

Vzdělávání žen na rodičovské dovolené jako podpora slučitelnosti profesních a rodinných rolí

Bc. Kateřina Maděrová

Diplomová práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Kateřina MADĚROVÁ**
Osobní číslo: **H10671**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Vzdělávání žen na rodičovské dovolené jako podpora slučitelnosti profesních a rodinných rolí**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti vzdělávání, rodičovské dovolené, slučitelnosti pracovních a rodinných rolí.
Příprava metodiky výzkumné části.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníku.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ČERMÁKOVÁ, Marie, et al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

KELER, Jan. Soumrak sociálního státu. Praha: SLON, 2005. ISBN 80-86429-41-5.

MOŽNÝ, Ivo. Rodina a společnost. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. ISBN 80-86429-58-X.

PUNCH, Keith F. Základy kvantitativního šetření. Praha: Portál, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7367-381-9.

SOBOTKOVÁ, Irena. Psychologie rodiny. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-559-8.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Ilona Kočvarová, Ph.D.**

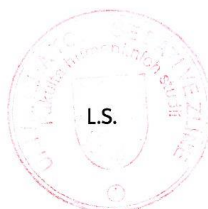
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2012**

Termín odevzdání diplomové práce: **26. dubna 2013**

Ve Zlíně dne 14. února 2013


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 22.4.2013



1) Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevytýkáčně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlášení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 nůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k větší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce je zaměřena na problematiku vzdělávání žen na rodičovské dovolené, zabývá se tématy sladování pracovní a rodinné role ženy, postavením žen na trhu práce a situací návratu žen po RD na trh práce. Dále se věnuje významu dalšího vzdělávání, motivům a bariérám v účasti na vzdělávání žen na RD a nabídkou vzdělávacích kurzů pro tyto ženy. V praktické části pak zkoumáme zájem žen o vzdělávání v průběhu rodičovské dovolené a úroveň informovanosti žen na RD o nabídce možností vzdělávání orientovaného na trh práce v období rodičovské dovolené ve Zlínském kraji.

Tato práce chce ilustrovat nejen význam vzdělávání žen na rodičovské dovolené, ale také chce přispět k náhledu na sladování sféry práce a rodiny nikoliv jakou dvou světů, ale světů, které se mohou vzájemně obohatit.

Klíčová slova: vzdělávání, rodičovská dovolená, slučování rodinných a profesních rolí

ABSTRACT

The thesis focuses on the problems of woman education on parental leave, it deals with the topics of harmonizing work and family lives, the status of women on the job market and the situation during their return to the job market after the parental leave. The thesis also deals with the importance of further education, the reasons and the obstacles in woman educating on parental leave and the offers for the education courses intended for these women. The practical part aims on the examination of the interest in the education during the parental leave and the level of awareness of education possibilities oriented on the job market during parental leave in Zlin region. This thesis not only illustrates the importance of woman education on parental leave but also contributes to the view on harmonizing work and family lives as two worlds which can enrich each other.

Keywords: education, parental leave, harmonizing work and family lives

Děkuji Mgr. Iloně Kočvarové, Ph.D. za odborné vedení mé diplomové práce a ochotu při konzultacích.

Děkuji své rodině a kolegyním za podporou a trpělivost.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍHO POJMOSLOVÍ	13
1.1 VZDĚLÁVÁNÍ.....	13
1.1.1 Další vzdělávání v kontextu celoživotního učení.....	13
1.2 RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	15
1.3 SLUČITELNOST PRACOVNÍCH A RODINNÝCH ROLÍ.....	15
2 SITUACE ŽEN NA TRHU PRÁCE.....	16
2.1 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE V ČR.....	16
2.2 ZNEVÝHODNĚNÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE SPOJENÉHO S MATEŘSTVÍM	19
2.3 ZNEVÝHODNĚNÍ ŽEN-MATEK PŘI VSTUPU NA TRH PRÁCE	21
2.4 PŘÍJMOVÉ ZNEVÝHODNĚNÍ ŽEN S DĚTMI	21
2.5 SITUACE NA LOKÁLNÍM TRHU PRÁCE – ZLÍNSKÝ KRAJ	23
3 SLUČOVÁNÍ PRACOVNÍ A RODINNÉ ROLE ŽENY	25
3.1 SLUČOVÁNÍ PRACOVNÍ A RODINNÉ ROLE DLE MPSV	25
3.1.1 Mateřská dovolená	26
3.1.2 Rodičovská dovolená	26
3.1.3 Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené	26
3.1.4 Pracovní volno	26
3.1.5 Úprava pracovní doby	27
3.1.6 Pružná pracovní doba	27
3.1.7 Převedení na jinou práci.....	27
3.1.8 Pracovní cesty a přeložení.....	28
3.1.9 Práce konaná doma	28
3.1.10 Zákaz některých prací	28
3.1.11 Přestávky na kojení	28
3.1.12 Rozvázání pracovního poměru.....	29
3.2 FORMY SLUČOVÁNÍ PRÁCE A RODINY	29
4 VZDĚLÁVÁNÍ ŽEN NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ.....	32
4.1 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE DLE VZDĚLÁNÍ	32
4.2 VÝZNAM DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ	34
4.3 MOTIVACE VZDĚLÁVÁNÍ	34
4.4 BARIÉRY VZDĚLÁVÁNÍ	36
4.5 MOŽNOSTI VZDĚLÁVÁNÍ	37
4.5.1 Možnosti vzdělávání žen na RD ve Zlínském kraji	38
5 SHRUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....	42
II PRAKTICKÁ ČÁST	43
6 METODOLOGIE VÝZKUMU.....	44
6.1 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM.....	44
6.2 TECHNIKA VÝZKUMU	45
6.2.1 Dotazník – vzdělávání žen na RD.....	46

6.3	CÍL PRÁCE A VÝZKUMNÝ PROBLÉM	47
6.4	VÝZKUMNÉ OTÁZKY A STANOVENÍ HYPOTÉZ	47
6.5	VÝZKUMNÝ VZOREK	49
6.6	ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT	50
7	VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ A JEJICH ANALÝZA	53
7.1	DEMOGRAFICKÁ STATISTIKA.....	53
7.2	POPISNÁ STATISTIKA	55
7.3	VZTAHOVÁ STATISTIKA.....	68
7.3.1	Hypotéza č. 1.....	68
7.3.2	Hypotéza č. 2.....	69
7.3.3	Hypotéza č. 3.....	71
7.3.4	Hypotéza č. 4.....	72
7.4	OMEZENÍ VÝZKUMU	73
8	SHRnutí EMPIRICKÉ ČÁSTI.....	75
	ZÁVĚR	77
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	78
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	82
	SEZNAM OBRÁZKŮ	83
	SEZNAM TABULEK.....	84
	SEZNAM GRAFŮ	85
	SEZNAM PŘÍLOH.....	86

ÚVOD

Česká republika má ve srovnání s původními zeměmi EU-15 nadstandardně dlouhou rodičovskou dovolenou - do 3 let věku dítěte (s garancí pracovního místa) a čeští rodiče mohou využívat extrémně dlouhou dobu pobírání rodičovského příspěvku - do 4 let věku dítěte. To je současně provázáno velmi nízkou úrovní nabídky formální péče o děti do 3 let (jesle) a v současné době i nedostačující úrovní nabídky péče o děti od 3 let (mateřské školy). (Sirovátka, Bartáková, 2008, s. 78)

Dlouhé setrvání žen na rodičovské dovolené má za následek i jejich složitější uplatnění při návratu na trh práce. Podle výzkumu „Manželství, práce a rodina“ (2005) i obdobné sondy „Mladé rodiny“ (2006) pocíťovalo určitě subjektivní problémy s návratem na trh práce po rodičovské dovolené asi 40% žen. Mimo to výsledky těchto výzkumů poukazují na vliv počtu dětí na postavení rodiče na trhu práce po rodičovské dovolené: rodiče se dvěma a více dětmi vypověděli častěji ve srovnání s rodiči s jedním dítětem, že mají problémy znovu nastoupit do zaměstnání, a rovněž vykazují téměř trojnásobný podíl na nezaměstnanosti vzápětí po rodičovské dovolené. Bezproblémový návrat do zaměstnání pak vykazují především ti vzdělanější (74% vysokoškoláků ku 48% rodičů s nejnižším vzděláním). Rovněž se vysokoškolsky vzdělaní rodiče téměř nepotýkají s nezaměstnaností ani nezůstávají doma, tedy v neaktivitě po své (poslední) rodičovské dovolené. (Bartáková, Kulhavý, 2007)

Jednou z možností jak předcházet problémům při návratu na trh práce po rodičovské dovolené je vzdělávání žen v průběhu tohoto období. Cílem této diplomové práce je zjistit zájem žen o vzdělávání v průběhu rodičovské dovolené a úroveň informovanosti žen na RD o nabídce možností vzdělávání orientovaného na trh práce v období rodičovské dovolené ve Zlínském kraji. Dále si pak tato diplomová práce klade za cíl zjistit, jak vybrané faktory (dosažené vzdělání, místo bydliště, věk, počet dětí) determinují zájem žen o vzdělávání v průběhu rodičovské dovolené, a dále které faktory ženy na RD nejvíce ke vzdělávání motivují či jim naopak brání.

Teoretická část práce se věnuje sladování pracovní a rodinné role žen, motivům a bariérám v účasti na vzdělávání žen na rodičovské dovolené, významu dalšího vzdělávání žen na RD, situaci žen vracejících se po RD na trh práce v ČR a ve Zlínském kraji.

V praktické části je prezentován kvantitativní výzkum, jehož výsledky přináší odpovědi na výzkumné otázky související s cílem této diplomové práce. Respondentkami tohoto výzkumu byly ženy na rodičovské dovolené ve Zlínském kraji.

Poznatky z dané práce mohou sloužit potřebám lokálního trhu práce, tedy úřadu práce, zaměstnavatelům, vzdělávacím agenturám, ženám na rodičovské dovolené v dané lokalitě a také sociálním pedagogům, kteří s touto cílovou skupinou (ženy na rodičovské dovolené) pracují či s ní někdy v budoucnu pracovat budou.

Tato práce chce ilustrovat nejen význam vzdělávání žen na rodičovské dovolené, ale také chce přispět k náhledu na sladování sféry práce a rodiny nikoliv jakou dvou světů, ale světů, které se mohou vzájemně obohatit.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍHO POJMOSLOVÍ

Na začátku práce bychom rádi definovali tři nejdůležitější pojmy, které budou používány v rámci celé diplomové práce a jejich vymezení se nám z tohoto důvodu jeví jako nezbytné. Jedná se o pojmy vzdělávání, rodičovská dovolená a slučitelnost pracovních a rodinných rolí.

1.1 Vzdělávání

Dle sociologického slovníku je vzdělávání proces získávání poznatků, schopností a dovedností (souhrnně je můžeme označit jako vědomosti) a prostředek nabytí kulturního kapitálu. Vyústěním a jedním z cílů procesu vzdělávání je pak integrace do kultury dané společnosti a participace na jejím rozvoji. (Velký sociologický slovník, 1996, s. 1417)

V pedagogickém slovníku autorů Průchy, Walterové a Mareše (2003, s. 53) není pojem vzdělávání přímo definován. Je zde ovšem odkazováno na jeho anglický ekvivalent, tj. edukaci. V nejobecnějším významu označuje jakékoliv situace za účasti lidských subjektů nebo zvířat, při nichž probíhá nějaký edukační proces, tj. dochází k nějakému učení. V obecné pedagogice a didaktice se výraz používá jako synonymum termínu vzdělávání.

1.1.1 Další vzdělávání v kontextu celoživotního učení

Další vzdělávání je v současné době populární téma, které je široce podporováno politickou, odbornou i laickou veřejností. MŠMT vydalo v roce 2010 Průvodce dalším vzděláváním, ve kterém souhrnně představuje oblast dalšího vzdělávání v rámci aktivit MŠMT. V obecném úvodu do problematiky prezentuje v části č. II definici dalšího vzdělávání a celoživotního učení, které uvádíme níže.

„Celoživotní učení představuje zásadní koncepční změnu pojetí vzdělávání. Zahrnuje všechny možnosti učení (ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo něj), které jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat stejné kvalifikace a kompetence různými cestami a kdykoli během života. Celoživotní učení představuje koncepční změnu pojetí vzdělávání, lze ho členit do dvou základních etap – počáteční a další vzdělávání“. (MŠMT, ©2010, s. 3)

Počáteční vzdělávání - poskytuje vysoce kvalitní základní a všeobecné vzdělávání pro všechny. Mělo by zajistit, že se člověk „naučí učit se“ a že k učení bude mít pozitivní postoj. Počáteční vzdělávání zahrnuje základní, střední i terciární vzdělávání.

Další vzdělávání (dále jen „DV“) navazuje na stupně počátečního vzdělávání a úzký vztah má i s terciárním vzděláváním. Hlavním důvodem zvyšujícího se významu DV je nutnost získávat nové znalosti a potřeba osvojovat si nové dovednosti v rámci adaptace na transformující se životní podmínky. DV proto začíná hrát stále důležitější úlohu. Na teoretické rovině jde však tento pojem velmi těžce přesně vymezit. Jednu z možných definicí uvádí Strategie celoživotního učení, kde se píše, že DV je vzdělávání či učení, které probíhá po dosažení určitého stupně vzdělání, resp. po prvním vstupu vzdělávajícího se na trh práce. Každý se tedy může účastnit dalšího vzdělávání nejdříve po ukončení počátečního vzdělávání a dále pak v průběhu celého svého dalšího života. (MŠMT, ©2010, s. 3)

Jak dále uvádí Průvodce dalším vzděláváním (MŠMT, ©2003, s. 3), je v současné době často vyzdvihována skutečnost, že právě další vzdělávání, coby integrální součást celoživotního učení, je důležitým faktorem růstu konkurenceschopnosti a produktivity ekonomiky. Pozitivní důsledky pro ekonomiku by mělo přinášet zejména profesně orientované další vzdělávání, které by mělo přispívat k vyšší schopnosti inovací, flexibilizaci pracovních sil, rychlé adaptaci na nové technologie, metody práce atd.

Další vzdělávání se uskutečňuje v těchto oblastech:

- v oblasti všeobecného vzdělávání pro nepatrnou menšinu těch, kteří ho nenabývali v počátečním vzdělávání (podíl takových osob v populaci činí asi 3,5 %), v přípravných kurzech k přijímacím zkouškám na střední a vysoké školy a v jazykovém vzdělávání;
- v oblasti dalšího odborného vzdělávání a přípravy. Zde může jít o získání, rozšíření či doplnění kvalifikace nebo o rekvalifikaci, která je nejčastěji opatřením v případě nezaměstnanosti. V určených povoláních (např. v oblasti medicíny a v řadě technických profesí) je povinností pracovníků aktualizovat své vědomosti a dovednosti a ve stanovených intervalech absolvovat jejich přezkušování předepsána zvláštními právními normami;
- v oblasti občanského/zájmového vzdělávání, které uspokojuje zájmy občanů např. v oblasti politiky, dějin, kultury apod. Občanské vzdělávání napomáhá adaptaci občanů na

historické a společenské změny (např. na vstup do Evropské unie). Zájmové vzdělávání má obecně kultivační charakter a je v naší zemi tradiční. (Vodáková, 2009)

1.2 Rodičovská dovolená

Dle § 196 zákoníku práce slouží rodičovská dovolená k prohloubení péče o dítě a zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. (Česko, 2007)

Dle zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře pobírá v době rodičovské dovolené rodič, který řádně a celodenně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, dávku státní sociální podpory – rodičovsky příspěvek. (Česko, 1995)

Ve všech státech EU je tedy garantován rovný přístup k rodičovské dovolené. V průměru však ve státech západní Evropy odchází na rodičovskou dovolenou 1-2% otců. Nejčastěji uváděnými důvody stále zanedbatelného podílu otců na rodičovské dovolené jsou finance a přetrvávání tradičních hodnot. Výjimkou jsou skandinávské státy, kde je participace otců na péči o děti zdaleka nejvyšší. (Nešporová, 2005, s. 8)

.

1.3 Slučitelnost pracovních a rodinných rolí

Dle Plasové (in Winkler a Klimplová, 2010, s. 33) lze slučitelnost rodinného a pracovního života definovat jako nalezení a zajištění určitého stupně fungující a přijatelné kombinace placené a neplacené práce. Placená práce přitom představuje povinnosti v zaměstnání a neplacenou se myslí práce v domácnosti a péče o závislé osoby. Harmonizaci práce a rodiny je rovněž možné popsat jako formu konfliktu rolí, kdy tlaky sfér rodiny a práce jsou v některých ohledech navzájem neslučitelné.

V rámci individuální oblasti znamená harmonizace rodiny a práce „komplexní systém voleb, jenž zahrnuje paralelní a vzájemně provázaná rozhodnutí o míře a formě účasti partnerů na trhu práce, rozhodnutí o způsobu zajištění péče o děti, rozhodnutí o dělbě pečovatelské a domácí práce a v souvislosti s tím i volby o uspořádání genderových vztahů mezi partnery.“ (Sirovátka, Bartáková, 2008, s. 69)

2 SITUACE ŽEN NA TRHU PRÁCE

Přes veškeré změny směrem k rovnosti žen a mužů v ČR stále platí, že ženy na českém trhu práce musí čelit různým formám diskriminace. Mateřská role tuto situaci žen ještě ztěžuje. Hlavní úlohou této kapitoly je poukázat na problematiku postavení žen na trhu práce, na nerovné šance, na znevýhodnění spojené s mateřstvím. Dále se věnuje situaci žen při návratu na trh práce po rodičovské dovolené a ukazuje situaci těchto žen na lokálním trhu práce ve Zlínském kraji.

2.1 Postavení žen na trhu práce v ČR

Zaměstnanost českých žen patřila a stále patří k nejvyšším na světě – to znamená, že až na výjimky všechny naše ženy pracují. Ženy dlouhodobě tvoří kolem 45% pracovních sil v ČR (Maříková in Šindlerová, 2005, s. 5), ve 2. čtvrtletí v roce 2011 to bylo 57,1% . (Český statistický úřad, ©2012a)

„Relativně vysoká participace českých žen na trhu práce je podporována i faktory jako je nadále přetrvávající ekonomická nutnost jejich aktivity (potřeba druhého příjmu do domácnosti), ale i rostoucí aspirace žen ve vztahu k trhu práce a vlastní pracovní kariéře související s jejich rostoucí vzdělaností a individualizací životních drah.“ (Bartáková, 2008, s. 10). Dlouholetá tradice pracovní participace českých žen však nevedla k vyrovnání pozice mužů a žen na pracovním trhu a k rovnoměrnějšímu přerozdělení neplacené práce a péče mezi muže a ženy. Reprodukce a zátěž s ní spojená se i nadále odráží téměř výhradně do pracovních kariér žen a ženy s dětmi jsou znevýhodněné ve svém působení na pracovním trhu oproti mužům (s dětmi i bez nich) a oproti ženám bezdětným. (Bartáková, 2008, s. 11)

Ženy v ČR pracují téměř výhradě na plné pracovní úvazky, jak uvádí Český statistický úřad (©2012a) - Česká republika patří k zemím s mimořádně vysokým podílem pracujících s úvazkem na plnou pracovní dobu. Ve 2. čtvrtletí 2011 pracovalo na kratší úvazek v naší republice 4,7 % všech osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním, tj. po Bulharsku a Slovensku třetí nejnižší podíl v rámci celé Evropské unie. Přitom však v Bulharsku i na Slovensku je míra zaměstnanosti podprůměrná. Podíl mužů pracujících na částečný úvazek byl přitom v ČR vůbec nejvyšší, podíl žen dosáhl třetí nejmenší hodnoty EU.

Zvláště u žen se ukazuje vysoký rozdíl podílu částečných úvazků na celkové zaměstnanosti. V řadě zemí původní patnáctky využívá vysoký počet žen možnost

pracovat na kratší pracovní dobu, a to zejména v Nizozemsku (více než tři čtvrtiny pracujících žen ve věku 15-64 let). V dalších čtyřech zemích přesáhl podíl kratších úvazků 40 % celkového počtu pracujících žen. (Český statistický úřad, ©2012a)

Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU ve 2. čtvrtletí 2011

Země	v %		
	Celkem	Muži	Ženy
EU 27	18,8	8,1	31,6
Belgie	25,1	9,2	44,1
Bulharsko	2,3	2,1	2,6
Česká republika	4,7	1,8	8,6
Dánsko	25,8	14,3	38,3
Německo	25,9	9,2	45,2
Estonsko	9,5	4,7	14,3
Irsko	22,7	11,9	34,8
Řecko	6,2	4,0	9,5
Španělsko	14,0	6,0	23,9
Francie	17,8	6,7	30,0
Itálie	15,3	5,5	29,5
Kypř	8,6	5,8	12,0
Lotyšsko	8,5	7,2	9,7
Litva	7,7	6,1	9,3
Lucembursko	18,1	4,0	36,3
Maďarsko	6,5	4,6	8,7
Malta	12,0	5,5	24,5
Nizozemsko	48,5	24,2	76,4
Rakousko	24,4	7,8	43,8
Polsko	7,2	4,7	10,3
Portugalsko	9,7	6,6	13,1
Rumunsko	9,4	8,7	10,3
Slovinsko	9,1	6,8	11,8
Slowensko	4,0	2,7	5,7
Finsko	13,6	8,8	18,8
Švédsko	24,9	12,2	38,9
Spojené království	25,5	11,1	42,1

Zdroj: Eurostat-LFS (Výběrové šetření pracovních síl)

Obr. 1. Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU ve 2. čtvrtletí 2011.

Zdroj: Český statistický úřad, 2012

Ženy jsou zároveň stále považovány za hlavní vykonavatelky neplacené práce a péče – a to jak v případě péče o malé děti, tak např. i v případě péče o staré a nemohoucí členy rodiny.

Ze šetření na téma „Sladění rodinného a pracovního života“ (AHM 2010) vyplývá, že téměř ve všech sledovaných druzích péče převažují ženy nad muži. Ve dvou nejčtenějších případech péče dosáhl index počtu žen k počtu mužů ve skupině pečujících o vlastní dítě do 15 let 111,3 a u péče o nemocnou osobu nad 15 let a osoby v pokročilém věku připadalo na 100 pečujících mužů dokonce 146 žen. (Český statistický úřad, ©2012b)

Počet osob poskytujících péči podle druhu této péče

Druh péče	v tis.		
	Celkem	Muž	Žena
15-64letí úhrnem	7399,5	3743,5	3656,0
z toho o:			
dítě mladší 15 let v domácnosti	1863,9	882,1	981,8
jiné dítě mladší 15 let	143,6	71,1	72,5
nemocnou/postiženou/starší osobu	291,0	118,2	172,9
kombinace péče o dítě mladší 15 let v domácnosti a jiné dítě mladší 15 let	86,0	44,9	41,1
kombinace péče o dítě mladší 15 let v domácnosti a nemocnou/postiženou/starší osobu	59,3	20,2	39,2
kombinace péče o jiné dítě mladší 15 let a nemocnou/postiženou/starší osobu	23,2	7,3	15,9
kombinace všech tří péčí	9,6	4,2	5,4
žádná péče	4922,1	2595,1	2327,0

Obr. 2. Počet osob poskytujících péči podle druhu této péče.

Zdroj: Český statistický úřad, 2012

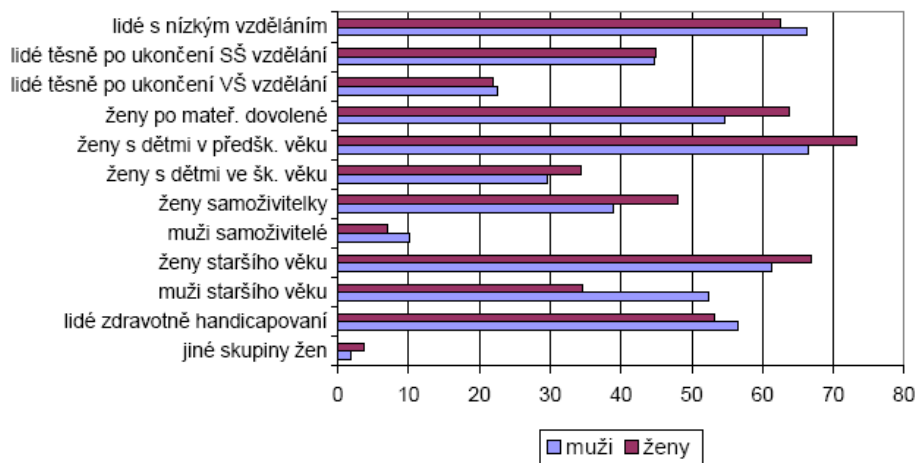
Na českém trhu práce funguje ze strany zaměstnavatelů stereotyp zaměstnanice – ženy a zaměstnanec – muž. Ženská pracovní síla bývá považována za méně kompetentní a méně výkonnou v porovnání s mužskou pracovní silou, za méně stabilní, málo perspektivní bez ohledu na skutečné chování konkrétních žen a jeho výsledky. Trh práce v České republice funguje stále spíše dle stereotypních názorů a představ než podle ohodnocení schopností a skutečného výkonu jedince. Svět placené práce je v naší společnosti stále světem mužským, fungujícím a zkonstruovaným dle mužských potřeb, zájmů a možností. Ženy v něm mají zákonitě i nadále těžší podmínky při nástupu do práce, při svém odborném růstu a rozvoji kariéry v porovnání s muži, stejně jako v platovém ohodnocení. Ženy jsou častěji než muži nuceny volit mezi prací a rodinou, zatímco muž může být bez větších problémů jak „dobrý“ otec, tak výkonný pracovník. Muž se může „nerušeně“ věnovat svému povolání, případně budovat kariéru, u žen přichází budování kariéry v úvahu zpravidla nejdříve tehdy, když jsou děti schopny se o sebe postarat. Problém stírání nerovností na trhu práce je tak úzce spojen s problémem stírání genderových nerovností mimo tuto sféru – tj. v rodině a domácnosti. Nerovnosti na trhu práce tedy bezprostředně souvisí s rozdělením genderových rolí ve sféře soukromé, s dělbou práce v domácnosti a s dělbou péče o dítě/děti. Přetrvávající genderové nerovnosti v naší společnosti ovšem rovněž souvisejí s vnímáním ženy, která stále ještě nebývá vnímána jako individuum, nebývá oceňována dle svých individuálních schopností a kvalit, nýbrž dle

zevšeobecňujících genderových schémat – resp. na základě přetrvávající genderové stereotypizace. (Maříková in Šindlerová, 2005, s. 10)

2.2 Znevýhodnění žen na trhu práce spojeného s mateřstvím

Mateřská role zcela jistě ovlivňuje postavení ženy na českém trhu práce. Zaměstnavatelé se v případě žen nejčastěji obávají toho, že mladá doposud svobodná žena otěhotní. V případě, že má žena již děti, předjímají zaměstnavatelé její časté absence z důvodu péče o dítě i nižší pracovní výkon. Po návratu z rodičovské dovolené pak kvalifikace ženy nebývá zpravidla považována za dostatečnou z důvodu jejího zastarání či „zamrznutí“. Touto optikou se pak ženská pracovní síla stává pro mnohé zaměstnavatele riziková a nevýhodná. (Maříková in Čermáková et al., 2002, s. 63)

Dle průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce zpracovaného pro MPSV (2003) jsou za skupiny znevýhodněné na trhu práce považovány ženy s dětmi v předškolním věku, lidé s nízkým vzděláním, ženy staršího věku, ženy po mateřské dovolené, lidé zdravotně handicapovaní. Mezi pěti skupinami, které jsou považovány za nejvíce znevýhodněné na trhu práce, jsou tři skupiny žen, ale žádná, která by naopak zahrnovala výhradně muže – viz následující graf. (Křížková, Hašková, 2003, s. 10)



N muži= 521

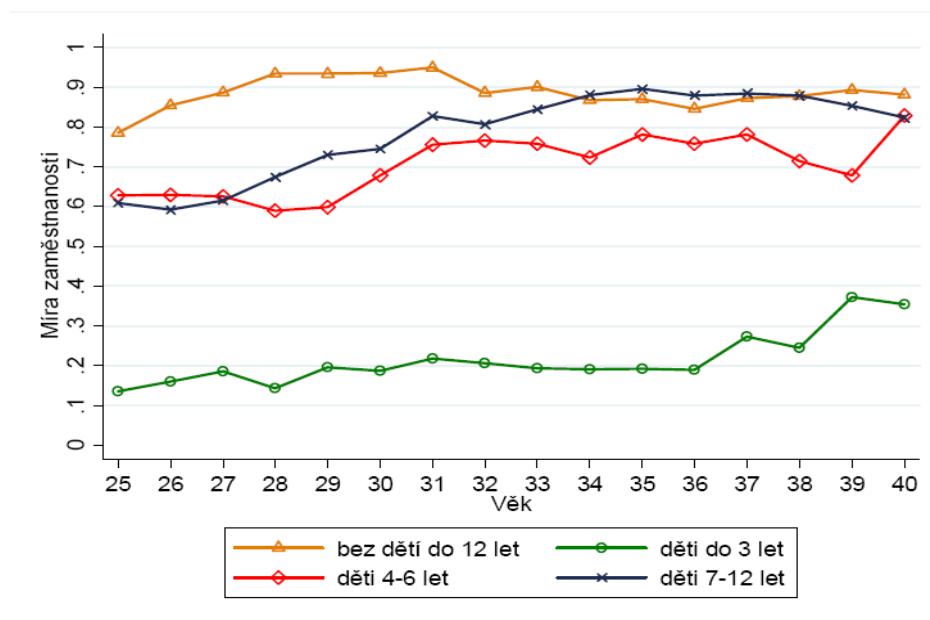
N ženy= 545

Obr. 3. Znevýhodněné skupiny na trhu práce.

Zdroj: Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, 2003

„Mateřství/rodičovství ovlivňuje jak ženskou, tak i mužskou pracovní sílu, avšak s rozdílným výsledkem. Muži s dětmi, ve srovnání s muži bez dětí, vykazují kontinuálnější pracovní trajektorie zpravidla na plný pracovní úvazek, a pokud mají alespoň jedno malé dítě do 6 let, mají zpravidla vyšší míry zaměstnanosti než ostatní muži (OECD 2002). Narození dítěte tedy posiluje pozici muže na trhu práce, což koresponduje s tradičně připisovanou rolí muže jakožto živitele rodiny. Míry zaměstnanosti žen s dítětem pod 6 let jsou naopak vždy nižší než u žen, které nemají žádné dítě mladší 6-ti let.“ (Bartáková, 2008, s. 74)

Že má negativní vliv na pracovní zapojení českých žen přítomnost dítěte, ilustruje níže uvedený graf. Ten ukazuje míru zaměstnanosti žen dle věku nejmladšího dítěte v domácnosti (nejmladší dítě v rodině je z hlediska potenciální zaměstnanosti matky nejvýznamnější faktor). Z dat v grafu je patrné, že míra nezaměstnanosti matek dětí je nejvyšší ve věku do 3 let nejmladšího dítěte, a u matek starších dětí pak postupně klesá. Nižší míra zaměstnanosti žen je tedy zjevná především do 4. roku věku nejmladšího dítěte. (Kališková, Mních, 2012, s. 7). Znevýhodnění žen na trhu práce spojeného s mateřstvím je tedy očividné.



Obr. 4. Míra zaměstnanosti žen podle věku nejmladšího dítěte: ČR (2007).

Zdroj: Kališková, Mních, 2012

2.3 Znevýhodnění žen-matek při vstupu na trh práce

Ve srovnání s ostatními zeměmi výrazně nadstandardní délka rodičovské dovolené v kombinaci s nízkou podporou institucionální péče o malé děti posiluje model, ve kterém ženy na dlouhou dobu zcela přerušují pracovní dráhu a setrvávají doma v ekonomické závislosti na partnerech. Přibližně zůstává doma s dítětem až do 3 let věku 80 % žen (do 2 let dítěte 92 % a do jednoho roku 95 %). (Bartáková, 2008, s. 32) Po uplynutí maximální délky rodičovské dovolené zůstává doma necelá třetina žen (Kuchařová et al., 2006, s. 22). Podíl ekonomicky aktivních žen s malými dětmi je v ČR jedním z nejnižších, přestože Česká republika náleží k zemím s vysokou zaměstnaností žen. Mezi ženami s nejmladším dítětem ve věku do 5 let vykonává placenou činnost pouze 35,1 %, přičemž Evropský průměr činí 59,7 % (EU-27). Srovnatelně nízká je zaměstnanost žen s malými dětmi pouze v Maďarsku (36,4 %) a na Slovensku (37,9 %). (Eurostat, ©2013)

Průzkumy zaměřené na návrat žen po rodičovské dovolené ukazují, že k původnímu zaměstnavateli nastupuje zpět přibližně polovina žen. Jako důvod, proč ženy nenastoupily zpět k původnímu zaměstnavateli či u něj pracovaly méně než 3 měsíce, uvádějí ženy mimo jiné také diskriminaci. 14 % žen uvedlo, že jim zaměstnavatel dával zřetelně najevo nezáměr o ně či jejich práci, 20 % dotazovaných označilo návrat z hlediska chování zaměstnavatele za problémový až velmi problémový. (Kuchařová et al., 2006, s. 33) Průzkum, který si od společnosti Ipsos-Tambor nechala zpracovat o.p.s. Gender Studies pak uvádí, že z 650-ti respondentek (matky dětí do deseti let) se s diskriminací z důvodu rodičovství v zaměstnání či při jeho hledání setkalo 54% žen. (Gender studies, ©2009, s. 25)

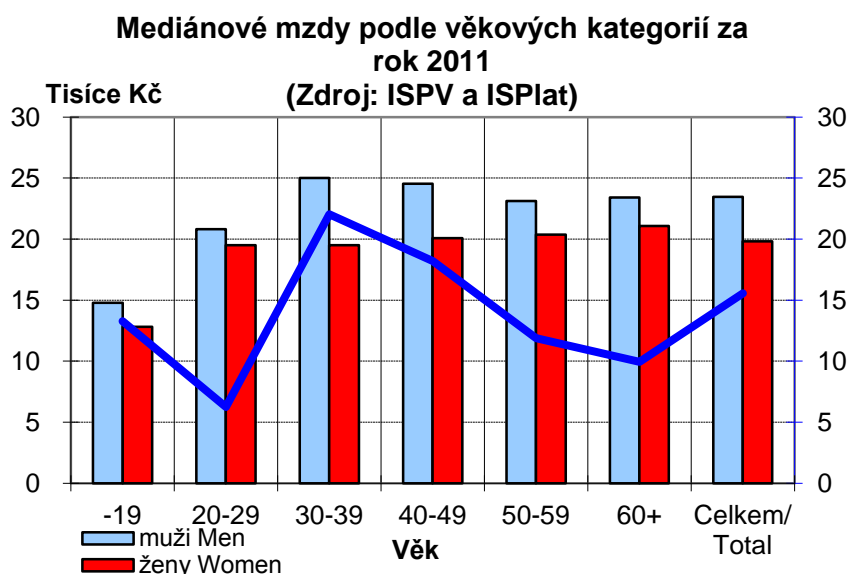
Sonda „Mladé rodiny“ (2006) poukazuje mj. na vliv počtu dětí na postavení rodiče na trhu práce po rodičovské dovolené. Rodiče se dvěma a více dětmi častěji uvedli, že mají problémy znovu nastoupit do zaměstnání než rodiče s jedním dítětem, a rovněž vykazují téměř trojnásobný podíl na nezaměstnanosti vzápětí po rodičovské dovolené. (Bartáková, Kulhavý, 2007, s. 62)

2.4 Příjmové znevýhodnění žen s dětmi

Pracovní podmínky českých žen nedosahují úrovně podmínek českých mužů. Na českém pracovním trhu (v praxi) nejsou dodržovány úmluvy o rovných příležitostech žen a mužů, které byly v souvislosti s připravovaným vstupem do EU Českou republikou přijaty, a to

v přístupu ani v zacházení v zaměstnání. Tyto nerovnosti jsou nejvíce patrné v příjmových rozdílech. „Mzdové rozdíly mezi muži a ženami se pohybují v rozmezí 30-50%, a to i na stejných pozicích podle klasifikace zaměstnání, což je míra, která naprosto jasně dokazuje existenci diskriminačních praktik na českém trhu práce.“ (Křížková in Čermáková et al., 2002, s. 23)

Jak ukazují data Českého statistického úřadu (2012) - muži mají vyšší mediánovou mzdu než ženy, a to jak podle všech kategorií zaměstnání, tak podle vzdělání – viz graf níže.



Obr. 5. Mediánové mzdy podle věkových kategorií za rok 2011.

Zdroj: Český statistický úřad, 2012

Na ženy na českém trhu práce, zvláště pak na ženy s rodinou, je pohlíženo jako na velmi nejistou a neperspektivní pracovní sílu. Ženy tak tuto svou situaci řeší často tím, že sleví ze svých požadavků na pracovní pozici a přistoupí na mnohem menší mzdu než muži. (Křížková in Čermáková et al., 2002, s. 23).

Že matky vydělávají méně peněz, než otcové dokazuje i průzkum na portálu MujPlat.cz, který zastřešuje Středoevropský institut pro výzkum práce/Central European Labour Studies Institut (CELSI). Dle tohoto průzkumu pracující matky v České republice vydělávají méně než jejich kolegyně bez dětí a platy otců jsou v ČR v průměru vyšší než platy bezdětných mužů. Průzkum ukázal, že ženy s dětmi mají v průměru nižší platy než ženy bez dětí, a to téměř bez ohledu na věk. Až v případě žen starších 50 let se rozdíly

dorovnávají a ženy – matky vydělávají o několik stovek měsíčně více než jejich bezdětné kolegyně. Největší rozdíly mezi platy žen s dětmi a bez nich jsou vidět ve věku 30-39 let, tedy ve věkové skupině kdy hraje významnou roli výchova ještě malých dětí. V případě mužů – otců ukazují statistiky pravý opak. Muži-otci vydělávají během své celé kariéry více, než jejich kolegyně bez dětí. (Martišková, 2013)

2.5 Situace na lokálním trhu práce – Zlínský kraj

Zlínský kraj byl ustanoven 1. ledna 2000 na základě ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků. Vznikl sloučením okresů Zlín, Kroměříž, Uherské Hradiště a Vsetín. Jednotlivé okresy se nachází v jihovýchodní části Moravy a jejich celková rozloha činí 3 964 km². Zlínský kraj má celkem 304 obcí. (Zlínský kraj, ©2012)

Dle informací úřadu práce byla k 31. 12. 2011 míra nezaměstnanosti ve Zlínském kraji 9,4%, což je o 0,8% vyšší než celorepublikový průměr (8,6%). (Zlín, ©2012)

K ilustraci problematiky zaměstnávání žen po RD ve Zlínském kraji níže uvádíme tabulku (data poskytnutá Úřadem práce ve Zlíně), ve které je uveden jednak celkový počet uchazečů o zaměstnání ve Zlínském kraji a dále počet uchazečů o zaměstnání osob pečujících o dítě do 15 let. Z daných čísel vidíme, že uchazeči o zaměstnání, kteří pečují o dítě do 15 let, tvoří 15,4% osob z celého Zlínského kraje.

Tab. 1. Počet uchazečů o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání pečujících o dítě do 15 let k 31. 12. 2011.

	Kroměříž	Uherské Hradiště	Vsetín	Zlín	KRAJ	
	Počet	Počet	Počet	Počet	Počet	Podíl
Uchazeči celkem	6181	6741	8135	8361	29418	100.0
z toho uchazeči pečující o dítě do 15 let	1097	938	1502	995	4532	15.4

Zdroj: Úřad práce Zlín, vlastní zpracování

Pokud se pak dále podíváme na věk uchazečů o zaměstnání, nejvíce je zastoupena kategorie věku 30-34 let, a 35-39 let. Tato čísla mohou být způsobena právě tím, že v tomto věku se vrací ženy pro rodičovské dovolené zpět na trh práce nebo mají ještě malé děti, což je jak jsme uváděli v kapitole 2. 1. určitým způsobem handicapuje.

Tab. 2. Věková struktura uchazečů o zaměstnání pečujících o dítě do 15 let k 31. 12 .2011

	KM	UH	VS	ZL	KRAJ	
	Počet	Počet	Počet	Počet	Počet	Podíl
do 19 let	3	1	3	2	9	0.2
20-24 let	43	22	55	35	155	3.4
25-29 let	143	125	172	109	549	12.1
30-34 let	323	288	414	334	1359	30.0
35-39 let	322	309	424	314	1369	30.2
40-44 let	169	126	266	134	695	15.3
45-49 let	73	53	120	57	303	6.7
50-54 let	19	12	36	8	75	1.7
55-59 let	2	2	12	2	18	0.4
nad 60 let	0	0	0	0	0	0.0
celkem	1097	938	1502	995	4532	100

Zdroj: Úřad práce Zlín, vlastní zpracování

3 SLUČOVÁNÍ PRACOVNÍ A RODINNÉ ROLE ŽENY

V této kapitole se budeme věnovat opatřením směřujících ke zvýšené ochraně žen-matek a různým formám sladění práce a rodiny.

V současné době se stále diskutuje o slučitelnosti dvou „kariér“ zaměstnání a rodiny. Harmonizace práce a rodiny má dva aspekty - zmírňování konfliktů a obohacení mezi oblastí pracovního, rodinného a osobního života. Až do nedávné doby převažoval názor, že jednatelce má k dispozici jen omezené množství zdrojů a energie, a účast na více rolích tudíž znamená soutěžení o tyto omezené zdroje, čímž způsobuje psychickou tíseň a vypětí. Ovšem v průběhu posledního desetiletí se začal uplatňovat pohled v duchu pozitivní psychologie, a sice že účast ve vícečetných rolích může mít pozitivní a posilující efekt na jednatelce. Zkušenosti v jedné roli mohou produkovat pozitivní zkušenosti a výsledky v jiné roli. (Poelmans, Caligiuri, 2008, s. 3-5). S tímto názorem se ztotožňujeme, a domníváme se, že práce a rodina by neměly stát proti sobě, ale mohou se vzájemně doplňovat.

3.1 Slučování pracovní a rodinné role dle MPSV

Péčí a podporou rodiny, a také problematikou slučování pracovní a rodinné role se zabývají rezortně jednotlivá ministerstva České republiky. Z pohledu slučování pracovní a rodinné role nabízí nejvíce opatření Ministerstvo práce a sociální věcí, odbor rodinné politiky. Dle MPSV je předpokladem lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí zejména existence opatření pracovněprávní povahy a existence finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti (zejména do tří let jejich věku, předškolního a mladšího školního věku dítěte). (MPSV, ©2013)

Podpora slučitelnosti profesních a rodinných rolí může zlepšit postavení žen na trhu práce. Důležitá je však informovanost žen o těchto opatřeních, jelikož ženy díky neznalosti mnohdy ani nevědí, že mohou o některá opatření požádat. I z tohoto důvodu považujeme za důležité se o těchto opatřeních zmínit a níže uvádíme v zestručněné podobě Opatření směřující ke zvýšené ochraně a zvýhodnění žen-matek a mužů-otců v pracovněprávních vztazích, a u některých přidáváme komentáře. V plném znění lze pak tato opatření nalézt na internetových stránkách ministerstva práce a sociálních věcí. (MPSV, ©2013)

3.1.1 Mateřská dovolená

Zaměstnankyni (matce) přísluší v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

3.1.2 Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu o jaký o nich požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

3.1.3 Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené

V době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, může zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou. Rodičovskou dovolenou mohou zaměstnankyně i zaměstnanec čerpat současně.

Za situace, kdy oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou současně, hmotné zabezpečení nebo dávky přísluší jen jednomu z nich. Ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené platí obdobně při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

3.1.4 Pracovní volno

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance/-kyně 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, popřípadě se podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance/zaměstnankyně. Po tuto dobu nepřislouží zaměstnanci/-kyni náhrada mzdy nebo platu, ale má nárok na dávku nemocenského pojištění upravenou zvláštními předpisy.

Tuto formu pomoci slučování rodinných a pracovních povinností využívají dle Haškové, Linkové (in Čermáková, 2002 s. 48) v daleko větší míře ženy než muži. Tato skutečnost zpětně negativně ovlivňuje jejich pozici na trhu práce. Tato pozice je právě z důvodů

vyšších absencí matek a očekávání absencí do budoucna u mladých bezdětných žen, oslabena.

3.1.5 Úprava pracovní doby

Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců/zaměstnankyň do směn též k potřebám zaměstnankyň/-ců pečujících o děti. Požádá-li zaměstnankyně/-ec pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně/-ec, která/ý prokáže, že převážně sama/sám dlouhodobě soustavně pečuje o osobu, která se podle zvláštního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II, III nebo IV, o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět jejich žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zaměstnavatel je přitom povinen vytvářet takové podmínky, aby takovým žádostem mohlo být vyhověno.

Tato forma pomoci je často obcházenou povinností zaměstnavatele. Přestože jsou některé úpravy pracovní doby považovány za vhodné pro harmonizaci pracovních a rodinných povinností, v ČR jsou využívány pouze sporadicky. Ačkoliv by zhruba polovina českých žen chtěla během předškolních let pracovat na částečný úvazek, ne každá takovou možnost dostane. (Hašková, Linková in Čermáková, 2002, s. 46)

3.1.6 Pružná pracovní doba

V zájmu lepšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnanců/-kyň může zaměstnavatel uplatňovat pružnou pracovní dobu, a to také pouze na některých pracovištích, popřípadě u některých zaměstnanců. Při uplatňování pružné pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Mezi tyto dva časové úseky stanovené zaměstnavatelem je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na svém pracovišti. Na zavedení pružné pracovní doby nevzniká právní nárok.

3.1.7 Převedení na jinou práci

Koná-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu práci, kterou nesmějí být tyto zaměstnankyně zaměstnávány nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství anebo mateřství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci přednostně v rámci pracovní smlouvy, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako

na dosavadní práci. Není-li možné dosáhnout účelu převedení zaměstnankyně v rámci pracovní smlouvy, může ji zaměstnavatel převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, přičemž zaměstnavatel je povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro zaměstnankyni vhodná vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu a pokud možno i její kvalifikaci. Požádá-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu nebo kojící zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

3.1.8 Pracovní cesty a přeložení

Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku osmi let a osamělé zaměstnankyně/zaměstnanci pečující o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

3.1.9 Práce konaná doma

V pracovní smlouvě lze sjednat, že pracovník nebude konat pro zaměstnavatele práci na pracovišti zaměstnavatele, ale za podmínek stanovených v pracovní smlouvě např. doma v pracovní době, kterou si zaměstnanec sám rozvrhne.

3.1.10 Zákaz některých prací

Ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství, přičemž Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány ženám, které kojí, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu.

Těhotná žena nesmí být zaměstnávána též pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství ze zdravotních příčin tkvících v její osobě. To platí obdobně o ženě, která kojí a matce do konce devátého měsíce po porodu.

3.1.11 Přestávky na kojení

Zaměstnankyni, 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 nebo platu ve výši průměrného výdělku.

3.1.12 Rozvázání pracovního poměru

Výpovědí může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské nebo rodičovské dovolené a se zaměstnancem na rodičovské dovolené jen zcela výjimečně a to v případech, které jsou blíže uvedeny v Zákoníku práce.

Role rodinné politiky při tlumení konfliktu práce – rodina je však složitá. Stát jako hlavní realizátor rodinné politiky nemůže soukromým firmám přikázat např. vyplácet zaměstnancům vysoké mzdy, umožnit zaměstnancům pracovat na zkrácenou pracovní dobu či poskytovat jesle pro jejich děti. Přílišná ochrana zaměstnanců totiž snižuje zisky firem a v konečném důsledku může zaměstnancům uškodit tím, že povede k bankrotům a propouštění, v lepším případě k přesunu pracovníků do šedé ekonomiky. Proto je třeba při rozhodování o míře jejich ochrany brát v úvahu potřeby firem čelících tvrdé konkurenci. (Štěpánková, 2002, s. 24)

3.2 Formy slučování práce a rodiny

Bezkonfliktní sladění rodiny a práce je ideálem snad každého rodiče. Věnovat se práci i rodině je složité a tak se nabízí otázka jak rozdělit svou pozornost a svůj čas mezi tyto dvě složky. Každá žena na mateřské dovolené by si měla udržovat kontakt se svou profesí, se svým zaměstnáním a sledovat vývoj. Pokud již ví, že se z nějakého důvodu nevrátí zpět do předchozího zaměstnání, měla by zavčas přemýšlet o nových možnostech, rekvalifikaci, kurzech, měla by si zjistit, zda zaměstnavatel umožňuje nějaká opatření pro sladění rodinného a pracovního života jako je např. pružná pracovní doba či benefity a požádat o ně. V případě, že taková opatření sám nenabízí, měla by zkusit o tyto opatření požádat.

Sladit sféru zaměstnání a rodiny není jednoduché. Toto sladění je ovlivněno spoustou faktorů – zda je matka samoživitelka, zda má podporu v partnerovi a rodině, nabídkou jeslí a školek či jiných zařízení pro hlídání dětí, zda musí dojíždět apod. Nejschůdnějším řešením by mohla být kombinace různých forem rozložení pracovní doby nejlépe u obou rodičů. Níže jsou uvedeny možnosti, které se nabízí v našich podmínkách (Hašková, Linková in Čermáková et al., 2002, s. 33-38):

Pružná (klouzavá) pracovní doba, která se nejčastěji využívá v administrativě, na vedoucích a řídicích pozicích. Více je využívána ve státní či veřejné správě, než ve sféře podnikatelské. Výhodou je, že o posunu pracovní doby spolurozhodují sami zaměstnanci. Určitě by tedy bylo žádoucí, zavést tuto pružnou pracovní dobu všude tam, kde tomu

nebrání provozní důvody, jelikož zejména ženám by usnadnila jejich fungování v práci i rodině.

Řešením mohou být částečné úvazky, které využívají častěji ženy než muži, ale přesto u nás nejsou moc rozšířené. Představují výrazné riziko pro kvalifikovanou pracovní sílu z důvodu zpomalení pracovního postupu a kariéry. Nezaměstnané ženy s malými dětmi by často kratší pracovní úvazky přijaly, ovšem zaměstnavatelé tuto možnost nabízejí sporadicky. Problémem u částečných úvazků může být to, že snížení pracovního úvazku neznamená vždy adekvátní snížení pracovních povinností, a tak bývá spjato s přesčasovou prací. Také se občas nevyplatí z důvodu dojíždění, kdy náklady na čas a finance omezí výhody částečného úvazku.

Další možností by mohlo být stlačení pracovního týdne, které by se dalo kombinovat s pružnou pracovní dobou. Jednalo by se o čtyřdenní pracovní týden i za cenu prodloužení současné délky pracovního dne, tj. 9–10 hodinový, posléze 8–9 hodinový pracovní den po čtyři dny v týdnu. Snížení pracovního týdne o den znamená nárůst volna, které může být využito pro rodinu. Tato forma bohužel zatím není nabízena.

Sdílení pracovního místa je zatím velice málo rozšířená a preferovaná forma práce. Tento způsob spočívá v působení více pracovníků na jednom pracovním místě. Základem je, že dva lidé dobrovolně sdílejí povinnosti jednoho pracovního místa. Dalo by se o ní uvažovat tam, kde je dost zájemců o pracovní místa, která jsou však zároveň lukrativní. Při uspořádání 4 hod. + 4 hod. se nedosahuje tak vysoká produktivita práce a při uspořádání 6 hod. + 2 hod. je výhodná z finančního hlediska jen pro jednoho.

Určitým řešením je práce doma, ovšem pro ženy má i své nevýhody. Práce doma představuje pro ženy daleko větší zátěž z hlediska organizace práce, jelikož u nich dochází v daleko větší míře než u mužů k prolínání péče o děti a rodinu s jejich prací, což může, ale také nemusí být výhodou. Při této formě práce by musel partner být ochotný převzít alespoň část dne péči o děti a domácnost, aby nedocházelo k napětí a nervozitě. Neostré ohraničení práce pro peníze s péčí o rodinu a děti, prolínání práce s „volnem“, resp. s dobou, kdy ostatní zpravidla nepracují (večery, víkendy, noci) může vést k pocitu nespokojenosti a přetíženosti. Nevýhodou pro ženu je také omezení sociálních kontaktů, jelikož je připoutaná k domovu, zejména jsou-li děti malé.

I když zákon ukládá zaměstnavatelům povinnost vyhovět žádostem zaměstnankyň/-ců pečujících o dítě o zkrácení pracovní doby či její jinou úpravu, je vstřícnost zaměstnanců v tomto směru nízká. Poptávka po flexibilních pracovních formách je značná a zhruba pětina žen považuje nedostupnost flexibilních forem práce za největší zdroj obtíží při návratu z rodičovské dovolené. (Bartáková, Kulhavý, 2007, s. 49)

Zkrácené úvazky se podílejí na celkové zaměstnanosti v minimální míře. V roce 2011 na ně pracovalo pouze 9,4 % žen a 2,5 % mužů, což zemi řadí v případě obou pohlaví hluboko pod evropský průměr. V EU-27 pracovalo na zkrácený úvazek 32,1 % žen a 9 % mužů. V případě žen má nižší podíl zkrácených úvazků pouze Bulharsko (2,6 %), Slovensko (5,9 %) a Maďarsko (9,2 %), srovnatelná hodnota pak byla také v Litvě (10,5 %), Lotyšsku (10,9 %) a Řecku (10,2 %) - viz také tabulka na str. 18. (Eurostat, ©2013)

Podíl žen pracujících na zkrácený úvazek variuje podle míry dosaženého vzdělání. Nejčastěji na tento typ úvazku pracují osoby se základním vzděláním (12,0 %) a středním vzděláním (8,3 %). (Český statistický úřad, ©2012c)

4 VZDĚLÁVÁNÍ ŽEN NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Jak již bylo uvedeno v úvodu, bezproblémový návrat do zaměstnání a nižší nezaměstnanost vykazují především vzdělanější lidé. V této kapitole se tedy chceme věnovat významu dalšího vzdělávání, motivům a bariérám v účasti na dalším vzdělávání a možnostem vzdělávání, které se ženám na RD nabízí.

4.1 Postavení žen na trhu práce dle vzdělání

Dlouhodobější odloučení českých žen s malými dětmi od pracovního trhu může být čistě jejich volbou a výsledkem jejich preferencí ve smyslu plné osobní a dlouhodobé domácí péče o malé děti. V chování žen po rodičovské dovolené hrají klíčovou úlohu osobní hodnoty a preference těchto žen spojené se sférou rodiny a práce. Jinými slovy, pro chování žen je důležité, do jaké míry jejich ambice a preference směřují do sféry rodiny a péče o děti a do jaké míry jsou ženy orientovány i na další sféry, jako je placená práce/kariéra. Čím silnější je orientace i na sféru mimorodinnou a na seberealizaci v práci, tím jsou ženy ochotnější navracet se na trh práce v ranějším věku dítěte. Ukazuje se, že určitou hranicí jsou však dva roky věku dítěte, i když některé ženy se na trh práce vrací i dříve (alespoň částečně formou zkrácených úvazků, neformální pracovní činnosti či pokud se sebezaměstnávají). Role matky a potřeby malého dítěte, ale zůstávají vždy více méně v popředí. (Kuchařová et al., 2006, s. 11-28)

Jak uvádí Bartáková (in Sirovátka et al., 2006, s. 213) jedním z faktorů, který má vliv na rozdílnost preferencí žen ve vztahu k návratu na trh práce po rodičovské dovolené, je úroveň dosaženého vzdělání. Vzdělání má přitom rozhodující vliv zejména na rychlost návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené - ženy, pro které je výhodnější, aby byly na pracovním trhu, zpravidla inklinují k rychlejšímu návratu na trh práce. To potvrzuje skutečnost, že nejrychleji se po narození dítěte vrací do práce vysoce kvalifikované ženy. Lze tedy říci, že čím větší ztrátu snížení lidského kapitálu, devaluaci profesních znalostí a dovedností, hrozbu zhoršení pracovní pozice, snížení konkurenceschopnosti v oboru, ale i finanční těžkosti domácnosti setrvání na mateřské nebo rodičovské dovolené znamená, tím rychleji se žena snaží na trh práce navrátit.

Vztah úrovně vzdělání a preferencí žen ve vztahu k návratu na trh práce po rodičovské dovolené sice není zcela jednoznačný, nicméně vzdělání představuje určitý filtr společenských podmínek, které ovlivňují chování žen na trhu práce. Těmito podmínkami

se myslí např. výše mezd, dostupnost zaměstnání, možnosti seberealizace v zaměstnání, chování zaměstnavatelů, dostupnost žádoucích pracovních úvazků, riziko nezaměstnanosti apod. Je zřejmé, že tyto podmínky jsou pro ženy s různou úrovní dosaženého vzdělání rozdílné.

Míry zaměstnanosti jsou trvale vyšší u žen vzdělanějších než u žen z nižších vzdělanostních skupin (bez ohledu na přítomnost dítěte v rodině). Ve věkové kategorii 15-64 let je v ČR míra zaměstnanosti za rok 2011 u žen se základním vzděláním a bez vzdělání 27,8%, u žen se středním vzděláním bez maturity 68,1%, u žen se středním vzděláním s maturitou 66,8% a u žen s vysokoškolským vzděláním 74,8%. (MPSV, ©2011) Nejlepší pozici na trhu práce tedy mají ženy s vyšším vzděláním, které jsou lépe vybaveny k flexibilnímu přizpůsobení a udržení/získání kvalitnější pozice na pracovním trhu a udržení si pozice u původního zaměstnavatele. Rovněž mají vysokoškolačky větší potenciál být rovnocenným živitelem jako muž (nebo dokonce vydělávat více), což ovlivňuje smýšlení a ambice těchto žen, příp. i reálné rozdělení rolí s partnerem. Tyto ženy proto preferují nejrychlejší návrat na pracovní trh.

Na druhou stranu, preference žen se středním vzděláním a zejména žen s vyučením či základním vzděláním poměrně jednotně směřují do sféry rodiny, k roli matky. Tyto preference jsou ale do určité míry dány právě strukturálními podmínkami: zejména platovými nerovnostmi mužů a žen a vůbec horším postavením těchto žen s dětmi na trhu práce (tedy jejich omezenějšími šancemi), které jsou podle výpovědí těchto žen tím horší, čím nižší mají vzdělání a čím více mají dětí. (Kuchařová et al., 2006, s. 11-28).

Ženy s nižším vzděláním tedy více inklinují k pracovním přestávkám či úplnému opuštění trhu práce po narození dítěte oproti ženám vzdělanějším, které zůstávají na trhu práce výrazně častěji a mají tendenci pokračovat v plných pracovních úvazcích či pokračovat v kariéře alespoň formou částečných pracovních úvazků (Bartáková in Sirovátka et al., 2006, s. 213).

Podle výzkumu „Manželství, práce a rodina“ (2005) i obdobné sondy „Mladé rodiny“ (2006) vykazují bezproblémový návrat do zaměstnání především ti vzdělanější (74% vysokoškoláků ku 48% rodičů s nejnižším vzděláním). Rovněž se vysokoškolsky vzdělaní rodiče téměř nepotýkají s nezaměstnaností ani nezůstávají doma, tedy v neaktivitě po své (poslední) rodičovské dovolené.

4.2 Význam dalšího vzdělávání

Jednou z možností jak dosáhnout lepšího uplatnění na trhu práce a výhodnějších pracovních podmínek je další vzdělávání. Vzdělávání je jedním z činitelů sociálního začlenění na trh práce a v dnešním moderním světě je pro snadnější vstup na trh práce nezbytné. V globalizované společnosti je vyžadována co největší flexibilita, kvalifikovanost, znalosti, dovednosti a zkušenosti. K tomu je zapotřebí odpovídající úroveň vzdělání, kvalifikace a motivace k dalšímu vzdělávání a rozvíjení se. Častou příčinou nezaměstnanosti a zdrojem marginalizace pak je právě nedostatek vzdělání či zastaralá kvalifikace. (Sirovátka, 2009, s. 3-8)

V průzkumu “Vzdělávání dospělých v ČR” (2009) hovoří odborná veřejnost o důležité úloze vzdělávání v dospělosti. Současně však upozorňuje na to, že je u nás této problematice věnováno mnohem méně pozornosti než v zahraničí, kde se vzdělávání dospělých stalo nedílnou součástí aktivního života občanů a národní koncepce celoživotního vzdělávání dospělých bývají propracovanější. I laická veřejnost považuje vzdělávání v dospělosti jako důležitou hodnotu v profesním a společenském uplatnění člověka. Vzdělání v dospělosti je vnímáno jako nutnost dnešní doby zvláště v souvislosti s potřebou neustále aktualizovat své dovednosti a vědomosti tak, aby člověk obstál v životě profesním, společenském i soukromém. (Donath Burson-Marsteller, ©2009, s. 4)

4.3 Motivace vzdělávání

Velký sociologický slovník definuje motivaci jako „psychický stav vyvolávající činnost, chování či jednání zaměřující se určitým směrem.” (Velký sociologický slovník, 1996 s. 651) Po celý život si ji osvojujeme učním tak, že zpracováváme podněty a přetváříme je v pohnutky, čili motivy, vlastní činnosti. Jedná se o celoživotní potřebu sebeaktualizace (Drapela, 1997, s. 135)

Průzkum “Vzdělávání dospělých v ČR” (2009) uvádí, že nejsilnější vnitřní motivaci ke vzdělávání v dospělosti mají lidé ambiciózní (často mladší), kteří chtějí uspět ve svém profesním životě, a dále lidé s přirozeným zájmem o okolí a společnost. Vnější motivaci k dalšímu vzdělávání pak je bezesporu ztráta zaměstnání, příp. nejistota ohledně zaměstnání. Celkově nižší motivaci pak mají lidé se stabilní pracovní pozicí, lidé zabezpečení a pracovní výtížení. (Donath Burson-Marsteller, ©2009, s. 4). Dále tento průzkum uvádí, že

většina lidí souhlasí s tím, že vzdělávání v dospělosti je potřeba a jako motivační důvody uvádí následující (s.7):

- Udržet krok s dobou a být konkurenceschopný na trhu práce a ve společnosti.
- Dosáhnout svých profesních cílů.
- Otevřít si obzory a další možnosti.
- Mít „dobrý pocit“ z osobního rozvoje.
- Zajímavým způsobem využít svůj volný čas.

Objektivní potřeba dalšího vzdělání však nemusí odpovídat vnitřní motivaci dále se vzdělávat. Deklarovaná ochota účastnit se vzdělávání v dospělosti je relativně velká (zejména ve větších městech), ochota reálná je však nízká. I přes to, že většina lidí v dospělosti přisuzuje vzdělávání důležitost, se jich systematicky vzdělává pouze minimum. Většina lidí svou aktivitu odkazuje spíše do oblasti neformálního a zájmového vzdělání (četba více či méně odborných knih, sledování zpráv, tisku, hledání informací na internetu, samostudium atd.).

Jak bylo uvedeno již v kapitole 2.2. - délka rodičovské dovolené v kombinaci s nízkou podporou institucionální péče o malé děti posiluje model, ve kterém ženy na dlouhou dobu zcela přerušují pracovní dráhu a setrvávají doma - přibližně zůstává doma s dítětem až do 3 let věku 80 % žen. Jak uvádí Kuchařová et al. (2006, s. 22) tato doba se pak může prodloužit u dalších dětí a pracovní kariéry žen jsou pak s poměrně dlouhými přestávkami: 3-4 roky u jednoho dítěte, 5-6 let za sebou mimo trh práce u vyššího počtu dětí. Pouhých 1-2% žen zůstává doma jen do cca půl roku dítěte – tj. minimální dobu.

Právě faktory pramenící z nadstandardně dlouhé RD jako je ztráta kontaktu se svou prací, nízké sebevědomí, zastaralá kvalifikace apod. mohou být motivem ke vzdělávání žen v průběhu RD. Ženy po RD jsou na trhu práce zařazovány mezi „ohrožené skupiny na trhu práce“ a právě obava z návratu do zaměstnání může být často motivem k návštěvě vzdělávacích kurzů. Otázkou motivace vzdělávání žen v průběhu RD (v oblasti kurzů zaměřených na trh práce) se mj. zabývá praktická část této diplomové práce.

4.4 Bariéry vzdělávání

Bariérou je každá překážka v uskutečňování určitého cíle (Geist, 1992, s. 40). Je to obecné pojmenování pro nějakou překážku a to jak v konkrétních tak přenesených významech, něco hmotného či nehmotného co stojí v cestě a musí se překonat.

V roce 2009 provedla společnost Donath Burson-Marsteller ve spolupráci s Asociací vzdělávání dospělých ČR a společností Factum Invenio průzkum "Vzdělávání dospělých v ČR", a jako nejzásadnější bariéry vzdělávání v dospělosti uvádí následující:

- Nedostatek financí – jako jedna z největších překážek je uváděn nedostatek financí. Tuto bariéru jmenovali zejména lidé bez práce či matky na mateřské dovolené. Tito lidé mají relativně silnou potřebu dalšího vzdělávání, mají dostatečné časové možnosti ovšem často omezené finanční prostředky.

- Nedostatek času - je dán zejména dobou (shon), velkým problémem je pak zejména pro zaměstnané lidi.

- Nedostatek motivace (lenost) – tuto bariéru pocítují lidé zejména v menších městech. Tito lidé necítí potřebu dále se vzdělávat, důležitost dalšího vzdělávání je zde relativně nižší.

- Náročnost vzdělávání – týká se např. starších lidí v oblasti technologie (rychlost vývoje převyšuje schopnost staršího člověka na tak rychlý vývoj reagovat – což může vést k pocitu vyřazenosti a nechuti učit se novým věcem).

- Nedůvěra v efektivnost dalšího vzdělávání při hledání práce – zejména u starších lidí se objevuje určitá skepse k tomu, že jim další vzdělávání může pomoci najít práci. Tato nedůvěra je u starších lidí (zejména ve větším městě) spojena s tendencí se podceňovat a nízkým sebevědomím.

- Nízká informovanost – nedostatek informací o dalším vzdělávání může být také pro některé lidi překážkou (Donath Burson-Marsteller, ©2009, s. 16).

U žen na RD může dojít k situaci, kdy chtějí pokračovat v dalším vzdělávání, ovšem brání jim v tom právě určité překážky jako např. nemožnost hlídání dětí, finance, čas, nízká opora v rodině, špatné svědomí vůči dětem, dojíždění apod. Možným překážkám bránícím ženám na RD v dalším vzdělávání (v případě této DP se jedná o kurzy zaměřené na trh práce) se mj. věnuje praktická část této diplomové práce.

4.5 Možnosti vzdělávání

Jednou z možností vzdělávání je využít některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). „Aktivní politika zaměstnanosti je podmnožinou politiky trhu práce a politiky zaměstnanosti. Primárně je zaměřena na prevenci nezaměstnanosti těch osob, které se nacházejí v rizikových skupinách (viz. § 33 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), zamezení jejich sociální exkluze a pokud už se ocitnou v pozici nezaměstnaných, snaží se o jejich návrat na trh práce. Mezinárodní organizace práce (ILO) definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako účelné vládní zásahy s cílem přímo či nepřímo ovlivňovat výši zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin na trhu práce. APZ je jen jednou z mnoha realizovaných intervencí pro podporu nabídky či poptávky po pracovní síle, jejichž vzájemnou nerovnováhu není schopen trh řešit sám. Intervencemi se stát snaží zajistit pracovní příležitosti či rovnoměrně redistribuovat nezaměstnanost mezi sociální skupiny. Cílem je především redukce ekonomických a sociálních nerovností a konfliktů, které vyvolávají společenské problémy.“ (Aghová, 2011)

Nástroje aktivní politiky:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa (SÚPM)
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Dle Hory a Sirovátka (2012, s. 16) se programů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) účastní více ženy oproti mužům. Celkově je v rekvalifikacích, v SÚPM (společensky účelná pracovní místa), v podpoře SVČ (samostatně výdělečná činnost) a v programech ESF o něco vyšší podíl žen než mužů.

Z nástrojů APZ využívají ženy nejvíce již jmenované rekvalifikace (43,3%). Z rizikových skupin nezaměstnaných je pak do APZ do všech programů nejčastěji zařazována skupina rodičů pečujících o děti do 15 let (Hora, Sirovátka, 2012, s. 22).

Z výše uvedeného se tedy dá usoudit, že ženy a rodiče pečující o děti do 15 let (což jsou většinou ženy) se prostřednictvím programů APZ snaží o změnu či obnovu své kvalifikace.

Tento úsudek také potvrzuje průzkum „Rodina a zaměstnání VI“, ve kterém pociťuje potřebu obnovovat či rozšiřovat své znalosti dalším vzděláváním téměř 50% rodičů (více ženy než muži). Ženy si tak zřejmě z důvodu přerušení své pracovní dráhy v podobě rodičovské dovolené více uvědomují nebezpečí zastarání kvalifikace a odborných znalostí (Bartáková, 2008, s. 44).

V současné době rekvalifikace nabývají na významu a s rostoucími proměnami povahy práce a zaměstnanosti a s rostoucími požadavky na flexibilitu, by mohly hrát důležitou roli v navrácení žen po RD na trh práce. (Vyhlídal, Mareš, 2005, s. 112)

Problematické ovšem je, že žena může být zařazena do nějakého programu APZ zpravidla až po zaevidování se na úřadu práce (což je zpravidla možné až po ukončení RD), tzn. musí se stát registrovanou nezaměstnanou.

Koncepčně nejsou programy pro ženy na/po rodičovské dovolené nijak rozvíjeny – jedná se zpravidla o aktivity jednotlivých úřadů práce. V poslední době se však můžeme s nabídkou programů pro ženy na RD (či těsně po RD, nebo pro osoby pečující o děti do 15-ti let) setkat u neziskových organizací či vzdělávacích agentur¹. Ženy na rodičovské dovolené tak mají možnost navštívit kurzy na sladování pracovního a rodinného života, kurzy zaměřené na návrat na trh práce (kurzy PC, motivační aktivity, vzdělávání zaměřené na sebezaměstnání), rozšířit si rekvalifikaci v rekvalifikačních kurzech a v některých případech mají dokonce možnost získat na nějakou dobu zaměstnání. Při těchto kurzech bývá někdy zajištěno i hlídání dětí, příspěvky na stravování a na cestovné.

4.5.1 Možnosti vzdělávání žen na RD ve Zlínském kraji

Jelikož se autorka DP pracovně angažuje v dané oblasti, víme, že ve Zlínském kraji jsou kurzy zaměřené na trh práce pro ženy na RD realizovány. Abychom tuto informaci podložili a měli tak i podklad pro otázku v praktické části DP, kdy se v dotazníku ptáme respondentek, zda navštívili kurz zaměřený na trh práce, uvádíme níže některé organizace, které kurzy pro ženy na RD měly či mají v nabídce. Všechny níže uvedené kurzy se realizovaly v rámci projektů financovaných z ESF ČR (evropský sociální fond ČR) a

¹ Jedná se většinou o projekty financované z ESF, operačního programu OP LZZ, oblast podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti, 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce, 3.4. rovné příležitosti a sladování rodinného a pracovního života

informace o nich jsme čerpali na stránkách esfcr.cz v sekci realizované projekty pro Zlínský kraj. Některé firmy mají informace i na svých internetových stránkách.

PROFIMA EFFECTIVE, s.r.o. (Zlín) – realizovala projekt „**Cesta zpátky**“, který měl za cíl napomoci rodičům dětí do 15 let (především ženám-matkám) navrátit kontinuitu s nároky pracovního trhu, ulehčit jim opětovný návrat do pracovního prostředí, posílit jejich konkurenceschopnost na trhu práce, pomoci při nezbytné rekvalifikaci i při hledání práce a celkově zvýšit jejich kompetence pro pracovní uplatnění.

V rámci projektu byly nabízeny následující kurzy: pracovní diagnostika - zhodnocení schopností a možností rodičů vzhledem k jejich budoucímu pracovnímu uplatnění; motivační aktivity, vzdělávání zaměřené na sebezaměstnání; rozšíření kvalifikace v rekvalifikačních kurzech; zajištění odborné praxe v rámci rekvalifikačních kurzů; poradenské činnosti a poradenské programy zaměřené na získání a udržení zaměstnání; zprostředkování zaměstnání a umístění rodičů na nová nebo volná pracovní místa; zajištění hlídání dětí, příspěvky na stravování a na cestovné.

Projekt probíhal v období 01. 03. 2011 – 28. 02. 2013.

AKROPOLIS, o.s. (Uherské Hradiště) – realizovala projekt „**Kormidlo správným směrem k zaměstnání**“, který byl zaměřen na zvýšení zaměstnatelnosti osob ohrožených na trhu práce. Důraz byl kladen zejména na fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku.

V rámci projektu získali frekventanti přehled o průběhu výběrového řízení pro získání pracovního místa, rozšířili si vědomosti v rámci jednání na úřadech a orientovali se v dalších možnostech zaměstnání či sebezaměstnání. Inovativním prvkem byl rozsah služby pracovně právní poradny a finančního plánování jako prevence předlužení domácnosti (eliminace neúměrných půjček s příjmem domácnosti). Bloky byly doplněny individuálními konzultacemi v rámci pracovně právní poradny. Výuka byla vedena zážitkovou metodou. I po ukončení kurzu mohou frekventanti využívat služeb pracovně právní poradny, která slouží k podpoře aktivního vyhledávání zaměstnání a jeho následného udržení.

Projekt probíhal v období: 18. 4. 2010 - 18. 4. 2012

Dalším projektem této organizace byl projekt „**Perspektiva pro aktivní rodiče**“, který byl zaměřen na usnadnění vstupu na trh práce především žen po skončení rodičovské dovolené (dále jen RD).

Projekt nabízel kurzy finančního plánování a obsluhy PC, které byly využívány převážně ženami s malými dětmi (na rodičovské dovolené), nezaměstnanými, ženami po 50 letech věku a muži v obdobné situaci jako ženy s dětmi. Výukové bloky připravovaly účastníky na vstup na trh práce po delší pracovní odmlce způsobené např. RD, účastníci kurzů získali přehled o průběhu výběrových řízení pro získání pracovního místa, obnovu znalostí práci s PC, rozšíření vědomostí v rámci jednání na úřadech a orientace v dalších možnostech sebezaměstnání či zaměstnání po ukončení RD. Během výukových kurzů i individuálních konzultací byl rodičům s malými dětmi k dispozici dětský koutek.

Projekt probíhal v období: 1. 8. 2009 - 31. 7. 2011

OHK Zlín – má zřízeno **Asistenční centrum pro podporu podnikání žen ve Zlíně**. Cílem projektu je prosazování cílených opatření pro plnění principu rovných příležitostí na trhu práce a vytvoření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života.

Projekt nabízí ženám, které chtějí založit svoji firmu, bezplatné poradenství v oblasti podnikání a informace, které jim pomohou sladit náročný pracovní i rodinný život.

Projekt stále probíhá. (www.ohkzlin)

ÚŘAD PRÁCE ZLÍN – realizuje projekt „**Šance pro rodiče II**“ ve Zlínském kraji, který je zaměřen na pomoc uchazečům o zaměstnání, s bydlištěm na území Zlínského kraje, kteří pečují o vlastní či svěřené dítě/děti ve věku do 15 let žijící s uchazečem ve společné domácnosti. Cílem projektu je motivovat, proškolit, poskytnout poradenství a vzdělávací aktivity, které umožní návrat na trh práce.

Projekt nabízí následující aktivity: komunikační dovednosti, orientace na trhu práce, sebe prezentace, pracovně-právní poradenství, finanční poradenství, firemní kultura, rozvoj klíčových kompetencí.

Projekt je stále v realizaci: 1. 4. 2012 - 30. 3. 2015

CENTRUM PRO RODINU ZLÍN o. s. – realizuje projekt „**M_ANIMA – flexibilní vzdělávání pro ženy v aktivní fázi rodičovství podle zahraničních zkušeností**“, který je určen ženám - matkám malých dětí a ženám před návratem z rodičovské dovolené na trh práce, které bydlí převážně v menších lokalitách s omezenější nabídkou, a proto jsou podstatně více ohroženy sociálním vyloučením a vyšší mírou nezaměstnanosti.

V rámci projektu jsou nabízeny kurzy: postavení rodiny ve společnosti, vymezení osobních možností a perspektiv do budoucna, trh práce, komunikační dovednosti, psychohygienu, time-management, návrat do zaměstnání.

Projekt je stále v realizaci: 1. 9. 2010 – 31. 8. 2013

EUROFACE CONSULTING s.r.o. - realizuje projekt „Cílená opatření na trhu práce ve Zlínském kraji II“, který je pro osoby do 25 a rodiče s dětmi do 15 let.

Aktivita projektu: bilanční a pracovní diagnostiku založená na psychologii písma v kombinaci s online screeningem osobních předpokladů; skupinové semináře zaměřené na sladování pracovního a rodinného života; individuální poradenství k získání uspokojivého pracovního uplatnění; rekvalifikační vzdělávání dle potřeb CS, vznik nových pracovních míst s čerpáním mzdových příspěvků.

Projekt je stále v realizaci: 1. 5. 2012 – 31. 10. 2013

LED-JAPA CZ, s.r.o. – realizuje projekt „S dětmi do práce na Kroměřížsku“, který je určen pro fyzické osoby, které se starají o děti do 15 ti let, se zaměřením na matky končící rodičovskou dovolenou popřípadě se po rodičovské dovolené ocitly na úřadě práce. Je zaměřen na mikroregiony Morkovsko a Koryčansko, které mají dlouhodobě nejvyšší nezaměstnanost v rámci Zlínského kraje.

Projekt nabízí následující aktivity: informační schůzky, pracovní bilanční diagnostika, motivační kurz pro klienty projektu; skupinové a individuální rekvalifikace; JOB klub - individuální podpora při vyhledávání zaměstnání.

Projekt je stále v realizaci: 1. 3. 2012 - 28. 2. 2015

Kromě výše uvedených organizací nabízí občas kurzy či jiné aktivity, či realizují projekty směřující ke snadnějšímu návratu na trh práce různá mateřská či rodinná centra (např. MC Klubičko Kroměříž, Emcéčko Val. Meziříčí apod.). Doporučujeme proto ženám na RD sledovat www stránky mateřských, rodinných center a obdobných organizací v okolí. Kurzy pro dospělé jsou také uvedeny např. na stránkách www.rodinavezline.cz.

5 SHRNU TÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

V očích české společnosti jsou ženy stále vnímány jako pečovatelky o rodinu a domácnost a muži jako živitelé rodiny. Aby však v dnešní konzumní společnosti mohla rodina udržet standard, musí ženy z převážné většiny pracovat. Český trh je však charakteristický nerovným přístupem k zaměstnávání žen – ženy tak mají nerovné šance co se týče přijímání do zaměstnání, odměňování či dosahování vyšších pozic.

Ženy s dítětem pak čelí většinou diskriminaci vycházející z péče o dítě, setkávají se s nepochopením ze strany zaměstnavatelů, po rodičovské dovolené jsou na trhu práce marginalizovanou skupinou.

Aby došlo ke zlepšení souladu mezi rodinnou a pracovní sférou, je potřeba lepšího přístupu zaměstnavatelů v přístupu k ženám na rodičovské dovolené (udržování kontaktu zaměstnavatelů s ženami na RD, nabídka zkrácených úvazků...) a lepší nabídka od státu co se týče zařízení péče pro děti.

Jednou z podpor sladování pracovního a rodinného života může být vzdělávání v průběhu rodičovské dovolené. Další vzdělávání je vnímáno jako nutnost dnešní doby zvláště v souvislosti s potřebou neustále aktualizovat své dovednosti a vědomosti. Vzdělávání žen na RD je potřeba také nejen z hlediska získání nových poznatků či znalostí a dovedností, ale především z hlediska motivace. Je důležité ženám na RD napomoci udržet si stávající potenciál, ale současně jim ukázat, jak mohou uplatnit nové znalosti, dovednosti a zkušenosti získané rodičovskou rolí (aby uměli využít svých předností - rodiče jsou více naslouchající, umí zvládat krizové situace, nacházet více řešení, výborná je také jejich práce s časem - pracují velmi efektivně, bez zbytečných prostojů). I práci pro rodinu lze považovat za osobnostní růst, což si bohužel naše společnost zpravidla neuvědomuje².

Je důležité si uvědomit, že svět práce a rodiny není oddělený svět, ale že si mají navzájem mnoho co dát.

² Autorka DP pracuje pro vzdělávací agenturu a dlouhodobě se věnuje mj. i vzdělávacím projektům a programům pro ženy na RD.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 METODOLOGIE VÝZKUMU

Hlavní metodou byl kvantitativní výzkum – dotazníková metoda. Před dotazníkovou metodou byly na internetu vyhledány informace o tom, zda se kurzy zaměřené na trh práce pro ženy na RD ve Zlínském kraji nabízí. Informace z internetových zdrojů jsou popsány v teoretické části v kapitole 4.5.1. Možnosti vzdělávání žen na RD ve Zlínském kraji.

6.1 Kvantitativní výzkum

„Vzorem kvantitativního výzkumu v sociálních vědách jsou metody přírodních věd. Předpokládá se, že lidské chování můžeme do jisté míry měřit a předpovídat. Kvantitativní výzkum využívá náhodné výběry, experimenty a silně strukturovaný sběr dat pomocí testů, dotazníků nebo pozorování. Konstruované koncepty zjišťujeme pomocí měření, v dalším kroku získaná data analyzujeme statistickými metodami s cílem je explodovat, popisovat, případně ověřovat pravdivost našich představ o vztahu sledovaných proměnných.“ (Hendl, 2005, s. 46)

Dle Hendl (2006, s. 49) má kvantitativní výzkum následující přednosti a nevýhody:

Přednosti kvantitativního výzkumu	Nevýhody kvantitativního výzkumu
<ul style="list-style-type: none"> - Testování a validizace teorií. - Lze zobecnit na populaci. - Výzkumník může konstruovat situace tak, že eliminuje působení rušivých proměnných, a prokázat vztah příčina – účinek. - Relativně rychlý a přímočarý sběr dat. - Poskytuje přesná, numerická data. - Relativně rychlá analýza dat (využití počítačů). - Výsledky jsou relativně nezávislé na výzkumníkovi. - Je užitečný při zkoumání velkých skupin. 	<ul style="list-style-type: none"> - Kategorie a teorie použité výzkumníkem nemusejí odpovídat lokálním zvláštnostem. - Výzkumník může opominout fenomény, protože se soustřeďuje pouze na určitou teorii a její testování a ne na rozvoj teorie. - Získaná znalost může být příliš abstraktní a obecná pro přímou aplikaci v místních podmínkách. - Výzkumník je omezen reduktivním způsobem získávání dat.

Obr. 6. Přednosti a nevýhody kvantitativního výzkumu dle Hendl

Kvalitativní výzkum je na rozdíl od kvantitativního nematematický analytický postup. Spočívá v analýze zkoumaných jevů, odhalení jejich elementárních složek, spojení a závislostí, které jsou mezi nimi, v charakteristice jejich celostní struktury, interpretaci smyslu nebo funkce kterou plní. (Kutnohorská 2009, s. 22)

Rozdíly mezi kvalitativními a kvantitativními metodami se někdy zveličují, bývají mnohdy kladeny do ostrého protikladu. Ve skutečnosti se jedná o rozpor do velké míry umělý, jelikož potřebné jsou obě cesty. Kvantitativní výzkumy doplňují a obohacují výzkumy kvalitativní a naopak, vzájemně si nekonkurují, ale doplňují se. Obě metody výzkumu jsou rovnoprávné. (Kutnohorská 2009, s. 20).

6.2 Technika výzkumu

Pro sběr dat byla použita výzkumná technika - dotazník. Dotazník je způsob písemného kladení otázek a získávání písemných odpovědí. Je nejfrekventovanější metodou zjišťování údajů a je určen především pro hromadné získávání údajů. Dotazníkem můžeme získávat velké množství informací při malé investici času. (Gavora, 2000, s. 99). Dotazník má zahrnovat všechny podstatné problémy, na které jeho prostřednictvím hledáme odpověď. Konstrukce dotazníku by měla respondenta přitahovat. Formulace otázek musí být jednoznačná, aby dovolila bez obtíží pravdivě odpovědět. (Kutnohorská 2009, s. 41)

Konstrukce dotazníku - nejdůležitější pravidla, zásady a požadavky na konstrukci dotazníku uvádí Chráska (2007) na str. 169-170:

- Položky v dotazníku musí být všem respondentům jasné a srozumitelné a měly by být formulovány také co nejstručněji.
- Formulace položek v dotazníku musí být naprosto jednoznačná a nesmí připouštět chápání více způsobů.
- Položky dotazníku by měly zjišťovat jen nezbytné údaje, které nelze získat jiným způsobem. Dotazník by neměl být příliš rozsáhlý.
- Položky v dotazníku nesmějí být sugestivní, tj. takové, že by již svou formulací napovídaly, jak mají být zodpovězeny.
- Nezbytným předpokladem pro úspěch dotazníkového šetření je ochota respondentů spolupracovat. Tuto ochotu je možné zvýšit přiměřenou motivací v úvodu dotazníku.
- Je třeba dbát na to, aby získané údaje bylo možno snadno třídit, tabelovat a zpracovávat.
- Při řazení položek v dotazníku dáváme vždy přednost pořadí, které vyhovuje z psychologického hlediska, před pořadím logickým. Obyčejně začíná dotazník zcela jednoduchými, konkrétními otázkami, dále následují obsahové položky, které

se dle potřeby prokládají položkami filtračními, kontrolními a funkcionálně psychologickými.

Dotazník by měl splňovat základní požadavky kladené na dobré měření. Jsou to zejména validita, reliabilita a praktičnost. Validita dotazníku spočívá v tom, že dotazník zjišťuje to, co opravdu zjišťovat má, tj. to, co je výzkumným záměrem. Reliabilitou se pak rozumí schopnost dotazníku zachycovat spolehlivě a přesně zkoumané jevy. Vysoká reliabilita je nezbytným předpokladem dobré validity dotazníku, i když sama o sobě ještě validitu nezaručuje. (Chráska, 2007, s. 171)

Výhody dotazníkové techniky:

- Jednoznačná formulace otázek bez emocí dotazovaného.
- Možnost hromadného počítačového zpracování.

Nevýhody dotazníkové techniky:

- Při eventuálním neporozumění otázce nelze obvykle nic opravit, zpřesnit či doplnit.
- Kladné stránky dotazníku může znehodnocovat nízká návratnost.
- Důležitou roli hraje také délka a grafická úprava dotazníku. (Kutnohorská 2009, s. 42)

6.2.1 Dotazník – vzdělávání žen na RD

Dotazník pro náš výzkum se skládal z 11 otázek. V úvodu dotazníku byl uveden krátký text seznamující respondentky s účelem dotazníku a několik základních pokynů pro relevantní vyplnění dotazníku. Podstatné bylo zdůraznit, že dotazník je zcela anonymní. Otázky v dotazníku byly sestaveny tak, aby bylo možné dosáhnout stanovených cílů a zodpovědět výzkumné otázky a aby přinesly data pro verifikaci hypotéz.

První 4 otázky byly tzv. zjišťovací (věk respondentek, bydliště, vzdělání, počet dětí).

Otázky v další části dotazníku (otázky 5-9) byly zaměřeny na důležitost vzdělávání během RD a informovanost žen na RD o vzdělávacích kurzech zaměřených na trh práce.

Poslední otázky v dotazníku – č. 10 a 11 byly zaměřeny na bariéry ve vzdělávání žen v průběhu RD a naopak na jejich motivaci.

Po sestavení otázek v dotazníku proběhlo tzv. pilotní testování. Dle Punche (2008, s. 50) má pilotní testování za cíl mj. přezkoušet zda jsou otázky srozumitelné, jasné a jednoznačné a zda na ně respondenti snadno a spolehlivě odpoví.

Dotazník byl nejprve zaslán pěti ženám na RD a jejich připomínky, které byly uznány za vhodné, byly do dotazníku zapracovány.

6.3 Cíl práce a výzkumný problém

Cílem této diplomové práce je zjistit zájem žen o vzdělávání v průběhu rodičovské dovolené a úroveň informovanosti žen na RD o nabídce možností vzdělávání orientovaného na trh práce v období rodičovské dovolené ve Zlínském kraji. Dále si pak tato diplomová práce klade za cíl zjistit, jak vybrané faktory (dosažené vzdělání, místo bydliště, věk, počet dětí) determinují zájem žen o vzdělávání v průběhu rodičovské dovolené, a dále které faktory ženy na RD nejvíce ke vzdělávání motivují či jim naopak brání.

6.4 Výzkumné otázky a stanovení hypotéz

VO1. Jaký je zájem žen na RD o vzdělávání?

1.1. Mají ženy zájem se během RD vzdělávat?

Dotazníkové položky:

5) Máte zájem se během rodičovské dovolené vzdělávat?

VO2. Jaká je informovanost žen na RD o vzdělávání?

1.2. Jaký je nejčastější zdroj informovanosti o vzděl. kurzech žen na RD ve Zlínském kraji?

1.3. Který zdroj získávání informací o vzděl. kurzech matky na RD preferují?

1.4. Myslí si ženy na RD, že jsou dostatečně informovány o vzděl. kurzech?

Dotazníkové položky:

7) Odkud nejčastěji získáváte informace o vzděl. kurzech pro matky na RD?

8) Který zdroj získávání informací o vzděl. kurzech pro matky na RD preferujete?

9) Myslíte si, že jste dostatečně informována o vzděl. kurzech pro matky na RD?

VO3. Které faktory ženy na RD nejvíce ke vzdělávání motivují či jim naopak brání?

3.1. Které faktory ženám na RD nejvíce brání v návštěvě vzděl. kurzů?

3.2. Které faktory ženy na RD nejvíce motivují k návštěvě vzděl. kurzů?

Dotazníkové položky:

10) a 11)

VO4. Jak ovlivňují vybrané faktory (dosažené vzdělání, místo bydliště, věk, počet dětí) zájem žen na RD o vzdělávání během RD?

4.1. Liší se zájem o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich dosaženém vzdělání?

H1_A: Existuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich dosaženém vzdělání.

H1₀: Neexistuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich dosaženém vzdělání.

Dotazníkové položky:

Otázka č. 5 Máte zájem se během rodičovské dovolené vzdělávat?

Otázka č. 3 Dosažené vzdělání

4.2. Liší se zájem o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na místě bydliště (město, vesnice)?

H2_A: Existuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich místě bydliště.

H2₀: Neexistuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich místě bydliště.

Dotazníkové položky:

5) Máte zájem se během rodičovské dovolené vzdělávat?

2) Místo bydliště

4.3. Liší se zájem o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na věku žen na RD?

H3_A: Existuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich věku.

H3₀: Neexistuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich věku.

Dotazníkové položky:

5) Máte zájem se během rodičovské dovolené vzdělávat?

1) Věk

4.4. Liší se zájem o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na počtu dětí žen na RD?

H4_A: Existuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na počtu jejich dětí.

H4₀: Neexistuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na počtu jejich dětí.

Dotazníkové položky:

5) Máte zájem se během rodičovské dovolené vzdělávat?

4) Počet dětí

6.5 Výzkumný vzorek

S ohledem na výzkumný cíl této práce byl výběr výzkumného vzorku proveden dle následujících kritérií:

- žena na rodičovské dovolené
- bydliště Zlínský kraj

Základní a zároveň výběrový soubor našeho výzkumu tvořily tedy ženy na rodičovské dovolené ve Zlínském kraji. Dle Chrásky (2007, s. 20) rozumíme pojmem *základní soubor* všechny prvky (osoby, situace) patřící do skupiny, kterou zkoumáme. Výběrovým souborem (vzorkem, výběrem) pak rozumíme určitou část prvků vybranou ze základního souboru, která základní soubor zastupuje (reprezentuje).

Jelikož se výzkum týkal žen na rodičovské dovolené ze Zlínského kraje a výsledky by měly ovlivnit pouze zkoumané respondentky tohoto kraje, můžeme tedy hovořit o malém základním souboru, a tím o vyčerpávajícím (exhaustivním) výběru.

Jak uvádí Chráska (2007, s. 20) je v některých případech výzkumů (většinou jen v případě malých základních souborů) zkoumán celý základní soubor. V tomto případě hovoříme o *vyčerpávajícím (exhaustivním)* výběru.

Ve Zlínském kraji pobírá rodičovský příspěvek v průměru 15 425 žen (průměr za měsíc leden-březen 2013; údaje poskytl Úřad práce ve Zlíně). Našeho výzkumu se zúčastnilo 111 žen, tj. 0,7%.

Do výzkumu se měly možnost zapojit všechny ženy na rodičovské dovolené ve Zlínském kraji. Dotazníky byly distribuovány do mateřských center ve Zlínském kraji, kde byla domluvená spolupráce s vedoucími těchto zařízení. Dále byl dotazník rozeslán e-mailem na adresy žen na rodičovské dovolené, které měla autorka DP ve své databázi. Tyto ženy na RD potom rozeslaly tento dotazník svým kamarádkám – tzv. metoda snowball sampling neboli technika sněhové koule. Disman (2002, s. 114) definuje tuto metodu následovně: „Snowball Technique spočívá na výběru jedinců, při kterém nás nějaký původní informátor vede k jiným členům naší cílové skupiny.“ Základem je navázání kontaktu s prvními účastníky výzkumu, kteří nám doporučí další.

Dále byl dotazník vyvěšen na internetovém portálu www.vyplnto.cz a na stránkách www.rodinavezline.cz. Tyto stránky většinou navštěvují aktivní rodiče, tudíž není problém s vyplňováním a návratností dotazníků.

6.6 Způsob zpracování dat

Jak již bylo uvedeno v předchozí kapitole, ve Zlínském kraji pobírá rodičovský příspěvek v průměru 15 425 žen – tzn. 15 425 potencionálních respondentek. Získané dotazníky byly zkontrolovány dle korektnosti a ty, které byly vyplněny nesprávně (nebo neúplně) byly z dalšího zpracování vyloučeny. K vyhodnocení tedy bylo k dispozici 111 dotazníků. Našeho výzkumu se tedy zúčastnilo 111 žen na rodičovské dovolené, tj. 0,7%.

Před statistickým zpracováním byla provedena tzv. kategorizaci odpovědí (u každé položky dotazníku bylo určeno, které kategorie odpovědí přicházejí v úvahu). Po kategorizaci odpovědí následovalo tzv. kódování, tj. přiřazení určitého číselného kódu každé položce dotazníku a každé kategorii odpovědi.

Data získaná z dotazníků byla zaznamenána do tabulek v programu Microsoft Office Excel 2007 a taktéž v tomto programu bylo provedeno deskriptivní zpracování informací a byly vypočítány četnosti a relativní četnosti jevů ve zkoumaném vzorku.

U otázek dotazníku č. 5, 7, 8 a 9 byl vypočítán test dobré shody chí-kvadrát. Smyslem testu dobré shody bylo rozhodnout, zda zjištěné (pozorované) rozdíly mezi četnostmi výběru jsou statisticky významné.

K testování byl použit vzorec (Chráška, 2007, s. 71):

$$\chi^2 = \sum \frac{(P - O)^2}{O}$$

Testování hypotéz

Statistické hypotézy jsou hypotetická tvrzení o vztazích mezi jevy vyjádřená ve statistických termínech. Statistickou hypotézu neověřujeme přímo (samu o sobě), nýbrž vždy proti nějakému tvrzení, tzv. nulové hypotéze. Nulová hypotéza je domněnka, která prostřednictvím statistických termínů tvrdí, že mezi zkoumanými proměnnými není vztah.

Verifikaci hypotéz ověřujeme pomocí statistických testů významnosti (Chráška, 2007, s. 69-70).

V rámci výzkumu byly stanoveny 4 hypotézy (vždy nulová a alternativní hypotéza), které byly statisticky ověřeny na základě dat, získaných při dotazníkovém šetření. Celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo 111 respondentek. Cílem statistického ověřování hypotéz bylo jejich přijetí nebo zamítnutí.

Jelikož po vložení dat do kontingenční tabulky bylo zjištěno, že očekávaná četnost byla v některém poli menší než 1, sloučili jsme u jednotlivých otázek dotazníku vždy dvě položky (možnosti odpovědí) do jedné.

Ve všech výpočtech pak byl použit test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Dle Chrášky (2007, s. 82) přichází použití čtyřpolní tabulky v úvahu v případech, kdy proměnné (jevy) mezi nimiž máme ověřovat vztah, mohou nabývat pouze dvou alternativních kvalit.

K testování hypotéz byl použit vzorec:

$$\chi^2 = n * \frac{(ad - bc)^2}{(a + b) * (a + c) * (b + d) * (c + d)}$$

Pro tento test je nutné znát hladinu významnosti, což je pravděpodobnost, že nesprávně odmítneme nulovou hypotézu. Ve většině výzkumů se pracuje na hladině významnosti 0,05 (5%) nebo 0,01 (1 %).

V našem výzkumu pracujeme na hladině významnosti 0,05.

Pro ověření testu hypotézy musíme znát **kritickou hodnotu**, kterou nalezneme ve statistických tabulkách. Kritickou hodnotu hledáme pro hladinu významnosti a pro počet stupňů volnosti.

Čtyřpolní tabulka má 1 stupeň volnosti, vypočítanou hodnotu χ^2 jsme tedy srovnali s kritickou hodnotou pro 1 stupeň volnosti a zvolenou hladinu významnosti (0,05).

Při zvolené hladině významnosti 0,05 je kritická hodnota 3,84. K odmítnutí nulové hypotézy je nutné, aby vypočítaná hodnota testovaného kritéria byla větší nebo stejná s hodnotou kritickou (Chráska, 2007, s. 73).

7 VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ A JEJICH ANALÝZA

V této části prezentuji výsledky výzkumného šetření a jejich analýzu, pro lepší přehlednost zpracované i graficky. Výsledky jsou rozděleny do tří částí – demografická statistika, popisná statistika a vztahová statistika.

7.1 Demografická statistika

Tato kapitola se věnuje popisu demografických údajů (věk, místo bydliště, dosažené vzdělání a počet dětí) respondentek, které se výzkumu zúčastnily. Tyto údaje jsou důležité jak pro ilustraci výzkumného vzorku, tak pro vztahovou statistiku.

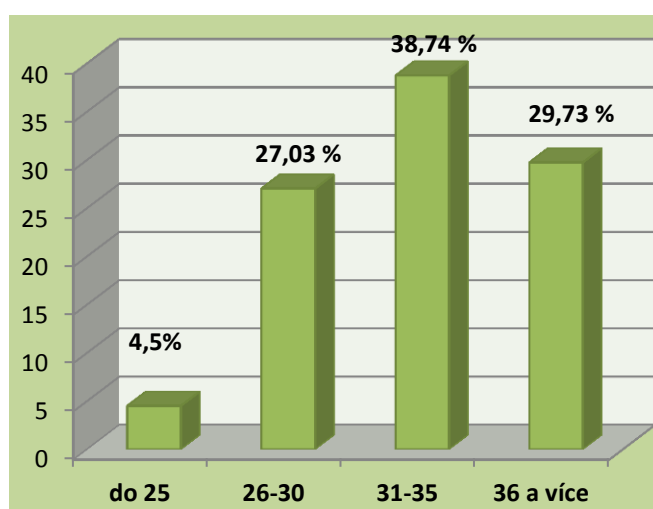
Dotazníková položka č. 1

Kolik je Vám let

Tab. 3. Věk.

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
do 25	5	4.50
26-30	30	27.03
31-35	43	38.74
36 a více	33	29.73

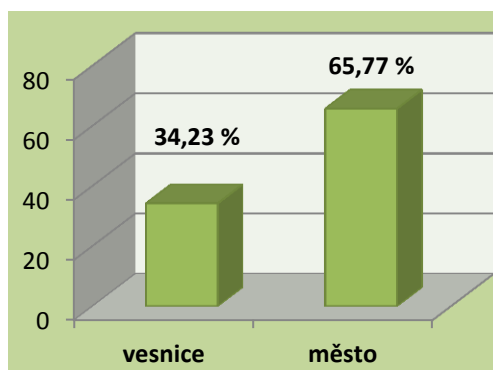
Graf 1. Věk.



Nejpočetněji byl respondentkami zastoupen věkový interval od 31 – 35 let (38,74 %), nejméně pak bylo respondentek do 25-ti let (4,5 %).

Dotazníková položka č. 2 Místo bydliště*Tab. 4. Místo bydliště.*

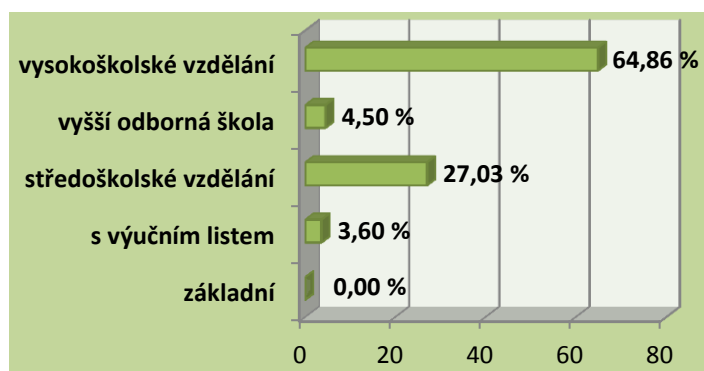
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
vesnice	38	34.23
město	73	65.77

Graf 2. Místo bydliště.

Výzkumný vzorek je zastoupen 38 (34,23 %) respondenty žijícími na vesnici a 73 (65,77%) žijícími ve městě.

Dotazníková položka č. 3 Dosažené vzdělání*Tab. 5. Dosažené vzdělání.*

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
základní	0	0.00
s výučním listem	4	3.60
středoškolské vzdělání	30	27.03
vyšší odborná škola	5	4.50
vysokoškolské vzdělání	72	64.86

Graf 3. Dosažené vzdělání

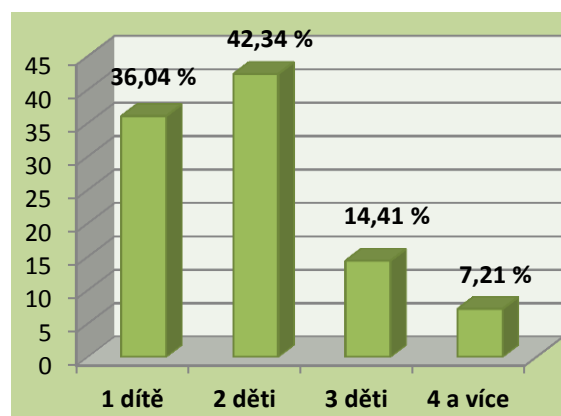
Nejvíce respondentek, a to v počtu 72 (64,86%) zastupuje kategorii vysokoškolské vzdělání, 30 (27,03%) respondentek má středoškolské vzdělání, 5 respondentek (4,5%) má vyšší odbornou školu a do kategorie s výučním listem se řadí 4 (3,60%) respondentky. Žádná z respondentek neuvedla základní vzdělání.

Dotazníková položka č. 4 Počet dětí

Tab. 6. Počet dětí

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1 dítě	40	36.04
2 děti	47	42.34
3 děti	16	14.41
4 a více	8	7.21

Graf 4. Počet dětí



Nejvíce respondentek 47 (42,34%) uvedlo počet dětí 2, nejméně pak bylo respondentek se 4 a více dětmi 8 (7,21%).

7.2 Popisná statistika

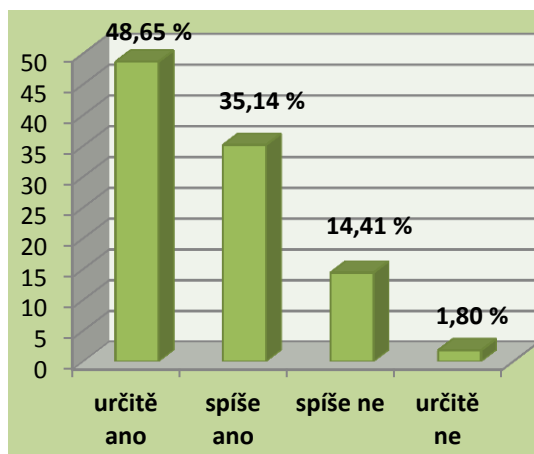
Tato kapitola prezentuje výsledky dotazníkových položek č. 5 -11. Cílem bylo zjistit zájem žen o vzdělávání v průběhu rodičovské dovolené a úroveň informovanosti žen na RD o nabídce možností vzdělávání orientovaného na trh práce v období rodičovské dovolené ve Zlínském kraji (dotazníkové položky č. 5-9). Dotazníkové položky č. 10 a 11 nám pak měly přinést odpověď na otázky, které faktory ženy na RD nejvíce ke vzdělávání motivují či jim naopak brání.

Dotazníková položka č. 5 Máte zájem se během rodičovské dovolené vzdělávat?

Tab. 7. Zájem o vzdělávání během RD.

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
určitě ano	54	48.65
spíše ano	39	35.14
spíše ne	16	14.41
určitě ne	2	1.80

Graf 5. Zájem o vzdělávání během RD



Tato otázka je stěžejní pro vyhodnocení hypotéz. Na položku, že se během RD určitě chtějí vzdělávat, odpovědělo 54 (48,65%) respondentek, 39 (35,14%) odpovědělo „spíše ano“, 16 (14,41%) uvedlo „spíše ne“ a 2 (1,80%) respondentek uvádí, že určitě nemá zájem se během RD vzdělávat.

Test dobré shody chí-kvadrát

H_A : Mezi odpověďmi respondentů na uvedenou otázku existují statisticky významné rozdíly.

H_0 : Mezi odpověďmi respondentů na uvedenou otázku neexistují statisticky významné rozdíly.

Tab. 8. Test dobré shody chí-kvadrát (otázka č. 5)

	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
určitě ano	54	27,75	26,25	689,06	24,83
spíše ano	39	27,75	11,25	126,56	4,56
spíše ne	16	27,75	-11,75	138,06	4,98
určitě ne	2	27,75	-25,75	663,06	23,89
	111	111			58,26

Vypočítanou hodnotu χ^2 srovnáme s kritickou hodnotou testového kritéria pro zvolenou hladinu významnosti a příslušný počet stupňů volnosti.

Kritická hodnota chí-kvadrát pro hladinu významnosti 0,05 a 3 stupně volnosti je $\chi^2_{0,05(3)} = 7,815$.

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 58,26$ je větší než kritická hodnota a proto přijímáme alternativní hypotézu.

Mezi odpověďmi respondentů na uvedenou otázku existují statisticky významné rozdíly.

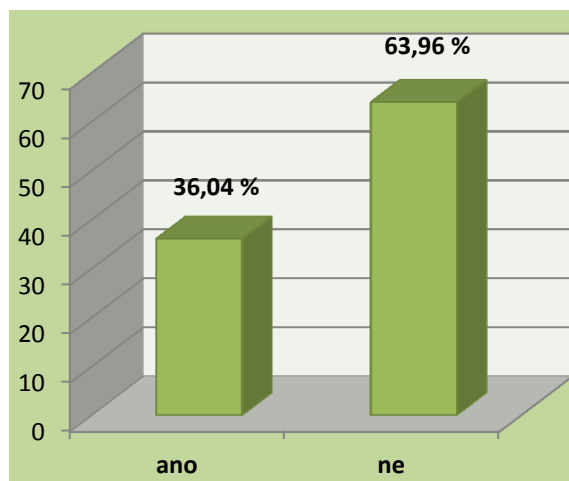
Statisticky významně se ukazuje, že respondenty nejvíce odpovídají na položku "určitě ano", tzn., že mají zájem se během rodičovské dovolené vzdělávat.

Dotazníková položka č. 6 Navštívila jste někdy vzdělávací kurz(y) pro rodiče na RD zaměřený(é) na trh práce? Pokud ano, napište prosím jaký(é).

Tab. 9. Návštěvnost vzděl. kurzů.

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
ano	40	36.04
ne	71	63.96

Graf 6. Návštěvnost vzděl. kurzů



Tato otázka měla za cíl zjistit, zda některé ženy na RD již navštívily nějaký kurz zaměřený na trh práce. Příjemným překvapením pro mě bylo, že 40 (36,04%) respondentek již kurz takového zaměření navštívilo, položku „ne“ označilo 71 (63,96%) žen.

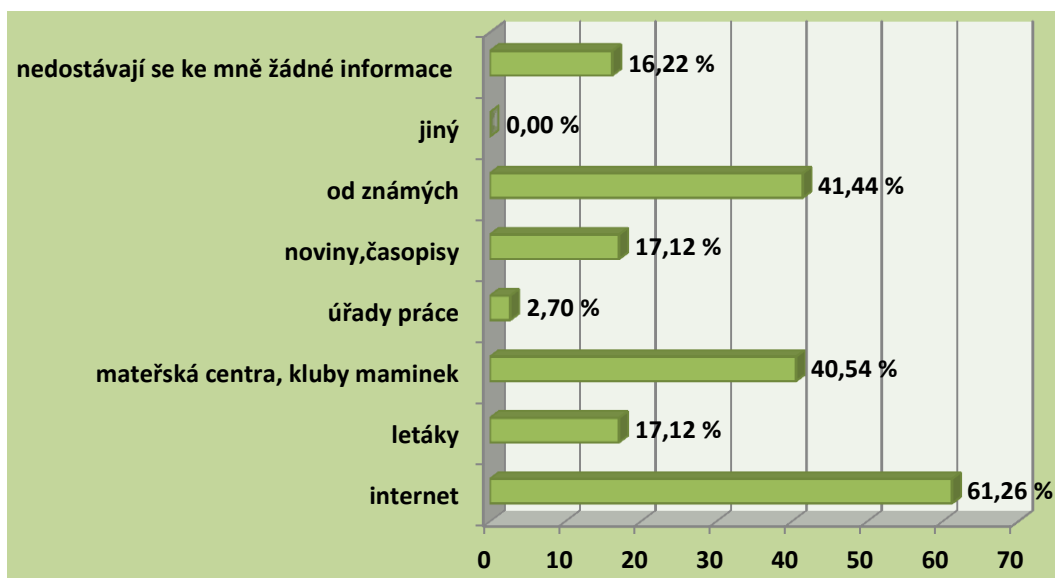
Ženy, které uvedly v položce „ano“ vyjmenovaly následující kurzy: úspěšné jednání, základy podnikání (firma PROFIMA EFFECTIVE, s.r.o.; Anima; Erudia), obchod a podnikání, rozvoj osobnosti, motivační kurzy pro návrat po RD (Centrum pro rodinu), sebehodnocení, prezentační dovednosti a marketing (Anima), kurz práce na PC, kurz před koncem RD (návčik přijímacího pohovoru, motivačního dopisu atp.), kurzy zaměřené na návrat na trh práce (projekt Cesta zpátky, firma PROFIMA EFFECTIVE, s.r.o.), kurz „Rodičovství neznamená sociální vyloučení“, „Harmonizace rodiny a zaměstnání“ (oba v Centru pro rodinu ve Zlíně), Sladění práce a rodiny (mateřské centrum), kurzy pořádané OHK Zlín pro budoucí podnikatelky, žena a trh práce - pro ženy na RD (ÚP Zlín). Dále pak respondentky uváděly kurzy již zaměřené na určitou oblast jako pracovník v sociálních službách, pečovatelka o děti do 3 let, kadeřnice, daňová evidence a podvojný účetnictví, kurz denního líčení u Asociace vizážistů a stylistů ČR, kurz instruktor aerobiku, kurz AJ s hlídáním dětí. Některé respondentky uvedly i kurzy, které nejsou zaměřeny přímo na trh práce - jako kurz aktivního rodičovství, kurzy pro laktační poradkyně či kurz respektovat a být respektován. Tyto kurzy jsem zde přesto uvedla, jelikož si myslím, že znalosti a dovednosti nabyté i během těchto kurzů mohou ženám na RD pomoci při návratu na trh práce.

Dotazníková položka č. 7 Odkud nejčastěji získáváte informace o vzděl. kurzech pro matky na RD? (můžete vybrat i více možností)

Tab. 10. Nejčastější zdroj informací o vzděl. kurzech.

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
internet	68	61.26
letáky	19	17.12
mateřská centra, kluby maminek	45	40.54
úřady práce	3	2.70
noviny, časopisy	19	17.12
od známých	46	41.44
jiný	0	0.00
nedostávají se ke mně žádné informace o vzděl. kurzech	18	16.22

Graf 7. Nejčastější zdroj informací o vzděl. kurzech.



Tato otázka měla za cíl zjistit, jaký je nejčastější zdroj informovanosti o vzděl. kurzech respondentek. Respondentky měly možnost vybrat i více odpovědí. Z výsledků vyplývá, že nejčastějším zdrojem byl internet (61,26%) a nejméně častým byly úřady práce (2,70%). Důležitá je informace, že celých 16,22% respondentek uvádí, že se k nim nedostávají žádné informace ohledně vzdělávacích kurzů na RD.

Výsledky této otázky mohou být důležitým zdrojem pro firmy, agentury či ÚP, které kurzy pro ženy na RD připravují.

Test dobré shody chí-kvadrát

H_A : Mezi odpověďmi respondentů na uvedenou otázku existují statisticky významné rozdíly.

H_0 : Mezi odpověďmi respondentů na uvedenou otázku neexistují statisticky významné rozdíly.

Tab. 11. Test dobré shody chí-kvadrát (otázka č. 7).

	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
internet	68	31,14	36,86	1358,45	43,62
letáky	19	31,14	-12,14	147,45	4,73
mateřská centra, kluby maminek	45	31,14	13,86	192,02	6,17
úřady práce	3	31,14	-28,14	792,02	25,43
noviny, časopisy	19	31,14	-12,14	147,45	4,73
od známých	46	31,14	14,86	220,73	7,09
nedostávají se ke mně žádné informace o vzděl. kurzech	18	31,14	-13,14	172,73	5,55
	218	218,00			97,32

Vypočítanou hodnotu χ^2 srovnáme s kritickou hodnotou testového kritéria pro zvolenou hladinu významnosti a příslušný počet stupňů volnosti.

Kritická hodnota chí-kvadrát pro hladinu významnosti 0,05 a 6 stupňů volnosti je $\chi^2_{0,05(6)}=12,592$.

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 97,32$ je větší než kritická hodnota a proto přijímáme alternativní hypotézu.

Mezi odpověďmi respondentů na uvedenou otázku existují statisticky významné rozdíly.

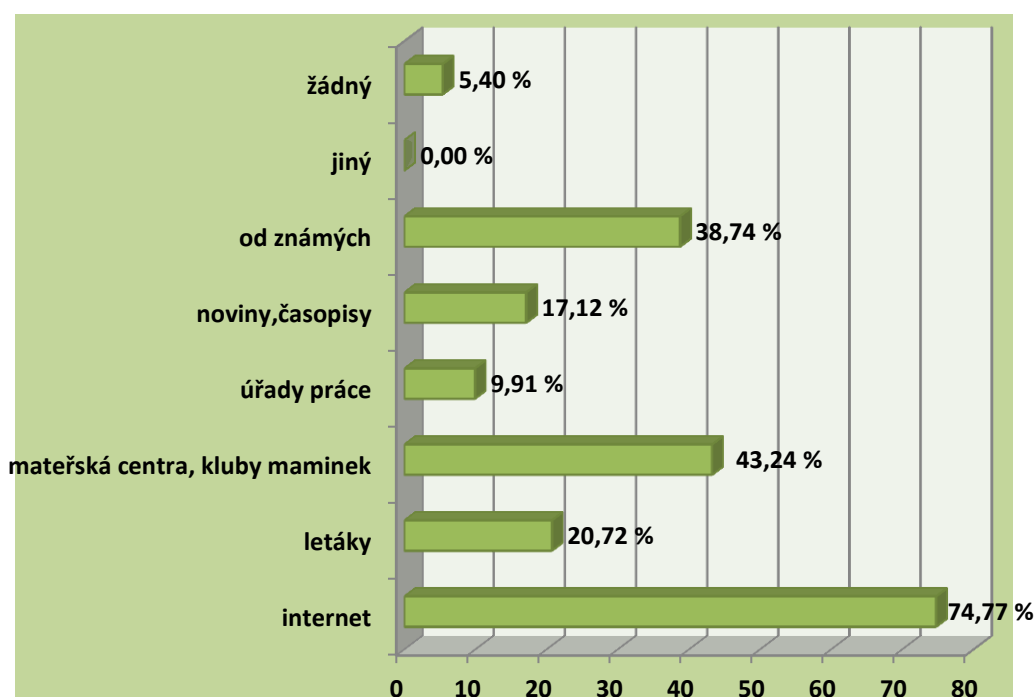
Statisticky významně se ukazuje, že respondentky nejvíce odpovídají na položku "internet", tzn., že nejčastějším zdrojem pro získávání informací o vzděl. kurzech na rodičovské dovolené je internet.

Dotazníková položka č. 8 Který zdroj získávání informací o vzděl. kurzech pro matky na RD preferujete?

Tab. 12. Preferovaný zdroj k získávání informací o vzděl. kurzech.

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
internet	83	74.77
letáky	23	20.72
mateřská centra, kluby maminek	48	43.24
úřady práce	11	9.91
noviny, časopisy	19	17.12
od známých	43	38.74
jiný	0	0.00
žádný	6	5.40

Graf 8. Preferovaný zdroj k získávání informací o vzděl. kurzech.



Z výše uvedených odpovědí vyplývá, že nejpreferovanějším zdrojem pro respondentky je internet (74,77%), následují mateřská centra, kluby maminek (43,24%), od známých (38,74 %), letáky (20,72%), noviny, časopisy (17,12%), úřady práce (9,91%) a 5,40% respondentek nepreferuje žádný z výše uvedených zdrojů.

Opět jako u předchozí otázky, i tyto výsledky mohou napomoci firmám, agenturám či ÚP při přípravě kurzů pro ženy na RD.

Test dobré shody chí-kvadrát

H_A : Mezi odpověďmi respondentů na uvedenou otázku existují statisticky významné rozdíly.

H_0 : Mezi odpověďmi respondentů na uvedenou otázku neexistují statisticky významné rozdíly.

Tab. 13. Test dobré shody chí-kvadrát (otázka č. 8).

	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
internet	83	33,29	49,71	2471,51	74,25
letáky	23	33,29	-10,29	105,80	3,18
mateřská centra, kluby maminek	48	33,29	14,71	216,51	6,50
úřady práce	11	33,29	-22,29	496,65	14,92
noviny, časopisy	19	33,29	-14,29	204,08	6,13
od známých	43	33,29	9,71	94,37	2,84
žádný	6	33,29	-27,29	744,51	22,37
	233	233,00			130,19

Vypočítanou hodnotu χ^2 srovnáme s kritickou hodnotou testového kritéria pro zvolenou hladinu významnosti a příslušný počet stupňů volnosti.

Kritická hodnota chí-kvadrát pro hladinu významnosti 0,05 a 6 stupňů volnosti je $\chi^2_{0,05(6)}=12,592$.

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 230,19$ je větší než kritická hodnota a proto přijímáme alternativní hypotézu.

Mezi odpověďmi respondentů na uvedenou otázku existují statisticky významné rozdíly.

Statisticky významně se ukazuje, že respondentky nejvíce odpovídají na položku "internet", tzn., že nejpreferovanějším zdrojem pro získávání informací o vzděl. kurzech na rodičovské dovolené je internet.

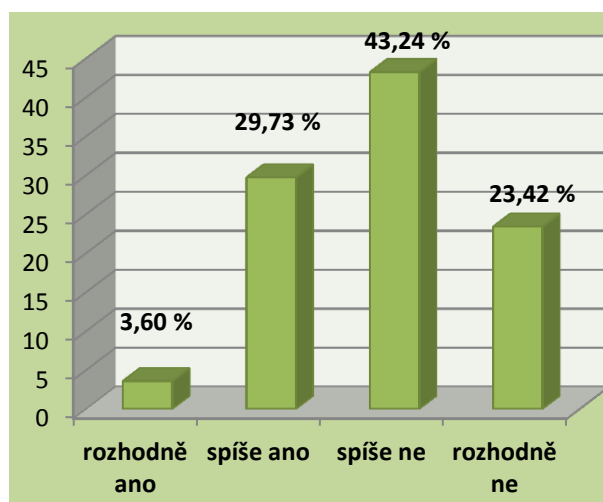
Dotazníková položka č. 9 Myslíte si, že jste dostatečně informována o vzděl. kurzech pro matky na RD?

Tab. 14. Informovanost o vzděl.

kurzech.

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
rozhodně ano	4	3,60
spíše ano	33	29,73
spíše ne	48	43,24
rozhodně ne	26	23,42

Graf 9. Informovanost o vzděl. kurzech.



Dle výše uvedených odpovědí si respondentky myslí, že nejsou dostatečně informovány o vzdělávacích kurzech pro ženy na RD zaměřené na trh práce. Položku „spíše ne“ uvedlo 48 (43,24%) respondentek, „rozhodně ne“ 26 (23,42 %) respondentek, „spíše ano“ 33 (29,73%) a „rozhodně ano“ uvedly pouze 4 ženy.

Test dobré shody chí-kvadrát

H_A : Mezi odpověďmi respondentů na uvedenou otázku existují statisticky významné rozdíly.

H_0 : Mezi odpověďmi respondentů na uvedenou otázku neexistují statisticky významné rozdíly.

Tab. 15. Test dobré shody chí-kvadrát (otázka č. 9).

	Pozorovaná četnost P	Očekávaná četnost O	$P - O$	$(P - O)^2$	$\frac{(P - O)^2}{O}$
rozhodně ano	4	27,75	-23,75	564,06	20,33
spíše ano	33	27,75	5,25	27,56	0,99
spíše ne	48	27,75	20,25	410,06	14,78
rozhodně ne	26	27,75	-1,75	3,06	0,11
	111	111			36,21

Vypočítanou hodnotu χ^2 srovnáme s kritickou hodnotou testového kritéria pro zvolenou hladinu významnosti a příslušný počet stupňů volnosti.

Kritická hodnota chí-kvadrát pro hladinu významnosti 0,05 a 3 stupně volnosti je $\chi^2_{0,05(3)} = 7,815$.

Vypočítaná hodnota testového kritéria $\chi^2 = 36,21$ je větší než kritická hodnota a proto přijímáme alternativní hypotézu.

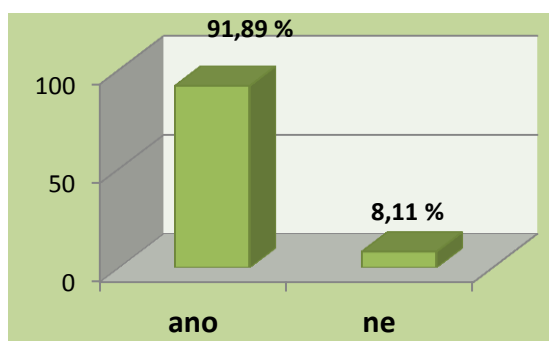
Mezi odpověďmi respondentů na uvedenou otázku existují statisticky významné rozdíly.

Statisticky významně se ukazuje, že respondentky nejvíce odpovídají na položku "určitě ano", tzn. že mají zájem se během rodičovské dovolené vzdělávat.

Dotazníková položka č. 10 Která z níže uvedených možností Vám nejvíce brání v návštěvě vzděl. kurzů? (pokud nepocítujete žádné bariéry označte prosím b)).

Bod a) označilo v této otázce 102 (91,89%) respondentek, které dále na škále označily, jak moc jim které bariéry brání. Bod b) vybralo 9 (8,11%), tzn., že tyto respondentky nepocítují žádné bariéry, který by jim během RD bránilo v návštěvě vzdělávacích kurzů.

Graf 10 Pocítujete bariéry ve vzdělávání?



a) Označte na škále 1- nebrání 2-spíše mi nebrání 3-spíše mi brání 4-určitě mi brání

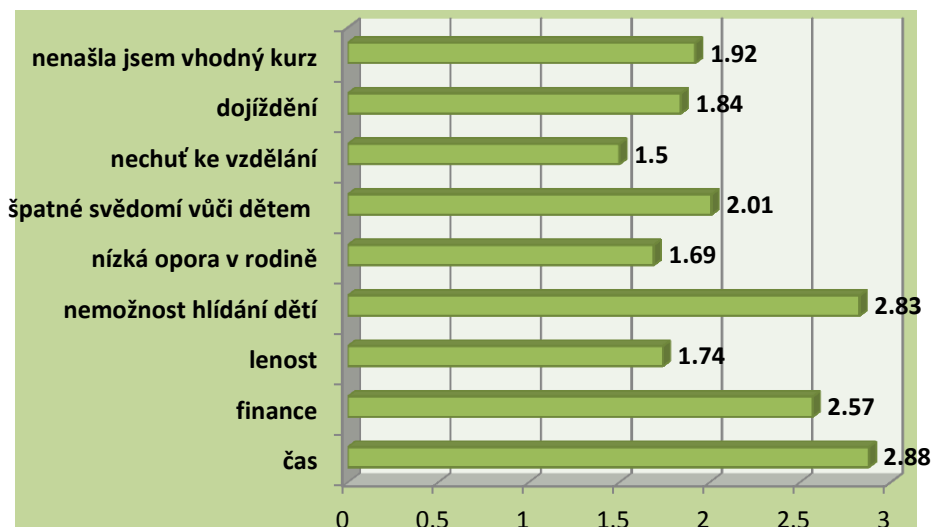
Tab. 16. Bariéry ve vzdělávání.

Bariéry	Absolutní četnosti			
	1	2	3	4
čas	10	16	52	24
finance	18	28	36	20
lenost	55	25	16	6
nemožnost hlídání dětí	16	19	33	34
nízká opora v rodině	54	30	14	4
špatné svědomí vůči dětem (čas na vzdělání na úkor dětí)	41	27	26	8
nechuť ke vzdělání	68	20	11	3
dojíždění	48	29	18	7
nešla jsem kurz, který by odpovídal mým představám	52	18	20	12

Tab. 17. Bariéry ve vzdělávání – přepočteno na škálu.

Bariéry	Přepočteno na škálu				Σ	Průměrná hodnota
	1	2	3	4		
čas	10	32	156	96	294	2,88
finance	18	56	108	80	262	2,57
lenost	55	50	48	24	177	1,74
nemožnost hlídání dětí	16	38	99	136	289	2,83
nízká opora v rodině	54	60	42	16	172	1,69
špatné svědomí vůči dětem (čas na vzdělání na úkor dětí)	41	54	78	32	205	2,01
nechuť ke vzdělání	68	40	33	12	153	1,50
dojíždění	48	58	54	28	188	1,84
nešla jsem kurz, který by odpovídal mým představám	52	36	60	48	196	1,92

Graf 11. Bariéry ve vzdělávání.



Z výše uvedeného grafu je patrné, že pro respondentky je největší bariérou ve vzdělávání na RD čas (průměrná hodnota 2,88). Na druhém místě je nemožnost hlídání dětí s průměrnou hodnotou 2,83, následovaly finance, jejichž průměrná hodnota je 2,57. Dále respondentky uvádí špatné svědomí vůči dětem (2,01), nenalezení vhodného kurzu (1,92), dojždění (1,84), lenost (1,74) nízká opora v rodině (1,69) a nakonec nechuť ke vzdělání (1,5).

Dotazníková položka č. 11 Která z níže uvedených možností Vás nejvíce motivuje k návštěvě vzdělávacích kurzů?

Označte na škále 1- nemotivuje 2-spíše nemotivuje 3-spíše motivuje 4-určitě motivuje

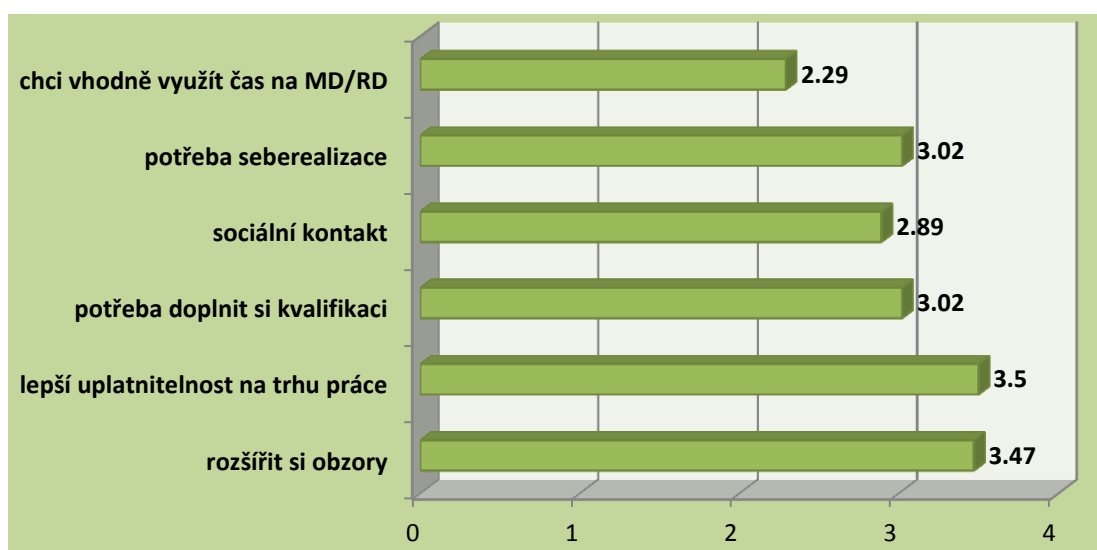
Tab. 18 Motivace ke vzdělávání.

Motivační činitelé	Absolutní četnosti			
	1	2	3	4
rozšířit si obzory	6	6	29	70
lepší uplatnitelnost na trhu práce	5	6	28	72
potřeba doplnit si kvalifikaci	14	19	29	49
sociální kontakt	13	24	36	38
potřeba seberealizace	14	17	33	47
chci vhodně využít čas na MD/RD	39	26	21	25

Tab. 19 Motivace ke vzdělávání – přepočtená na škálu.

Motivační činitelé	Přepočtená na škálu				Σ	Průměrná hodnota
	1	2	3	4		
rozšířit si obzory	6	12	87	280	385	3,47
lepší uplatnitelnost na trhu práce	5	12	84	288	389	3,50
potřeba doplnit si kvalifikaci	14	38	87	196	335	3,02
sociální kontakt	13	48	108	152	321	2,89
potřeba seberealizace	14	34	99	188	335	3,02
chci vhodně využít čas na MD/RD	39	52	63	100	254	2,29

Graf 12. Motivace ke vzdělávání.



Nejvíce respondentek motivuje k návštěvě vzděl. kurzů během RD lepší uplatnitelnost na trhu práce (průměrná hodnota 3,5), což je v podstatě cílem kurzů zaměřených na trh práce, které se ženám na RD nabízí. Na druhém místě respondentky motivuje rozšířit si obzory s průměrnou hodnotou 3,47 a třetí místo se stejnou průměrnou hodnotou 3,02 obsadily potřeba doplnit si kvalifikaci a potřeba seberealizace. Dále následuje potřeba sociálního kontaktu a nejméně respondentky motivuje vhodně využít čas na MD/RD.

7.3 Vztahová statistika

Tato kapitola se věnuje statistickému vyhodnocení hypotéz, které jsme si stanovili na začátku výzkumu.

7.3.1 Hypotéza č. 1

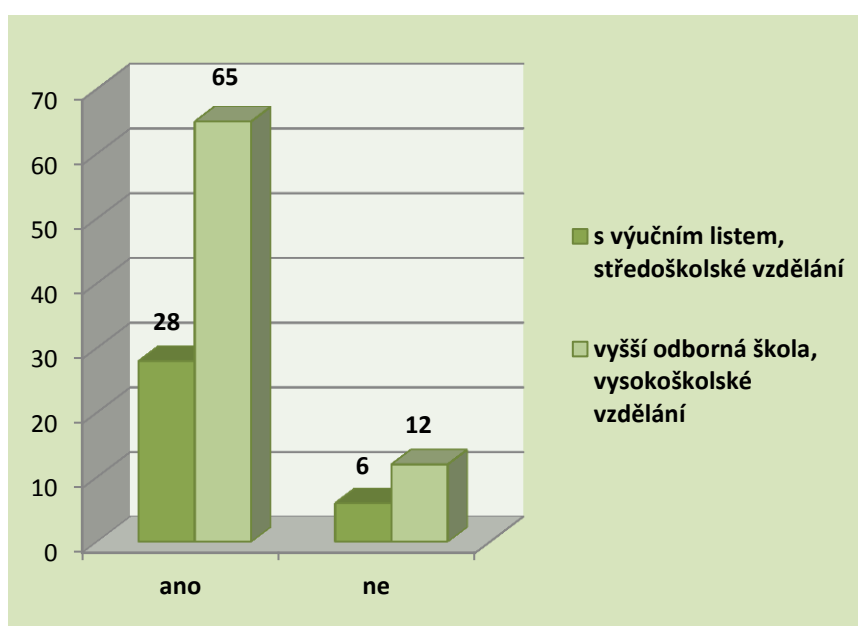
H_{1A} : Existuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich dosaženém vzdělání.

H_{10} : Neexistuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich dosaženém vzdělání.

Srovnáváme dotazníkovou položku č. 5 (zájem o vzdělávání) s dotazníkovou položkou č. 3 (dosažené vzdělání).

Jelikož po vložení dat do kontingenční tabulky bylo zjištěno, že očekávaná četnost byla v některém poli menší než 1, sloučili jsme u jednotlivých položek dotazníku vždy dvě kategorie (možnosti odpovědí) do jedné. U dotazníkové položky č. 5 byly z těchto důvodů čtyři kategorie odpovědí sloučeny do dvou (určitě ano a spíše ano = ano; spíše ne a určitě ne = ne) a taktéž u dotazníkové položky č. 3 dosažené vzdělání (sloučeno viz tabulka níže).

Graf 13. Srovnání položek dosažené vzdělání x zájem o vzdělávání



Tab. 20 Čtyřpolní tabulka – hypotéza č. 1.

	ano	ne	
s výučním listem, středoškolské vzdělání	28	6	34
vyšší odborná škola, vysokoškolské vzdělání	65	12	77
	93	18	111

$$\chi^2 = 111 * \frac{(28 * 12 - 65 * 6)^2}{34 * 93 * 18 * 77}$$

$$\chi^2 = 0,07$$

Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota χ^2 je menší než hodnota kritická $\chi^2_{0,05(1)} = 3,841$. Proto přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

Závěr: *Neexistuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich dosaženém vzdělání.*

7.3.2 Hypotéza č. 2

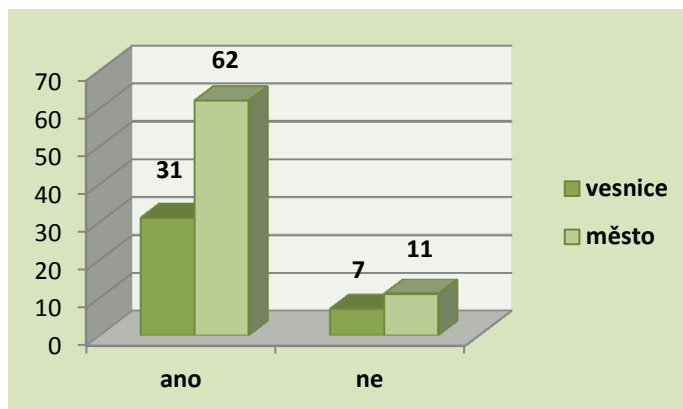
H_{2A} : *Existuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich místě bydliště.*

H_{20} : *Neexistuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich místě bydliště.*

Srovnáváme dotazníkovou položku č. 5 (zájem o vzdělávání) s dotazníkovou položkou č.2 (místo bydliště).

Jelikož po vložení dat do kontingenční tabulky bylo zjištěno, že očekávaná četnost byla v některém poli menší než 1, sloučili jsme u dotazníkové položky č. 5 vždy dvě kategorie (možnosti odpovědí) do jedné. U dotazníkové položky č. 5 byly tedy z těchto důvodů kategorie odpovědí sloučeny do dvou (určitě ano a spíše ano = ano; spíše ne a určitě ne = ne).

Graf 14. Srovnání položek místo bydliště x zájem o vzdělávání



Tab. 21. Čtyřpolní tabulka – hypotéza č. 2.

	ano	ne	
vesnice	31	7	38
město	62	11	73
	93	18	111

$$\chi^2 = 111 * \frac{(31 * 11 - 7 * 62)^2}{38 * 93 * 18 * 73}$$

$$\chi^2 = 0,21$$

Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota χ^2 je menší než hodnota kritická $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$. Proto přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

Závěr: Neexistuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich místě bydliště.

7.3.3 Hypotéza č. 3

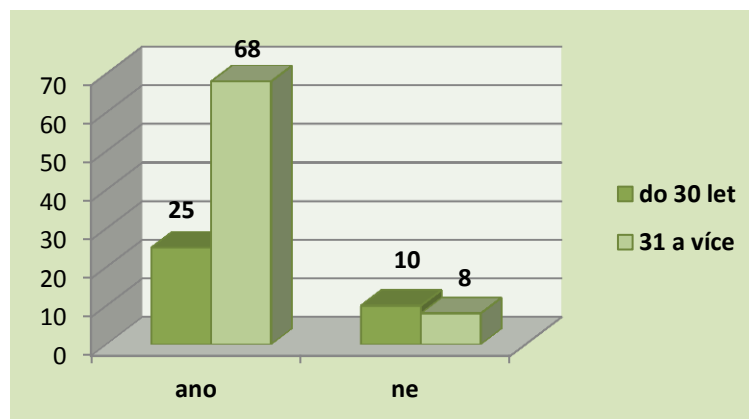
H_{3A} : Existuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich věku.

H_{30} : Neexistuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich věku.

Srovnáváme dotazníkovou položku č. 5 (zájem o vzdělávání) s dotazníkovou položkou č.1 (věk).

Jelikož po vložení dat do kontingenční tabulky bylo zjištěno, že očekávaná četnost byla v některém poli menší než 1, sloučili jsme u jednotlivých položek dotazníku vždy dvě kategorie (možnosti odpovědí) do jedné. U dotazníkové položky č. 5 byly z těchto důvodů čtyři kategorie odpovědí sloučeny do dvou (určitě ano a spíše ano = ano; spíše ne a určitě ne = ne) a taktéž u dotazníkové položky č. 1 (do 25 let a 26-30 = do 30 let a kategorie 31-35, 36 a více = 31 a více).

Graf 15. Srovnání položek věk x zájem o vzdělávání



Tab. 22 Čtyřpolní tabulka –
hypotéza č. 3

	ano	ne	
do 30 let	25	10	35
31 a více	68	8	76
	93	18	111

$$\chi^2 = 111 * \frac{(25 * 8 - 10 * 68)^2}{35 * 93 * 18 * 76}$$

$$\chi^2 = 5,74$$

Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota χ^2 je větší než hodnota kritická $\chi^2_{0,05(1)}=3,841$. Proto přijímáme alternativní hypotézu a odmítáme hypotézu nulovou.

Závěr: *Existuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na jejich věku.*

Ženy ve věku 31 a více let mají výrazně větší zájem se vzdělávat, než ženy mladší.

7.3.4 Hypotéza č. 4

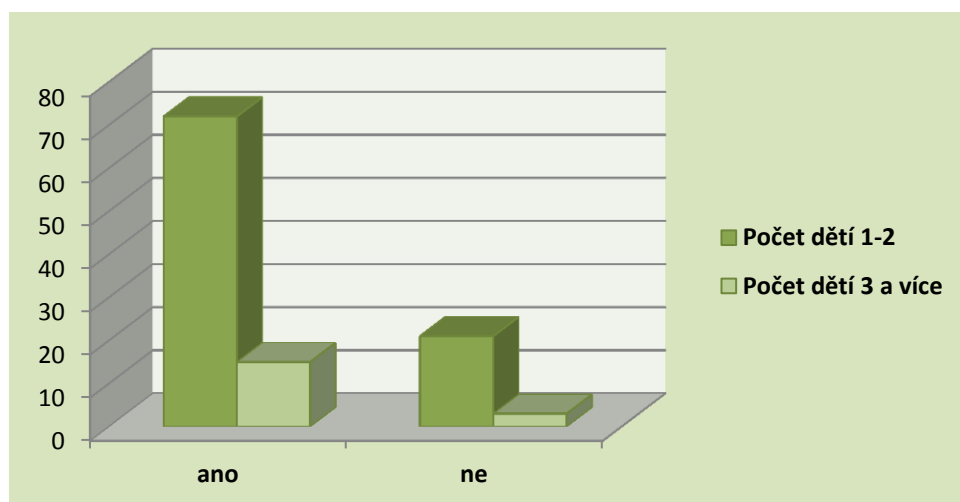
H_{4A}: Existuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na počtu jejich dětí.

H₄₀: Neexistuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na počtu jejich dětí.

Srovnáváme dotazníkovou položku č. 5 (zájem o vzdělávání) s dotazníkovou položkou č. 4 (počet dětí).

Jelikož po vložení dat do kontingenční tabulky bylo zjištěno, že očekávaná četnost byla v některém poli menší než 1, sloučili jsme u jednotlivých položek dotazníku vždy dvě kategorie (možnosti odpovědí) do jedné. U dotazníkové položky č. 5 byly z těchto důvodů čtyři kategorie (možnosti) odpovědí sloučeny do dvou (určitě ano a spíše ano = ano; spíše ne a určitě ne = ne) a taktéž u dotazníkové položky č. 4 (jedno a dvě děti = 1-2 a položky tři a čtyři a více = 3 a více).

Graf 16 Srovnání položky počet dětí x zájem o vzdělávání



Tab. 23 Čtyřpolní tabulka –
hypotéza č. 4

	ano	ne	
1-2	72	21	93
3 a více	15	3	18
	87	24	111

$$\chi^2 = 111 * \frac{(72 * 3 - 21 * 15)^2}{93 * 87 * 24 * 18}$$

$$\chi^2 = 0,31$$

Zjistíme, že vypočítaná hodnota χ^2 je menší než hodnota kritická $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$. Proto přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní.

Závěr: *Neexistuje statisticky významný rozdíl v zájmu o vzdělávání žen po dobu RD v závislosti na počtu jejich dětí.*

7.4 Omezení výzkumu

V této kapitole chceme upozornit na všechna omezení, která mohou být zdrojem zkreslení výsledků, a která je třeba vzít v potaz při vyvozování závěrů.

Výzkum může být v první řadě omezen již zvolenou technikou výzkumu – dotazníkem, jehož rizikem může být nízká návratnost či neporozumění otázce, které již nelze zpřesnit či doplnit. V našem výzkumu by omezením výzkumu mohl být malý počet respondentek. 111 zkoumaných osob se může vzhledem k průměrnému počtu žen na rodičovské dovolené ve Zlínském kraji (15 425) jevit jako nedostatečný. Výzkum byl však omezen časově na měsíce leden-březen 2013, a vzhledem k danému krátkému časovému úseku se nám tedy počet respondentek jeví jako dostačující.

Omezením výzkumu bylo také kritérium, které omezovalo výzkum na Zlínský kraj. Zobecnitelnost výsledků se tak vztahuje pouze na Zlínský kraj, nikoliv na širší populaci.

Dalším omezením výzkumu byla nutnost sloučení jednotlivých kategorií (možností odpovědí) u některých položek dotazníku z důvodu nízké očekávané četnosti (u některých četností byla hodnota menší než 1) při vztahové statistice, což mohlo určitým způsobem ovlivnit výsledky.

Domníváme se, že pokud by se výzkumu zúčastnilo více osob a výzkum by probíhal v delším časovém období, výsledky by mohly být průkaznější.

Uvědomujeme si, že z výše uvedených důvodů nelze výsledky z tohoto výzkumu plně zobecnit. I přes tato omezení a limity se však domníváme, že výsledky výzkumu mohou zprostředkovat pohled na danou problematiku - vzdělávání žen na rodičovské dovolené a otevírají prostor pro další bádání.

8 SHRNU TÍ EMPIRICKÉ ČÁSTI

Cílem výzkumu bylo zjistit zájem žen o vzdělávání v průběhu rodičovské dovolené a úroveň informovanosti žen na RD o nabídce možností vzdělávání orientovaného na trh práce v období rodičovské dovolené ve Zlínském kraji. Dále pak bylo výzkumem zjišťováno, jak vybrané faktory (dosažené vzdělání, místo bydliště, věk, počet dětí) determinují zájem žen o vzdělávání v průběhu rodičovské dovolené, a dále které faktory ženy na RD nejvíce ke vzdělávání motivují či jim naopak brání.

Výzkumu se zúčastnilo 111 respondentek ze Zlínského kraje. Respondentky odpovídaly na otázky týkající se vzdělávání žen na rodičovské dovolené (respondentky byly v úvodu dotazníku upozorněny, že vzdělávání se v tomto případě vztahuje na kurzy zaměřené na trh práce).

První 4 otázky byly tzv. zjišťovací (věk respondentek, bydliště, vzdělání). Nejvíce respondentek bylo ve věku 31-35 let, bydlištěm převažovalo město nad vesnicí, většina žen měla vysokoškolské vzdělání a nejčastěji měly 2 děti.

VO1 – Jaký je zájem žen na RD o vzdělávání

Z provedeného výzkumu vyplývá, že ženy na rodičovské dovolené ve Zlínském kraji mají velký zájem se vzdělávat – kladně odpovědělo 84%! respondentek.

Příjemným překvapením bylo zjištění, že 64% respondentek již navštívilo během rodičovské dovolené vzdělávací kurz zaměřený na trh práce, což vyplývá z dotazníkové položky č. 6. Tyto výsledky mohla ovlivnit skutečnost, že distribuované dotazníky a dotazníky vyvěšené na internetových portálech zaujaly především právě ženy, které jsou během rodičovské dovolené aktivní, a tudíž měly chuť dotazník vyplnit a vyjádřit se tak k dané problematice.

VO2 – jaká je informovanost žen na RD o vzdělávání

Odpovědi na další výzkumnou otázku přinesly následující zjištění. Respondentky se domnívají, že nejsou dostatečně informovány o vzdělávacích kurzech pro ženy na RD – záporně odpovědělo 67% žen. Informovány bývají především prostřednictvím internetu, od známých či v mateřských centrech a klubu maminek, což jsou zároveň i zdroje, které preferují. Nedostatečná informovanost žen o možnostech vzdělávání v průběhu RD by mohla být podkladem pro firmy, agentury, úřady práce a ostatní organizace, které se dané problematice věnují či měly věnovat.

VO3 – které faktory ženy na RD nejvíce ke vzdělávání motivují či jim naopak brání

Z uvedeného průzkumu vyplývá, že pro respondentky je největší bariérou ve vzdělávání na RD čas, nemožnost hlídání dětí a finance (následuje špatné svědomí vůči dětem, nenalezení vhodného kurzu, dojíždění, lenost, nízká opora v rodině, nechť ke vzdělání). Bariéry v podobě nemožnosti hlídání dětí a nedostatkem financí mohou být způsobeny nízkou informovaností žen o možnostech využití bezplatného vzdělávání i hlídání dětí během vzdělávacích kurzů (viz zmapování možností vzdělávání žen na RD ve Zlínském kraji, teoretická část).

Co se týče motivace žen na RD k návštěvě kurzů zaměřených na trh práce – největší motivací je lepší uplatnitelnost na trhu práce (což je cílem těchto kurzů), dále rozšířit si obzory, potřeba doplnit si kvalifikaci a potřeba seberealizace (následuje sociální kontakt a vhodné využití času na RD).

U obou položek – bariér i motivace – měly respondentky kromě uvedených kategorií odpovědi možnost vypsát i svou odpověď. Této možnosti ovšem nevyužily.

VO4 - jak ovlivňují vybrané faktory (dosažené vzdělání, místo bydliště, věk, počet dětí) zájem žen na RD o vzdělávání během RD

Odpovědi na tuto výzkumnou otázku nám přineslo testování hypotéz. Výsledky výzkumu nám říkají, že vzdělání, místo bydliště a ani počet dětí nemají vliv na zájem žen na RD o vzdělávání během rodičovské dovolené. Výsledky výzkumu prokázaly, že neexistuje statisticky významný rozdíl v zájmu žen o vzdělávání po dobu RD v závislosti na jejich dosaženém vzdělání, místu bydliště či počtu dětí.

Naopak u věku respondentek výzkum prokázal, že mezi věkem respondentek a zájmem o vzdělávání během RD existuje statisticky významný rozdíl – tzn. že věk respondentek ovlivňuje jejich zájem o vzdělávání. Z průzkumu vyplývá, že ženy ve věku 31 let a více mají výrazně větší zájem se vzdělávat než ženy mladší.

ZÁVĚR

Diplomová práce přináší pohled na problematiku vzdělávání žen na RD jako podporu slučitelnosti profesní a rodinné role.

Jak již bylo uvedeno v teoretické části, situace v ČR je charakteristická poměrně dlouhou rodičovskou dovolenou a návrat žen na trh práce po tříleté či delší pauze může u mnohých žen znamenat problémy v podobě zastarání kvalifikace, ztráty sebedůvěry, přerušení kontaktu se zaměstnavatelem apod.

Vstup na trh práce po rodičovské dovolené navíc ztěžuje nízká nabídka flexibilních forem práce, nízká podpora institucionální péče o malé děti, diskriminace při přijímajících pohovorech pramenící z mateřské role (zejména u žen s velmi malými dětmi) a celkově genderová nerovnost na trhu práce. Právem jsou tak ženy po rodičovské dovolené zařazovány mezi ohrožené skupiny na trhu práce.

Formou jak napomoci ženám k bezproblémovému návratu na trh práce může být nabídka vzdělávacích kurzů či rekvalifikací v období rodičovské dovolené. Další vzdělávání je vnímáno jako nutnost dnešní doby, v současné společnosti je kladen důraz na co největší flexibilitu, znalosti, dovednosti, kvalifikovanost a celkové rozvíjení se.

Jak vyplývá z praktické části této práce, ženy na RD ve Zlínském kraji mají velký zájem se vzdělávat. Chybí jim však informovanost o možnostech vzdělávání a celkový přehled o dostupnostech kurzů. Tato neinformovanost se např. odráží ve skutečnosti, že ženy v našem průzkumu mezi hlavní překážky, které jim brání v návštěvě vzdělávacích kurzů, řadí finance a hlídání dětí. Z nabídky kurzů na trhu však víme, že kurzy bývají často bezplatné a občas také s nabídkou hlídání dětí.

Informace z této práce (pohled na motivy, bariéry, informovanost a celkově zájem žen o vzdělávání během RD) mohou sloužit vzdělávacím institucím, organizacím věnujícím se matkám na RD, úřadům práce apod. jako podklad při přípravě kurzů, rekvalifikací či celkově pracovníkům, lektorům, školitelům, pedagogům při práci s ženami na RD.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- AGHOVÁ, Irena M, 2011. Zaměstnanost: Politika a zaměstnání, vývoj a jak nyní. *idnes.cz* [online]. [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: <http://irenamauranovotna.blog.idnes.cz/c/233417/Zamestnanost-Politika-zamestnanosti-vyvoj-a-jak-nyni.html>.
- BARTÁKOVÁ Helena a Václav KULHAVÝ, 2007. *Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny. Deskriptivní fáze analýzy*. VÚPSV: Praha. 978-80-87007-62-4.
- BARTÁKOVÁ Helena, 2008. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno. Disertační práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra sociální politiky a sociální práce. Vedoucí disertační práce Tomáš Sirovátka.
- ČERMÁKOVÁ, Marie et al., 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR. 80-7330-026-5.
- DISMAN, Miroslav, 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0139-7.
- DONATH BURSON-MARSTELLER, ©2009. *Vzdělávání dospělých v ČR. Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti*. *msmt.cz* [online]. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/zprava-z-pruzkumu-vzdelavani-dospelych-v-cr>.
- EUROSTAT, ©2013. *Persons employed part-time-total*. *epp.eurostat.ec.europa.eu* [online]. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?jsessionid=9ea7974b30e979029a1e8a3540a39baad45374292aad.e34SbxiOchiKc40LbNmLahiKb3uRe0?tab=table&plugin=1&pcode=tps00159&language=en>.
- ČESKO, 2007. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 1. ledna 2007, § 196 Rodičovská dovolená. *sbirkazakonu* [online]. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: <http://www.sbirkazakonu.info/zakonik-prace/rodicovska-dovolena.html>.
- ČESKO, 1995. Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře ze dne 26. května 1995, § 30. *sbirkazakonu* [online]. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: <http://www.sbirkazakonu.info/zakon-o-statni-socialni-podpore/>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ©2012a. *Míra zaměstnanosti a nezaměstnanosti v ČR a jiných státech Evropské unie podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za*

2. čtvrtletí 2011. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/793D0039C7C3>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ©2012b. Harmonizace rodinného a pracovního života. *czso.cz* [online]. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7887002B6B23>.
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ©2012c. *czso* [online]. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F0003691F7/\\$File/1413124428.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/F0003691F7/$File/1413124428.pdf)
- DRAPELA, Victor, J. 1997. *Přehled teorií osobnosti*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-134-7.
- GAVORA, Peter, 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-79-6.
- GEIST, Bohumil, 1992. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria publishing. ISBN: 80-85605-28-7.
- GENDER STUDIES, ©2009. Sladění pracovního a rodinného života. Kvantitativní výzkum. *feminismus.cz* [online]. [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: http://www.feminismus.cz/download/prezentace_vyzkum_sladeni.pdf
- HORA, Ondřej a Tomáš SIROVÁTKA, 2012. *Srovnání efektů aktivní politiky zaměstnanosti v České republice v období růstu (2007) a během první fáze krize (2009)*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-106-3.
- HENDL, Jan, 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2.
- CHRÁSKA, Miroslav, 2008. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- KALÍŠKOVÁ, Klára a Daniel MÜNICH, 2012. Češky: nevyužitý potenciál země. *idea.cerge-ei.cz* [online]. [cit. 2013-04-15]. Dostupné z: http://idea.cerge-ei.cz/documents/kratka_studie_2012_03.pdf.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena et al., 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN: 80-7330-077-X.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Hana HAŠKOVÁ, 2003. Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce. *mpsv.cz* [online]. [cit. 2013-04-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>.

- KUCHAŘOVÁ, Věra et al., 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu „Programu Iniciativy Společenství EQUAL“ Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti (Půl na půl)*. Praha: VÚPSV. ISBN: 80-87007-18-2.
- KUTNOHORSKÁ, Jana, 2009. *Výzkum v ošetrovatelství*. Praha: Grada. ISBN: 978-80-247-2713-4.
- MARTIŠKOVÁ, Monika, 2013. Matky vydělávají méně peněz, otcové více. *mujplat.idnes.cz* [online]. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: <http://mujplat.idnes.cz/hlavni-stranka/news/mujplat.cz-news/matky-vydelavaji-mene-penez-otcove-vice>.
- MŠMT, ©2010. Průvodce dalším vzděláváním. *msmt.cz* [online]. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/file/216_1_1/.
- MPSV, ©2013. Slučitelnost profesních a rodinných rolí. *mpsv.cz* [online]. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14472>.
- MPSV, ©2011. Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2011. *mpsv.cz* [online]. [cit. 2013-03-10]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12927/Analyza_zamestnanost_2011.pdf
- NEŠPOROVÁ, Olga, 2005. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Praha: VÚPSV. Online vydání dostupné také z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_176.pdf.
- PLASOVÁ, Blanka, 2010. Zaměstnavatelé jako aktéři řešení rizika nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. In Winkler, J., Klimplová, L. (eds.), 2010. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN: 978-80-210-5352-6.
- POELMANS Steven A.Y. a Paula CALIGIURI, 2008. *Harmonizing Work, Family, and Personal Life*. Cambridge: Cambridge University Press. ISBN: 978-0-521-85869-4.
- PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ, 2003. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-772-8.
- PUNCH, Keith, 2008. *Základy kvantitativního šetření*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-381-9.

- SIROVÁTKA, Tomáš a Helena BARTÁKOVÁ, 2008. Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky. In Sirovátka,T., Hora,O.(eds.)2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: František Šalé - Albert. ISBN: 978-80-7326-140-5.
- SIROVÁTKA, Tomáš, 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert. ISBN 80-7326-104-9.
- SIROVÁTKA, Tomáš, 2009. Úvod. In Sirovátka T., J. Winkler, M. Žižlavský eds *Nejistoty na trhu práce*. Brno: František Šalé – Albert. ISBN 978-80-7326-172-6.
- ŠINDLEROVÁ, Ivana, 2005. *Ženy na trhu práce: jak na nezaměstnanost a diskriminaci: prakticky a takticky: příklady dobré praxe z Evropy (převážně Střední a Východní)*. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, ISBN neuvedeno
- ŠTĚPÁNKOVÁ, P. 2002. Skloubit práci a rodinný život. In *Sociální politika*, 28. č. 12. Praha: MPSV ČR. ISSN 0049-0962.
- Velký sociologický slovník*, 1996. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-311-3.
- VODÁKOVÁ, Jana, ©2009. Celoživotní učení a jeho formy, další vzdělávání. *zkola.cz* [online]. [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: <http://www.zkola.cz/zkedu/rodiceaverejnost/vzdelavaniprodospele/29904.aspx>.
- VYHLÍDAL, Jiří a Petr MAREŠ, 2005. Kvalita práce v ČR ve srovnání se zeměmi EU. In *Směřování české sociální politiky s důrazem na agendu Lisabonské strategie* (kolektiv autorů). Brno: VÚPSV. Online vydání dostupné také z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_171.pdf.
- ZLÍN, ©2012. *zlin.cz* [online]. [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: <http://zlin.cz/502359n-nezamestnanost-ve-zlinskem-kraji-vzrostla-mira-nezamestnanosti-na-9-4-procenta>.
- ZLÍNSKÝ KRAJ, ©2013. *zlin-info.cz* [online]. [cit. 2013-03-08]. Dostupné z: http://www.zlin-info.cz/Zlinsky_kraj.html.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

apod.	a podobně
např.	například
tzn.	to znamená
tj.	to je
mj.	mimo jiné
RD	rodičovská dovolená
DP	diplomová práce

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1. Podíl pracujících na částečný úvazek z celkového počtu hlavních zaměstnání v zemích EU ve 2. čtvrtletí 2011.</i>	<i>17</i>
<i>Obr. 2. Počet osob poskytujících péči podle druhu této péče.</i>	<i>18</i>
<i>Obr. 3. Znevýhodněné skupiny na trhu práce.</i>	<i>19</i>
<i>Obr. 4. Míra zaměstnanosti žen podle věku nejmladšího dítěte: ČR (2007).</i>	<i>20</i>
<i>Obr. 5. Mediánové mzdy podle věkových kategorií za rok 2011.</i>	<i>22</i>
<i>Obr. 6. Přednosti a nevýhody kvantitativního výzkumu dle Hendla</i>	<i>44</i>

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1. Počet uchazečů o zaměstnání a uchazečů o zaměstnání pečujících o dítě do 15 let k 31. 12. 2011.</i>	23
<i>Tab. 2. Věková struktura uchazečů o zaměstnání pečujících o dítě do 15 let k 31. 12. 2011</i>	24
<i>Tab. 3. Věk.</i>	53
<i>Tab. 4. Místo bydliště.</i>	54
<i>Tab. 5. Dosažené vzdělání.</i>	54
<i>Tab. 6. Počet dětí</i>	55
<i>Tab. 7. Zájem o vzdělávání</i>	56
<i>Tab. 8. Test dobré shody chí-kvadrát (otázka č. 5)</i>	56
<i>Tab. 9. Návštěvnost vzděl. kurzů.</i>	57
<i>Tab. 10. Nejčastější zdroj informací o vzděl. kurzech.</i>	58
<i>Tab. 11. Test dobré shody chí-kvadrát (otázka č. 7)</i>	60
<i>Tab. 12. Preferovaný zdroj k získávání informací o vzděl. kurzech.</i>	61
<i>Tab. 13. Test dobré shody chí-kvadrát (otázka č. 8)</i>	62
<i>Tab. 14. Informovanost o vzděl.</i>	63
<i>Tab. 15. Test dobré shody chí-kvadrát (otázka č. 9)</i>	64
<i>Tab. 16. Bariéry ve vzdělávání.</i>	65
<i>Tab. 17. Bariéry ve vzdělávání – přepočtené na škálu.</i>	65
<i>Tab. 18 Motivace ke vzdělávání.</i>	66
<i>Tab. 19 Motivace ke vzdělávání – přepočtené na škálu.</i>	67
<i>Tab. 20 Čtyřpolní tabulka – hypotéza č. 1.</i>	69
<i>Tab. 21. Čtyřpolní tabulka – hypotéza č. 2.</i>	70
<i>Tab. 22 Čtyřpolní tabulka – hypotéza č. 3</i>	71
<i>Tab. 23 Čtyřpolní tabulka – hypotéza č. 4</i>	73

SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf 1. Věk</i>	53
<i>Graf 2. Místo bydliště</i>	54
<i>Graf 3. Dosažené vzdělání</i>	54
<i>Graf 4. Počet dětí</i>	55
<i>Graf 5. Zájem o vzdělávání během RD</i>	56
<i>Graf 6. Návštěvnost vzděl. kurzů</i>	57
<i>Graf 7. Nejčastější zdroj informací o vzděl. kurzech</i>	59
<i>Graf 8. Preferovaný zdroj k získávání informací o vzděl. kurzech</i>	61
<i>Graf 9. Informovanost o vzděl. kurzech</i>	63
<i>Graf 10. Pociťujete bariéry ve vzdělávání?</i>	64
<i>Graf 11. Bariéry ve vzdělávání</i>	66
<i>Graf 12. Motivace ke vzdělávání</i>	67
<i>Graf 13. Srovnání položek dosažené vzdělání x zájem o vzdělávání</i>	68
<i>Graf 14. Srovnání položek místo bydliště x zájem o vzdělávání</i>	70
<i>Graf 15. Srovnání položek věk x zájem o vzdělávání</i>	71
<i>Graf 16. Srovnání položky počet dětí x zájem o vzdělávání</i>	72

SEZNAM PŘÍLOH

PI DOTAZNÍK

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Milé maminky, jmenuji se Kateřina Maděrová a jsem studentkou oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Dotazník, který se Vám právě dostal do rukou, je součástí mé diplomové práce „Vzdělávání žen na rodičovské dovolené jako podpora slučitelnosti profesních a rodinných rolí.“

Ráda bych Vás poprosila o vyplnění tohoto anonymního dotazníku.

Vaši odpověď prosím zakroužkujte (případně doplňte), při vyplňování e-mailem udělejte prosím u správné odpovědi červený křížek či vypište. Vždy zaškrtněte pouze 1 odpověď (pokud u otázky není uvedeno jinak).

Děkuji za Váš čas.

DOTAZNÍK SE TÝKÁ VZDĚLÁVACÍCH KURZŮ ZAMĚŘENÝCH NA TRH PRÁCE

(např. základy podnikání, kurzy PC, sebeprezentace apod. = kurzy, které matkám usnadní návrat po RD na trh práce)

1) Kolik je Vám let

- a) do 25 b) 26-30 c) 31-35 d) 36 a více

2) Místo bydliště

- a) vesnice b) město

3) Dosažené vzdělání

- a) základní b) s výučním listem c) středoškolské vzdělání d) vyšší odborná škola

e) vysokoškolské vzdělání

4) Kolik máte dětí

- a) jedno b) dvě c) tři d) 4 a více

5) Máte zájem se během rodičovské dovolené vzdělávat?

- a) určitě ano b) spíše ano c) spíše ne d) určitě ne

6) Navštívila jste někdy vzdělávací kurz(y) pro rodiče na MD zaměřený(é) na trh práce? Pokud ano, napište prosím jaký(é).

a)

ano.....

b) ne

7) Odkud nejčastěji získáváte informace o vzděl. kurzech pro matky na RD? (můžete vybrat i více možností)

- a) internet
- b) letáky
- c) mateřská centra, kluby maminek
- d) úřady práce
- e) noviny, časopisy
- f) od známých
- g) jiný (vypište).....
- h) nedostávají se ke mně žádné informace o vzděl. kurzech

8) Který zdroj získávání informací o vzděl. kurzech pro matky na RD preferujete?

- a) internet
- b) letáky
- c) mateřská centra, kluby maminek
- d) úřady práce
- e) noviny, časopisy
- f) od známých
- g) jiný (vypište).....
- h) žádný

9) Myslíte si, že jste dostatečně informována o vzděl. kurzech pro matky na RD?

- a) rozhodně ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) rozhodně ne

10) Která z níže uvedených možností Vám nejvíce brání v návštěvě vzděl. kurzů? (pokud nepocítujete žádné bariéry označte prosím b)).

a) Označte na škále 1- nebrání 2-spíše mi nebrání 3-spíše mi brání 4-určitě mi brání

	1	2	3	4
-čas				
- finance				
- lenost				
- nemožnost hlídání dětí				
- nízká opora v rodině				
- špatné svědomí vůči dětem (čas na vzdělání na úkor dětí)				
- nechut' ke vzdělání				
- dojíždění				
- nenašla jsem kurz,který by odpovídal mým představám				

- Jiné (vypište)

.....

b) Nepocítuji žádné bariéry

11) Která z níže uvedených možností Vás nejvíce motivuje k návštěvě vzdělávacích kurzů?

Označte na škále 1- nemotivuje 2-spíše nemotivuje 3-spíše motivuje 4-určitě motivuje

	1	2	3	4
rozšířit si obzory				
lepší uplatnitelnost na trhu práce				
potřeba doplnit si kvalifikaci				
sociální kontakt				
potřeba seberealizace				
chci vhodně využít čas na MD/RD				

- jiné.....

Děkuji Vám za čas, který jste vyplnění dotazníku věnovali. **Pokud máte k jakékoliv otázce poznámku** (např. chcete sdělit více svých zkušeností) **můžete je do dotazníku připsat**, případně mi napsat na můj e-mail: **k.maderova@seznam.cz**.