nepřímou podporuje nerovnosti mezi pohlavími na pracovním trhu. Rozdíl mezi platy mužů a žen je tak kromě jiného důsledkem toho, že muži nenastupují na rodičovskou dovolenou **(39)**. Celý systém tak funguje jako stále se posilující spirála: žena je vnímána jako kompetentnější k péči o dítě, navíc má obecně nižší příjem na trhu práce, takže logicky odchází na rodičovskou dovolenou ona. Tato přerušení pracovní dráhy působí jako zdroje a zdůvodnění diskriminace žen v zaměstnání, což vytváří další podmínky pro to, aby na rodičovskou dovolenou nastupovaly spíše ženy než muži **(47)**.

V České republice vydělávají ženy v průměru pouze 75 % platu mužů, což je způsobeno horizontální a zejména vertikální segregací povolání, tedy segregací pohlaví (34). Problémy genderové segmentace vyúsťují ve výrazné platové znevýhodnění žen obecně a především žen ve věku, kdy jsou zatíženy výchovou nezletilých dětí. Genderový rozdíl v příjmech nelze kompletně připsat diskriminaci žen a je třeba reflektovat různorodé příčiny tohoto jevu. Podstatný vliv mají také charakteristiky, které ovlivňují produktivitu práce (např. vzdělání, pracovní zkušenost, celková doba strávená v zaměstnání). Ty v zásadě souvisejí s akumulací lidského kapitálu a signifikantně více přerušované pracovní kariéry žen, zejména kvůli péči o děti, jsou pak nevýhodou. Sekundárním dopadem kontinuálního mzdového znevýhodňování žen na trhu práce jsou pak nižší starobní důchody a tudíž i větší riziko chudoby ve stáří (34).

2.3. Možnosti žen v postupu na vyšší řídicí pozice

Ženy zastávají minimum vedoucích pozic; platí, že čím vyšší stupeň řízení, tím méně žen. Tento jev se nazývá vertikální segregace (1). Při přijímání na vedoucí pozice se v neprospěch žen uplatňuje obecně rozšířený nesprávný názor o jejich nekompetentnosti a o absenci vlastností nutných k zastávání takové pozice. Pravda je také ta, že ženy tyto pozice častěji odmítají, jelikož jejich časová náročnost komplikuje sladění práce s rodinou. Naopak ženy, které už mají děti odrostlé a pracovní kariéře by se věnovat mohly, jsou opět znevýhodněny v důsledku zpomalení profesního růstu v období mateřství, který má za následek fakticky nižší kvalifikaci či horší předpoklady pro vykonávání této profese. Pro ženy je také typická slabá a málo výrazná míra solidarity a podpory ve sféře placené práce (21).

2.4. Postavení žen na trhu práce ve vztahu k pracím v domácnosti

Dvojí zatížení žen ve sféře placené práce i v oblasti neplacené práce v domácnosti se prolíná s postavením žen na trhu práce – jejich odměňováním, postavením v zaměstnání apod. Tyto sféry byly od sebe v průběhu industrializace odděleny a ženy začaly více participovat na trhu placené práce, aniž by opustily sféru práce nepla-

cené. V tomto procesu postupného oddělování zároveň vznikly role „žen v domácnosti“, které participují pouze na neplacených domácích pracích a na péči o děti. Téměř ale nevznikl protiklad v podobě žen, které by pouze pracovaly za mzdu a nemusely by vůbec vykonávat práce v domácnosti. Ačkoliv tyto role v domácnosti a v zaměstnání byly poměrně jasně odděleny, stále se ukazuje jejich hlubší souvislost a podmíněnost. Práce v domácnosti zároveň s péčí o děti znevýhodňuje ženy na trhu práce, což se projevuje v jejich výdělcích, ale také celkově v typu povolání, odpracovaných hodinách týdně, charakteru pracovního poměru apod. **(26)**

Ženy stráví péčí o domácnost, děti a další potřebné členy rodiny výrazně více času než muži, a to téměř nezávisle na vzdělání, věku, typu pracovního úvazku (plný či částečný) či počtu dětí. Hlavní zodpovědnost za domácí práce tedy nesou i ženy na vysocí kvalifikovaných místech, podnikatelky i ženy v dalších profesích, které vyžadují dlouhou dobu strávenou na pracovišti. Nepatrně méně času stráví domácími pracemi vysokoškolačky, ale nebylo prokázáno, že by platila nepřímá závislost mezi zvyšujícím se stupněm vzdělání a snižující se dobou věnovanou pracím v domácnosti **(36)**.

I v současné české společnosti jsou ženy tradičně spojovány s vykonáváním domácích prací a péčí o děti. Ženy samotné tento úděl často nevnímají jako nepřirozený nebo nespravedlivý. Ačkoliv mnohokrát nejsou spokojeny s tím, že téměř veškerá zodpovědnost za domácnost i děti spočívá na nich a nedostává se jim podpory partnerů, která by zjednodušila jejich situaci, nepočítají s tím, že by se daný stav mohl změnit. Zodpovědnost žen za správu domácnosti je hluboce zakořeněná a výrazně se podílí na konstrukci ženské identity. Žena je častokrát zobrazována jako matka a „strážkyně rodinného krbu“, což můžeme vidět v celém veřejném prostoru – v médiích, v rozhovorech lidí, učebnicích, ve školském systému i ve vtípech. Tato hluboká a těsná provázanost konstrukce genderu s domácími pracemi je možná důvodem, proč se tak pomalu a zdlouhavě mění podíl žen a mužů na vykonávání domácích prací. Dichotomie ženy a muže, přírody a kultury, sféry domova a veřejnosti jsou stále modely, které se prosazují v interakcích jednotlivců, čímž jsou znovu potvrzovány a opakovaně ustavovány **(36)**. I v párech, které zastávají egalitaristické názory na rozdělení domácích prací, ženy podvědomě usilují o vykonávání mírně nadpolovičního podílu při správě domác-

nosti. Vzhledem k tomu, že konstrukce ženské identity je v současné české společnosti stále spojována s péčí o domácnost a děti, je zákonité, že i pro sebepojetí žen je důležité uchovat si hlavní odpovědnost ve sféře rodiny (35). Tím se vytváří jakýsi začarovaný kruh domácích prací – ženy se na jedné straně snaží muže přimět k větší aktivitě v daném poli, zároveň si však stále musí udržovat převahu. Tato převaha jim dovoluje mít v rodině výsadní postavení „strážkyně rodinného krbu“, protože vzhledem ke svým nižším příjmům většinou nemohou získat prestižnější status „živitele rodiny“.

3. Harmonizace osobního a pracovního života

Strategie kombinace práce a rodiny, kterou si každá rodina v konkrétní situaci volí, není jen výsledkem společného působení vnějších struktur podmínek a omezení (např. délky pracovní doby a dostupnosti kvalitní péče o děti) a osobních preferencí rodičů.

Významnou roli při této volbě sehraává právě převažující normativní diskurz určující, jak by mělo vypadat správné mateřství (a otcovství). Tento diskurz je souhrnem toho, jak se o mateřství v dané kultuře mluví a píše (mezi odborníky v médiích, na veřejnosti, ale i v soukromí rodin) a co se očekává od ženy, aby mohla být pokládána za dobrou matku. V České republice hegemonický diskurz mateřství odpovídá konceptu tzv. intenzivního mateřství a jeho obsah lze stručně shrnout do tří zásad: matka patří k dítěti, dítě by mělo být do tří let s matkou a správná žena všechno zvládne sama. Tento expertní normativní diskurz se opírá o kritérium „zájmu dítěte“, které ovšem není zdaleka tak jednoznačně definovatelné, jak je mnohdy předstíráno. Zároveň se ale podílí na reprodukci stávajících genderových nerovností (5).

Nejistota pracovní pozice a stres způsobený neustálou změnou podmínek výrazně zvyšují náročnost kombinování pracovní a rodinné zátěže, což způsobuje růst napětí mezi prací a rodinou. Ovšem opatření, která by (tak, jak je evropským trendem) umožnila kombinaci pracovních a rodinných závazků, se v našich podmínkách téměř nevyužívají. Je možné, že v naší společnosti není dostatečně silná poptávka po takovýchto nástrojích, neboť toto téma není předmětem veřejných ani politických diskusí. To zpětně může vést k tomu, že čeští rodiče si ani nemusí uvědomovat tento problém jako celek, byť se každodenně musejí potýkat s jednotlivými překážkami v oblasti harmonizace práce a rodiny. V naší společnosti je tento problém zatím vnímán spíše na individuální úrovni než na úrovni celospolečenské. V českých podmínkách rodiny v kontextu typického rozdělení práce a rolí, které je velmi tradiční, volí model, kdy je to žena, kdo přebírá zodpovědnost za domácnost. Tato situace také jistě přispívá k tomu, že téma organizace práce v domácnosti a kombinace práce a rodiny je v obecném diskurzu vnímáno jako ženský problém.

Jako důsledek období plné zaměstnanosti, podpořený nízkou úrovní mezd, se v české společnosti do určité míry stala normou tzv. dvoupříjmová rodina. Změny v požadavcích na pracovní výkon se významně dotkly jak mužských, tak i ženských pracovních drah, ale zároveň zůstala zakonzervována primární odpovědnost žen za chod domácnosti, práci v domácnosti a péči o děti i další členy rodiny. To znamená, že v české společnosti bude muset dojít nejen k přehodnocení jednostranného důrazu na ekonomické otázky směrem ke komplexnímu řešení sociální politiky státu, ale i ke zvýšení důrazu na otázky genderové rovnosti jak v zaměstnání, tak i v rozdělení práce a péče v rodinách (15).

Jaké strategie tedy volí české rodiny při kombinování práce s rodinou? Jak vyplývá z výzkumu, který provedla Křížková, pravděpodobně nejúspěšnější strategií kombinace pracovních a rodinných závazků v domácnostech těch, kteří to bez problémů zvládají, je v české společnosti strategie partnerské dělby práce (15). K těmto strategiím bezpochyby patří zejména ochota partnera respektive partnerky rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti, podělit se zásadním způsobem o péči o děti a další členy rodiny a možnost střídat se při ošetřování člena rodiny. Další strategie, které se uplatňují při kombinování práce s rodinou, jsou pomoc s péčí o děti vně rodiny (institucionální zařízení, jesle, mateřské školy, družina, prarodiče, placená soukromá služba), využití dalších osob a služeb v péči o nemocné a staré členy rodiny a domácnost a rovněž využívání flexibilních pracovních úvazků (volná pracovní doba, možnost pracovat z domova a práce na zkrácený úvazek). V českém prostředí se tyto alternativní typy organizace práce zatím jeví jako strategií spíše podpůrnou, jelikož dostupnost flexibilních úvazků u nás je velmi malá (15).

Jak už bylo řečeno výše, období po roce 1989 bylo charakteristické zejména tím, že docházelo k přechodu od centrálně plánované ekonomiky k ekonomice tržní. V souvislosti s tím se pochopitelně změnila i pozice žen na trhu práce. Uvědomme si, že zatímco v období let 1948 až 1989 veškerá opatření týkající se uplatnění žen po mateřské dovolené prováděl stát (ať už přímo, nebo prostřednictvím státních podniků), po roce 1989 tuto problematiku začíná ovlivňovat jak komerční sektor (soukromí zaměst-

navatelé), tak i třetí sektor (nevládní organizace). V následujícím textu nahlížím toto téma z pohledu těch, kteří je ovlivňují.

3.1. Vliv státu na uplatnění žen na trhu práce po rodičovské dovolené

Každý stát má svůj systém, který spoluurčuje to, jak jedinci slučují rodinný a profesní život. Stát svou činností či ne-činností může zlepšovat, zhoršovat nebo zaujímat neutrální postoj ve vztahu k úrovni a kvalitě participace žen na trhu práce. K faktorům, které ovlivňují rozhodování jednotlivých rodin, řadíme například sociální dávky, úlevy na daních, výši rodičovského příspěvku. Podstatná je i situace na pracovním trhu, rovnováha pracovní nabídky a poptávky po ženské pracovní síle a rovněž podíl flexibilních forem zaměstnání. Spadá sem rovněž nabídka a dostupnost státních zařízení, která zajišťují péči o děti.

Z hlediska typologie sociálního státu řadíme Českou republiku podle analýzy provedené Bartákovou, H. (2006, s. 17) „do skupiny států, ve kterých je preferován model explicitního familialismu. To znamená, že muži je připisována role ve veřejné sféře na trhu práce, zatímco ženě pozice v domácnosti s cílem pečovat o děti, přičemž je žena někdy i nastavením dalších politik odrazována od vstupu na trh práce. Všechny země spadající do explicitního familialismu se vyznačují společným rysem, a to zavedením schématu placené rodičovské dovolené a zároveň velmi málo rozvinutou formální péčí o děti.“

3.1.1. Pracovně-právní legislativa

Jedním ze základních rámců pro volby žen po rodičovské dovolené je jistě pracovní legislativa. Můžeme říci, že trh práce je oblastí, kde je v rovnosti postavení obou pohlaví snad nejvíce rozdílů. Nerovné odměňování za stejnou práci je zřejmé i ze statistických údajů, které ukazují, že mzda žen v České republice je v průměru o 25 % nižší než mzda mužů. Legislativní úprava rovnosti na pracovním trhu však existuje a

z hlediska právních předpokladů jsou rovné příležitosti pro ženy a muže v České republice na velmi dobré úrovni.

Obecné základy rovnosti mužů a žen v České republice byly formulovány v Listině základních práv a svobod. Ta zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti aj. (66) Dalším dokumentem je Ústava, která ukládá právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky (67). Avšak ústavní zakotvení těchto principů nebylo dostatečnou zárukou jejich vynutitelnosti a z tohoto důvodu bylo nutné český právní řád sladit s právem Evropské unie a princip rovnosti pohlaví byl tak promítnut do celé řady českých právních předpisů.

Zásadními dokumenty, které ukládají povinnost zajištění rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání, jsou zákoník práce a zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

3.1.2. Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci (70).

Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v

konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu (70).

3.1.3. Působnost úřadů práce v oblasti zaměstnanosti

K zabezpečení spolupráce na trhu práce vytvářejí úřady práce poradní sbory složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění (70).

Úřad práce přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob (70).

Úřad práce dále poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti, zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci (70).

3.1.4. Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zajistit rekvalifikaci. V takovém případě se ale musí zájemce evidovat v místě svého trvalého bydliště (70). Tzn., že ženy na mateřské či rodičovské dovolené mohou být v evidenci zájemců o zaměstnání a mohou absolvovat rekvalifikaci.

3.1.5. Uchazeč o zaměstnání

O zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání může požádat fyzická osoba na základě písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání podané na úřadu práce v místě svého trvalého bydliště. Uchazečem se nemůže stát osoba vykonávající pěstounskou péči v zařízeních pěstounské péče. Uchazečem o zaměstnání se také nemůže stát osoba, která pobírá peněžitou pomoc v mateřství před porodem a 6 týdnů po porodu (70).

3.1.6. Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

Zvýšená péče je při zprostředkování zaměstnání věnována těm uchazečům, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Do této kategorie spadají těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu. Úřad práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání může vypracovat individuální akční plán směřující ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce (70).

Zákoník práce upravuje situace vzniklé na základě pracovně právních vztahů. O některých z nich bych se zde ráda zmínila.

Pracovní podmínky těhotných žen a matek

V době těhotenství a mateřství jsou ženy chráněné řadou zákonných a administrativních opatření. Těhotné ženy, ženy, které kojí, a matky do devátého měsíce po porodu (jež samozřejmě nastoupily do zaměstnání) nesmí vykonávat fyzicky nepřiměřené práce nebo práce v nevyhovujícím prostředí. Nesmí také vykonávat takové práce, které by podle posudku lékaře mohly ohrozit jejich těhotenství. Pro upřesnění uvádím několik konkrétních situací, které jsou upraveny zákonem (68).

Zákazy některých prací

Ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi, které jsou pro ně fyzicky nepřiměřené nebo škodí jejich organismu, zejména pracemi, které ohrožují jejich mateřské poslání. Jsou stanoveny jednotlivé práce a pracoviště, které jsou zakázány kojícím či těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu. Těhotná žena nesmí být zaměstnávána též pracemi, které podle lékaře ohrožují po zdravotní stránce její těhotenství (68).

Převedení na jinou práci

Koná-li těhotná žena práci, která ohrožuje její zdraví, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná. Podmínkou je stejný výdělek, kterého dosahovala doposud. Zaměstnavatel je také povinen převést pro takovou ženu noční směnu na směnu denní. Dosahuje-li žena při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než při dosavadní práci, poskytuje se jí vyrovnávací příspěvek podle předpisů o nemocenském pojištění (68).

Pracovní cesty a přeložení

Těhotné ženy a ženy pečující o děti do věku osmi let smějí být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost. Stejně ustanovení platí i pro osamělou ženu pečující o dítě ve věku do 15 let (68).

Rozvázání pracovního poměru

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnankyni výpověď v ochranné době, kdy je zaměstnankyně těhotná, čerpá mateřskou dovolenou nebo trvale pečuje alespoň o jedno dítě mladší 3 let.

Výpověď může dát zaměstnavatel pouze v případě, ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, byla-li zaměstnankyně pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, byla-li pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců či porušila-li pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem (68).

Úprava pracovní doby

V případě pracovní doby je zaměstnavatel povinen přihlížet k potřebám žen, které pečují o dítě, a podle toho také upravit pracovní dobu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Ženám těhotným, kojícím a pečujícím o malé děti nesmí být ukládána práce přesčas (68).

Přestávky ke kojení

Matce, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Doby těchto přestávek jsou taktéž uloženy zákonem (68). Možností brát si sebou do zaměstnání své dítě zaměstnavatel podporuje zdravý vývoj dítěte a rodinu jako celek (65).

Volno na ošetřování člena rodiny

Dalším opatřením směřujícím ke zvýšené ochraně a zvýhodnění žen-matek a mužů-otců v pracovněprávních vztazích je volno na ošetřování člena rodiny, kdy zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance/zaměstnankyně v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než deset let nebo jiného člena domácnosti a po dobu péče o dítě mladší než deset let, které nemůže být z důležitých důvodů v péči dětského

výchovného zařízení nebo školy, v jejichž péči dítě jinak je, nebo jestliže osoba, jež jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření) (40). Jak vyplývá z výzkumu, který provedl VÚPSV v rámci projektu EU EQUAL „půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, volno na ošetřování člena rodiny využilo v prvním pololetí roku 2005 11 % všech zaměstnaných žen a 4 % mužů. Podle zkušenosti zaměstnavatelů nevyužívají zaměstnanci volno na ošetřování člena rodiny příliš často a rozhodně ho nezneužívají. Absence způsobené využíváním volna na ošetřování člena rodiny tvoří zhruba desetinu absencí v porovnání s absencemi způsobenými využitím nemocenské dovolené (16). Hlavním důvodem tohoto postupu je jednoznačně finanční ztráta, jelikož dávka, která je v takovém případě zaměstnanci určena, je vyplácena z nemocenského pojištění a je významně nižší než mzda zaměstnance. Zaměstnavateli by tedy neměly v souvislosti s poskytováním tohoto volna vznikat žádné finanční výlohy. Přesto může absence zaměstnance způsobit zaměstnavateli potíže, zejména organizačního rázu, které je nutno vyřešit (16).

Při rozhodování rodičů, zda využijí volno na ošetřování člena rodiny, hraje roli mimo finanční ztráty také tlak na výkon a týmovou práci, jakož i vědomí skutečnosti, že zaměstnanec svojí absencí výrazně zkomplikuje pracovní vytížení svých kolegů. To může vést k hledání jiných cest a omezení absencí. Rodiče tedy podle okolností a možností využívají různé další strategie. Vedle toho, že si zajistí hlídání dítěte jinou osobou, o čemž se zaměstnavatel vůbec nemusí dozvědět, se jedná především o několik dalších možností. Především rodiče (většinou opět matky) využívají dovolenou, aby mohli o nemocné dítě pečovat. Tato možnost je hojně uplatňována zejména, pokud se jedná o kratší nemoc nebo ji rodič může kombinovat s jinými strategiemi, například získání dalších volných dnů. Tuto strategii lze s výhodou využít například tam, kde rodiče pracují na směny a kdy jejich výměnou po dohodě s kolegy mají možnost zůstat doma bez nutnosti čerpání volna na ošetřování člena rodiny (16).

Problematika odměňování

Problematiku odměňování upravuje v České republice především zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, uplatňovaný v podnikatelské sféře, a zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, uplatňovaný v nepodnikatelské sféře (20).

Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná odměna. Podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy.

Žena, která má nižší výdělek než muž, který vykonává stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, může uplatnit u soudu nárok na vyrovnání neoprávněného rozdílu. Oprávněnost rozdílu výše mzdy mezi mužem a ženou je povinen prokázat v případě soudního sporu zaměstnavatel (20).

Již delší dobu se připravuje antidiskriminační zákon, který blíže vymezuje právo na rovné zacházení ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, včetně odměňování, v přiznání a poskytování sociálních výhod atd. Tento zákon rovněž určuje nároky vyplývající z porušení práva na rovné zacházení a stanoví institucionální zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací (7).

Tato problematika je řešena rovněž v rámci genderového mainstreamingu, který chápeme jako nástroj pro výkon politiky rovných příležitostí a jehož cílem je integrování genderového hlediska do běžných každodenních záležitostí, na všech úrovních rozhodování a ve všech oblastech politiky, tedy i v těch oborech, které se zdají být neutrální, jako je třeba doprava, kdy např. při plánování spojů hromadné dopravy by mělo být posouzeno, jakým způsobem ji využívají muži a jakým ženy, neboť ten bývá velmi rozdílný. V praxi to tedy znamená, že všechny návrhy a rozhodnutí by měly být posouzeny s ohledem na potřeby mužů a žen. Je obvyklé, že ve „starých“ zemích Evropské unie existuje na každém větším úřadu veřejné správy osoba, oddělení nebo odbor, který má

na starosti implementaci hledisek rovnosti žen a mužů do práce a politiky úřadu samotného (7).

Můžeme tedy konstatovat, že ačkoli je legislativní rámec pro řešení genderové problematiky dostatečný, motivace zaměstnavatelů prosazovat rovnost pohlaví je nedostatečná. Vyrovnávání šancí žen a mužů na trhu práce nebývá předmětem kolektivního vyjednávání, i když jak statistiky ukazují, nezaměstnanost postihuje častěji ženy než muže. Velmi naléhavou oblastí, které není věnována téměř žádná pozornost, je vytvoření podmínek pro kombinaci práce a rodiny.

3.1.7. Institucionální zabezpečení problematiky rovných příležitostí

Nutnou podmínkou pro prosazení rovnosti žen a mužů na všech úrovních a ve všech oblastech společnosti je institucionální struktura. V současné době je v České republice toto zajišťováno dále uvedenými institucemi.

Oddělení pro rovné příležitosti žen a mužů, které od 1. ledna 2008 spadá pod Úřad vlády. Toto oddělení má na starosti koordinaci vládní politiky v této oblasti, vydává a distribuuje materiály týkající se rovnosti žen a mužů, pořádá semináře a školení a zadává výzkumy veřejného mínění. Dále odpovídá za sestavení priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti pohlaví a následně zpracovává souhrnné zprávy o jejich plnění. Toto oddělení však nemá kompetence zadávat úkoly, vydávat nařízení nebo vykonávat dohled nad činností ostatních správních orgánů (7).

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Do její činnosti mimo jiné spadá identifikace aktuálních problémů v rovných příležitostech pro ženy a muže, doporučuje vládě základní koncepční směry postupu při prosazování rovných příležitostí a hodnotí efektivitu naplňování principu rovnosti žen a mužů (7).

Ministerstvo vnitra má k dispozici nástroje šíření politiky rovných příležitostí a principů gender mainstreamingu přímo do úřadů veřejné správy, neboť je metodicky vede. Mohlo by tedy vyzvat úřady, aby jmenovaly oprávněné osoby z řad úřední-

ků/úřednic, které by byly odpovědné za řešení problémů v oblasti rovnosti šancí pro ženy a muže. Ministerstvo vnitra by rovněž mohlo vyžadovat statistiky členěné na ženy a muže a ve spolupráci s ostatními kompetentními resorty provádět statistické srovnávání mezd žen a mužů zaměstnaných ve veřejné správě. Na svých internetových stránkách ministerstvo nabízí vzorový vzdělávací program zaměřený na rovnost žen a mužů a také on-line školení v e-learningovém programu „Rovnost žen a mužů“ (7).

Další institucionální zabezpečení rovných příležitostí žen a mužů poskytuje Rada vlády pro lidská práva, Stálá komise poslanecké sněmovny pro rovné příležitosti, Veřejný ochránce práv (po nabytí účinnosti antidiskriminačního zákona) a působení nejméně jednoho úředníka na každém ministerstvu na minimálně 0,5 úvazku, do jehož pracovní náplně patří rovné příležitosti žen a mužů v oblasti věcné působnosti resortu (7).

Neziskový sektor, kam patří občanská sdružení, organizace fungující v rámci politických stran, jakož i akademická pracoviště. Ti všichni také hrají důležitou roli v prosazování politiky rovného zacházení. Spektrum aktivit současných genderových neziskových organizací je velmi široké a v České republice jich v současné době funguje na šedesát (7).

3.1.8. Mateřská a rodičovská dovolená

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mají matky ze zákona nárok na tzv. mateřskou dovolenou, která činí zpravidla 28 týdnů, během nichž je jim vyplácena peněžité pomoc v mateřství. Tato dávka nemocenského pojištění náleží pouze zaměstnankyním a osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ), které se účastnily nemocenského pojištění alespoň 270 dní v průběhu posledních dvou let před porodem. Uchazečky o zaměstnání už na tento příspěvek od 1. ledna 2008 nárok nemají. Výše této dávky je 69 % denního vyměřovacího základu, maximálně však 479 Kč denně, což je 14 370 Kč měsíčně (55).

Po vyčerpání mateřské dovolené nastupuje rodič dovolenou rodičovskou. Od roku 2001 může za zákonem stanovených podmínek rodičovskou dovolenou využít kterýkoliv z rodičů. Na rodičovskou dovolenou nastupuje žena po skončení mateřské dovolené, tj. zpravidla po 28 týdnech. Muž na ni může nastoupit ihned po porodu. Tato změna měla posílit příležitosti žen především v přístupu k zaměstnání nebo při funkčním postupu (55).

Dne 1. ledna 2008 vstoupila v platnost úprava čerpání rodičovského příspěvku, která rodičům nabízí volbu ze tří „rychlostních“ variant. Pravidla platí i pro rodiče, kteří již děti mají. V případě volby rychlejší varianty (čerpání rodičovského příspěvku do dvou let věku dítěte) bude měsíční příspěvek dosahovat 11 400 Kč; na tento zvýšený rodičovský příspěvek ovšem nemá nárok každý. Možnost volby této varianty se odvíjí od výše mzdy, kterou rodič pobíral před nástupem na mateřskou dovolenou. Musí mít nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den, což že potřebný měsíční příjem činí 16 730 Kč hrubého. Při volbě klasické varianty (trvající do 3 let věku dítěte) bude příspěvek činit 7 600 Kč a u pomalejší varianty, tedy do 4 let věku dítěte, 3 800 Kč (55). Praktickou překážkou ve využívání rychlejší varianty by mohla být snížená dostupnost zařízení pečujících o děti mladší tří let v některých oblastech České republiky, neboť z důvodu jejich hromadného uzavírání po roce 1989 je v současné době velice problematické děti mladší tří let v takovýchto zařízení umístit.

Také skutečnost, že rodičovský příspěvek mohou rodiče pobírat déle, než trvá rodičovská dovolená, může způsobovat problémy ženám vracejícím se na trh práce. Pokud se totiž pečující osoba nevrátí do zaměstnání po třech letech (tedy po skončení rodičovské dovolené), zaměstnavatel není dále legislativně povinen garantovat původní pracovní místo. Ženy, které před mateřstvím zaměstnány nebyly, k ochraně pracovního místa oprávněné nejsou a mohou se tak potýkat s výraznými bariérami při vstupu na trh práce. V České republice se jedná zhruba o 5 – 10 % žen, které před narozením dítěte nepracovaly (23). Při čerpání rodičovského příspěvku rodič může pracovat, příspěvek není vázán na výši jeho příjmů. Zároveň se však rodič dítěte, které dovršilo věku tří let, musí rozhodnout pro jednu ze dvou variant ohledně umístění dítěte v předškolním zařízení – buď bude dítě navštěvovat mateřskou školu denně, nejvýše však čtyři hodiny

denně, anebo může mateřskou školu navštěvovat 5 kalendářních dní v kalendářním měsíci (55).

Muži na rodičovské dovolené

To, že za rok 2005 byl přiznán nárok na rodičovský příspěvek 4 050 mužům a 287 710 ženám, svědčí o tom, že jsou rodiny s otci pečujícími celodenně o malé děti stále výjimkou (16).

Může se zdát, že stávající situace, kdy na rodičovskou dovolenou nastupují v podstatě jen ženy, je výsledkem svobodné volby rodin, navazující na biologickou danost mateřství. Není to tak úplně pravda: tato situace je ovlivněna mnoha sociálními a ekonomickými okolnostmi, které tlačí pár k předem danému rozhodnutí, přestože za jiných podmínek by se rozhodli jinak. Jejich rozhodnutí následně ovlivňuje rozhodnutí dalších a tak dochází k neustálé reprodukci stávajícího nerovného stavu. I když lze očekávat, že ženy budou nadále volit možnost osobně pečovat o své malé děti, otcové těchto dětí by měli dostat stejnou možnost a na péči o ně se také intenzivně podílet, obzvláště vzhledem k tomu, že podle současných výzkumů neexistuje mezi muži a ženami žádný zásadní biologický rozdíl, co se týče péče o nejmenší děti (16).

Rodičovská dovolená ve své současné praxi se podílí na upevnění nerovného postavení žen dvojitým způsobem: na mikro a na makroúrovni. Na úrovni rodiny a páru je skutečností, že narození dítěte ve většině případů upevňuje sexistickou dělbu práce v rodině, a to i v případě párů, které měly zpočátku velmi rovnostářskou představu o rozdělení genderových rolí. V momentě, kdy žena zůstává doma za účelem péče o dítě, padá na její bedra starost o celou domácnost, zatímco muž tráví v zaměstnání vyšší počet hodin, aby rodinu svým příjmem uživil. Rodičovská dovolená využívaná otci by tak teoreticky měla přinést podmínky pro změnu tradiční dělby práce v rodině – otec zůstane s dítětem doma a stane se hlavním rodičem a vychovatelem, zatímco matka je hlavním živitelem rodiny (16).

Je ale účast otce na rodičovské dovolené skutečně indikátorem změn genderových rolí? Výsledky zahraničních výzkumů bohužel ukazují, že pravděpodobně nikoli: muži na rodičovské dovolené většinou nejsou doma s dítětem sami – jejich žena je také

v domácnosti, případně jim pomáhá jiná žena z rodiny. Muži této možnosti častěji využívají v případě, že je v rodině více dětí, nejspíše s cílem pomoci manželce s péčí o ně. Podstatně více mužů než žen plánuje během rodičovské dovolené uskutečnit nějaký projekt, na který během práce nemají čas (renovace, studium atp.). Co se týče práce v domácnosti, zatímco více než polovina žen na rodičovské dovolené většinou připravuje jídlo a vaří, u mužů je to jen necelá pětina; u praní je rozdíl ještě významnější. Z toho vyplývá, že účast muže na rodičovské dovolené ještě nevypovídá o radikální změně postojů a chování spojených s genderovými rolemi v rodině. Přesto jsou ale muži nastoupivší rodičovskou dovolenou ochotnější k rovnějšímu rozdělení rodičovských a domácích úkolů (16).

Z výzkumu Nešporové vyplývá, že důvody, které rodiče vedou k rozhodnutí, že muž využije rodičovskou dovolenou, jsou tvořeny více souvisejícími faktory, přičemž nejdůležitější jsou tři: stránka finanční, dále pracovní záležitosti a možnosti zaměstnání nebo podnikání obou rodičů a v neposlední řadě také osobnostní rysy rodičů (22).

Tím, že se o takových rodinách mluví a jejich počet pozvolna přibývá, stává se i okolí tolerantnější k této nové možnosti organizace pracovního a soukromého života. V rodinách, kde muži pečují o děti, většinou dojde ke vzájemnému konsenzu a žena se snaží muži v péči o dítě a domácnost významně pomáhat.

Tento model se ukazuje být jako funkční a většinou vede ke stmelení nukleární rodiny. Sami rodiče spatřují přínos zejména v upevnění vzájemných vazeb v rodině, především vazby mezi otcem a dítětem, dále v uvědomění si náročnosti tradiční ženské role. Při dlouhodobější péči o děti otcem dochází k potlačení tradiční otcovské role živatele rodiny a k tomu, že otec si k dítěti vybuduje velmi silný vztah, zcela rovnocenný s matkou. Stírá se tak rozdíl mezi tradiční otcovskou a mateřskou rolí.

3.1.9. Daňová politika státu

Obecně je daňová podpora ve vztahu k rodinám důležitým nástrojem intervence ze strany státu, který představuje formu nepřímé finanční pomoci, kdy se ponechává

více finančních prostředků přímo v rodinném rozpočtu. Tím se zajišťuje větší soběstačnost rodin a její co možná nejmenší závislost na sociálních dávkách. Od roku 2005 platí v České republice novela zákona o dani z příjmu, ve které byl zaveden institut společného zdanění manželů. Tento typ zdanění je dobrovolný. Společné zdanění manželů je ještě doplněno systémem daňových zvýhodnění na vyživované dítě, které může poplatník uplatnit formou slevy na dani, nebo formou daňového bonusu (záporné daně), anebo kombinací obou forem, tj. slevy na dani a současně i daňového bonusu. Cílem této úpravy je tzv. substituční efekt ve prospěch zvyšování nabídky práce ze strany nízkopříjmových domácností (54). Partnera s nižším potenciálním příjmem to může odrazovat od vstupu na trh práce. Jelikož v České republice jsou to stále ženy, jejichž příjem je zpravidla nižší, jsou tímto systémem dále udržovány mimo pracovní trh. Pokud i přesto vstoupí na trh práce, je to příjem domácnosti nevýhodné. Dále bych chtěla poukázat na fakt, že institut společného zdanění mohou využít pouze manželé. V praxi to znamená, že jakékoli jiné formy domácností s dětmi těchto výhod využít nemohou. Ovšem reálný trend demografického a sňatkového chování populace je zcela opačný a směřuje spíše k větší diferenciaci partnerského soužití, vyšší rozvodovosti a větší individualizaci než k tradičnímu soužití manželskému. V roce 2008 bylo společné zdanění manželů zrušeno.

3.1.10. Institucionální péče o předškolní děti

Pracující rodiče malých dětí mohou volit mezi těmito placenými variantami: státem garantovaná zařízení péče o děti (jesle, mateřské školy), soukromá zařízení péče o děti či soukromé individuální hlídání dětí.

Jak uvádí Fodor et al. in Bartáková (2006, s. 17): „Jelikož jsou ženy primárními nositelkami péče, mají státní politiky vztahující se k péči a výchově dětí dopady jednak na genderovou nerovnost a jednak na postavení žen na trhu práce i ve společnosti. Co se týká formální péče o děti do tří let, bývá identifikována jako nejefektivnější nástroj ovlivňující ženskou zaměstnanost i rozhodování o založení rodiny. Podporu těchto služeb státům doporučují i směrnice Evropské strategie zaměstnanosti.“ (2)

U nás je institucionální péče tradičně poskytována v jeslích (dětmi do tří let) a v mateřských školách (dětmi od tří do šesti let). Od počátku devadesátých let, kdy bylo v České republice celkem 1043 jeslí, se jejich počet neustále prudce snižoval. Podle Kuchařové bylo v roce 2005 v České republice už jen 54 jeslí a jejich počet i nadále klesá. V jeslích je tak v současné době umístěno 0,5 % dětí odpovídající věkové kategorie (17). Na jedné straně tedy nová úprava třírychlostní rodičovské dovolené směřuje k tomu, aby pečující rodič měl možnost nastoupit do práce již dva roky po narození dítěte, na druhé straně však, jak vyplývá z výše uvedených čísel, se umístění dětí mladších tří let do jeslí stává téměř neřešitelným problémem.

Historicky jesle v České republice spadají do resortu ministerstva zdravotnictví a jsou tak fakticky zdravotnickými zařízeními i přes to, že zajišťují denní péči o zdravé děti. Ačkoliv ministerstvo zdravotnictví usilovalo o vyjmutí jeslí ze své působnosti, patří tam stále. Nová koncepce rodinné politiky problematiku institucionální péče o děti do tří let neřeší a rovněž nikde nelze zaznamenat snahy o zkvalitnění péče ve stávajících zařízeních, ačkoli by takové změny byly pravděpodobně nejefektivnější. Oficiální výroky veřejných činitelů k této problematice směřují spíše k preferenci individuální péče o děti mladší tří let a rovněž se argumentuje tím, že o jesle není zájem, a tak podle pravidel tržního hospodářství zanikají. Svou roli tu jistě hrají i názory na jesle z dob komunismu, jakož i všeobecně kulturně přijímaná hranice tří let, po kterou je individuální rodičovská péče pro dítě tou nejvhodnější variantou. Za tu dobu se ale mnohé změnilo, od tzv. kolektivní výchovy se postupně přešlo k péči, která je více individualizovaná, a jak uvádí Sirovátka podle Kamermanové et al. (2006, s. 106): „Podle hodnotících studií dopadu ranných zkušeností dětí s institucionální péčí, pro děti od dvou do šesti let nemá účast v kvalitní institucionální péči rušivý dopad, ale naopak pozitivní vliv na kognitivní emocionální a sociální vývoj i na školní výsledky později.“ Také prostředí i celková atmosféra jeslí je mnohem vstřícnější než bývala (28).

V Národním akčním plánu zaměstnanosti pro roky 2004 až 2006 tedy čteme, že do roku 2010 by členské státy měly zajistit péči o alespoň 33 % dětí do tří let v zařízeních předškolní péče (50). Ovšem Ministerstvo práce a sociálních věcí se chce vydat spíše cestou zjednodušení živnostenského zákona tak, aby se uvolnily podmínky

živností soukromých pečovatelek, školek a jeslí. Zákon zatím obsahuje mnoho překážek v podobě přísných hygienických a provozních pravidel.

Zřizovateli jeslí jsou obce, které rozhodují o jejich zřízení či zrušení a způsobu provozování. Protože je pro obce provoz jeslí velice finančně náročný, jsou rušeny. Dotační aktivita Ministerstva zdravotnictví je vzhledem k zákonné úpravě statusu jeslí vyloučena. Finanční spoluúčast rodičů se výrazně liší podle jednotlivých jeslí. Poplatky se pohybují ve velkém rozmezí od 2 000 do 7 500 Kč za měsíc včetně stravného, což činí jesle pro nižší příjmové kategorie rodičů prakticky nedostupné (32).

Nedostatek míst v jeslích a současně velká poptávka po umístění dětí mladších tří let v institucionálních zařízeních předškolní péče vedla k postupnému růstu podílu dětí mladších tří let v mateřských školách. Jak vyplývá z výzkumů, ve školním roce 2002/2003 navštěvovalo školky 25 % dětí z populace dvouletých. Ovšem vzhledem k tomu, že se v posledních letech zvyšuje porodnost díky rodičům z tzv. baby-boomové generaci 70. let, a vzhledem ke stále narůstajícímu počtu přihlášek do mateřských škol, lze předvídat, že možnost umístění dětí mladších tří let do mateřské školy bude čím dál tím méně dostupná. Také počet mateřských škol poklesl, a to o 36 % mezi lety 1990 – 2006 (13).

Formální péče o děti ve věku od tří do šesti let je v České republice poměrně rozšířená a široce využívaná. Docházka dětí do mateřské školy je nepovinná, návštěvnost je však především u pětiletých dětí vysoká, ale navštěvuje je i čtvrtina populace dětí mladších tří let, jak už jsem uváděla výše. Jak ale píše Bartáková podle Národní zprávy o rodině, 2004, i přes relativně dobré zajištění formální péče o děti od tří let považuje mateřskou školu za dostupnou všem dětem, jejichž rodiče se je do školky rozhodnou zapsat, pouze 75 % rodičů. Za hlavní důvody, které brání dětem v docházce do mateřské školy, byly ze strany rodičů uváděny finanční důvody, nedostatek míst v mateřské škole a regionální nedostupnost zařízení (2).

Nejnovější koncepty péče o děti se zaměřují na vzájemnou rodičovskou výpomoc. Ta spočívá v tom, že rodič pečující o dítě, který o to bude mít zájem a bude mít adekvátní byt, si bude moci vydělávat péčí o další děti. Předpokládá se, že tento rodič

bude pečovat maximálně o 5-6 dětí. S jeho dalším vzděláváním se nepočítá, neboť za dostatečnou kvalifikaci se považuje skutečnost, že je rodičem. Další možnou alternativou jsou tzv. denní matky/otcové – tedy akreditované pracovnice, které projdou specializovaným vzděláním a budou pečovat o maximálně 5 dětí také ve vlastním bytě. Předpokládá se, že by se zde mohl otevírat prostor pro zaměstnávání žen nad 50 let (46). Pomoc placené osoby zatím využívají při péči o dítě pouze dvě procenta rodičů. Jde většinou spíše o nárazovou výpomoc několikrát za měsíc než o každodenní péči. Naopak celkem velký počet rodin využívá k hlídání dětí rodinnou síť, tedy prarodiče a širší příbuzenstvo.

Ministerstvo práce a sociálních věcí dále navrhuje úlevy pro firmy, které budou zakládat firemní školky/jesle či podporovat již existující zařízení v okolí. Není však možné očekávat, že toto opatření přinese systematické a výrazné zvýšení počtu míst v zařízeních péče o děti, jelikož zakládání takových zařízení je velmi nákladnou záležitostí, kterou si budou moci dovolit jen bohaté firmy. To ostatně vyplývá i z výzkumu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, kde pouze 2 % firem uvádí, že vážně zvažují možnost založit firemní školku (13).

3.1.11. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Jinými slovy napomáhá uchazečům o zaměstnání získat zaměstnání nebo zvýšit jejich zaměstnatelnost. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce, které při její realizaci spolupracují s dalšími subjekty (18). APZ je financována z prostředků státního rozpočtu. O poskytnutí příspěvku v rámci APZ uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu (70).

Aktivizační programy

Nejvíce využívanou formou, kterou úřady práce využívají za tímto účelem, jsou tzv. aktivizační programy. Nejčastěji se jedná o motivační kurzy pořádané pro různé skupiny nezaměstnaných osob. Motivační kurzy jsou tedy jako jeden z nástrojů aktivní

politiky zaměstnanosti realizovány na podkladě opatření Evropské směrnice zaměstnanosti, která se promítla i do našeho Národního akčního plánu zaměstnanosti 2004 až 2006. Při plánování a vytváření těchto programů se klade důraz na to, aby pokud možno co nejvíce odpovídaly potřebám specifických cílových kategorií, a proto se jejich obsah mění podle konkrétních skupin uchazečů. To, co je všem těmto aktivitám společné, je však jejich přímé napojení na poradenství (psychologické, profesní, sociálně právní) a především pak snaha o aktivizaci jedince, jeho motivování k neustálému zvyšování kvalifikace či k udržení nebo obnovení pracovních návyků. Motivační kurzy pro nezaměstnané ženy po rodičovské dovolené bývají zaměřeny především na takové faktory, které se takto dají ovlivnit, doplnit či změnit, přičemž jako nejvýraznější handicapy spojené s touto cílovou skupinou se uvádějí nedostatečná orientace na trhu práce, malá motivace k návratu na trh práce, nedostatky v klíčových dovednostech, ztráta profese, ztráta odbornosti, snížené sebehodnocení, dočasná rezignace na vlastní profesní rozvoj (přijetí ženské role v rodině), menší flexibilita, zúžení rozsahu i struktury sociálních sítí (24).

Na základě těchto zjištěných problémových okruhů se sestavují konkrétní motivační programy, které realizují buď přímo úřady práce, nebo akreditované soukromé subjekty zaměřující se na rekvalifikační a vzdělávací činnosti pro nezaměstnané.

Z celkového hodnocení úspěšnosti programů APZ vyplývá, že podobných krátkodobých programů v délce trvání maximálně tři měsíce (zejména doplňkové a motivační kurzy) se sice účastní největší část nezaměstnaných, avšak nejvíce umístěných pochází spíše z řad absolventů střednědobých rekvalifikací. Ukazuje se tedy, že příliš krátká (a podobně i příliš dlouhá) doba trvání některých kurzů oslabuje jejich efekt na následnou zaměstnanost některých účastníků. Je tudíž důležité vytvářet kvalitní programy šité na míru specifickým potřebám konkrétních nezaměstnaných a také usilovat o dobrou návaznost případných dalších opatření (27). Efektivita těchto programů rovněž závisí např. na tom, zda se konají v době, kdy matky mohou zabezpečit péči o dítě, či jak jsou akce úřadů práce dostupné prostorově. Co se však týká programů zaměřených výhradně na ženy po rodičovské dovolené v České republice, nejsou na celostátní úrovni nijak koncepčně rozvíjeny, zpravidla jde o aktivity jednotlivých úřadů práce. Pro to, aby žena mohla být zařazena do nějakého programu, musí být v evidenci úřadu práce

(což je však zpravidla možné až po skončení rodičovské dovolené), tzn. musí se stát registrovanou nezaměstnanou. Nicméně i tam, kde takové programy existují, může být pro ženy obtížné je navštěvovat, zejména z důvodu nedostupné veřejné péče zejména pro nejmenší děti do tří let. Pokud žena není schopna zařídit si péči o dítě z neformálních zdrojů, jsou její možnosti účastnit se potenciálních rekvalifikačních či vzdělávacích programů značně omezené (27).

Individuální akční plán

Jiným nástrojem APZ jsou individuální akční plány, které mají za úkol diagnostikovat situaci uchazeče o zaměstnání ve vztahu k lokálnímu trhu práce. Nejde ale o nástroj systémový, který by měl umožňovat plnou integraci žen vracejících se po mateřské dovolené na trh práce.

S uchazeči, kterým je věnována zvýšená pozornost při zprostředkování zaměstnání, může úřad práce vypracovat individuální akční plány s časovými harmonogramy jednotlivých opatření ke zvýšení uplatnění na trhu práce v souladu s dosaženou kvalifikací a možnostmi schopnostmi uchazeče. Jde např. o zařazení na školení, do kurzů apod. Po vypracování tohoto plánu je uchazeč povinen poskytovat součinnost a plnit podmínky v něm stanovené (24).

Rekvalifikace

Také rekvalifikace mohou přispět k větší flexibilitě ženské pracovní síly. Důvodem k rekvalifikaci může být změna obsahu práce na původním garantovaném pracovním místě ženy nebo tzv. znovunabytí pracovního kapitálu žen-matek. Problémem je ale to, že nejvíce potřebné skupiny nezaměstnaných se do rekvalifikačních programů dostávají nejobtížněji. Jsou to především dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaní a obtížně umístitelní. V České republice patří rekvalifikační a výcvikové programy v současné době k nejvíce využívaným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti (27).

Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována. Fyzická osoba je rekvalifikována formou získání nových teoretických a praktických

dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání. Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy (24).

Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem (popř. zájemcem) o zaměstnání. Úřad práce hradí za účastníka rekvalifikace náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací (24).

Poradenství

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je poradenství, tedy poskytování odborných poradenských služeb v oblasti pracovního uplatnění. Poradenství se uskutečňuje formou individuální nebo skupinovou.

3.1.12. Pasivní politika zaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti v České republice patří z hlediska výše a délky jejího trvání mezi jedny z nejpřísnějších v Evropě. Výše podpory v nezaměstnanosti činí 50 % průměrného čistého měsíčního výdělku nebo vyměřovacího základu první tři měsíce trvání nezaměstnanosti, 45 % následující tři měsíce, 60 % při rekvalifikaci. Uchazeči o zaměstnání musí splnit podmínku celkové doby předchozího zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech. Do předchozího zaměstnání se započítává i náhradní doba zaměstnání, přičemž za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba osobní péče o dítě ve věku do 4 let. Nezaměstnaní jsou tak ve značné míře vystaveni riziku chudoby a materiální deprivace, zejména pokud se jedná o delší než krátkodobou nezaměstnanost (11). Pro některé skupiny žen však může být vstup do nezaměstnanosti lepším řešením než vstup do často nejisté pozice na trhu práce, do špatně placeného zaměstnání nebo do zaměstnání, ve kterém jsou špatné pracovní podmínky. Zajisté se ženy v tomto případě rozhodují individuálně vzhledem k výši potenciálního platu ku výši potenciálního příjmu ze všech sociálních dávek, na které mají v případě nezaměst-

nanosti nárok. Ženy, které zvolí nezaměstnanost, budou s největší pravděpodobností ženy s potenciálním nižším výdělkem a rovněž s nízkou úrovní kvalifikace (34).

Poměrně striktní přístup k podpoře v nezaměstnanosti odráží jednak snahu snížit sociální výdaje, a jednak následuje trend k vyšší pobídkovosti systému sociální ochrany a vyšší aktivaci nezaměstnaných, což je stejně jako v jiných zemích EU projev přijetí směrnic Evropské strategie zaměstnanosti (27). To má však negativní sociální a materiální důsledky zejména pro ty, kteří z nějakého důvodu zůstávají mimo trh práce nebo mají oslabenu vazbu na trh práce. Do této skupiny mohou spadat i ženy s malými dětmi, jejichž přístup je z důvodu péče o děti omezen (27).

3.2. Odbory

Odbory jakožto sdružení zaměstnanců založené s cílem prosazovat jejich pracovní, hospodářské, sociální a jiné zájmy, jsou jedinými legitimními zástupci všech zaměstnanců v pracovně právních vztazích. Nástrojem odborových organizací jsou kolektivní smlouvy, což jsou dvoustranné písemné dohody uzavírané mezi zaměstnavateli a odbory podle zákona o kolektivním vyjednávání. Také v rámci odborových organizací lze zakotvit princip gender mainstreamingu. Hledisko rovnosti šancí se odráží v tarifní politice, prosazování kvót tam, kde jsou ženy nedostatečně reprezentovány, a v odborné činnosti odborových organizací (52).

3.3. Zaměstnavatelé

Velkou roli v podpoře práceschopnosti svých zaměstnanců a zaměstnankyň hrají zaměstnavatelé – činí tak prostřednictvím vzdělávání, mentoringu (metoda, která funguje na principu zasvěcování nových kolegů (mentorovaných) kolegy zkušenými (mentory) do pracovní problematiky a celkového chodu pracoviště), dále posilováním kvalit zaměstnanců a mzdového ohodnocení. Zaměstnavatelé mohou také ovlivňovat typ smlouvy zaměstnance/zaměstnankyně nebo nastavení pracovní doby (48). Je to především flexibilní pracovní uspořádání, které prosazuje Evropská unie ve snaze zprůžnit

pracovní trh, zvýšit zaměstnanost a dosáhnout cílů Lisabonské strategie, mezi než patří například 60 % zaměstnanost žen. Je zřejmé, že zejména pro rodiče malých dětí může toto opatření významným způsobem pomoci v kombinaci rodinného a pracovního života. A je tedy žádoucí, aby firmy podporovaly opatření pro harmonizaci osobního a profesního života a aktivně vytvářely pracovní prostředí přátelské rodině (19).

3.3.1. Flexibilní formy pracovního uspořádání

a) flexibilní formy pracovní doby: částečné úvazky, víkendová práce, volná flexibilní pracovní doba, práce na směny, zhuštěný pracovní týden (často využíván v rámci tzv. krátkého a dlouhého týdne), posunutí začátku a konce práce, noční práce, práce přesčas, termínovaná práce, úkolová práce, konto pracovní doby.

b) flexibilní formy místa práce: práce na dálku, pohyblivé pracovní místo, sdílení pracovního místa (tím je myšleno např. střídání u jednoho počítače), práce z domova.

c) flexibilní formy pracovní smlouvy: smlouva na dobu určitou, dohoda o provedení práce, dohoda o provedení pracovní činnosti, sdílený pracovní úvazek (job-sharing), agenturní zaměstnávání, práce na živnostenský list.

d) mezi flexibilní formy v zaměstnávání také patří: vědecké volno či dovolená za účelem vzdělávání, pracovní doba přizpůsobená školnímu roku, částečný odchod do důchodu (12).

V České republice je podíl částečných úvazků výrazně nižší než v zemích EU-15 (což je obecný rys nových členských zemí, kde podpora rozvoje částečných úvazků nemá tak dlouhou historii). V roce 2005 pracovalo v České republice na částečný úvazek 4,9 % všech zaměstnaných – 8,4 % žen a 2,1 % mužů (49). Firmy v České republice nenahlízejí na možnosti harmonizace práce a rodiny jako na něco, co by mohlo zvýšit spokojenost, produktivitu a stabilitu svých zaměstnanců. Ve většině případů je vnímají spíše jako riziko pro produktivitu organizace a řešení harmonizace soukromého a pracovního života tak ponechávají zcela na zodpovědnosti jednotlivých pracovníků. Flexi-

bilní úpravy pracovní doby nejsou většinou ve firmách zaváděny za účelem usnadnění harmonizace práce a rodiny pro jejich zaměstnance, ale spíše za účelem efektivní organizace práce na straně zaměstnavatele (38).

Proč by ale zaměstnavatelé měli takováto opatření prosazovat a uplatňovat, když jejich hlavním cílem je dosažení zisku a prosperita podniku? Některé změny jistě z potřeby podniku vznikají, ale na rovnost žen a mužů se však musíme dívat jako na společenskou změnu, něco, co by měli podnikatelé akceptovat, nikoli iniciovat (1). Existuje několik důvodů, proč se zaměstnavatelé rozhodují řešit otázku rovnosti žen a mužů na pracovišti a provádět podnikovou politiku rovných příležitostí. Mohou to dělat, protože to nařizuje zákon, nebo existuje tlak zaměstnanců, anebo je to dobrá podnikatelská praxe. Z výzkumů vyplývá, že pracovní prostředí zajišťující rovné šance má výhody pro firmu samotnou – prokazuje se vliv na produktivitu a kvalitu práce zaměstnanců, klesá fluktuace pracovní síly, zvyšuje se loajalita zaměstnaných, snižují se absence z důvodů nemoci i riziko tzv. prezentismu (kdy zaměstnaní jsou sice přítomni, ale výkon neodpovídá jejich možnostem) (1).

Rovněž se ukazuje, že pro-rodinné firemní politiky zvyšují pravděpodobnost, že se žena navrátí do práce po narození dětí a firma si tak udrží své investice do zaměstnance/kyně (25). Další motivací k zavádění flexibilních forem práce jsou úspory za kancelářské prostory. Hovoříme-li o pracovní flexibilitě, je nutné rozlišovat tzv. pozitivní a negativní flexibilitu (29). Pozitivní flexibilitu chápeme jako soubor nástrojů a konkrétních opatření, která mají zaměstnaným umožnit lépe sladit profesní a osobní povinnosti, což pro zaměstnavatele představuje určité náklady, které se ale v dlouhodobé perspektivě vyplácí.

Negativní flexibilita je oproti tomu takový přístup zaměstnavatele, kdy vyžaduje od svých pracovníků a pracovníc neustálou dostupnost, nerespektuje stanovenou pracovní dobu a pracovní směny určuje v nedostatečném časovém předstihu. Takové uspořádání pracovní doby je bohužel v České republice dosti běžné.

Z toho důvodu vznikl koncept tzv. flexijistoty (v angličtině flexicurity), který má propojit flexibilitu se sociálním zabezpečením. Je-li správně nastaven, zohledňuje jak

zájmy sociálních partnerů (zaměstnavatelů, státu a odborů), tak individuálních zaměstnanců a zaměstnankyň, a vytváří podmínky, které umožňují flexibilitu, ale současně zachovávají mezinárodně stanovené standardy práce (14).

3.3.2. Flexibilita a rovné příležitosti žen a mužů

Jeden ze základních principů flexibilitoty spočívá v kombinaci flexibilních forem práce s vysokou úrovní sociálního zabezpečení tak, aby oba prvky fungovaly ve vyváženém poměru pro všechny angažované. Flexibilitota má rovněž kultivovat trh práce v tom smyslu, aby podporoval zaměstnávání osob ohrožených chudobou a diskriminací, odstraňoval nerovnosti a umožňoval udržitelnou zaměstnanost všech. Všichni zaměstnaní by měli pobírat takovou mzdu, která jim zaručí naplnění základních životních potřeb a zajistí jejich aktivní zapojení ve společnosti. Jedním z pilířů flexibilitoty je aktivní politika zaměstnanosti, mj. tedy i zapojení ohrožených osob do pracovního procesu a zajištění jejich adekvátního vzdělávání (12). V této souvislosti se pamatuje na to, aby se osobám, které ztratí práci, dostalo podpory při hledání jiné a ony se nestaly dlouhodobě nezaměstnanými. V období hledání zaměstnání je proto třeba poskytnout jim odpovídající školení a snažit se vyrovnat nabídku a poptávku po zaměstnání. Další z cest, s níž koncept flexibilitoty pracuje, je celoživotní vzdělávání.

Požadavek flexibility více ovlivňuje ženy než muže – ženy trpí vyšší nezaměstnaností a z důvodu mateřské či rodičovské dovolené často upadá jejich kvalifikace. Částečné úvazky, které se zdají být ideální pro rodiče starající se o malé děti, však mohou přinášet i určité nevýhody. Doprovází je nižší platy, méně kvalifikovaná práce, běžná je smlouva na dobu určitou či práce na dohodu, často je také posléze obtížné přejít na celý úvazek. Práce na částečný úvazek je nevýhodná také v případě, pokud se ten/ta, kdo ji vykonává, stane nezaměstnaným/nezaměstnanou. Podpora v nezaměstnanosti nebo např. peněžité podpory v mateřství se výrazně sníží. Lidé pracující na částečné úvazky mají také menší šanci získat půjčky nebo hypotéky (49). Je tedy nasnadě, že by i flexibilitota jako jiné strategie Evropské unie měla pracovat s politikou gender mainstreamin-

gu, tj. zohledňovat, jaký vliv má na ženy a muže a jaký má dopad na rovné příležitosti žen a mužů.

3.4. Strategie rodin

Přístup ženy-matky na pracovní trh je významně ovlivněn také jejím rodinným zázemím a náboženskými a kulturními hodnotami, které jsou v rodině vyznávány. S tím souvisí skutečná dělba práce v domácnosti, počet dětí v rodině, péče o děti a také to, jedná-li se o matku samoživitelku, nebo o ženu žijící s partnerem.

Jelikož je péče o rodinu a domácnost stále vnímána jako v první řadě ženská zodpovědnost, jedná se zejména o strategie žen-pracujících matek. Vzhledem k délce rodičovské dovolené a celkovému naladění české společnosti se nejčastější strategií harmonizace práce a rodiny pro ženy stal odchod na rodičovskou dovolenou. Vzhledem k tomu, že běžná reprodukční strategie českých rodin spočívá ve zplození jednoho až dvou dětí v rozmezí tří až čtyř let, po ukončení dlouhotrvající rodičovské dovolené následuje zpravidla další porod a nástup mateřské a rodičovské dovolené s druhým potomkem. Absence žen-matek na pracovním trhu se tak prodlužuje někdy až na šest let (38). Pro mnoho žen je po této době obtížné najít práci odpovídající své kvalifikaci a vrátit se na pracovní trh, a to zejména v regionech s vysokou nezaměstnaností nebo v případě žen s nízkou kvalifikací. Takto dlouhodobý pobyt na rodičovské dovolené se stal v české společnosti normou – ženy, které zůstávají po porodu doma s dítětem kratší dobu, jsou negativně hodnoceny svým okolím a často i samy sebe vnímají jako špatné matky. Pouze ženy s vyšším vzděláním a s profesionální orientací mají tendenci využívat kratší období rodičovské dovolené s malými dětmi.

Jakým způsobem tedy mohou ženy kombinovat svůj rodinný a profesionální život? Buď se mohou primárně orientovat na rodinu a přijmout péči o děti a domácnost výhradně za svou záležitost, nebo mohou odložit svůj kariérní růst na dobu, kdy děti odrostou, případně naopak odložit založení rodiny na pozdější dobu. Toto poslední řešení volí nejspíše ženy ve vysokých manažerských pozicích. Nejčastěji nastupují krátkou mateřskou dovolenou a pak delegují péči o své děti částečně na jiné osoby. Uvědo-

mují si, že dlouhá rodičovská dovolená znamená ztrátu praxe, kontaktu s pracovištěm i kvalifikace. Proto volí kratší přerušení (půl až jeden rok) a během této doby si udržují svou „pracovní kondici“ částečnou spoluprací se svým pracovištěm, formou práce z domova nebo alespoň vzdělávacími kurzy a samostudiem. Mateřství může mít podle jejich názoru i pozitivní dopad na jejich práci a kariéru – učí je totiž novým dovednostem a poskytuje jim novou zásobu zkušeností, ze které mohou při své práci čerpat (38). Tato strategie však sebou nese riziko, že žena své mateřství nezrealizuje. Nenajde vhodného partnera, časem ztrácí psychologické předpoklady pro partnerský život a rovněž fyziologické předpoklady otěhotnět se oslabují.

Ženy také často hledají takové zaměstnání, které bude možné s rodinou skloubit (blízko bydliště, časová flexibilita, kratší pracovní doba), a to i vysokoškolačky na úkor plného využití své kvalifikace. Podmínkou návratu na pracovní trh je využívání zařízení péče o děti, tj. mateřských školek, a pomoc třetí osoby – nejčastěji babiček dítěte, méně často placené síly. (Pomoc třetí osoby je zpravidla nezbytná v případě nemoci dítěte či pracovní doby přesahující dobu provozu školky.)

3.5. Individuální charakteristiky - vliv vzdělání, dosavadní praxe a sociální původ

Kvalifikace rodiče dosažená před začátkem jeho rodičovské dovolené a další nároky profese a míra investic do přípravy na dané povolání ovlivňují motivaci k návratu na trh práce. Lidé s vyšším statusem mají tendenci nevyužívat celou zákonnou dobu rodičovské dovolené (45). Řada více kvalifikovaných povolání umožňuje naopak využít možnost souběhu rodičovské dovolené a výdělečné činnosti, ovšem ženy s nižší kvalifikací nalézají paralelní pracovní možnosti obtížněji, jelikož se k rodinným závazkům přidává malá poptávka po dané kvalifikaci na straně trhu práce a často i malý zájem o zvyšování vzdělání či rekvalifikace na straně žen. Soukromě podnikající rodiče na rodičovské dovolené jsou motivováni vyššími nároky na odpovědnost a samostatnost k jejímu podstatně dřívějšímu ukončení, příp. souběžnému výkonu povolání, než je tomu v průměru u těch, kdo jsou v postavení zaměstnance. Pokud byl rodič před narozením

dítěte nezaměstnaným, je jeho pozice obzvláště komplikovaná, samozřejmě v závislosti na dalších okolnostech ztráty zaměstnání či trvání nezaměstnanosti. Pro motivaci k návratu do zaměstnání a pro šance jej uskutečnit je důležité i to, jak dlouho před narozením dítěte matka (rodič) pracovala. Z tohoto pohledu je obtížné postavení studentek-matek, u nichž se kumuluje problém postavení absolventa a rodiče malého dítěte na trhu práce. Obecně platí, že rodič s delší pracovní zkušeností před narozením dítěte má vyšší šance při návratu na trh práce.

3.6. Neziskové organizace

3.6.1. Neziskové organizace po roce 1989

Po roce 1989 začaly znovu vznikat ženské spolky a organizace. Většina z nich se orientovala obecně na problematiku postavení žen ve společnosti, menší část pak sdružovala určité profesní skupiny nebo se zaměřovala na specifickou oblast společenského života. Druhý jmenovaný trend začal postupně sílit a současné organizace působící v oblasti rovnosti žen a mužů se specializují jedním směrem.

Na rozvoj feminismu a rovných příležitostí v České republice měly velký vliv také zahraniční organizace a nadace, které tehdejší aktivity podporovaly organizačně, myšlenkově a finančně. Jedním z nejdůležitějších nositelů myšlenky rovných příležitostí se staly nevládní neziskové organizace. Jednou z prvních neziskových organizací vzniklých po roce 1989 byla i organizace Gender Studies.

Oproti raným devadesátým letům se velká část „ženských“ neziskových organizací profesionalizovala, a to jak směrem dovnitř (organizační zázemí), tak směrem na venek (mediální komunikace a komunikace s veřejností). Oba uvedené rozměry profesionality mají těmto organizacím zajišťovat uznání jak u tvůrců politik, tak u veřejnosti.

3.6.2. Funkce neziskových organizací

Nevládní neziskové organizace hrají také velmi důležitou úlohu ve společnosti. Organizace působící v oblasti rovných příležitostí se nejčastěji zaměřují na poskytování placených konzultací ziskovým subjektům a odborné zajišťování přednášek a seminářů.

Neziskovým subjektům jsou tyto služby z velké části poskytovány zdarma či za snížené částky. Díky svým aktivitám mohou ovlivňovat např. veřejné mínění a prosazovat společenské změny, které jsou v širším veřejném zájmu. Dále se od nich očekává, že budou chránit své členy a ostatní osoby proti přesile státního aparátu, privátních organizací a majoritních skupin. Neziskové organizace jsou také řešiteli různých projektů a výzkumů, jejichž výsledky se odrážejí např. v zavádění nových postupů. Inovace vnášejí i do své servisní činnosti, ale také do participačních aktivit občanů. Neziskové organizace také poskytují služby nejrůznějšího druhu, a to nejen svým členům a různým cílovým skupinám, ale i široké veřejnosti. Také reagují na nedostatky v systému služeb zabezpečovaných státem a na tzv. „bílá místa“ trhu služeb, o která nemají zájem soukromé ziskové organizace (56).

3.6.3. Zaměření ženských neziskových organizací

Nejčastějším tématem, na které se „ženské“ neziskové organizace zaměřují, je trh práce – diskriminace specifických skupin na trhu práce, implementace programů na podporu rovných příležitostí pro ženy a muže do zaměstnaneckých politik a konceptu společenské odpovědnosti firem či propagace příkladů dobré praxe. Jako příklad uvádím Iniciativu Equal, která se zaměřuje na odstraňování diskriminace a nerovností na trhu práce a na podporu znevýhodněných skupin na trhu práce. Tento program je financován z Evropského sociálního fondu. V současné době již probíhá druhé kolo této iniciativy. V prvním kole (2002 až 2005) byl jejím koordinátorem v České republice Národní vzdělávací fond a zapojily se do ní ženské organizace spolu s dalšími organizacemi, které vytvářejí programy podporující uplatnění žen na trhu práce (41).

Mezi prioritní oblasti zájmu patří také vzdělávání, rozvolňování stávajících genderových rolí mužů a žen či rodičovství (nejen mateřství, ale také otcovství) a postavení žen-uprchlic a etnických žen (především pak postavení romských žen v tzv. majoritní společnosti). U většiny organizací je viditelný trend specializace na jedno hlavní téma a další příležitostná řešení vedlejších témat. Tento fakt závisí také na velikosti a kapacitách dané organizace.

V aktuálních aktivitách lze vysledovat zaměření na novou cílovou skupinu: jsou jí muži obecně a muži-otcové. Příkladem neziskové organizace zabývající se tímto tématem je LOM – Liga otevřených mužů. K jejím hlavním činnostem mimo jiné patří příprava a realizace projektů jejichž cílovou skupinou jsou muži různých věkových kategorií (44). Předpokládá se, že rozvolnění genderových rolí a větší odpovědnost muže za chod rodiny a domácnosti přinese ženě větší prostor pro seberealizaci a oslabí dichotomii rodina–práce.

Mezi nejvýznamnější nevládní neziskové organizace v České republice patří:

Český helsinský výbor – nevládní nezisková organizace pro lidská práva, která se mimo jiné zabývá právy žen, zejména v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce, nabízí právní pomoc ženám, které byly na pracovišti diskriminovány.

Gender studies – realizace výzkumů a studií, publikace z oblasti trhu práce se zaměřením na rovné příležitosti žen a mužů.

Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství – nabízí informace zejména v souvislosti s postavením rodičů na trhu práce, k dispozici je on-line poradna.

Tyto organizace nabízejí informace, případně kontakty na advokátky, které se orientují v oblasti pracovního práva vzhledem k rovným příležitostem.

3.6.4. Financování neziskových organizací zaměřených na rovnost žen a mužů

Činnost „ženských“ neziskových organizací je ovlivňována řadou faktorů: veřejným míněním, politickou atmosférou, mediálním obrazem rovných příležitostí pro ženy a muže, kvalitou neziskových organizací samých a také finančními zdroji.

a) Evropské strukturální fondy

V současné době české neziskové a nevládní organizace čelí nové situaci. Mění se systém jejich financování. Ze země odcházejí „tradiční“ zahraniční nadace, protože země východní a střední Evropy jsou již považovány za vyspělé demokracie připravené

podporovat instituce občanské společnosti. Objevil se rovněž nový typ finančních zdrojů: evropské strukturální fondy. Strukturální fondy jsou administrativně velmi náročné a zároveň relativně úzce omezené na řešení problematiky, kterou s sebou přináší trh práce. Administrativní náročnost je limitujícím faktorem především pro malé organizace, které mají omezené finanční a lidské zdroje, protože již vyplnění žádosti o grant vyžaduje velké finanční a organizační nasazení. Dostáváme se tak do začarovaného kruhu. Na granty (to platí především na projekty financované ze zdrojů Evropské unie) dosahují převážně vysoce profesionalizované organizace, které tímto dále rozvíjejí své profesionální a organizační zázemí a zvyšují svůj potenciál pro další získávání financí. Menší organizace většinou z grantového výběrového řízení vypadávají a ztrácejí možnost dále se rozvíjet (56).

b) Jiné možnosti financování neziskových organizací

Dalším finančním zdrojem neziskových organizací obecně je jejich vlastní činnost; tato položka však u většiny z nich pokrývá pouze malé procento příjmů. V této souvislosti by u „ženských“ neziskových organizací jistě stálo za zvážení zavedení institutu placeného členství, z něhož by mohla být kryta část nákladů. Ani v tomto případě však nelze předpokládat, že by tímto způsobem bylo možné hradit zásadnější části nákladů na činnost organizace (56).

Další možností je rozvoj vlastní ekonomické (podnikatelské) činnosti. I tato možnost je však omezena vzhledem k tomu, že velkou část klientů „ženských“ neziskových organizací tvoří marginalizované či diskriminované osoby (např. matky samoživitelky, ženy-oběti domácího násilí apod.); na rozvoj podnikatelských plánů také chybí kapacity (lidé i prostředky) (56).

c) Firemní filantropie

Mezi relativně nové možnosti financování či materiální formu podpory neziskových organizací patří firemní filantropie. Tento způsob financování zahrnuje finanční příspěvky, věcné dary, poskytování služeb, zapůjčení produktu nebo majetku, dlouhodobé partnerství s neziskovou organizací a patronaci programu, projektu nebo celé oblasti, dobrovolnou práci zaměstnanců, nebo třeba „zapůjčení“ expertů (53). České žen-

ské neziskové organizace a organizace zaměřené na rovné příležitosti pro ženy a muže však v této oblasti teprve získávají zkušenosti a snaží se navazovat partnerství. Velkou překážkou je, že rovné příležitosti stále velká část soukromých subjektů nepovažuje za relevantní a pro svou podporu vhodné téma. Nejčastější oblastí, do které proudí prostředky ze zdrojů firemní filantropie, jsou aktivity zaměřené na podporu dětí či projekty charitativní povahy (53).

Od začátku devadesátých let ušly české organizace zaměřené na problematiku rovných příležitostí pro ženy a muže dlouhou a někdy trnitou cestou. Velká část organizací se plně profesionalizovala a disponuje velkým myšlenkovým a organizačním potenciálem. Jiné zůstaly u zájmové a dobrovolné povahy a poskytují prostor převážně realizaci myšlenek svých zakladatelů, resp. aktivitám pro skupiny, na něž se zaměřují.

4. Motivace

Motivace je psychický proces vedoucí k energetizaci organismu. Motivace usměrňuje naše chování a jednání pro dosažení určitého cíle. Vyjadřuje souhrn všech skutečností – radost, zvědavost, pozitivní pocity, radostné očekávání, které podporují nebo tlumí jedince, aby něco konal nebo nekonal (9).

Motivy jsou osobní příčiny určitého chování – jsou to pohnutky, psychologické příčiny reakcí, činností a jednání člověka zaměřené na uspokojování určitých potřeb.

Za základní formu motivů jsou pokládány potřeby, ostatní formy se vyvíjejí z potřeb. Potřeba je stav nedostatku nebo nadbytku něčeho, co nás vede k činnostem, jimiž tuto potřebu uspokojujeme. Potřeby dělíme na:

- biologické (primární, vrozené): potřeba dýchání, potravy, bezpečí, spánku apod.
- sociální (získané)
- kulturní (vzdělání, kulturní život apod.) a psychické (radost, štěstí, láska apod.) (9)

Při zkoumání motivace osobnosti hledáme odpověď na otázku, co daný jedinec chce a proč to chce. Zaměřujeme se především na dva aspekty:

- 1) proč je daný jedinec aktivní
- 2) proč má jeho aktivita právě daný a nikoliv jiný směr (9).

K tomu, aby došlo k realizaci motivovaného chování, je nezbytná existence vnitřních motivačních dispozic jedince a podnětů, které tu kterou motivační dispozici aktualizují. Motivace jako proces podněcování k aktuálnímu způsobu a směru chování je spojována s aspektem dynamiky, podněty se pak hledají buď ve struktuře osobnosti, nebo ve vnějším prostředí. V psychologii osobnosti nejde o pochopení vlastní motivace, ale o pochopení motivační struktury (v jejích zdrojích), která je pro osobnost daného

individua charakteristická a jejíž poznání umožňuje odhalit, jak a proč se ten který jedinec za těchto konkrétních okolností zachoval či zachová **(60)**.

Americký psycholog Abraham Maslow je autorem stupňovitého řazení potřeb, které v hierarchickém systému organizoval podle jejich naléhavosti pro člověka. Potřeby vyšší se objevují až po uspokojení potřeb nižších. Člověk má obvykle potřebu sebe-realizace, pokud není hladový, je v bezpečí, milován a uznáván **(60)**.

5. Charakteristika sledovaných regionů

5.1. Charakteristika okresu Semily

Okresy v České republice jsou územní jednotky středního stupně, na něž se dělí území státu s výjimkou Prahy podle zákona č. 36/1960 Sb., o územním členění státu, ve znění pozdějších změn. Okresy se dále dělí na obce a vojenské újezdy (61).



Pohraniční okres Semily se rozprostírá ve východní části Libereckého kraje. Svojí výměrou 699 km² zaujímá 22,1% území Libereckého kraje. Patří k oblastem se střední hustotou osídlení a s 106,7 obyvateli na 1 km² se řadí na třetí místo v kraji (51).

Na severu je ohraničen státní hranicí s Polskou republikou, na západě hraničí s okresy Liberec a Jablonec nad Nisou, na jihu s okresy Mladá Boleslav a Jičín a na východě s okresem Trutnov (43).

Území okresu Semily je z geografického pohledu tvořeno třemi základními pásy. Severní horské pásmo tvoří západní část Krkonoš, střední část okresu je tvořena pahorkatinou Podkrkonoší, která přechází v jižní části okresu do mírně zvlněné oblasti Českého ráje. Přírodní podmínky okresu dávají možnost k uplatnění podnikatelských aktivit v oblasti cestovního ruchu, především ve významných střediscích, jakými jsou Harrachov, Rokytnice nad Jizerou, Benecko, Vysoké nad Jizerou. Semilsko poskytuje dostatek příležitostí pro pěší a cyklistickou turistiku a zimní sporty (43).

Počet obyvatel v okrese klesá, v r. 2007 zde žilo 74 596 osob, přičemž v r. 2001 byl počet obyvatel o 569 osob vyšší. Okres má 65 obcí a 9 měst, ve kterých žije 59,9 % obyvatel celého okresu. Počtem 107 obyvatel na km² se řadí k méně zalidněným okresům České republiky (43).

Semilský okres patří k regionům, kde převažuje průmyslová výroba nad zemědělskou. Hospodářský vývoj okresu je charakterizován výrazným útlumem především textilního průmyslu. Nové pracovní příležitosti vznikají zejména ve službách, ve strojírenském průmyslu a ve stavebnictví. Zemědělství se v horských oblastech zaměřuje

hlavně na živočišnou výrobu, v oblasti Českého ráje pak na rostlinnou výrobu a ovocnářství (43).

V roce 2006 bylo v okrese zaregistrováno více než 18,5 tisíc ekonomických subjektů, mezi nimiž zauímají důležité postavení firmy zaměřené na obchod, opravy motorových vozidel a výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost, zpracovatelský průmysl, stavebnictví, ubytování a stravování, ale i zemědělství. Většina největších firem se usídlila ve městě Turnově: ONTEX CZ s. r. o., GRUPO ANTOLIN TURNOV s. r. o., Granát, družstvo umělecké výroby, Turnov, Sklostroj Turnov CZ, s. r. o., KAMAX s. r. o. Mezi největší firmy v okrese dále patří: Cutisin, s. r. o. se sídlem v Jilemnicích, Technolen technický textil a. s. se sídlem v Lomnici nad Popelkou, HYBLER TEXTIL, s. r. o. se sídlem v Semilech (43). Průměrná míra nezaměstnanosti v okrese, činila v roce 2007 6 % (63).

5.2. Charakteristika okresu České Budějovice

Okres České Budějovice je okresem v Jihočeském kraji. Jeho sídlem je město České Budějovice. Rozloha okresu je 1 638,30 km². Podle výsledků Českého statistického úřadu bylo v okrese České Budějovice 183 006 obyvatel (střední stav obyvatelstva v 1. až 3. čtvrtletí 2007) (64). V okrese České Budějovice je 109 obcí, z toho 9 měst a 1 městys. Sousedí s jihočeskými okresy Strakonice, Prachatice, Český Krumlov, Tábor, Písek a Jindřichův Hradec. Jeho jihovýchodní hranicí je státní hranice s Rakouskem. (62).



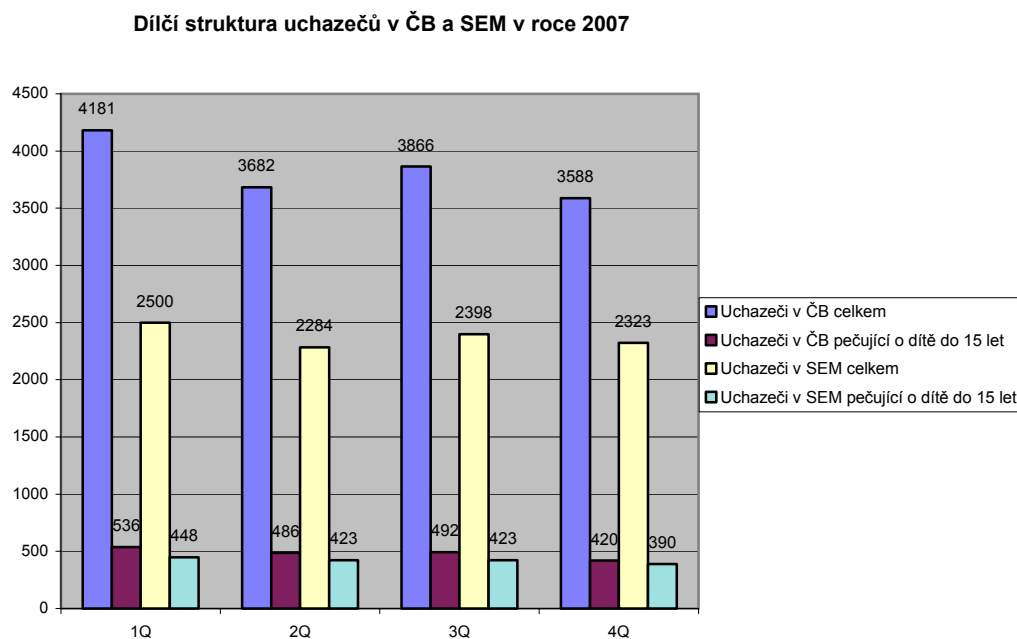
Českobudějovický okres patří k územím s velkou intenzitou dopravy, jak železniční, tak silniční. Problémem však je, že okres není dostatečně napojen na mezinárodní komunikační síť, což omezuje rozvoj podnikatelských aktivit. Silniční síť je vybudována nerovnoměrně. Severní část okresu má hustší a kvalitnější síť komunikací než jižní. Železniční síť protíná okres ve čtyřech základních směrech: České Budějovice – Praha,

České Velenice – České Budějovice – Plzeň, České Budějovice – Horní Dvořiště, České Budějovice – Velenice (42).

Přírodní prostředí s vysokou lesnatostí, vodními plochami a velkým počtem kulturních památek je využíváno k návštěvám a rekreaci občanů nejen z celé České republiky, ale i ze zahraničí. Půdní a klimatické podmínky ovlivnily využití půdy. Z plochy okresu tvoří více než 53 % zemědělská půda, cca 30 % lesní půda, 6 % připadá na vodní plochy a 1,4 % na zastavěné plochy. Současný trend v této oblasti směřuje k úbytku zemědělské půdy hlavně kvůli stavební činnosti. Okres nemá mnoho surovinových zdrojů. Významnější jsou pouze naleziště grafitu a rašeliny. Přes strukturální změny okresu České Budějovice zůstává okresem průmyslově zemědělským. Hospodářská struktura okresu a dosažený stupeň rozvoje soukromého podnikání umožňují poměrně nízkou míru nezaměstnanosti. Nynější rozsah průmyslové činnosti je výsledkem historického vývoje (potravinářský průmysl, kovodělný průmysl, tužkařská výroba, atd.) (42).

Průměrná hodnota míry nezaměstnanosti za rok 2007 činila v okrese 3,7 %, což je o 1 procentní bod méně než průměr Jihočeského kraje a o 2,9 procentního bodu méně než průměr za celou Českou republiku (64).

5.3. Porovnání okresů Semily a České Budějovice z hlediska počtu uchazečů o zaměstnání



Zdroj: MPSV

V prvním čtvrtletí činil podíl uchazečů pečujících o dítě do 15 let na celkovém počtu uchazečů v okrese České Budějovice 12,8 %, zatímco v semilském okrese 17,9 %. Podobný rozdíl cca 5 procentních bodů se udržuje i v následujících čtvrtletích roku 2007 – 13,2 % v českobudějovickém okrese vs. 18,5 % v semilském okrese ve 2. čtvrtletí, 12,7 % v okrese České Budějovice vs. 17,6 % v okrese Semily ve 3. čtvrtletí, a 11,7 % okrese České Budějovice vs. 16,8 % v okrese Semily v posledním čtvrtletí roku. Podíl celkového počtu uchazečů pečujících o dítě do 15 let v celé České republice na celkovém počtu uchazečů v České republice v 1. čtvrtletí činil 12,3 %, ve 2. čtvrtletí 13,2 %, ve 3. čtvrtletí 12,6 % a ve 4. čtvrtletí 12,5 %. Z toho vyplývá, že podíl uchazečů pečujících o dítě do 15 let na celkovém počtu uchazečů v semilském okrese je ve všech čtyřech čtvrtletích výrazně nad průměrem České republiky.

6. Popis projektů

Vzhledem k tomu, že uchazeči pečující o dítě do 15 let představují ohroženou skupinu na trhu práce, uplatňují příslušné úřady práce ve spolupráci s neziskovými organizacemi rozmanité projekty napomáhající jejich začlenění do trhu práce.

6.1. Maminky po „dovolené“

Od července roku 2006 do června roku 2008 probíhá v semilském a jičínském okrese projekt s názvem Maminky po „dovolené“, jehož cílem je usnadnit návrat osobám pečujícím o děti do 15 let, především maminkám na rodičovské dovolené, zpět do zaměstnání. Tento projekt je financován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky a je realizován občanským sdružením Most ke vzdělání, které má zkušenosti s realizací projektů podobného zaměření, ve spolupráci s Úřadem práce v Semilech, jenž svou znalostí a zkušenostmi s cílovou skupinou přispívá k jeho efektivnosti. Dalším partnerem je vzdělávací instituce RS Semily, která zajišťuje rekvalifikační kurzy.

Projekt by měl zvýšit šance na získání zaměstnání zejména nezaměstnaných matek s dětmi, ale i tatínek ve stejné životní situaci. Hlavním cílem projektu je získání nebo osvěžení praktických zkušeností u těchto osob, přičemž jedním z kritérií zařazení do kurzu je vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Tomuto předchází motivování žen a vyvolání pocitu potřebnosti na trhu práce, který se ztrácí přímo úměrně délkou nezaměstnanosti, případně u kategorie žen vracejících se bezprostředně po skončení rodičovské dovolené snaha přeorientovat jejich myšlení na „jiný svět“.

Průběh projektu je následující:

Výběr

Nejdůležitější fází projektu je oslovení zástupců cílové skupiny a zmapování jejich zájmu o vstup do projektu. Z této skupiny nezaměstnaných jsou formou pohovoru vybíráni zájemci, kteří následně podstoupí podrobnou bilanční diagnostiku neboli profesní poradenství.

Bilanční diagnostika

Cílem bilanční diagnostiky je pomoci v nastavení profilu nezaměstnaného a zajistit jeho optimální zařazení do rekvalifikačního kurzu. Souběžně s tímto projektem probíhá projekt Renaissance řemesel a zjistí-li se v rámci bilanční diagnostiky, že se uchazeče/ku nehodí žádný z nabízených rekvalifikačních kurzů, lze jej nebo ji přeřadit do některého z kurzů nabízených v rámci souběžného projektu.

Spolupráce se zaměstnavateli

Důležitým momentem projektu je zmapování podniků, které budou na projektu spolupracovat a poskytnou místa na praxi a následné zaměstnání. Právě v těsné spolupráci a garanci zaměstnání v konkrétním podniku je pravděpodobně největší potenciál projektu a motivace pro nezaměstnané.

Rekvalifikace

Po bilanční diagnostice jsou vybráni účastníci, kteří se zapojí do rekvalifikačního programu. Tento program se skládá z teoretické výuky pro konkrétní zaměstnání a především z dlouhodobé praxe u zaměstnavatele. Nutná teoretická příprava by měla připravit uchazeče o zaměstnání na konkrétní problémy a odlišnosti práce v podniku, kam bude nastupovat na praxi, a usnadnit tak jeho začlenění do praxe. Po dobu rekvalifikace mají účastníci nárok na zvýšení příspěvku podpory při rekvalifikaci, úhradu nákladů za dopravu a zajištění péče o děti.

Praxe

Odborná praxe je klíčovou aktivitou, na základě které se ukáže možnost zaměstnání uchazeče. Během dlouhodobé praxe má zaměstnavatel i zaměstnanec možnost vyzkoušet, zdali místo, o které se uchazeč uchází, je tou nejvhodnější volbou z pohledu obou stran. Výběru potencionálních zaměstnavatelů musí být věnována velká pozornost. Stáž, která nesplňuje svůj účel, tzn. praktikant nedostane možnost aplikovat teoretické znalosti získané během rekvalifikace, nemá smysl.

Péče o děti během rekvalifikace

V rámci specifického přístupu k této cílové skupině je během rekvalifikačních kurzů nabízeno maminkám/tatínkům hlídání jejich dětí. Jako výborný nápad považují tzv. „sousedskou výpomoc“ při hlídání dítěte, kdy sdružení uzavře platnou smlouvu např. s jinou ženou, která je na rodičovské dovolené a která za úplatu pohlídá dítě účastníci kurzu. Nemalé procento účastníků tuto možnost péče o dítě v době konání kurzu využívá.

Práce na zkrácené úvazky

Další klíčovou činností je domluvení a otestování práce na zkrácené úvazky, o kterou mají maminky po mateřské velký zájem. Podle slov manažerky projektu Martyiny Bečkové je však ochota zaměstnavatelů poskytovat takovéto formy úvazků velmi malá.

Poradenství

Velmi podstatnou roli v projektu hraje poradenství, které se poskytuje po celou dobu projektu. Konzultace přináší nejvíce nezaměstnaným cílenou pomoc, jak při výběru konkrétní profese, tak i při konzultování problémů, které vznikají během kurzu i praxe.

Dosažení cíle projektu

Závěrečným výstupem projektu je zaměstnání absolventů kurzů a především vytvoření modelu vzdělávání a praxe i u profesí, u kterých tomu tak dnes ještě není.

V rámci projektu Maminky po „dovolené“ jsou nabízeny tyto rekvalifikační kurzy:

- Základy pro administrativu a obchod
- Administrativní pracovník s rozšířenou jazykovou výukou
- Počítačové kurzy
- Moderní prodavačka
- Daňová evidence a účetnictví
- Pracovník sociální péče
- Kuchařské práce

- Číšnické práce
- Šička

Rekvalifikační kurzy v semilském okrese doposud úspěšně dokončilo čtyřicet účastnic, přičemž dalších dvacet žen se účastní kurzů a praxí právě probíhajících. Šestnáct žen po absolvování rekvalifikace našlo zaměstnání.

6.2. Usnadnění návratu na trh práce rodičům

Tento projekt probíhá v Mateřském centru Máj v Českých Budějovicích ve spolupráci s Úřadem práce v Českých Budějovicích, Jihočeskou hospodářskou komorou a občanským sdružením Mesada. Je spolufinancován Evropskou unií a Jihočeským krajem v rámci Společného regionálního operačního programu na podporu sociální integrace v Jihočeském kraji. Smyslem tohoto projektu je vytvořit sociální zázemí pro rodiče na rodičovské dovolené a těm, kterým rodičovská dovolená končí, a pomoci jim v integraci na trh práce. Projekt působí ve dvou rovinách:

Poskytování vzdělávacích kurzů – počítačové kurzy, které jsou určeny začátečníkům i pokročilým, a kurzy komunikačních dovedností, které jsou koncipovány přímo pro klienty vracející se na trh práce. Tyto kurzy jsou pro účastníky zdarma. Nedílnou součástí projektu je i zajištění péče o děti – v době konání kurzů je zajištěno hlídání přímo v M-centru pro mladou rodinu.

Vytvoření poradenského centra – v poradenském centru (ve spolupráci s o. s. Mesada) jsou ženám a mužům na rodičovské dovolené a po jejím ukončení poskytovány konkrétní informace týkající se aktuální nabídky práce v celém regionu. Každý klient zde absolvuje individuální pohovor a ujasní si své možnosti. Má zde k dispozici osobní počítač, na kterém může za odborné asistence vytvořit vlastní životopis a další náležitosti potřebné k navázání kontaktu s budoucím zaměstnavatelem. Poradenské centrum se zaměřuje především na problematiku atypických pracovních úvazků – např. částečné úvazky, sdílené pracovní úvazky, apod. a snaží se působit v tomto směru přímo na zaměstnavatele, a to osobními pohovory, odbornými materiály, informačními semináři. Jedním z impulzů k tomuto zaměření činnosti byl i výsledek dotazníkového šetření,

kteří M-centrum provedlo mezi svými návštěvníky. Naprostá většina dotázaných by měla zájem pracovat na zkrácený nebo jinak upravený úvazek. Bohužel vstřícnost zaměstnavatelů je v tomto ohledu malá – velkou měrou je to způsobeno i špatně nastavenou legislativou. Proto je nutné snažit se o změny v této oblasti pracovní politiky. V porovnání s ostatními státy Evropské unie je v České republice procento zaměstnanců pracujících na upravené pracovní úvazky velmi nízké.

Partnery projektu v této oblasti jsou o. s. Mesada, Úřad práce a Jihočeská hospodářská komora.

Kurzy v rámci projektu „Usnadnění návratu na trh práce rodičům“

Počítačové kurzy – tyto kurzy budou probíhat od ledna roku 2007 do března roku 2008. Celkem se uskuteční čtyři tříměsíční kurzy, ve kterých se účastníci setkávají jedenkrát týdně na tři hodiny, a dva půlroční kurzy se stejnou intenzitou setkání. Počet účastníků v jednotlivých kurzech je dvanáct, celkem by tedy mělo být proškolen 72 účastníků. Tento kurz má akreditaci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a účastníci po jeho absolvování obdrží certifikát.

Kurz komunikačních dovedností – kurzy komunikačních dovedností se odehrávají v deseti tříhodinových lekcích. V rámci projektu proběhnou čtyři běhy, přičemž v každém běhu bude proškolen patnáct účastníků. Celkem tedy projde kurzem komunikačních dovedností šedesát žen. Náplní kurzů jsou informace o tom, jak postupovat při návratu do zaměstnání. Účastníci se zamýšlejí nad otázkami typu „Co chci dělat?“, „Jaké jsou mé životní priority?“, „Jaké mám schopnosti, silné a slabé stránky?“ atp., a na tyto a mnohé další otázky se pokouší v průběhu kurzy sami sobě odpovědět. Z praktických dovedností se účastníci učí, jak správně napsat životopis a průvodní (motivační) dopis, jak jednat s potenciálním zaměstnavatelem při prvním pohovoru, seznámí se některými kapitolami ze zákoníku práce, dozvědí se něco málo o asertivních technikách, o tvorbě image, o základech společenského chování atd. Účastníci si odnáší osvědčení o absolvování kurzu.

Kritériem pro umístění v kurzu je blížící se skončení rodičovské dovolené nebo již aktivní hledání zaměstnání.

7. Praktická část diplomové práce

7.1. Úvod

Jelikož je rozvoj služeb v oblasti podpory žen při pracovním uplatnění po skončení rodičovské dovolené v začátcích, nebylo z tohoto důvodu možné získat příslušná statistická data od jednotlivých organizací tyto služby nabízejících. Proto jsem se rozhodla provést kvalitativní výzkum formou strukturovaných rozhovorů s absolventkami vybraných programů.

Uskutečněné rozhovory jsem analyzovala a pokusila se tak identifikovat základní motivace, které vedou ženy k využití služeb vybraných podpůrných programů. Respondentky byly vybrány ze dvou programů probíhajících ve dvou různých oblastech České republiky. Respondentky jsem získala na základě osobních konzultací s koordinátorkami jednotlivých projektů, prostřednictvím kterých byly jednotlivé ženy osloveny. V souladu s etikou výzkumného procesu jsem pro účastnice připravila písemné informace shrnující cíl a průběh rozhovoru a způsob nakládání se získanými rozhovory. Zároveň jsem přislíbila zachování anonymity. Uvedené dokumenty jsou součástí přílohy č. 2. Rozhovory jsem prováděla po skončení jednotlivých lekcí příslušných programů a z průběhu rozhovorů jsem pořizovala zvukový záznam.

7.2. Metodika výzkumu

7.2.1. Cíl práce

Cílem praktické části práce bylo zjištění hlavních motivací, které vedou ženy v průběhu či po skončení rodičovské dovolené k absolvování podpůrných programů. Na základě zjištěných individuálních zkušeností bude možné zjistit, zda kurzy adekvátně reagují na potřeby uchazeček a jsou tak účinnou pomocí při jejich návratu na pracovní trh.

7.2.2. Hlavní výzkumná otázka

Hlavní výzkumnou otázkou bylo, jaké jsou hlavní motivace žen pro využití služeb vybraných podpůrných programů.

7.2.3. Dílčí výzkumná otázka

Vzhledem k vymezenému rozsahu diplomové práce byla vytyčena dílčí oblast, která se týká souladu zjištěných motivací a potřeb dotazovaných žen s náplní nabízených kurzů.

7.3. Metoda výzkumu

V souladu s charakterem kvalitativního výzkumu jsem se ve své práci snažila především o proniknutí k osobním zážitkům a subjektivním pocitům nezaměstnaných žen po rodičovské dovolené, které se zúčastnily výše popsaných kurzů.

Praktická část navazuje na část, která byla zpracována technikou sekundární analýzy dokumentů – jedná se o shromáždění a analýzu již publikovaných informací. Tato technika byla použita v kapitole Současný stav a v kapitole Diskuse.

V praktické části byly zpracovány a vyhodnoceny informace získané prostřednictvím osobně vedených strukturovaných rozhovorů.

7.4. Strategie výzkumu

Jak uvádí Hendl (1999, s. 16), „Kvalitativní výzkum se snaží o porozumění jevům, které zkoumá, přičemž se nezřídka ani jejich vysvětlení“. Nebo dle Dismana (2002, s. 285) se jedná o „nenumerické šetření a interpretaci reality, jejímž cílem je porozumět lidem v sociálních situacích“.

Síla kvalitativního výzkumu nespočívá v počtu sledovaných lidí, ale v množství a hloubce informací, které výzkumník o malém množství takto sledovaných jedinců získá, a ve schopnosti porozumět souvislostem mezi zkoumanými jevy (3).

Proto je ovšem nutná značná redukce rozsahu zkoumaných případů, přičemž o redukci sdělovaných informací rozhodují přímo zkoumané osoby. Zjištěné skutečnosti mohou být zobecněny jen ve velmi omezené míře, vypovídají vždy zejména o specifické situaci konkrétních respondentů (3). Na základě výše uvedených teoretických poznatků jsem se rozhodla pro zúžení zkoumaného tématu a omezení respondentek na deset osob. Důležitým momentem bylo pečlivé naplánování jednotlivých kroků, které předcházely samotným rozhovorům. Jednalo se o oslovení organizací zajišťujících zkoumané služby, osobní setkání s jejich zástupci, výběr a oslovení respondentek, vypracování otázek, domluvení a načasování rozhovorů, zaznamenání rozhovorů, přepis získaných rozhovorů a analýzu rozhovorů.

7.5. Technika výzkumu

Pro sběr dat jsem zvolila techniku polostandardizovaného rozhovoru. Tento postup spočívá v kladení otázek, které jsou seřazeny tak, aby na ně každý respondent odpovídal ve stejném pořadí, a formulovány tak, aby se ptaly každého respondenta stejnými slovy. Otázky jsou napsány v konečném znění ještě před vlastním dotazováním. Takovýto rozhovor zaručuje, že nebude od jednoho respondenta získáno více informací než od respondenta jiného, což se může stát v případě volné konverzace, a minimalizuje se proměnlivost v odpovědích (33).

Zároveň mi tato technika umožňovala bezprostřední reakce na odpovědi respondentek ve smyslu upřesnění nejasností, popř. připojení poznámek, které mnohdy významně osvětlily problém z druhé strany. V průběhu rozhovoru jsem rovněž využívala technik aktivního naslouchání, jako je parafrázování a shrnování, což přispívalo ke zpřehlednění a upřesnění již řečeného, a tím zároveň ke spokojenosti jak respondentky, tak tazatelky s efektivním průběhem rozhovoru.

Použití rozhovoru jako nástroje získávání dat pro výzkum mi umožnilo vyzkoušet si tuto techniku velmi důkladně. Protože se jedná o velmi intenzivní a náročnou techniku, pokusila jsem se z ní vytěžit co nejvíce a zpracovala jsem osobní reflexi z vedení rozhovorů.

Při rozhovoru dochází k interakcím mezi tazatelem a respondentem a osobní dotazování je ovlivněno:

- předmětem dotazování a vztahem obou účastníků k tomuto předmětu – této okolnosti jsem využila v první seznamovací části rozhovoru, neboť když jsem se v rámci představení se a seznámení respondentky s mým záměrem zmínila o faktu, že i já sama jsem před nedávnem tento problém řešila, byla okamžitě vidět změna v jakémisi pozitivnějším naladění k rozhovoru. Toto bylo patrné zejména u jedné respondentky, která okamžitě zareagovala slovy: *„Jéé, to fakt ráda slyším, že to jde studovat i při dětech. Já je měla moc brzo a tak jsem se na vejšku ani nehlásila, ale teď mám pocit, že mi to chybí“*;

- scénářem (formulářem) rozhovoru, podle kterého je rozhovor veden a kam se zapisují odpovědi respondenta. Také se zde uplatňují formulace a obsah otázek, jejich návaznost a pořadí (30). Dotazník, na který respondentky odpovídaly, tvořilo 21 otevřených otázek. Ačkoliv jsem se snažila, aby rozhovor byl pro respondentky zajímavý, aby měl svoji vnitřní logiku a plynul v logických návaznostech, úplně jsem nevyeliminovala určité překrývání některých otázek. A to záměrně, s cílem buď potvrdit to, že otázka byla správně pochopena, nebo pro zjištění, jak určitá změna formulace otázky ovlivní odpověď respondentky. Toto opakování se týkalo především otázek na hodnocení přínosu kurzu a motivů, které vedly ženy kurz absolvovat;

- prostředím, kde probíhá – jiný je rozhovor v rušném a jiný v nerušeném prostředí. Jiný zase v prostředí, které je svázáno s obsahem dotazování či které je k němu neutrální (30). Tento faktor jsem si velmi intenzivně uvědomila v případě respondentek z Českých Budějovic. Rozhovory se totiž odehrávaly bezprostředně po jednotlivých lekcích kurzu přímo v mateřském centru. A děti, které byly po celou dobu trvání lekce v péči zaměstnankyň M-centra, se už nemohly dočkat svých maminek, a tak jakmile se

otevřely dveře, se jim vrhly do náručí. Avšak dokázat se soustředit ještě potřebnou půlhodinku v takovémto živém prostředí nebylo dost dobře možné ani pro mne, natož pak pro maminku, která byla vyrušována přítomností svého dítěte. Chtěla bych tedy velmi ocenit vstřícný přístup pracovníků M-centra, kteří mi pomohli tuto situaci zvládnout tak, že jsme tuto půlhodinku našeho rozhovoru mohly vždy s maminkou strávit v nedaleké kavárně, ničím nerušený. Mám za to, že se to velmi projevilo v soustředěnosti a tím i v kvalitě odpovědí jednotlivých respondentek;

- osobností tazatele a jejich interakcí – v průběhu interakce k tomu přistupuje veškerá komunikace, která v této dvojici proběhne, tj. jak verbální, tak neverbální. Důležitá je rovněž motivace respondenta, která zásadně ovlivní, zda se rozhovor vůbec uskuteční. Rovněž motivace na straně tazatele má jistý vliv na průběh rozhovoru (30). Tohoto faktoru jsem si byla vědoma už při své přípravě na rozhovor. V konkrétní situaci to znamenalo, že jsem se snažila vystupovat spíše neformálním způsobem, nicméně přiměřeně závažnosti daného tématu.

Rozhovory byly vedeny se ženami, které absolvovaly výše popsané motivační kurzy. Konkrétně se jednalo o pět žen ze semilského okresu, které se zúčastnily kurzu v rámci projektu Maminky po „dovolené“. Tato skupina žen byla ve věkovém rozmezí 29 až 39 let, všechny byly vdané a měly minimálně dvě a maximálně čtyři děti. Vlastní rozhovory se uskutečnily bezprostředně po skončení jednotlivých lekcí kurzu, přímo v rekvalifikačním středisku Semily.

Druhou skupinu žen tvořilo pět žen z okresu České Budějovice, které absolvovaly kurz komunikačních dovedností a počítačový kurz v rámci projektu „Usnadnění návratu na trh práce rodičům“. Také všechny ženy v této skupině byly vdané, měly minimálně dvě a maximálně tři děti a byly ve věkovém rozmezí 25 až 33 let. Rozhovory se zprvu odehrávaly v mateřském centru po skončení výuky, ale posléze se jako výhodnější ukázala kavárna nacházející se nedaleko M-centra.

Všechny ženy obdržely informační listy o účelu prováděného výzkumu a všechny podepsaly prohlášení o souhlasu s vedením rozhovoru.

V analýze provedených rozhovorů jsem označila jednotlivé respondentky velkými písmeny A, B, C, D, E a ke každému jsem přiřadila zkratku okresu, ve kterém byl výzkum proveden. Tzn. okres Semily jako „S“, okres České Budějovice jako „B“.

7.6. *Analýza rozhovorů*

V rozhovorech, které jsem vedla, jsem se především zaměřila na motivaci žen pro vstup do výše popsaných kurzů. V jednotlivých rozhovorech jsem vysledovala několik druhů motivací, které jsem pojmenovala takto: vnitřní motivace, motivace jako následek vnějších okolností, motivace jako následek ekonomické situace, motivace jako důsledek nedostatečné kompetence pro práci, motivace jako touha po změně, motivace jako hledání podpory a skupinová motivace:

Vnitřní motivace, konkrétně *potřeba někam patřit*, se objevila u dvou žen, u paní A-S (33 let) a paní D-ČB (33 let), které ji vyjádřily následovně:

„...abych přišla do styku s realitou, ale i s lidmi, vzhledem k tomu, že bydlíme na vesnici, se málokdy dostanu mezi lidi a po těch čtyřech letech s dětma už cítím nějakou izolaci, nebo jak to říct.“

„Asi abych se dostala mezi lidi....“

Dále se objevovala motivace pro vstup do kurzu charakterizovaná jako *následek vnějších okolností*, jako v případě paní B-S (35 let), jejíž původní pracoviště zaniklo. Motivaci, která ji vedla k absolvování kurzu, rázně popsala těmito slovy:

„Protože tím, jak zrušili ten teletník, tak je jasný, že budu špatně hledat práci“.

Nebo jako u respondentky C-S (39 let), která z důvodů přestěhování firmy, ve které pracovala před nástupem na rodičovskou dovolenou, pracovní poměr ukončila. Na otázku odpověděla:

„Vždycky jsem pracovala v nějaké kanceláři jako úřednice, vystřídala jsem tři místa, po skončení druhé mateřské jsem se chtěla vrátit do původního zaměstnání, ale firma se mezitím přestěhovala a já bych určitě nemohla každý den ráno a odpoledne

dojíždět, na to se mi zdálo druhé dítě ještě malé. Tak jsem ukončila pracovní poměr a od té doby nepracuju.“

Mezi další motivace žen patří absolvování kurzu, jehož příčinou byla stávající *ekonomická situace* žen. Tato motivace byla zřejmá u dvou žen, obě absolvovaly kurzy v Českých Budějovicích.

Paní C-ČB (25 let) to vyjádřila slovy: *„...Potřebujeme mít dvě vejplaty, mateřská je malá, ráda bych si našla práci, která by mě bavila a byla i slušně placená. Doufám, že mi ten kurz k tomu trochu pomůže, alespoň na začátek, jinak to vidím dost špatně. Takže proč jsem tam šla? Asi abych od něčeho začala.“*

Podobnou potřebu více finančních zdrojů pro rodinu popsala i paní A-ČB (32 let):

„Protože je hrozně těžký sehnat u nás aspoň trochu placenou práci...“

„...rodina se třemi dětmi se dá těžko utáhnout z jednoho platu.“

Obě ženy, které uváděly ekonomickou motivaci, měly velmi podobnou životní situaci. Obě byly na mateřské velmi dlouhou dobu: paní C-ČB šest let a paní A-ČB téměř dvanáct let. Přitom zkušenosti s nějakým zaměstnáním nemají téměř žádné. Paní A-ČB pracovala před nástupem na rodičovské dovolené pouhé dva roky a paní C-ČB nepracovala vůbec (otěhotněla těsně před maturitou).

Další motivací pro absolvování kurzu bylo *uvědomění si nedostatečných znalostí či kompetencí* v souvislosti s aktuálními pracovními nabídkami. Tuto motivaci lze považovat za významnou, protože se projevila u poloviny ze všech respondentek, tzn. u pěti žen.

Např. paní E-S (29 let) tuto situaci popsala slovy:

„...vlastně nic moc neumím a nemám žádnou praxi. S angličtinou a počítačovými znalostmi na tom také nejsem nejlépe a bez toho se člověk dneska neobejde.“

Rovněž paní C-S (39 let) cítí, že léty strávenými na rodičovské dovolené přišla o některé své pracovní kompetence, a to zejména v oblasti účetnictví. Ona sama tuto situaci popisuje takto:

„V nabídkách od nich se hodně objevovaly požadavky na zpracování účetnictví, ale já měla ve škole účetnictví dost obecně, navíc od té doby se všechno změnilo.“

S naštváním a lítostí dotaz zodpověděla paní C-ČB (25 let):

„A jenom s maturitou? Kdo o mě stojí? Nějak mě žere, že jsem nešla na tu vejšku. Vždycky mě bavily jazyky...“

U této skupiny žen byla signifikantní dlouhá doba pobytu na rodičovské dovolené v rozmezí od pěti do čtrnácti let a opět velmi malé pracovní zkušenosti. Tyto ženy buď nepracovaly vůbec, nebo maximálně dva roky. Výjimku tvoří paní C-S, která byla zaměstnána před rodičovskou dovolenou deset let. Ta by ovšem asi do kurzu nenastoupila, kdyby se firma, ve které před tím pracovala, nepřestěhovala.

Motivace jako *touha po změně* byla patrna z odpovědí dvou žen.

Paní B-ČB (36 let), jejíž motivace souvisejí s nadějí na příchod nějakých nových impulzů, kontaktů, které zatím nejsou jasně specifikovány:

„...potřebuji se poohlížet po něčem novém.“

„...získám nové znalosti, možná i nové kontakty, že se seznámím se zajímavými lidmi.“

Paní D-S (35 let) vyjádřila svoji motivaci takto:

„...já jsem jen vyučená v oboru čišnice, nikdy jsem to pořádně nedělala, radši bych někam do prodejny, proto se mi líbil kurz moderní prodavačka.“

Hledání podpory jako motivace pro účast v kurzu se projevilo u čtyř respondentek.

Tak například paní D-ČB (33 let) očekávala nabytí sebevědomí:

„...hlavně, že se zbavím ostychu z jednání z cizími lidmi.“

„...trochu si po mateřské zvednu sebevědomí...“

Také paní E-S (29 let) hledala v kurzu určitou formu podpory, jak vyplynulo z jejích slov:

„Měla jsem pocit, že si sama nezvládnou práci najít.“

„Budu moct mluvit s ostatními matkami o svých problémech.“

Z rozhovorů lze vyvodit, že jistou formu podpory očekávaly od kurzů všechny respondentky, nebo zvýšení sebevědomí, zbavení se strachu z něčeho nebo ověření si, že jsem schopna se něco naučit, jsem našla ve všech rozhovorech, tedy i u žen, které podporu přímo nehledaly).

Skupinová motivace se dala vysledovat u dvou žen z Českých Budějovic, které v průběhu rodičovské dovolené pravidelně docházely do mateřského centra, kde probíhaly motivační kurzy.

Paní B-ČB (36 let) tento fakt vysvětluje slovy:

„...a taky máme moc prima partu v centru, kam chodíme s dětmi a zúčastňujem se různých akcí. Tak jsme se trochu hecly s ostatními maminkama, no a bylo.“

Motivace způsobená situací na trhu práce v regionu byla de facto společná všem ženám ze semilského regionu, neboť účast na kurzech byla podmíněna evidencí na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Z českobudějovických respondentek jsem tuto motivaci zaznamenala u jedné ženy:

„Sama víte, jak se tady těžko shání práce.“ (paní C-ČB (25 let))

Dílčí závěr

Je zřejmé, že zjištěné kategorie motivace pro vstup do kurzů se nevyskytují samostatně, ale v kombinaci. Společnou motivací pro všechny respondentky bylo hledání podpory a porozumění v jejich situaci.

Dále mě zajímaly reakce lidí z nejbližšího okolí žen na skutečnost, že se rozhodly absolvovat kurz. Nejčastěji tedy reakce jejich manželů, popřípadě babiček, které

pomáhaly s hlídáním dětí. V šesti případech byl vyjádřen okamžitý souhlas a podpora těmto ženám.

V rodině paní C-ČB (25 let), která bydlí v jednom domě s matkou svého manžela, se prvotní reakce mezi ní a manželem vzájemně lišila. Manžel byl pro a tchýně byla proti:

„Tchýně trošku remcala, že máma má být doma s dětma. Ona byla doma skoro celý život...“

V případě paní D-S (35 let) byla aktivní podpora rodiny hybnou silou k účasti na kurzu:

„...spíš mi museli dodat odvalu tam vlastně jít, protože já jsem se tam sice přihlásila, ale pak mě sebevědomí opustilo a chvíli to vypadalo, že tam nenastoupím. Ale teď jsem moc ráda.“

Velké pochopení se vyskytlo i v případě paní E-S (29 let):

„...všichni byli rádi, že se chci vrátit do normálního pracovního života. Doma už mi trochu hrabalo, začala jsem být protivná na své nejbližší a to mě mrzelo.“

Ve třech případech byla reakce okolí zprvu spíše rozpačitá až negativní.

Paní B-S (35 let) reakci svého manžela popisuje takto:

„Mužskej nejdřív říkal, že je to k ničemu. Ale já myslím, že je to hlavně kvůli tomu, že chodí domu na obědy a že v ten den, kdy budu na kurzu si ten oběd bude muset ohřát sám. Tak jsem si chvíli říkala, že se na to teda vykašlu, aby byl doma klid, ale pak mi to nedalo a přihlásila jsem se. Tak to nakonec vzal.“

Dílčí závěr

Sedmi ženám z deseti dotázaných byla podpora s kurzy vyjádřena okamžitě a spontánně. Tři ženy se musely zpočátku potýkat s negativní reakcí svého okolí. Nicméně i v těchto případech si rozhodnutí vstupu do kurzu ženy prosadily či podporu nakonec získaly.

V souvislosti se zjišťováním toho, zda ženy pociťovaly nějaká omezení, co týče vstupních kritérií do kurzů, se odpovědi žen lišily v závislosti na tom, jaký kurz konkrétně absolvovaly.

Ani jedna z žen, které absolvovaly kurz v Českých Budějovicích, nevyjádřila přímý nesouhlas s kritérii pro vstup do kurzu. Ale dvě ženy ve své odpovědi poukázaly na to, že na přijetí do počítačového kurzu musely kvůli jeho obsazení nějakou dobu čekat a přesná kritéria, podle kterých byly vybrány ty ženy, které mohly nastoupit, neznaly.

Z odpovědi paní C-ČB (25 let):

„...šla bych dřív, ale ono to bylo stejně úplně nabitý. Tak jsem si tak říkala, podle čeho nás asi vybíraj, že někoho vezmou a někdo musí čekat. Já si podala tu přihlášku mezi prvníma.“

Ani ženy, které navštěvovaly kurz v Semilech, neměly s nastavením kritérií pro přijetí zásadní problém. Ale dvě ženy poukázaly na podmínku pro vstup, a to konkrétně na nutnost být v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce, která jim svým způsobem připadala stigmatizující.

Takto to vyjádřila paní D-S (35 let):

„...i když možná to že člověk musí být v té evidenci, je jako když si už nese nějakou nálepkou, jako, že si není schopn najít práci sám.“

Dílčí závěr

Můžeme říci, že ženy z obou regionů celkem bez větších problémů akceptovaly kritéria pro přijetí do jednotlivých kurzů. V případě kurzu v Českých Budějovicích se vstupní kritéria jeví zájemkyním jako méně transparentní. Podmínku být v evidenci Úřadu práce pro vstup kurzu v Semilech vnímala jedna zájemkyně jako nepříjemné stigma.

Další sledovanou kategorií byla spokojenost žen s náplní a organizací kurzů. Můžeme říci, že s kurzem v Českých Budějovicích „Usnadnění návratu na trh práce rodičům“ vyjádřily jistou spokojenost všechny ženy.

„Organizaci taky nemůžu nic vytknout, myslím si, že myšlenka těch kurzů je dobrá, ale jsou to jen kurzy, práci ženám nezaručí.“ (paní B-ČB (33 let))

Dvě ženy zdůraznily výhodu hlídání dětí v době trvání lekcí:

„Spokojená jsem byla moc, hlavně se nám hodilo to hlídání.“ (paní E-ČB (33 let)).

Tři ženy měly různé připomínky týkající se nevyrovnanosti výchozích znalostí a dovedností práce s počítačem jednotlivých účastnic:

„Možná by bylo zajímavé více selektovat účastníky – byla jsem společně s lidmi, kteří si v životě ani nezkusili počítač zapnout.“ (paní B-ČB (36 let))

Zajímavý byl rovněž postřeh paní D-S (35 let):

„...zase na druhou stranu mi právě to, že jsme na tom ohledně práce byly všechny dost podobně mi někdy nebylo moc příjemné. Bylo to sice lepší, než se užírat sama doma, ale pořád jsem tam byly taková skupina odtržená od reality, řekla bych.“

Jedna účastnice nebyla spokojená s náplní komunikačního kurzu, očekávala řešení konkrétních situací, ale v závěru své odpovědi shrnuje, že to byla očekávání vycházející spíše z jejích individuálních potřeb a že v rámci daného společenství bylo toto pojetí komunikačního kurzu v pořádku:

„...možná je to tím, že bych ráda pracovala s lidmi, třeba v nějaké cestovní kanceláři, nebo něco podobného.“ (paní B-ČB (36 let))

Jedna žena také zdůraznila fakt, že kurzy byly bezplatné, což podle jejího názoru přispělo k hojnější účasti žen, které by si ho nemohly dovolit z finančních důvodů absolvovat:

„Tohle bylo fajn, že to je zadarmo, protože kdyby si to ženský na mateřský ještě museli platit, myslím, že by o to velký zájem nebyl“ (paní E-ČB (33 let))

Dílčí závěr

Všechny ženy vyjádřily určitou míru spokojenosti s náplní a strukturou kurzu „Usnadnění návratu na trh práce rodičům.“ Pozitivní bylo, že ženy neměli nerealistická

očekávání přímého pracovního uplatnění v souvislosti s absolvováním kurzu. Také hlídání dětí v době trvání lekcí bylo ženami velmi pozitivně hodnoceno.

Rovněž se semilským kurzem Maminky po „dovolené“ byly ženy v zásadě spokojeny. Například paní E-S (29 let) uvedla:

„Jo, byla jsem spokojená, určitě to je přínosné. Myslím, že naplnil mé očekávání. Skvělé bylo, že v rámci kurzu byla ta praxe u zaměstnavatele, protože to byla výborná příležitost vyzkoušet si, jaké to doopravdy bude, až začnu pracovat...“

Ve dvou případech ženy s náplní kurzu vyjádřily spokojenost, ale zároveň poznamenaly, že to je jejich první zkušenost a nemají tedy možnost srovnání.

Také v tomto případě se jako nejčastější výtka objevovala nehomogenita skupin, co se týče výchozích znalostí jednotlivců. Tento aspekt se objevil v odpovědích tří žen.

Paní A-S (33 let) k otázce, co byste vytkla kurzu a jeho organizaci, poznamenává:

„Snad jen tu různorodost v tom, co kdo uměl. Možná by byly lepší menší skupinky, kde by tohle bylo zohledněno.“

Paní E-S (29 let) ke stejnému tématu říká:

„Asi bych uvítala práci v menších skupinkách, bylo to pro lektora obtížné ukočírovat tolik lidí v jedné skupině.“

Bezplatnost jako velkou výhodu kurzů zdůraznily tři ženy:

„Pro mě taky byla výhoda, že to bylo zadarmo, protože když jsem slyšela, co takovej počítačovej kurz stojí, tak to bych si dovolit nemohla.“ (paní B-S (35 let))

Dílčí závěr

Také s tímto kurzem vyjadřovaly ženy víceméně spokojenost. Při podrobnější analýze se daly vysledovat určité výtky, ty se ale většinou týkaly nějakých subjektivních preferencí a nikdy nebyly namířeny jako přímá kritika náplně a organizace kurzů. Početně více zastoupeny byly kritické připomínky ohledně různé úrovně znalostí na začát-

ku počítačového kurzu a k velikosti jednotlivých pracovních skupin. Významnou pozitivní úlohu při hodnocení kurzů sehrál fakt, že byl bezplatný.

Při analýze odpovědí respondentek z obou okresů jasně vystupovaly obavy z genderové diskriminace při přijímání do zaměstnání. Ačkoliv nebyly k tomuto tématu připraveny přímé otázky, v sedmi případech o této problematice ženy mluvily spontánně. A to buď v souvislosti s pozitivním hodnocením kurzu, kdy například paní B-ČB (36 let) na otázku, co pro vás bylo v kurzu největším přínosem, mimo jiné odpověděla.

„...cítím se trochu jistěji v tom, že mám nějaké informace o té diskriminaci a o tom genderu.“

Nebo paní C-S (39 let), když ve své odpovědi uvedla:

„...pro mě byly hodně užitečné informace o zákonech, hlavně o zákoníku práce, na co mám a nemám nárok. Mám totiž docela strach, že až někde řeknu, kolik mi je a že mám takhle malý děti, tak mě nikde nevezmou.“

Anebo se tyto obavy vynořily jako nepřímé motivace k absolvování kurzu:

„...už před tím jsem měla problém s uplatněním a cítila jsem, že s dětmi a pauzou to bude ještě horší.“ (paní E-S (33 let)), nebo:

„...a taky jsem si říkala, že by člověk měl mít nějaké důvěryhodné informace ohledně toho, co si k vám zaměstnavatel může dovolit a co ne, přeci jen se cítím více zranitelná, než když jsem děti ještě neměla.“ (paní D-ČB (33 let))

Dílčí závěr

Z provedených rozhovorů vyplynulo, že nadpoloviční většina žen má obavy z genderové diskriminace v souvislosti s hledáním práce. A rozhodnutí případným problémům takového druhu čelit bylo jedním z motivů absolvování kurzu.

Dále jsem se v analýze odpovědí respondentek pokusila zjistit, zda kurz naplnil jejich očekávání. Vesměs se jednalo o samé pozitivní reakce, ženy se cítily jistější při hledání zaměstnání, rovněž kladně hodnotily větší zásobu strategií při jeho hledání. Jed-

noznačným přínosem byly praktické znalosti práce s počítačem a základních administrativních úkonů.

Paní A-S (33 let) hodnotí svoje aktivity v oblasti hledání zaměstnání po absolvování kurzu kladně slovy:

„...odpovědi na inzeráty bez sebepodceňování a nyní pohovor u případného dalšího zaměstnavatele. Uvažuji o autoškole, myslím, že by to taky zvýšilo šance získat práci.“

Paní B-S (35 let) reagovala slovy:

„Začala jsem aktivněji hledat práci, nedělám si takovou hlavu z toho, když nevyjde jeden pohovor, připadám si silnější. Nebojím se zatelefonovat zaměstnavateli a zepřít se na místo.“

Z reakcí tří žen také můžeme usoudit, že kurz chápaly jako určitý přechod od rodičovské dovolené k zařazení do „běžného“ života.

Paní C-ČB (25 let) tento jev popisuje takto:

„Spíš si tak začínám uvědomovat pořádně, že jedno období skončilo a druhý začíná, tak bych to vlastně měla tak nějak pořádně vzít do svých rukou. Myslím tu práci a školu.“

Nebo reakce paní E-ČB (33 let), ze které bylo patrné, že o tomto tématu už sama přemýšlela:

„Cítím, že se blíží změna a cítím se na ni lépe připravena. Možná to bude znít hloupě, ale cítím, jako bych se odrážela ode dna, ne snad, že by čas strávený s dětmi byl nějaké dno, ale v určitých oblastech života v této etapě života ženská zkrátka ztrácí, ale taky získává pochopitelně. O to se taky cítím jakoby hodnotnější, o ty děti. Jsou to zkušenosti, který třeba taková mladá holka po škole nemá. Ale nevím, jestli to bude zajímat mého potenciálního zaměstnavatele. Ale spíš ne, co?“

Celkem u tří žen měl kurz za následek i další efekt, než jakým byl jeho primární účel. Mohly bychom ho popsat jako pocit sdílení společenství spojený s pocitem souná-

ležitosti. Společným znakem pro všechny tyto tři ženy bylo to, že bydlí na Semilsku v podhorských téměř izolovaných vesničkách, mají více dětí (tři až čtyři) a prakticky nikdy delší dobu nikde nepracovaly.

Tento efekt bylo možno vyvodit například z odpovědi paní D-S (35 let), která uvedla, že:

„Po dětech jsem hodně přibrala a už se mi to nepodařilo shodit, tak mi to nějak dodalo důvod to zase zkusit dát dolů, když budu mezi lidma.“

Paní B-S (35 let) tento aspekt absolvování kurzu komentuje slovy:

„...člověk aspoň na chvílku přišel na jiný myšlenky, než co bude vařit a tak. Taky jsem měla důvod vzít si na sebe něco hezkýho a připadala jsem si hned líp...“

Patrná byla spokojenost s atmosférou kurzu a možností sociálních kontaktů i z odpovědi v jiné části rozhovoru s paní B-S (35 let):

“ Všechno se mi líbilo, snad jen, že jsme s holkama říkaly, že by mohly bejt delší ty přestávky mezi hodinama. Protože ted', když jsme se víc seznámily, tak je nám ta chvílka na pokecání málo.“

Tři ženy ze semilského kurzu rovněž velmi kladně hodnotily následnou praxi, která probíhala přímo u zaměstnavatele, kde měly absolventky možnost přímo uplatnit v praxi své nově nabyté vědomosti. Paní E-S (29 let) svou zkušenost s porekvalifikační praxí zhodnotila takto:

„Skvělý bylo to, že v rámci kurzu byla i ta praxe u zaměstnavatele, protože to byla výborná příležitost vyzkoušet si jaký to doopravdy bude až začnu pracovat. Ted' mám na mysli to ranní vstávání, vypravování dětí a tak. Samozřejmě kromě otestování svých schopností.“

Zároveň jedna žena z Českých Budějovic tuto možnost následné praxe postrádala:

„...pro mě by bylo dobrý vyzkoušet si dělat nějakou práci, třeba jako brigádu, abych si mohla zkusit jaký to bude ráno s dětma a tak. Bylo by fajn, kdyby to třeba mohli zajistit po tom kurzu, ale to už bych asi chtěla moc, co?“

Z celkového počtu deseti respondentek čtyři hodnotily přínos kurzu v přímé souvislosti s tím, jestli po jeho absolvování budou úspěšné při hledání zaměstnání. Paní B-S (35 let) poznamenala:

„Zatím spokojená jsem, uvidíme, jestli mi to pomůže v hledání té práce.“ nebo:

„...ted' je to krátká doba, co jsem kurz skončila, zajímavější by bylo, kdyby jste se mě zeptala za pár měsíců, když se mi nebude dařit práci najít, jestli budu ještě plná optimismu jako ted'.“ (paní E-S (29 let))

Paní E-ČB (33 let) k této otázce dodává:

„...třeba se ukáže, že ženy, který kurzem prošly líp obstojí mezi jinejma třeba u nějakýho pohovoru, . Ale to by bylo spíš na jinej výzkum, že?“

V kontextu tohoto tématu vyplynulo z odpovědí dvou absolventek kurzu v Českých Budějovicích, že kurz využily ke zdokonalení svých počítačových znalostí, které následně využijí v práci pro firmu svého manžela, kde prakticky po celou dobu rodičovské dovolené pracovníčně participují. Přičemž jedna z žen dokonce uvedla, že je gravidní.

„No u mě asi k žádným velkým změnám nedojde. Pro mě to bylo hrozně fajn, protože jsem využila dobu na mateřský a něco se naučila. Já jsem sice pro manžela pořád něco dělala, mám na mysli pro jeho firmu, ale chvílema jsem cejtila, že už je to všechno mnohem dál a že je potřeba se dovzdělat.“ (paní B-ČB (36 let))

Tři ženy z českobudějovického kurzu se v rámci tohoto tématu shodly na překážce, která vlastní hledání zaměstnání velmi ztěžuje, a to je aktuální nedostatek míst v předškolních zařízeních v tomto regionu. Paní E-ČB (33 let) dodává:

„...myslím, že teď na léto to hledání přeruším, ještě si ho užiju s dětma. Stejně malýho asi nevezmou do školky, takže si můžu o práci nechat jenom zdát. Protože jsou mu teprve tři, tak ho asi nevezmou, protože přednost mají předškoláci a čtyřletí. A školky jsou beznadějně obsazený.“

Také paní D-ČB (33 let) se k nedostatku míst ve školkách vyjadřuje velice kritickým způsobem:

„...školky jsou plný a já hlídání nemám. A Janičce jsou jenom tři roky, takže to vidím tak, že ještě minimálně rok budu doma. Víte, někdy mi to trochu připadá, že jedna strana neví, co dělá druhá. Na jednu stranu se tady vyhazují miliony za kurzy, který maj ženám pomoci najít práci, ale školky zrušej, takže ženský stejně bejt doma s dětma musej, protože je nemá kdo hlídat.“

Další skutečností, která byla velmi pozitivně přijímána u žen, které absolvovaly kurz v Českých Budějovicích, byla spolupráce s poradenským centrem, kde jsou ženám a mužům na rodičovské dovolené a po jejím ukončení poskytovány konkrétní informace týkající se aktuální nabídky práce v celém regionu. Tento fakt zdůraznily ve svých odpovědích dvě ženy.

Paní C-ČB (25 let) říká:

„...Asi zkusím systematicky využít všechny možnosti o kterých jsme mluvili na kurzu...zkusím si i sama dát inzerát, ale i tu poradnu. Tam bude víc času myslím probrat to s paní Drdovou konkrétně.“

A paní D-ČB (33let) chce využít i určité specializace poradenského centra, což je zaměřené na zkrácené respektive na sdílené pracovní úvazky:

„...taky, že bych alespoň pro začátek měla zájem o zkrácenou pracovní dobu uvažuju o tom, že zajdu do té poradny, kde by mi mohli poradit co a jak.“

Dílčí závěr

Hodnocení, zda kurzy naplnily očekávání účastnic, bylo v době rozhovorů ovlivněna reálnými zkušenostmi, které většina žen získala po absolvování kurzu přímo při hledání práce nebo už na pracovišti. V této otázce se tedy ženy spíše vyjadřovaly

k překážkám a k tomu, jak se situace vyvíjela. Zdá se, že problematiku očekávání by bylo lepší zkoumat ve dvou fázích – před vstupem do kurzu a následně po jeho absolvování.

8. Diskuse

V průběhu března a dubna roku 2008 jsem vedla polostandardizované rozhovory s ženami, které absolvovaly kurzy v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Konkrétně se jednalo o pět žen ze semilského okresu, které absolvovaly kurz v rámci projektu Maminky po „dovolené“, a pět žen z českobudějovicka, které se zúčastnily kurzu v rámci projektu Usnadnění návratu na trh práce rodičům. Tento typ programů byl nově zařazen v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti v roce 2004 v rámci opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Jelikož v historickém kontextu poválečného období až do roku 1989 byla v našich zemích povinná zaměstnanost a člověk za svůj život měnil pracoviště nebo kvalifikaci jen v omezené míře, nutnost aktivního přístupu při jeho hledání byla minimální. S přechodem k tržní ekonomice po roce 1989 došlo rovněž k výrazným změnám na trhu práce, které mimo jiné přinesly i výrazný nárůst nezaměstnanosti, v jejímž důsledku se ženy vracející se zpět na trh práce po skončení rodičovské dovolené staly jednou z nejvíce ohrožených skupin. Jak tedy vyplývá z výše řečeného, zkušenosti s tímto typem programů v českém prostředí jsou zatím velmi malé. Také oba programy, na které jsem se ve své práci zaměřila, stále probíhaly, a proto jejich koordinátoři neměli ještě k dispozici žádná výstupní data.

Pohnutky, které vedly ženy k absolvování těchto kurzů, jsem se snažila zmapovat v kategorii motivace. K této kategorii směřovalo více otázek a podle toho, jak na ně ženy odpovídaly, bylo evidentní, že ženy kombinovaly vždy více motivů v závislosti na své aktuální biopsychosociální situaci. Přičemž motiv vycházející ze situace na trhu práce se nutně objevil u všech žen ze semilského regionu, neboť povinnost být vedena v evidenci příslušného Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání byla jedním z kritérií pro účast v tomto kurzu. Vyskytly se dále například tyto motivy: motivace jako následek vnějších okolností, motivace jako následek ekonomické situace, motivace jako touha po změně nebo motivace jako důsledek nedostatečné kompetence pro práci. Tato naposledy jmenovaná motivace byla pro ženy rovněž velice významná, neboť byla přítomna u pěti žen, pro které byla charakteristická velmi malá předchozí pracovní zkušenost a delší pobyt na rodičovské dovolené. Společným motivem všech účastnic, i když v různé úrovni důležitosti, však byla potřeba podpory a pocit sounáležitosti. Silněji byla zdůraz-

ňována ženami, které bydlely v téměř izolovaných podkrkonošských vesnicích a strávily na rodičovské dovolené delší čas. Můžeme říci, že tato potřeba byla u všech žen účastí v kurzu uspokojena.

Další sledovanou kategorií byly reakce nejbližšího okolí žen na skutečnost, že chtějí takovýto kurz absolvovat. Ženy se setkávaly víceméně s pozitivními reakcemi v důsledku svého rozhodnutí a všem byla vyjádřena podpora od jejich nejbližších, přičemž sedmi ženám z celkového počtu deseti dotázaných byla přímá podpora vyjádřena okamžitě a tři ženy se musely zpočátku potýkat s negativní reakcí svého okolí. Nicméně i v těchto případech si rozhodnutí vstupu do kurzu ženy prosadily či podporu nakonec získaly.

V souvislosti se zjišťováním toho, zda ženy pociťovaly nějaká omezení, co se týče vstupních kritérií do kurzů, se odpovědi žen lišily v závislosti na tom, jaký kurz konkrétně absolvovaly. Jak jsem již uvedla výše, základním kritériem pro účast v kurzu pořádaném v rámci projektu Maminky po „dovolené“ v Semilech byla nutnost vedení v evidenci Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Je tedy nasnadě, že kurzu se mohly zúčastnit ženy až po skončení rodičovské dovolené a lze také předpokládat, že se jednalo o ženy, které byly nejvíce motivovány a měly tak největší šance se po absolvování tohoto kurzu uplatnit na trhu práce. Je tedy otázka, jestli v tomto případě nedojde k tzv. creaming off nebo lock in efektu neboli faktorům ovlivňujícím účinky takových programů (27). Ženy samy s tímto faktem problém neměly, až na jednu ženu, která se v souvislosti s touto podmínkou cítila určitým způsobem stigmatizována.

Naproti tomu dvě ženy z českobudějovického kurzu poukázaly na malou transparentnost kritérií pro vstup do počítačového kurzu, o nějž byl mimořádný zájem, a to v souvislosti s tím, že byl plně obsazen a zájemkyním nebylo jasno, podle jakých parametrů byly upřednostněny ty ženy, které nastoupily do kurzu dříve. Ovšem informace, které jsem obdržela od jedné z koordinátorek projektu, jasně hovoří o tom, že jsou upřednostňovány ty ženy, které již ukončily nebo v brzké době ukončí rodičovskou dovolenou. Nejspíše se tedy jedná o nedostatečné poskytnutí informací zájemkyním o tento typ kurzu. V kontextu tohoto tématu však z odpovědí dvou žen vyplynuly skuteč-

nosti hovořící jednoznačně v neprospěch nastavených kritérií tohoto kurzu. Tyto ženy pouze využily bezplatnost daných kurzů ke zdokonalení svých počítačových dovedností a přitom obě mají pracovní uplatnění jisté ve firmách svých manželů. Jedna žena k tomu ještě poznamenala, že je gravidní, z čehož vyplývá, že v nejbližší době rozhodně participovat na pracovním trhu nebude.

V souvislosti se zjišťováním toho, zda byly ženy spokojeny s náplní a organizací kurzů, bychom mohly odpovědi rozdělit podle jejich obsahu do určitých kategorií, které stanovily de facto samy účastnice kurzů nezávisle na tom, jaký typ kurzu absolvovaly. Celkem čtyři ženy velmi pozitivně hodnotily fakt, že všechny kurzy byly bezplatné. Z toho ve třech případech šlo o ženy ze semilského regionu, přičemž těmto ženám pak byly ještě hrazeny náklady na dopravu a byl jim zvýšen příspěvek podpory při rekvalifikaci. Zřetelně se tedy v tomto případě projevil jeden ze sekundárních efektů rekvalifikačních kurzů tak, jak o něm mluví Sirovátka a kol. (2006a s. 39), a to zlepšení sociálně ekonomické situace nezaměstnaného člověka, kdy: „vedle toho, že se nezaměstnaný uplatní v pracovním prostředí, získává rovněž vyšší finanční dávky, než jsou dávky v nezaměstnanosti a předpokládá se, že se snižuje riziko budoucí nezaměstnanosti nebo nechtěné kariéry v nevhodných podmínkách z důvodu období strávených v nezaměstnanosti.“

Jako početně významná se ve zkoumaném vzorku žen objevila výtka týkající se různé úrovně výchozích znalostí jednotlivých účastnic. Připomínky k této skutečnosti měly jak ženy, které měly počátečních znalostí více (musely čekat na ostatní), tak ženy, které se s počítačem teprve začínaly seznamovat (tempo jim připadalo rychlejší). Připomínky měly také dvě ženy ze semilského kurzu k příliš velkému počtu žen v jednotlivých skupinách, preferovaly více individuální přístup. Tohoto nedostatku si byla vědoma i koordinátorka tohoto kurzu, se kterou jsem vedla úvodní rozhovor a která mě na něj sama upozornila. V dalším projektu tedy hodlá velikost skupin více přizpůsobit individuálním potřebám uchazeček. Velice kladně však byla dvěma účastnicemi semilského kurzu hodnocena následná praxe u zaměstnavatele a naopak jedna žena z českobudějovického kurzu podle svého hodnocení tuto praxi postrádala. Je třeba ovšem připomenout, že semilský kurz je koncipován jako rekvalifikační a odborná pra-

xe je v něm klíčovou aktivitou, na základě které se ukáže možnost zaměstnání uchazeče. Během této praxe má zaměstnavatel i zaměstnanec možnost vyzkoušet, zdali místo, o které se uchazeč uchází, je tou nejvhodnější volbou z pohledu obou stran. Naproti tomu kurz českobudějovický svým obsahem odpovídá nespécifické rekvalifikaci, přičemž jeho účelem je rozvoj sociálních a komunikačních dovedností spolu s podporou sebevědomí na základě sebehodnocení. Důležitou složkou je orientace na trhu práce, která obsahuje právní minimum, úlohu úřadu práce a efektivní techniky hledání zaměstnání.

Tři ženy z českobudějovického kurzu se v rámci tohoto tématu shodly na překážce, která vlastní hledání zaměstnání velmi ztěžuje, a to je aktuální nedostatek míst v předškolních zařízeních v tomto regionu. Tuto situaci potvrzuje i reportáž programu ČT 24 ze dne 10.4. 2008, ve které se uvádí, že: „I v Českých Budějovicích se v rámci optimalizace školské sítě rušily mateřské školy. Od devadesátých let jich ubyla téměř polovina a současná kapacita nestačí. Náměstek primátora Českých Budějovic Rudolf Vodička potvrdil, že po zápisech z minulého týdne na úřadě zjistili, že mají asi sto nespokojených žádostí.“ (48)

Při analýze odpovědí respondentek z obou regionů jasně vystupovaly obavy z genderové diskriminace při přijímání do zaměstnání. Ačkoliv nebyly k tomuto tématu připraveny přímé otázky, v sedmi případech o této problematice ženy mluvily spontánně, a to buď ve spojení s pozitivním hodnocením kurzu, anebo se tyto obavy vynořily jako nepřímé motivace k jeho absolvování. Je tedy patrné, že ženy pečující o děti ve věku do patnácti let, jsou s tímto problémem stále konfrontovány a že i přes stávající legislativní opatření diskriminace ohrožené skupiny ve společnosti stále přetrvává. V této souvislosti bych chtěla poukázat na chystanou novelu zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v níž se navrhuje nahrazení stávajících antidiskriminačních ustanovení, které zakazují diskriminaci z řady důvodů jako např. manželský a rodinný stav, povinnosti k rodině, státní občanství, členství a činnost v politických stranách a hnutích, ustanoveními odkazujícími na antidiskriminační zákon. Pokud by byla tato novela přijata v tomto znění, mělo by to za následek zhoršení zákonné ochrany této ohrožené skupiny, neboť antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci pouze z důvodu pohlaví, rasy a

etnického původu, zdravotního postižení, sexuální orientace, věku, náboženství a národnosti.

Z hodnocení toho, zda kurzy naplnily očekávání žen, vyplynulo, že by tuto problematiku bylo lepší zkoumat ve dvou fázích a to před samotným vstupem do kurzu a následně s jistým časovým odstupem po jeho absolvování.

9. Závěr

9.1. Zhodnocení cílů práce

Cílem práce bylo prozkoumání situace žen, které se vracejí na trh práce po rodičovské dovolené. V teoretické části jsem se zaměřila na historický exkurz a současnou situaci, pro niž jsem vybrala dva regiony, ve kterých jsou poskytovány služby na podporu znovuzaměstnání žen. Cílem praktické části bylo zjištění hlavních motivací, které vedou ženy v průběhu či po skončení rodičovské dovolené k absolvování podpůrných programů. Na základě vyslovených individuálních zkušeností těchto žen bylo možné zjistit, zda kurzy adekvátně reagovaly na potřeby uchazeček a jsou tak účinnou pomocí při jejich návratu na pracovní trh. Vzhledem k tomu, že se jedná o poměrně nové téma, ke kterému nebylo možno shromáždit dostatek kvantitativních dat, byl zvolen výzkum kvalitativní. Pro jeho účel byly provedeny individuální polostandardizované rozhovory s deseti respondentkami, které se zúčastnily takových rekvalifikačních programů. Konkrétně se jednalo o pět žen ze semilského a pět žen z českobudějovického okresu. Uskutečněné rozhovory jsem analyzovala a hledala a interpretovala motivace žen, jež je vedou pro využití služeb vybraných podpůrných programů.

9.2. Návrhy řešení

Při zpracování práce, zejména praktické části, jsem identifikovala dvě oblasti, u kterých spatřuji možnosti pro zlepšení dosavadní praxe. Jedná se zejména o částečnou izolovanost rekvalifikačních kurzů. Domnívám se, že by plánování obdobných služeb mělo být vždy nedílnou součástí regionálního rozvoje a komunitního plánování, aby byla zajištěna maximální potřebnost a efektivita služby. Struktura kurzů by pak měla více reagovat na analýzu specifických potřeb daného trhu práce.

Druhým doporučením je, aby se kurzy zaměřovaly také na individuální motivaci účastnic, neboť včasné zmapování jejich potřeb může pomoci najít takovou službu, která efektivně přivede ženu zpět na trh práce. Jako důležité pro další rozvoj rekvalifikační oblasti potom spatřuji důkladné zjišťování a vedení kvalitativních a kvantitativních vý-

stupů z jednotlivých kurzů. Jejich následné vyhodnocování určitě povede ke zkvalitňování služeb takových programů.

9.3. Celkový přínos práce

Problematika uplatňování žen odcházejících z rodičovské dovolené na trhu práce je doposud málo prozkoumanou oblastí. Vzhledem k tomu, že se jedná o téma, kterému bylo v našich podmínkách zatím věnováno málo pozornosti, spatřuji přínos své diplomové práce jako významný a užitečný. Získané poznatky mohou sloužit jako malá reflexe stávající situace. Lze z nich také definovat výchozí témata, na které by bylo možné se detailněji zaměřit při důkladné analýze služeb v oblasti rekvalifikačních služeb. Jako velmi důležité vnímám, jaký význam měla práce pro můj osobní rozvoj. Dovedení výzkumného záměru až k samému konci bylo pro mě velmi užitečnou zkušeností a ráda bych se tématem zabývala i v případě dalšího studia.

Seznam použité literatury

Tradiční tištěné dokumenty:

- (1) ASKLÖF, Cecilia – STRANDBERG, Helena – WENANDER, Karin W. *Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů*. 1. vydání. Praha: MPSV ČR, 2003. s. 9-12
- (2) BARTÁKOVÁ, Helena. *Faktory ovlivňující chování žen po rodičovské dovolené ve vztahu k trhu práce*. Rigorózní práce na fakultě sociálních studií Masarykovy Univerzity na katedře sociální politiky a sociální práce. Brno, 2006. s. 17 – 41.
- (3) DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vydání Praha: Karolinum, 2002. 374 s. ISBN 978-80-246-0139-7.
- (4) DOLEŽELOVÁ JACHANOVÁ, A. Flexibilitu musí doplňovat adekvátní sociální zabezpečení. *Rovné příležitosti do firem*, 2008, č. 3. ISSN 1802-7202
- (5) DUDOVÁ, Radka. Jak být dobrou matkou – strategie kombinace práce a rodiny a hegemonický diskurz mateřství. In *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha: Gender studies, 2007. s. 28.
- (6) HENDL, Jan. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. 2. vydání. Praha: Karolinum, 1999. 278 s. ISBN 80-246-0030-7.
- (7) FERRAROVÁ Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v české republice*. Praha: Gender Studies, 2007. 26 s. ISBN 976-80-86520-03-2
- (8) FREIOVÁ, Michaela. *Východiska rodinné politiky*. 1. vydání. Praha: Občanský institut, 1998. 55 s. ISBN: 80-86228-00-2
- (9) HARTL, Pavel. *Psychologický slovník*. 1. vydání. Praha: Budka, 1994. 297 s. ISBN 80-90 15 49-0-5
- (10) HAŠKOVÁ, Hana. Doma, v jeslích, nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v České společnosti mezi lety 1945 – 2006. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2007, roč. 8, č.2, s. 16. ISSN 1213 – 0028.

- (11) HORÁKOVÁ, M. – KULHAVÝ, V. Trh práce, politika na trhu práce v ČR ve srovnání se zeměmi EU. In *Směřování české sociální politiky s důrazem na agendu Lisabonské strategie*. Brno, VÚPSV, 2005. s. 56-69.
- (12) JACHANOVÁ, Alexandra. Flexibilita – výzva pro zaměstnané i zaměstnavatele. *Rovné příležitosti do firem*, 2007, s. 6-7. ISBN 978-80-86520-21-6
- (13) *Klíč k jeslím*. 1. vydání. Praha: Gender studies, 2007. ISBN 978-80-86520-22-3
- (14) *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi*. Učební manuál. Praha: ČMKOS, 2007. 184 s.
- (15) KRŮŽKOVÁ, Alena. *Životní strategie podnikatelek a podnikatelů na přelomu tisíciletí*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2004. 63 s. ISBN 80-7330-060-5
- (16) KUCHAROVÁ, V. – ETTLEROVÁ, S – NEŠPOROVÁ, O. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. In *Kariéra, rodina, rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. 1. vydání. Praha: Gender studies, 2006. 25 s. ISBN: 80-86520-12-9
- (17) KUCHAROVÁ, Věra – SVOBODOVÁ, Kamila. *Sít' zařízení pro děti předškolního věku v ČR*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, 2006. 57 s. ISBN 80-87007-51-4
- (18) LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem včetně prováděcích předpisů k 15. 2. 2006*. 3. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2006. 271 s. ISBN 80-7263-328-7
- (19) MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Výzkum potřeb cílové skupiny personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže*. Výzkumná zpráva. Praha: Gender Studies, 2006. 40 s.
- (20) MACHOVCOVÁ, Kateřina. Ženy tvoří téměř polovinu pracující populace. *Rovné příležitosti do firem*, 2007, s. 12-14. ISBN: 978-80-86520-21-6
- (21) MAŘÍKOVÁ, Hana. Jaká je situace a perspektiva žen na pracovním trhu v ČR? In *Ženy na trhu práce – Jak na nezaměstnanost a diskriminaci: prakticky a takticky: Pří-*

klady dobré praxe z Evropy. Sestavila Ivana Šindlerová. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2005. s. 8.

(22) NEŠPOROVÁ, Olga. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, 2005. 86 s.

(23) NEŠPOROVÁ, Olga. Životní styl rodin s otci na rodičovské dovolené. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2006, č. 1, s. 32-36. ISSN: 1213-0028

(24) NEŠUTOVÁ, V. Motivační program pro ženy po mateřské a rodičovské dovolené. In *Účelové programy na lokálních trzích práce: jejich význam potřebnost, a realizace*. Winkler, Jiří – Klimplová, Lenka – Žižlavský, Martin. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 218 s. ISBN: 80-210-3867-5

(25) SANDBERG, J. S. – CORNFIELD, D. B. Returning to Work: The Impact of Gender, Family, and Work on Terminating a Family or Medical Leave. In *Work and Family: Research informing policy*. Parcel, T. L. – Cornfield, D. 2000. London: SAGE, 2000.

(26) SHELTON, B. A. – FIRESTONE, J. Household Labor Time and the Gender Gap on Earnings. *Gender & Society*, March 1989, vol. 3, no.1, s. 105–112.

(27) SIROVÁTKA, Tomáš, et al. *Hodnocení efektivity programů aktivní politiky zaměstnanosti v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006. 70+187 s. ISBN 80-87007-06-9

(28) SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vydání. Brno: Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9

(29) SKÁLOVÁ, Helena. Perspektiva žen na trhu práce. In *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. 1. vydání. Praha: Gender studies, 2007. s. 13. ISBN 978-80-86520-23-0

(30) SURYNEK, Alois – KOMÁRKOVÁ, Růžena – KAŠPAROVÁ, Eva. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001. s. 82-99. ISBN 80-7261-038-4.

(31) WAGNEROVÁ, Alena. Ženy socialisticky osvobozené. *Literární noviny*, 2007, č. 5, s. 8.

(32) WICHTERLOVÁ, Lada. Zahodíme potenciál jeslí? In *Klíč k jeslím*. 1. vydání. Praha: Gender studies, 2007. s. 2-3. ISBN 978-80-86520-22-3

(33) ŽIŽLAVSKÝ, M. *Studijní materiály ke kurzu Metodologie sociálních věd*. Brno: Masarykova univerzita, 2004.

Elektronické zdroje:

(34) BARTÁKOVÁ, Helena. *Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce* [online]. [citováno 2008-2-28]. URL: <<http://www.mopo-cz.eu/stranky/znevychodneni-zen-s-detmi-na-trhu-prace>>

(35) BIERZOVÁ, Jana. *Proč ženy pracují více než muži?* [online]. [citováno 2008-2-28]. URL: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=231&lst=108>>

(36) BIERZOVÁ, Jana. *Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi* [online]. [citováno 2008-2-28]. URL: <<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2006072206>>

(37) BOLDIŠ, Petr. Bibliografické citace dokumentu podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2: Část 1 – Citace: metodika a obecná pravidla. Verze 3.3. c 1999–2004, poslední aktualizace 11. 11. 2004. URL: <<http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>>.

(38) DUDOVÁ R. *Sladování pracovního a osobního života - informační balíček* [online]. [citováno 2008-3-17]. URL: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/396aad331a.pdf?PHPSESSID=19181988c11e856c4ab00b5746efba64>>

(39) *Fathers Fail to Use Full Parental Leave Entitlement* [online]. Page last updated: 28 February, 2001. [citováno 2008-2-22]. URL: <<http://www.eiro.eurofound.ie/2001/02/Feature/DK0102114F.html>>

(40) *Finanční podpora rodiny* [on-line]. [citováno 2008-3-3]. URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

- (41) CHALOUPKOVÁ, Jana. *Základní charakteristika prožensky orientovaných neziskových organizací II* [online]. Vydáno dne 6. ledna 2007. [citováno 2008-2-20]. URL: <<http://www.genderonline.cz/view.php?cislocclanku=2007010604>>
- (42) *Charakteristika okresu* [online]. Aktualizováno dne 2004-10-1. [citováno 2008-3-22]. URL: <http://www.czso.cz/xc/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_cb>
- (43) *Charakteristika okresu Semily* [online]. Aktualizováno dne 2008-4-19. [citováno 2008-3-22]. URL: <http://www.liberec.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/okres_semily>
- (44) JÁRA, M. *Liga otevřených mužů* [online]. Publikováno 22. srpna 2006. [citováno 20. března 2008]. URL: <http://ilom.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=46>
- (45) KUCHAROVÁ, Věra. *Ženy po rodičovské dovolené na trhu práce* [online]. [citováno 2008-3-23]. URL: <<http://www.mopo-cz.eu/stranky/zeny-po-rodicovske-dovolene-na-trhu-prace>>
- (46) MARTÍNKOVÁ, Eva. *Mateřských školek je málo, děti hodně* [online]. MPSV. Poslední aktualizace 19. července 2007. [citováno 2008-3-6]. URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/4437>>
- (47) MAŘÍKOVÁ, H. – RADIMSKÁ, R. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži* [on-line]. Sociologický ústav. [citováno 2008-3-1]. URL: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/956/pruzkum.pdf>>
- (48) MYSÍKOVÁ Martina. *Částečné úvazky* [online]. Gender studies. [citováno 2008-3-17]. URL: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/27e97389ba.pdf>>
- (49) *Mateřské školy na jihu Čech hlásí stopstav* [online]. c2008. [citováno 2008-4-2]. URL: <<http://www.ct24.cz/regionalni/jizni-cechy/11608-materske-skoly-na-jihu-cech-hlasi-stopstav>>
- (50) *Národní akční plán zaměstnanosti 2004 – 2006* [online]. [citováno 2008-3-1]. URL: <<http://www.czech.cz/cz/prace/prace-v-cr/narodni-akcni-plan-zamestnanosti/>>

- (51) *Oficiální internetové stránky města Semily* [online]. Poslední aktualizace 2007-4-29. [citováno 2008-3-22]. URL: <http://www.semily.cz/profil-mesta/semily-zakladni-informace/semily-informace.html>
- (52) *Prosazování gender mainstreamingu* [online]. Aktualizováno dne 2.5.2005. [citováno 2008-3-1]. URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/944>>
- (53) SOKAČOVÁ, Linda. *Kam směřují neziskové organizace zaměřené na rovnost žen a mužů?* [online]. Vydáno 12. 10. 2005. [citováno 2008-3-20]. URL: <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=670488>>
- (54) *Společné zdanění manželů* [online]. Datum poslední aktualizace 21. února 2006. [citováno 2008-3-3]. URL: <http://cbs.mfcr.cz/cps/rde/xchg/cbs/xsl/182_2846.html>
- (55) *Státní sociální podpora. Dávky státní sociální podpory* [online]. [citováno 2008-2-29]. URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>>
- (56) ŠVESTKOVÁ, R. *Nezisková sféra, Nestátní neziskový sektor* [online]. Studijní text. Červen 2006. [citováno 2008-3-20]. URL: <www.zsf.jcu.cz/studium/studijni-programy-obory-kurzy/podpurne-studijni-texty/spvs/spvs2013neziskova-sfera.pdf>
- (57) *Trh práce v ČR 1993 – 2006* [online]. ČSÚ Praha. Zveřejněno dne: 31.7. 2007. [citováno 2008-2-21]. URL: http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/publ/3111-07-2000_az_2006
- (58) UHROVÁ, Eva. *Národní fronta žen* [online]. Vydáno 17. 10. 2005. [citováno 2008-2-20] URL: <<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=720276>>
- (59) *Věková struktura obyvatelstva ČR v letech 1993-2000 s výhledem do roku 2030* [online]. Český statistický úřad. Zveřejněno dne 31. 12. 2000. [citováno 2008-2-21]. URL: <<http://www.prolife.cz/rodina/?id=1086>>
- (60) *Wikipedia, otevřená encyklopedie* [online]. Naposledy editováno 2008-2-26. [citováno 2008-4-2]. URL: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Motivace>>
- (61) *Wikipedia, otevřená encyklopedie* [online]. Naposledy editováno 26. února 2008. [citováno 2008-3-22]. URL: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Okres>>

(62) *Wikipedia, otevřená encyklopedie* [online]. Naposledy editováno 26. února 2008. [citováno 2008-3-22]. URL:

<http://cs.wikipedia.org/wiki/Okres_%C4%8Cesk%C3%A9_Bud%C4%9Bjovice>

(63) *Zpráva o situaci na trhu práce v okrese Semily rok 2007* [online]. Sestavila Andrea Kloboučková. c2008. [citováno 2008-3-22]. URL:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/sm_info/politikazamest/zprava_o_stavu_a_vyvoji_zamestnanosti_v_roce_2007.doc>

(64) *Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2007* [online]. Sestavil Jan Beran. c2008. [citováno 2008-3-22]. URL:

<http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/dokstah/cbokres1207-z.doc>

(65) *Žena a pracovní trh* [on-line]. [citováno 2008-3-3]. URL:

www.stredoceska.cz/zena_a_pracovni_trh_article.php?article_id=24

Legislativa:

(66) Listina základních práv a svobod, čl. 3 odst. 1. Zákon č. 2/1993 Sb., *Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky*. Sbírka zákonů 1993, částka 1.

(67) Ústava České republiky č. 1/1993 Sb., čl. 28. Sbírka zákonů 1993, částka 1.

(68) Zákon č. 65/1965 Sb., *zákoník práce*. Sbírka zákonů 1965, částka 32.

(69) Zákon č. 95/1948 Sb., *o základní úpravě jednotného školství (školský zákon)*. Sbírka zákonů 1948, částka 38.

(70) Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*. Sbírka zákonů 2004, částka 143.

Klíčová slova

mateřská dovolená – rodičovská dovolená – zaměstnanost – Semily – České Budějovice
– motivační programy – rekvalifikace

Keywords

maternity leave – parental leave – employment – Semily – České Budějovice – motivating programs – re-qualification

Příloha č. 1

Otázky pro účastnice motivačních programů

- 1) Na začátek bych Vás chtěla poprosit o krátké představení. Můžete říci pár slov o sobě?
- 2) Jak dlouho jste byla zaměstnána před odchodem na mateřskou dovolenou?
- 3) Kolik máte dětí?
- 4) Jak dlouho jste byla na rodičovské dovolené?
- 5) Proč jste se rozhodla absolvovat kurz?
- 6) Co jste očekávala, že se změní po jeho absolvování?
- 7) Jak jste se o kurzu dozvěděla? Probírala jste s někým své rozhodnutí absolvovat kurz?
- 8) Jak reagovalo vaše okolí na vaše rozhodnutí kurz absolvovat?
- 9) Bylo v kritériích pro přijetí do kurzu něco, co vám připadalo omezující (např. nutnost evidence na Úřadu práce)?
- 10) Co pro vás bylo v kurzu největším přínosem?
- 11) Jak jste se tam cítila?
- 12) Jak se cítíte po absolvování kurzu?
- 13) Změnilo se něco ve vašem běžném životě po absolvování kurzu?
- 14) Jak jste byla spokojena s organizací a strukturou kurzu? (Jak jste byla spokojena s nabídkou kurzu? Splnil vaše očekávání? V čem ano? V čem ne?)
- 15) Jaké byly/jsou vaše bezprostřední aktivity po absolvování kurzu v souvislosti se získáním zaměstnání?
- 16) Co byste kurzu a jeho organizaci vytkla?
- 17) Absolvovala byste kurz znovu? Ano – Proč? Ne – Proč?

- 18) Podpořila vás rodina ve vašem rozhodnutí chodit do kurzu?
- 19) Doporučila byste kurz dalším ženám?
- 20) Jak se projevilo při hledání zaměstnání to, že jste kurz absolvovala? Nebo se již projevilo?
- 21) Co konkrétně z kurzu (dovednost, informaci) jste při hledání zaměstnání uplatnila? Nebo co se chystáte uplatnit?

Příloha č. 2

INFORMACE PRO RESPONDENTA/RESPONDENTKU

Byla jste požádána o rozhovor pro účely zpracování výzkumné části diplomové práce studentky ZSF, obor Rehabilitační péče o postižené děti, dospělé a staré osoby, Michaely Chmelařové. Než se rozhodnete, zda rozhovor poskytnete, je důležité, abyste se podrobněji seznámila s účelem a průběhem výzkumu. Přečtete si proto, prosím, pozorně následující informace.

Cíl rozhovoru

Rozhovor je kvalitativní výzkumnou metodou a jeho prostřednictvím bude tazatelka zjišťovat motivace žen, které se vracejí zpět na trh práce po rodičovské dovolené, k absolvování rekvalifikačních a motivačních kurzů. Rozhovory s respondentkami se uskuteční po skončení jedné z lekcí vybraných kurzů v pátek 4. dubna 2008. Doba trvání rozhovoru bude přibližně 30 minut. Hlavním tématem je získání informací souvisejících s absolvováním kurzu, konkrétně se jedná o zmapování motivace k účasti v kurzu a naplnění či nenaplnění očekávání s kurzem spojených. Odpovědi respondentek, které se zúčastnily motivačního kurzu v Semilech, pak tazatelka ve své práci porovná s odpověďmi respondentek, které prošly kurzem v Českých Budějovicích. Součástí výzkumu bude i zhodnocení tazatelky, jak rozhovory vedla.

Byla jste oslovena k tomuto rozhovoru, protože jste účastnicí kurzu v rámci projektu **Maminky po „dovolené“/ Usnadnění návratu na trh práce rodičům**.

Vaše účast ve výzkumu je dobrovolná. Pokud se rozhodnete pro účast, budete požádána, abyste podepsala prohlášení o souhlasu s vedením rozhovoru. I po podpisu prohlášení o souhlasu můžete z účasti ve výzkumu kdykoliv bez udání důvodu odstoupit.

Rozhovor bude nahráván pro účely kvalitativní analýzy získaných dat. Veškeré shromážděné informace budou důvěrné. Je nepravděpodobné, že by jakákoliv část roz-

hovoru byla v jakékoliv podobě zveřejněna. Pokud k tomu přesto dojde, nebude vaše osoba identifikovatelná.

V případě jakýchkoliv dotazů se prosím obraťte na Michaelu Chmelařovou (tel. 606 681 837, e-mail mchmelarova@volny.cz)

Pokud byste měla jakékoliv dotazy či námítky ohledně způsobu vedení rozhovoru, kontaktuje Zdravotně sociální fakultu v Českých Budějovicích.

Děkuji Vám za Váš čas.

Místo:

Datum:

Příloha č. 3

PROHLÁŠENÍ O SOUHLASU S VEDENÍM ROZHOVORU

Název projektu: **Služby zaměřené na pomoc ženám při uplatnění na trhu práce po skončení mateřské dovolené**

Jméno: Michaela Chmelařová

Pozice: studentka - tazatelka

Kontaktní adresa: Michaela Chmelařová, Klimentská 40, Praha 1, 11000

Prohlašuji, že jsem se seznámila s informačním přehledem o výše uvedeném projektu a byl mi vysvětlen účel této studie. Dobrovolně poskytuji Michaela Chmelařové právo využívat přepis záznamu rozhovoru pro účely diplomové práce.

Jsem si vědoma, že k záznamu rozhovoru nebo jeho částí budou mít přístup i jiné osoby. Jsem si dále vědoma, že přepis rozhovoru nebude uveřejněn, přesto nemám žádné námítky proti tomu, aby anonymní výtah byl použit v jakémkoliv zveřejňovaném textu. Potvrzuji, že má účast je dobrovolná a beru na vědomí, že se mohu kdykoliv bez udání důvodů rozhodnout spolupráci přerušit.

Souhlasím s tím, že moje jméno může být použito v materiálu:

Ano Ne

Požaduji, aby přepis rozhovoru byl anonymizován vypuštěním jakýchkoliv detailů, které by mne mohly identifikovat.

Ano Ne

Jméno účastníka:

Podpis:

Datum: