BARIÉRY PŘI PŘECHODU Z RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ NA TRH PRÁCE V OSTRAVSKÉM REGIONU POHLEDEM NEZAMĚSTNANÝCH RODIČŮ S DĚTMI A PRACOVNÍKŮ PŮSOBÍCÍCH V OBLASTI AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

BARRIERS IN TRANSITION FROM PARENTAL LEAVE TO THE LABOR MARKET FROM THE PERSPECTIVE OF UNEMPLOYED PARENTS WITH CHILDREN AND WORKERS IN THE FIELD OF ACTIVE EMPLOYMENT POLICY

Anna Krausová, Tomáš Waloszek, Martin Brezina

Abstract: *The article brings a presentation and discussion of the results from qualitative research conducted by research team members in the frame of research project (SGS1/FSS/2014), which was funded by Student research Fund by University of Ostrava.*

The qualitative research covered 21 unemployed parents with children (under 10 years) and 15 workers working in the field of active employment policy. Semi-structured interviews with respondents were conducted in the period July-August 2014. Subsequently were analysed in Qualitative Data Analysis Software MAXQDA.

Scientific aim of the research was to find out, with such barriers, contributing to long-term unemployment identify unemployed parents with children under 10 years in the transition from parental leave and which problems in reconciling work and family life identify workers working in the field of active employment policy in the Ostrava region.

In the first part of article are introduced theoretical frameworks and issue of reconciliation of family and working life in specific phase of life cycle, which is return to the labour market after the end of parental leave. It is pointed out how the demands on the labour market undermine the stability of the family and its reproductive, educational and social care functions. Research has shown, that both groups of respondents identified barriers in low offers part-time jobs, jobs with flexible working hours, difficulties in working time arrangements by employers, problems with availability of kindergartens/nurseries. Parents considered the issue of legitimacy Labour Offices in job searching.

The conclusion summarizes the problem formulation and concluding findings.

Keywords: *Parental leave, Labour market, Reconciling work and family, Parent, Part-time jobs, Flexible working hours.*

Úvod

Problémy v oblasti slučitelnosti rodičovských a pracovních rolí rodičů, kteří pečují o děti, jsou některými z důvodů, pro které rodiče mají obtíže v úspěšném uplatnění na trhu práce (např. při nalezení či udržení zaměstnání). Využívání flexibilních forem

práce, které by mohly rodičům pomoci v jejich uplatnění na trhu práce v České republice, není dostatečně využíváno. Zaměstnávání osob, které pečují o děti, je dále komplikováno malou dostupností zařízení předškolní péče o děti. Obtížné slaďování soukromého a pracovního života má poté velký vliv zejména na uplatnitelnost i odměňování žen, vede k vysokým rozdílům mezi muži a ženy v mírách nezaměstnanosti i v odměňování (Dohoda o partnerství pro programové období 2014 – 2020).

Jak někteří autoři upozorňují, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti již neodpovídají potřebám uchazečů o zaměstnání – především specifickým cílovým skupinám, mezi které patří i rodiče vracející se na trh práce po ukončení rodičovské dovolené.

S ohledem na tyto skutečnosti jsme se rozhodli zaměřit náš záměr výzkumu na nezaměstnané rodiče s dětmi ve věku do 10ti let, vracející se na trh práce po ukončení rodičovské dovolené. Záměrem výzkumu bylo zjistit, jaké bariéry při vstupu na trh práce po ukončení rodičovské dovolené identifikují samotní nezaměstnaní rodiče s dětmi a pracovníci působící v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti v ostravském regionu. Příspěvek představuje prezentaci a diskusi poznatků a výsledků výzkumu.

1 Teoretická východiska

Sirovátka, Bartáková (2008, s. 65) upozorňují, že problém harmonizace rodiny a zaměstnání a s ní související otázka role sociální politiky při jeho řešení se v posledních letech dostává do centra zájmu společenských věd.

1.1 Harmonizace práce a rodiny

Nutnost sladit rodinný život s výdělečnou prací považuje ve svém výčtu Guiliano Bonoli (2006) za jedno z takzvaných „nových sociálních rizik“ (Armingeon, Bonoli, 2006). Nová sociální rizika souvisejí s procesem tranzice od industriální společnosti ke společnosti postindustriální. Tato sociální změna v postmoderních společnostech přináší celkový růst spotřeby a životního standardu, na druhé straně ale také zvýšené, kumulované a překrývající se nejistoty a rizika (Beck 1992, Esping-Andersen 1999, in Sirovátka, 2003).

Vztaženo k našemu tématu výzkumu, můžeme souhlasit s následujícím tvrzením autorů: nároky na uplatnění na trhu práce podkopávají stabilitu rodiny a její reprodukční, výchovné a sociálně pečovatelské funkce. Masivně je preferována flexibilní pracovní síla. Trh práce nabízí výdělečné možnosti členům rodiny a tyto nabídky se mohou dostat do konfliktu s požadavky rodinného života. Ve společnosti se vytváří klima, které se pro rodinu stává nepříznivým. (Štědroň, Potůček, Knápek, Mazouch, a kol., 2012).

Na problematiku slaďování pracovního a rodinného života lze nahlížet ze dvou hledisek. Z pohledu makrosociálního se jedná o konflikt sféry zaměstnání a rodiny (Beck-Gernsheim, 1998). Z této perspektivy se jedná o nové sociální riziko, jak již bylo řečeno (Armingeon, Bonoli, 2006; Keller, 2011). Na druhou stranu je ale na problém harmonizace práce a rodiny poukázáno i jako na nedostatek péče a následně i právo na péči (Lewis, 2006). *„Z hlediska individuí (a domácností) je tedy*

harmonizace rodiny a práce komplexním systémem 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).

Jak uvádí Krebs a kol. (2010), prvním počinem k posílení slučitelnosti profesních a rodičovských rolí rodičů je posílení pozice muže-otce v rodině a jeho zapojení do péče o dítě. Dalším krokem, vedle posílení kontroly diskriminace matek, případně otců po návrtu z rodičovské dovolené na pracovní trh, je posílení práva na částečný úvazek, a to přímou podporou firem ve státním i soukromém sektoru. Neméně významné, z hlediska slučitelnosti rodičovských a profesních rolí, je v naší společnosti negativní hodnocení omezené možnosti pružné pracovní doby. Nezbytnou součástí uvedených kroků k posílení rodičovských a profesních kroků je bezesporu rozšíření a zvýšení nabídky širokého spektra služeb pečujících o děti a vytvoření podmínek a stimulů pro jejich vícezdrojové financování (rodiče, stát, obec, zaměstnavatelé v alternativních kombinacích) (Krebs a kol., 2010). Opatření ke sladění práce a rodiny se tedy mohou rozdělit do třech základních oblastí, jimiž jsou institut mateřské/rodičovské dovolené, služby péče o děti a možnost využívat alternativní pracovní úvazky.

1.2 Nezaměstnanost rodičů s dětmi po rodičovské dovolené a problémy v jejich návratu na trh práce

Co se týče zaměstnanosti, je situace rodičů s dětmi u nás charakterizována stavem, v rámci něhož je tzv. „mezera zaměstnanosti v důsledku péče o dítě/děti" („child employment gap") v ČR nejvyšší v porovnání s ostatními evropskými zeměmi, a sice na úrovni 40,5 % (podle dat Evropské komise z roku 2006). Specifickým znakem chování matek v ČR, které ji odlišuje od většiny vyspělých evropských zemí, jsou delší doba přerušení kariéry z důvodu péče o malé dítě a poté návrat do zaměstnání, s výraznou převahou zaměstnání na plné úvazky. V období přechodu z rodičovské dovolené na trh práce, i v určitém období po tomto přechodu, pak data dokládají výraznější nárůst nezaměstnanosti žen, a to i dlouhodobé (Sirovátka, T, Bartáková, 2008).

Mezi pobídkami, které státy užívají ve vztahu k rodičům, pečujícím o děti a vstupujícím na trh práce, náleží již samotná délka rodičovské dovolené a také výše či příznivé nastavení podmínek dávek v rodičovství. OECD (2003) uvádí, že příliš dlouhá délka rodičovské dovolené a štědrost příspěvků, které v rámci ní rodiče dostávají, vede k nižší míře návratu rodičů na trh práce, a to především pro méně kvalifikované rodiče. ČR náleží mezi země s relativně dlouhou rodičovskou dovolenou, a navíc má nejdelší možnou dobu získávání rodičovského příspěvku.

Rozhodnutí rodičů vrátit se po rodičovské dovolené na trh práce je určeno potenciálním příjmem, který mohou v nové pracovní pozici získat, ale také daňovými podmínkami, a v neposlední řadě také dávkovým modelem v rámci sociálního systému. Co se týče pobídek práci s ohledem na daňový systém, je zde pro veřejné politiky k dispozici volba mezi společným a individuálním zdaněním partnerů (OECD, 2001). Společné zdanění partnerů může odradit partnera s nižším

potenciálním příjmem od vstupu do zaměstnání, vzhledem k tomu, že daňová úleva je tím vyšší, čím je vyšší rozdíl mezi příjmy partnerů. V ČR byla tato forma zdanění zavedena v roce 2005 a zrušena v roce 2008.

Přechod do nezaměstnanosti (z rodičovské dovolené) není v ČR příliš příznivou volbou, vzhledem k tomu, že podpora v nezaměstnanosti je svou výší a délkou trvání jednou z nejpřísnějších v Evropě. Horáková a Kulhavý (2005) konstatují, že délka podpory v nezaměstnanosti je u nás v evropském kontextu krátká, což nezaměstnané vystavuje riziku chudoby a hmotné deprivace. Je třeba ovšem také uvést, že vstup do nezaměstnanosti může pro některé skupiny žen a rodičů obecně představovat lepší řešení, než získání nejistého a málo placeného zaměstnání na pracovním trhu. Zde hraje svou roli poměr mezi výší potenciálního příjmu k výši všech sociálních dávek, které mohou rodiče dostat, pokud setrvají mimo trh práce.

Řada nástrojů a opatření, které nabízejí moderní systémy sociálních politik v evropských zemích, mezi nimi také politiky vzdělávání, si kladou za cíl efektivně bojovat s dlouhodobou nezaměstnaností pomocí politik zaměřených na zaměstnatelnost. Obecně se aktivní politiky zaměstnanosti zaměřují na zvyšování flexibility trhu práce, odstraňování bariér, které omezují určité skupiny osob ve vstupu na trh práce, dále na sladění poptávky a nabídky pracovní síly a její kvalifikaci, na aktivizaci skupin vyloučených z trhu práce a podporu harmonizace rodinného a pracovního života (Kleveta, 2000).

Mezi cílové skupiny těchto opatření náleží také ženy ohrožené na trhu práce, muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi, rodiče s dětmi, rodiče samoživitelé/lky a osoby pečující o další závislé členy rodiny. V rámci efektů a dopadů na tyto skupiny bychom rádi poukázali i na fakt, jejž zmiňuje Sirovátka (2006). Při studiu vlivu opatření rodinné politiky na zaměstnanost žen byly vcelku spolehlivě prokázány významné souvislosti. Výzkumníci OECD (2001) konstruovali složený index politik harmonizace rodiny a zaměstnání, jenž zahrnul dostupnost zařízení péče o děti mladší než tři roky, nároky na mateřskou dovolenou, dobrovolně poskytovaná volna rodičům firmami, flexibilní práci a dobrovolné částečné úvazky. Prokázali pak vysokou korelaci (r = 0,7) v zemích OECD se zaměstnaností žen ve věku 30-35 let (Sirovátka, 2006).

Pro oblasti prosazování cílených opatření pro naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života byly v programovém období 2007- 2013 v České republice využívány zdroje Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost OPLZZ (prioritní osa 3.4), která se zaměřila na odstraňování stále přetrvávající nerovnosti obou pohlaví, zejména žen, na trhu práce. Problémy slučitelnosti zaměstnání a rodiny jsou spojeny především s nedostatečným přístupem k flexibilním formám pracovních úvazků, s malou informovanosti rodičů v oblasti slučitelnosti zaměstnání a rodiny a nízkou angažovaností zaměstnavatelů vyjít vstříc svým zaměstnancům v oblasti slučitelnosti pracovního a rodinného života.

Mezi okruhy aktivit, které jsou v rámci jednotlivých projektů realizovány, tedy patří, mimo jiné: podpora činností odstraňujících bariéry rovného přístupu ke vzdělání

a zaměstnání, zpřístupnění nabídky dalšího vzdělávání, rekvalifikace a zvyšování kvalifikace pro ženy, rozvoj distančních forem vzdělávání, rozvoj rekvalifikace a programů pro získávání pracovních dovedností v netradičních oborech pro ženy, rozvoj inovativních programů a opatření směřujících ke slučitelnosti pracovního a rodinného života (Operační program Lidské zdroje zaměstnanost, 2013).

I přes tyto výše uvedené okruhy aktivit (podpořené především z prostředků ESF v ČR) můžeme ale konstatovat, že rekvalifikační a jiné programy realizované v rámci aktivní politiky zaměstnanosti přímo zaměřené na skupinu rodičů s dětmi jsou v České republice užívány jen v omezeném rozsahu. Kromě úřadů práce se na pomoc rodičů s dětmi zaměřují také neziskové organizace. Možnosti rodičů podílet se na programech aktivní politiky zaměstnanosti jsou v řadě případů limitovány nedostupností služeb péče o děti, a to zejména o děti do 3 let. Některé z těchto programů ovšem s touto eventualitou počítají a možnost hlídání dětí je jejich integrální součástí.

Dalším důležitým nástrojem, který má vliv na ochotu ke vstupu rodičů na pracovní trh, je rozšířenost flexibilních úvazků, především částečných pracovních úvazků. Bartáková (2006) uvádí, že v evropských zemích jsou využívány částečné úvazky ženami ve velké míře (průměr EU-27 představuje 31 %, v Nizozemí až okolo 70 %), zatímco v ČR jde jen o 9 % částečných úvazků pro ženy. Výzkumy (Kulhavý, Bartáková, 2007, Křížková, Hašková, 2003) ovšem naznačují, že samotní rodiče by takovou možnost v řadě případů přivítali. Na druhou stranu tento fakt nemusí vypovídat jen o neochotě zaměstnavatelů vytvářet taková místa, ale také o tom, že pro řadu rodin je finanční přínos ze zkráceného úvazku nedostačující.

Údaje k nabídce částečných pracovních úvazků v návrhu Operačního programu Zaměstnanost ukazují, že se situace v České republice nezlepšila. V rámci českého trhu práce stále přetrvává nízké využívání flexibilních forem práce. Např. ve srovnání s EU-27 ČR ve využívání částečných pracovních úvazků výrazně zaostává. Zatímco v EU-27 na částečný pracovní úvazek v roce 2012 pracovalo přibližně 32,6 % zaměstnaných žen a 9,5 % zaměstnaných mužů, v ČR je tento poměr 9,6 % u žen a 2,9 % u mužů. Zároveň platí, že ve využívání částečných úvazků nedochází k výraznějším změnám (za poslední 3 roky vzrostl poměr osob zaměstnaných v ČR na částečný úvazek o 0,4 p.b. u žen a o 0,1 p.b. u mužů). Z hlediska rovnosti žen a mužů na trhu práce je problémem skutečnost, že flexibilní pracovní úvazky jsou nabízeny častěji v méně kvalifikovaných odvětvích a na méně kvalifikovaných pozicích s nižším finančním ohodnocením. (Operační program Zaměstnanost, 2014, s. 8).

Nemalým problémem v návratu rodičů na trh práce je skutečnost, že předškolní zařízení typu mateřské školy v současné době kapacitně nevyhovují. Praxe posledních let ukazuje, že umístit dítě do mateřské školy se v České republice stává stále problematičtějším, a to zejména v některých oblastech. Počty odmítnutých žádostí o přijetí do mateřské školy se neustále zvyšují, v posledních 4 letech o cca 10.000 odmítnutých žádostí ročně. Zatímco ve školním roce 2005/06 bylo neúspěšně vyřízeno 6 810 žádostí, ve školním roce 2012/13 to již bylo 58 939 žádostí. (Operační program Zaměstnanost, 2014, s. 8).

1.3 Harmonizace rodiny a práce jako výzkumné téma a téma rodinné politiky

Z výzkumů realizovaných v oblasti harmonizace práce a rodiny v České republice v letech 2005 – 2008 můžeme uvést výzkumy Sociologického ústavu Akademie věd ČR a Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (VÚPSV). Např. v letech 2005 – 2008 se uskutečnil projekt *„Rodina, zaměstnání a vzdělání“,* jehož cílem bylo poznat reálné formy slaďování rodiny a zaměstnání a míry konfliktovosti těchto sfér z pohledu rodin a jedinců.

Další projekt *„Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR“* byl zaměřen na programy podporující využití flexibilních forem práce, které v ČR na rozdíl od řady členských států EU neexistují. V současnosti Sociologický ústav AV ČR realizuje výzkum *„Proměny forem uspořádání partnerského a rodinného života z hlediska konceptu životních drah“,* jehož cílem je vysvětlení proměn partnerských a rodičovských forem a identifikace problémů včetně jejich příčin v oblasti vztahu pracovního a soukromého života v soudobé ČR z hlediska konceptu životních drah. (Dziamová, 2013, s. 256)

Snahy o sladění pracovního a rodinného života jsou v České republice obsaženy i v řadě významných strategických dokumentů, jako například: Národní zpráva o rodině (2004), Národní koncepce rodinné politiky (2005), Národní koncepce podpory rodin s dětmi (2009) a v mnoha zprávách publikovaných Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí.

Obtížné slaďování soukromého a pracovního života a nerovné postavení žen na trhu práce patří k hlavním identifikovaným problémům a potřebám rozvoje České republiky v novém programovém období 2014 – 2020. Například zde byly identifikovány následující potřeby rozvoje v oblasti harmonizace rodiny a práce: vytvoření podmínek pro vyšší využívání flexibilních forem práce, podpora zaměstnanosti žen s dětmi zvýšením nabídky a vytvořením dostatečné kapacity cenově dostupných služeb péče o děti mladší tří let a doplněním kapacit kvalitního předškolního vzdělávání na úroveň odpovídající poptávce, zlepšení dostupnosti vzdělávání a poradenských služeb pro osoby na mateřské a rodičovské dovolené, pečující o závislé osoby či pro ženy ve starším věku, zaměřené na zlepšení jejich přístupu na trh práce, včetně výkonu samostatné výdělečné činnosti (Dohoda o partnerství pro programové období 2014 – 2020, 2014, s. 15).

2 Metody

Cílem příspěvku je prezentovat a diskutovat výsledky získané z kvalitativního výzkumu realizovaného členy výzkumného týmu v rámci projektu Studentské grantové soutěže Ostravské university v Ostravě (SGS1/FSS/2014) s názvem *“Problémy v oblasti slaďování rodinného a pracovního života pohledem rodičů s dětmi a pracovníků působících v oblasti služeb zaměstnanosti v ostravském regionu”.*

Vzhledem k výše uvedeným teoretickým východiskům byl provedený výzkum zaměřen na identifikaci bariér, se kterými se setkává cílová skupina nezaměstnaných rodičů (žen/mužů) s dětmi do 10ti let při svém návratu na pracovní trh po ukončení rodičovské dovolené.

Naším záměrem bylo sledovat, jaké bariéry identifikují u nezaměstnaných rodičů s dětmi do 10ti let při vstupu na trh práce:

a) Samotní nezaměstnaní rodiče s dětmi (ve věku do 10ti let) – celkem bylo zapojeno do výzkumu 21 komunikačních partnerů (2 muži, 19 žen, ve věkovém rozmezí 22 – 45 let)

b) a pracovníci působící v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Celkem bylo zapojeno do výzkumu 15 komunikačních partnerů (ze 4 kontaktních pracovišť Úřadu práce a 3 neziskových organizací). V souboru převažovaly ženy (14 žen a 1 muž), věkové rozmezí bylo mezi 26 až 55 lety.

Jednalo se o identifikaci bariér jednak ve smyslu institucionálních a strukturálních podmínek (např. podmínky trhu práce, dostupnost předškolních zařízení, přiměřenost služeb zaměstnanosti, opatření aktivní politiky zaměstnanosti atd.), ale také s ohledem na vlastní možnosti a schopnosti (ztráta nebo neaktuálnost kvalifikace, starost o děti, časové možnosti aj.).

K dosažení cíle výzkumu byla využita kvalitativní výzkumná strategie. Tato strategie nám umožnila detailnější vhled a pochopení souvislostí zkoumaného tématu.

S komunikačními partnery z obou skupin a), b) byly vedeny polostrukturované rozhovory, které se realizovaly v rámci terénního výzkumu v období červenec – srpen 2014 (v ostravském regionu). Z rozhovorů byl pořízen audiozáznam a následně průběžně došlo k jejich transkripci a zpracování terénních poznámek.

Pro výběr výzkumného souboru a) nezaměstnaní rodiče s dětmi (ve věku do 10ti let) bylo zvoleno několik metod: záměrný výběr (Při výběru komunikačních partnerů byli požádáni o spolupráci zástupci Odboru sociálních věcí ÚMOb Slezská Ostrava a neziskové organizace, kteří vybírali/a oslovovali komunikační partnery podle předem stanovených kritérií), rovněž bylo využito metody sněhové koule.

Pro výběr výzkumného souboru b) pracovníci působící v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti byla použita metoda záměrného výběru podle organizací, které se zabývají aktivní politikou zaměstnanosti v ostravském regionu.

Pro analýzu dat přepisů rozhovorů byl použit program Qualitative Data Analysis Software MAXQDA.

3 Rozbor problému

V následující části textu budou představeny výstupy analýz rozhovorů:

a) S nezaměstnanými rodiči s dětmi (21 komunikačních partnerů, označení: PR1 – PR21),

b) s pracovníky působícími v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti (15 komunikačních partnerů, označení: PP1 – PP15).

3.1 Nezaměstnaní rodiče s dětmi (PR1 – PR21)

3.1.1 Bariéry v oblasti pracovních úvazků (částečné pracovní úvazky, pružná pracovní doba a práce z domu)

V rámci realizovaných rozhovorů jsme se zaměřovali na tři alternativní formy zaměstnávání, a to pružnou pracovní dobu, práci z domu a částečné pracovní úvazky. Obecně lze říci, že dotázané matky upřednostňují takovou pracovní dobu, jež kopíruje čas, kdy je jejich dítě ve školce. Tento problém je nejvýraznější u matek samoživitelek. Jedna maminka se vyjadřuje: „*Nemůžu dělat na směny, protože nemám kam dávat malého vlastně, že, když ta školka je od sedmi do tří, a jsou odpolední směny a vlastně malý nemůže být doma sám*“ (PR13).

Komunikační partneři ve valné většině oznámili, že se při hledání zaměstnání s částečnými pracovními úvazky téměř nesetkali. Stejně tak se matky s dětmi vyjadřovaly, že by nabídku částečného pracovního úvazku uvítaly. Na druhou stranu ale upozornily na nižší příjem z toho vyplývající a nejen to. Jedna komunikační partnerka uvádí: „*Se synem jsem doma, tak beru nějaké sociální dávky, a s tím, že bych šla na částečný úvazek, tak se mi vlastně hodně peněz stáhne. A ono to je potom takové, jdete do práce a to, co já tu udělám za dobu, než si uklidím, uvařím… Jdete do práce, strhnou Vám peníze, takže se Vám to potom nevyplatí, že zjistíte, že jste na tom měsíčně líp o nějakých tři sta korun, a vlastně je člověk úplně, jako strhaný*“ (PR18). Stejně tak odpovídá jiná dotazovaná: „*Já jsem byla na částečném pracovním úvazku a zase mi to všechno sociálka strhla. Takže jsem radši byla na té sociálce*“ (PR5). Je patrno, že finanční hledisko v souvislosti s časem je zde velmi důležitým kritériem, zvláště jde-li o matku samoživitelku.

Jiné komunikační partnerky se ovšem k částečným úvazkům staví kladně, problémem je podle nich pouze nedostatečná, či dokonce žádná nabídka. Svědčí o tom negativní odpovědi na otázku, zda „našly“ nějaké nabídky částečných pracovních úvazků, a jejich konkrétní tvrzení: „*Nenašla jsem žádné*“ (PR12), či „*vím, že známé měli obrovský problém najít si práci na částečný úvazek, že se to většinou nedařilo*“ (PR1). Pozitivně se k částečným pracovním úvazkům zmínila jedna dotazovaná: „*Je to výborná věc, ale samozřejmě pro maminky, které mají ještě partnera. Pro maminky samoživitelky to moc dobrá věc není*“ (PR9).

Další formou je pružná pracovní doba. U které uváděly komunikační partnerky určité rozpory. Komunikační partnerka, jež měla pružnou pracovní dobu před nástupem na mateřskou dovolenou, uvádí: „*Z praktického hlediska, to moc se nedalo využít. I když byla pružná, tak jsem teda musela být v určitou dobu*“ (PR1).

Výhody flexibilní pracovní doby jsou ale zřejmé. Jiné komunikační partnerky totiž uvádí: „*To je výhoda té pružné pracovní doby a to by se ještě dalo skloubit prostě ta práce a rodina, když je pružná pracovní doba*“ (PR15). Druhá obdobně: „*Pružná pracovní doba je perfektní, maminka si může rozhodnout svoji pracovní dobu vlastně, jak ona potřebuje a třeba může být tři hodiny dopoledne s dítětem“* (PR9). K bariérám ale nutně podotknout, že ta stejná osoba na otázku, zda se s takovou nabídkou setkala, odpověděla pokorně že: „*Nesetkala*“ (PR9). U práce z domu jsou pak nabídky zaměstnavatelů mizivé, nicméně tato bariéra není už natolik výrazná. Komunikační partnerky se totiž souhlasně vyjadřovaly, že nechtějí být „*otrokyní*“ svých zdí, svého

bytu, a je nutno vyrážet i „*mezi lidi*“. Uveďme příklad za všechny: „*Nesnesla bych být celý den jenom doma zavřená, potom doma uklízet, doma s rodinou…*“ (PR7), či tvrzení jiné dotazované na práci z domu: „*To není zrovna moje představa*“ (PR15). U komunikačních partnerek se také u nabídek práce z domu objevovaly obavy ze zneužití. Komunikační partnerka např. uvedla, že ji byla nabízena práce na pozici obchodní zástupkyně s nejistým výdělkem (PR21).

3.1.2 Bariéry v oblasti přípravy na zaměstnání a jeho hledání ve spolupráci s Úřadem práce

Většina matek v rozhovorech uvedla, že se na návrat do zaměstnání nijak nepřipravovala, některé zcela legitimně počítaly se zaměstnáním původním, tedy tam, kde pracovaly před nástupem na rodičovskou dovolenou. „*No nijak extra jsem se nepřipravovala, počítala jsem s tím, co mi bylo slíbeno od šéfa*“ (PR7). Této komunikační partnerce poté návrat do zaměstnání nevyšel a byla propuštěna. Jiná uvedla: „*Tak vzhledem k tomu, že jsem měla tu práci slíbenou, tak jsem jakoby tu mateřskou prožívala tak, že jsem si nemusela hledat zaměstnání někde jinde, protože jsem věděla, že se můžu vrátit…*“ (PR1). Rovněž i tato matka poté o práci přišla. Další výpověď rovněž do tohoto schématu zapadá: „*Pro nepotřebnost mě propustili“*(PR4). Jiná komunikační partnerka říká: „*Chtěla vrátit do práce po těch třech letech, ale zaměstnavatel mi dal výpověď. Nebo samozřejmě, že to byla dohoda, protože tvrdil, že firma už bude končit*“ (PR15).

Nejčastější formou vyhledávání zaměstnání byl u komunikačních partnerů internet, další výraznou formou bylo sociální okolí, kdy komunikační partnerky uváděly, že se nejčastěji doptávaly svých známých, přátel a příbuzných. Komunikační partnerka vypověděla: „*Já jsem se jako dívala už dlouho po internetu*“ (PR13). Druhá říká: „*Jo, hodně se dívám, ale přes internet*“ (PR2). Třetí taktéž: „*Dávám inzeráty přes internet, emailem zasílám*“ (PR7), jiná pak: „*Podívám se na internet, podívám se do avíza*“ (PR16). I u dalších komunikačních partnerek se vyskytovaly výpovědi stejného typu. Při hledání zaměstnání komunikační partnerky uváděly jako bariéru hlídání dítěte. „*Když je malý ve školce, tak já mám čas si hledat práci, nebo vlastě na internetu si zadávám různé, takové ty co bysem chtěla dělat*“ (PR18).

U tématu přípravy na návrat do zaměstnání, posouzení možností rekvalifikací a zvyšování vzdělání bylo překvapivým zjištěním, že ani jedna z komunikačních partnerek nenavštěvovaly kurzy/či rekvalifikace organizované Úřadem práce.

Poněkud smutné je zjištění, že na lokání úřad práce se nezaměstnaní v současné době příliš nespoléhají. Komunikační partnerka uvedla: „*Vesměs z toho úřadu práce málokdy se ozvou*“ (PR2). Jiná výpověď této dotazované zní: „*Hodinu tam strávíte, než vypíšete nějaké papíry. No a, vlastně, že pak jdete na nějakou informativní schůzku, co je vesměs k ničemu*“ (PR2). Stejná informace zazněla od další komunikační partnerky: „*Úřad práce mi zatím nenabídl žádnou práci*“ (PR3).

Většina matek uvedla, že při hledání zaměstnání ze strany zaměstnavatelů pociťují výraznou diskriminaci právě kvůli toho, že mají malé dítě. Svědčí o tom výpovědi typu: „*Nejsou ohleduplní na to, že ta žena má dítě, že se o něho musí starat*“ (PR8). Jiná výpověď: „*Tím, že mám hodně malé dítě, takže to bylo spíš negativní ze strany těch zaměstnavatelů*“ (PR9). Obdobně se vyjadřuje jiná komunikační partnerka:

„*No u nich jsem to viděla, nebo mi to připadalo, že je to pro ně problém, že mám dítě*“ (PR10). V rámci přijímacích pohovorů se dozvíme: „*Tak pár jsem jich navštívila, ale když tam vlastně řeknu, že mám teda dítě a takhlens nemám to hlídání nějak moc zajištěné, takže to už potom je těžké se domluvit s tím zaměstnavatelem taky*“ (PR6).

Jedna komunikační partnerka dokonce uvedla, že si práci s ohledem na péči o dítě přestala hledat (např. důvodem je nástup dítěte do 1. třídy ZŠ) (PR16) a rozhodla se zůstat doma a přivydělávat si brigádně.

3.1.3 Bariéry v oblasti dostupnosti zařízení služeb péče o děti

Komunikační partneři se rovněž vyjadřovali k dostupnosti (časové/místní/finanční) předškolních zařízení (mateřské školy/jesle). Jako problematickou hodnotili otevírací dobu mateřských škol: *„Dát dítě v šest hodin do školky, nebo do jeslí, když mám být o půl sedmé v práci, je nemyslitelné, musí to dělat otec. A večer, když končím, nebo odpoledne, když končím o půl čtvrté, a školky jsou do čtyř, do půl páté, ale už ve tři se na vás někdy dívaj špatně, jakto, že jste si pro to díťe nepřijeli, tak je to pro mě taky nemyslitelné. Takže, prostě musí fungovat babička, musí fungovat otec..“* (PR1)

Jako problematické také hodnotili komunikační partneři dostupnost mateřských škol v době prázdnin, či uváděli problémy se získáním místa ve školce. *„Eeh, to jsem teda byla nemile překvapená, že tam se ty oborová kritéria pro přijetí dítěte jsou jsou, jako hodně zvláštní. Aa. A tam teda, jsme bojovali o školku. Opravdu v téhleté chvíli, v téhle době jsou školky přeplněné, a pokud chcete nějakou školku v blízkosti bydliště, tak to nemusí vždycky vyjít...“* (PR1)

3.2 Pracovníci působící v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti (PP1 – PP15)

3.2.1 Nízká nabídka pracovních míst s pružnou pracovní dobou či částečnými úvazky, práce ve směnném provozu (překážky v úpravě pracovní doby)

Jedním z nejvýznamnějších problémů, které komunikační partneři z úřadů práce v regionu Ostravska shledávají u rodičů s malými dětmi, spočívá v časové náročnosti skloubení péče o děti s pracovní dobou v potenciálním zaměstnání. Podle názoru pracovníků úřadů práce je míst, která by toto rodičům umožňovala, k dispozici velice málo. Zde mají obtížnou roli rodiče pracující v směnných provozech, pokud nemají k dispozici partnery nebo jiné osoby, kteří by byli schopní se o děti postarat, případně děti dopravit do zařízení péče o děti a také zpět. Rodiče si v takovém případě musejí hledat taková zaměstnání, aby se mohli v péči o děti vzájemně doplňovat. Jestliže je podíl péče o dítě ze strany otce z nějakého důvodu nižší, o to větší nároky taková situace klade na matky, a nemožnost zajistit takovou péči snižuje ochotu i možnosti žen přizpůsobovat se požadavkům zaměstnavatelů.

PP6: „Ale bohužel, těch míst je minimum. To už je jediné štěstí, když už, jako, náhodou, řekne: ‚mám maminku, která je bez práce, je jí už přes 50, ona už to místo nenajde, tak ona mi to hlídá.‘ No jo, ale pak přijde ta babička, a říká: ‚jo, já tu práci najdu, ale co budeme pak dělat, to nevím.‘ Nehledě na to, že spousta maminek má problém i s tím, že třeba školku pro dítě nemají. Takže ona třeba kolikrát jde, ale do školky jí ho nevemou, protože nemá práci. Ale oni třeba by ho nakonec i vzali do té školky, ale nejdřív musí sehnat místo. No, jenže sežeňte místo, když tu školku nemáte.

Tam prostě ten čas je vždycky to nejhorší: ta pracovní doba a ta možnost se postarat o to dítě.„

Pracovníci zprostředkování některých pracovišť úřadů práce upozorňují také na ztížené možnosti rodičů zajistit péči o dítě v době, kterou tráví v zaměstnání, vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé jen zřídka vycházejí uchazečům o zaměstnání vstříc v požadavcích na úpravu pracovní doby. Profese dělnické nebo některá zaměstnání ve službách mohou mít také problém s příliš časným začátkem pracovní doby. Provozní doba mateřských škol se s pracovní dobou, obvykle požadovanou v řadě oborů a profesí, nemusí překrývat, a pak musí být rodiče schopni zajistit ještě další péči o děti tak, aby mohli naplnit požadavky potenciálního zaměstnavatele. Zajištění hlídání dítěte placenou osobou je přitom pro pracovníky v dělnických profesích nebo ve službách vzhledem k výši očekávaných mezd finančně nedostupné. Když uchazeč shledá, že se takovou možnost nepodaří zajistit, pak zpravidla přichází o možnost být u daného zaměstnavatele zaměstnán. Vzhledem k tomu, že hlavní pečující osoby jsou zpravidla matky, promítá se tato skutečnost především v nižší zaměstnatelnosti žen s dětmi. Komunikační partneři z řad pracovníků úřadů práce obecně konstatovali, že přizpůsobení zaměstnavatelů možnostem zaměstnanců je s ohledem na změny pracovní doby v současnosti velmi nízké.

PP14: „*Oni, v podstatě, taky nemají moc na výběr, protože to jsou prostě pracovní místa, která potřebují jet celou dobu, kdy prostě ta restaurace, ten obchod, se prostě provozuje. Jako kuchařky ve školních jídelnách jsou matky, které výjimečně seženou práci. Tam sice taky narážíme na problém, že ta žena je doma s dítětem, i s dvěma dětma, a je to problém, že už třeba vyšla z praxe. Ale ta praxe většinou dojde, to jsou ještě ti zaměstnavatelé ochotni překousnout, že třeba se zapracuje. Ale prostě nikdo nevyjde vstříc tomu člověku. On potřebuje tam toho zaměstnance mít i večer i odpoledne. Tam nejde o to, že by nebyli ochotní vyjít vstříc, protože oni prostě tam toho člověka potřebujou. Takže oni si zaměstnají toho, kdo tam může být do 10 do večera. No, a jako, lidi potřebujou nakupovat odpoledne, potřebujou nakupovat večer. Bohužel u nás je teď ten trend takový, že ani o svátcích není volno, takže školka je stejně jen do pátku, takže v sobotu co? To jsou vlastně pracovní místa, která…, my nemáme matkám co nabídnout*.“

Nicméně, na druhé straně se argumentace starostí o děti stává podle zkušenosti pracovnice úřadu práce pro některé rodiče, především ženy, manipulativním zdůvodněním, proč nemohou do nabízeného zaměstnání nastoupit:

PP8: „*Vyplývá to, jako, z mnoha anamnéz, že ty ženy mají děti jako svůj štít. Říkají, že nechtějí odpolední směny, chtějí jenom ranní směny, zkrácené úvazky, a ty vlastně skoro nejsou, ty neexistují. Takže ty ženy na to hřeší. A děti pak odrostou, a ony najednou zjistí, že nemají praxi, profesní zkušenosti, dovednosti, a tím pádem, vlastně, nic neumějí. Takže ty děti mají jako bariéru, štít, aby nemusely do práce.*“

3.2.2 Setrvání v nezaměstnanosti, nízké mzdové ohodnocení a nedostupnost zařízení služeb péče o děti

Komunikační partneři z řad pracovníků úřadů práce konstatovali v řadě výpovědí, že podle jejich zkušenosti určitá část uchazečů o práci, registrovaných v evidenci úřadů práce nemá ve skutečnosti o zaměstnání zájem, ale z řady důvodů preferuje

setrvání v nezaměstnanosti s možností pečovat o děti. Takoví rodiče si záměrně kladou podmínky a omezení týkající se pracovní doby, čímž se stávají prakticky nezaměstnatelnými, protože většina zaměstnavatelů hledá pracovní sílu s co nejmenšími omezeními a proto přijímají takové zaměstnance, u kterých je předpoklad, že budou schopni vyhovět požadavkům daného pracovního místa. Těmto rodičům pak stačí, když nemusí platit zdravotní a sociální pojištění, vzhledem k tomu, že součet dostupných sociálních dávek jim zajišťuje přijatelný životní standard. Především je takový přístup záležitostí těch rodičů, kteří mohou v zaměstnání očekávat natolik nízkou mzdu, že pro ně není vzhledem k výši pobíraných sociálních dávek atraktivní. Jako nezaměstnaní ušetří čas a náklady spojené se zaměstnáním a přitom zajistí péči o děti.

PP7: *Řekne, že by třeba chtěla pracovat, ale taky se zeptá na plat. Protože, když ona bude mít s rodičovským příspěvkem, nebo podle toho, jestli ještě rodičák má, nebo když ho nemá, tak má přídavek na dítě, má hmotnou nouzi, má příspěvek na bydlení, a jí to činí v podstatě víc, než by si vydělala nebo než to, co jí nabídne zaměstnavatel. Tak proč by šla do práce. Takhle oni uvažují. Ta maminka si sedne a takhle vám to přímo řekne. On vám řekne přímo: ‚já tu nabídku nepotřebuju, já ji nechci.'"*

Jedním ze sporných míst rodinné politiky v ČR je délka rodičovské dovolené, která je předmětem domácí a v poslední době i zahraniční kritiky. Délka této dovolené se stává velkou bariérou bezproblémového vstupu na trh práce především v situacích, kdy následují narození dětí v rodině po sobě, čímž se doba strávená mimo pracovní trh prodlužuje na řadu let. Takoví rodiče potom mohou ztrácet kontakt se svou profesí, s udržením potřebných znalostí a dovedností, a také s vývojem oboru. Nicméně, komunikační partneři z řad pracovníků úřadů práce tuto situaci vidí složitěji:

PP4*: „Víte co, já už patřím do těch starších kategorií, já už se to jako, já jsem měla děti v jesličkách, že jo. Dneska jesličky v celém okrese nejsou, takže, hm, co těm ženám moc zbývá, ono dneska ten trend je takový, jaký je. Já mám na to svůj názor, já bych ani tak dlouho doma nevydržela a myslím si, že dneska spousta žen by i rádo šlo, dřív do práce, neříkám, že všechny, některým to náramně vyhovuje. Ale myslím si, že některé by šly, ale jako nemají možnost. Jo, že tam opravdu chybí tam možnost umístění dětí v těch zařízeních typu jesle a plus chybí ty zkrácené úvazky, které samozřejmě si myslím, by bylo vhodné, protože ta osmihodinová doba…"*

4 Diskuze

Jak jsme měli možnost vidět z výše uvedených výpovědí komunikačních partnerů nezaměstnaných rodičů s dětmi a pracovníků v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, jejich pohledy na bariéry se kterými se setkávají rodiče při vstupu na trh práce po rodičovské dovolené se v zásadě nelišily. Obě skupiny komunikačních partnerů identifikovali bariéry v oblasti nízké nabídky částečných/flexibilních pracovních úvazků, problémy v úpravě pracovní doby ze strany zaměstnavatelů, problémy v dostupnosti zařízení péče o děti (např. v období letních prázdnin, či minimální možnost využití jeslí).

Zajímavou skutečností je také odhalení rozporů v oblasti využití flexibilní pracovní doby např. to, že si rodiče nemohli určit pracovní dobu, kdy mohou být na pracovišti s ohledem na péči o dítě. Tatáž zjištění uvádí i odborné zdroje.

Podle Neščákové (2014) typickým znakem pružné pracovní doby je že začátek, popřípadě konec pracovní doby, si v jednotlivých dnech volí zaměstnanec sám. V rámci konkrétně stanovené pracovní doby ale zaměstnavatel určuje tzv. základní a volitelný časový úsek pracovní doby. Základní pracovní doba je pak úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Délku tohoto úseku určuje zaměstnavatel s přihlédnutím k provozním potřebám organizace či pracoviště, což ne vždy musí vyhovovat potřebám zaměstnance.

I další výsledná zjištění z provedených rozhovorů a z jejich analýz korespondují s poznatky současných odborných zdrojů. Například problém setrvání v nezaměstnanosti uváděli pracovníci Úřadů práce, na stejný problém upozorňují autoři Horáková a Kulhavý (2005).

Zjištění vyplývající z výzkumu otevírají otázku k legitimitě Úřadů práce a jejich role při hledání zaměstnání. Z rozhovorů s nezaměstnanými rodiči vyplynulo, že příliš nespoléhají na pomoc lokálních Úřadů práce při hledání zaměstnání. Ovšem pokud nahlédneme do odborné literatury, dočteme se, že náplní Úřadu práce je zprostředkování zaměstnání, v žádném případě se ale nejedná o povinnost zajistit lidem práci (Schelle, Schelleová, 2011). Tento názor nalezneme i u autora Siegela (2012). Ten píše, že názor, že úřad práce je zde od toho, aby uchazečům hledal práci, je zcela mylná. K takové činnosti nemá úřad práce ani kompetence, ani možnosti. Úřad práce je v prvé řadě evidenčním místem, které spravuje legislativu v oblasti zaměstnanosti (Siegel, 2012).

Kritické hodnocení aktivit Úřadů práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (dále APZ) je např. uvedeno i v Operačním programu Zaměstnanost (2014, s. 12). Vyplývá zde, že v roce 2012 bylo nástroji APZ podpořeno pouze 7,6 % z celkového počtu uchazečů o zaměstnání, kteří prošli evidencí na ÚP ČR v roce 2012, což představuje oproti roku 2011 pokles o plných 40 %. Rozsah aktivní politiky zaměstnanosti je v současné době nedostatečný, neodpovídá potřebám všech uchazečů. Zaměření APZ není vždy cíleno na uchazeče, kteří ji nejvíce potřebují, což je dáno také absencí profilace uchazečů. Struktura nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti již ne zcela odpovídá změněným podmínkám na trhu práce, včetně potřeb lokálních trhů práce, není dostatečně zajištěna a využívána návaznost jednotlivých nástrojů APZ.

Závěr

Cílem výzkumu, který byl prezentován v tomto příspěvku, bylo identifikovat bariéry, se kterými se setkávají nezaměstnaní rodiče (ženy/muži) s dětmi ve věku do 10let při svém návratu na trh práce po ukončení rodičovské dovolené v ostravském regionu pohledem pracovníků působících v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti i samotných nezaměstnaných rodičů.

Příspěvek poukázal na skutečnost, že pohledy na bariéry v úspěšném návratu nezaměstnaných rodičů s dětmi ve věku do 10ti let na trh práce se v zásadě nelišily

u pracovníků působících v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, ani nezaměstnaných rodičů.

Příspěvek také upozornil na problematické nastavení některých nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na slučitelnost rodičovských a pracovních rolí, např. na problémy s využitím flexibilní pracovní doby, či částečných pracovních úvazků, či na nízké očekávání nezaměstnaných rodičů v pomoc ze strany Úřadů práce při hledání či zprostředkování zaměstnání.

Věříme, že výsledná zjištění vyplývající z našeho výzkumu, a jejich následná diskuse, budou moci přispět k utváření a nastavení podmínek pro vyšší využívání flexibilních forem práce, či hledání možností pro vytvoření dostatečné kapacity cenově dostupných služeb péče o děti mladší tří let, a povedou k zamyšlení, jakým způsobem by bylo možné nastavit vzdělávání a poradenské služby pro osoby na mateřské a rodičovské dovolené, aby se zlepšil jejich vstup na trh práce.

Poděkování

Tento článek byl zpracován s podporou výzkumného projektu SGS1/FSS/2014. „*Problémy v oblasti slaďování rodinného a pracovního života pohledem rodičů s dětmi a pracovníků působících v oblasti služeb zaměstnanosti v ostravském regionu*“

Reference

ARMIGEON, K., BONOLI G. *The Politics of Post - Industrial Welfare States.* Adapting Post-War Social Policies to New Social Risks. New York: Routledge, 2006. ISBN 0-41538-072-3

BARTÁKOVÁ, H. Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie. In Sirovátka, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9

BECK-GERNSHEIM, E. 1998. „On the way to a post-familial family: from a community of need to elective affinities.“ Theory, Culture and Society, 15 (3): 53-70.

BUTTERWEGGE, CH.: *Wohlfahrtstaat im Wandel. Probleme und Perspektiven der Sozialpofitik*. 3. vydání. Leske + Budrich, Opladen, 2001.

Dohoda o partnerství pro programové období 2014 – 2020. [online] [cit. 2014-9-28] Praha:MMR, 2014. Dostupné na WWW: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/6231de90-b818-4bf7-9d07-232e41da9567/Dohoda-o-partnerstvi_schvalena-EK-26-8-2014.pdf>

DZIAMOVÁ, V. Harmonizace práce a rodiny. In Matoušek, O. a kol. *Encyklopedie sociální práce.* Praha: Portál, 2013. pp. 253 – 256. ISBN 978-80-262-0366-

HÖHNE, S.; SVOBODOVÁ, K.; ŠŤASTNÁ, A. Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. eds. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice/Brno: František Šalé - Albert, 2008. 1.vyd. ISBN 978-80-7326-140-5

HORÁKOVÁ, M., KULHAVÝ, V. „Trh práce, politika na trhu práce v ČR ve srovnání se zeměmi EU.“ In (kol.) *Směřování české sociální politiky s důrazem na agendu Lisabonské strategie.* Brno: VÚPSV, 2005. ISBN 80-23-95792-9

KELLER, J. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Slon, 2011. ISBN 978-80-7419-059-9

KLEVETA, J. *Státní politika zaměstnanosti.* Olomouc: Univerzita Palackého, 2000. ISBN 80-24404-47-9

KREBS, V. a *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-807 -3575-854

KŘÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce.* [online]. [cit. 25. 9. 2014] Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2003. Dostupné na WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>

KULHAVÝ, V., BARTÁKOVÁ, H. *Rodina a zaměstnání II.* (Mladé rodiny). Brno: VÚPSV, 2007. ISBN 978-80-87007-62-4

LEWIS, J. „Employment and care: The Policy problem, Gender Equality and the Issue of Choice.“ Journal of Comparative policy analysis 8 (2), 2006. 103-104.

NEŠČÁKOVÁ L. *Zákoník práce v praxi. Komplexní průvodce s řešením problémů. Právní stav k 1. 1.* Praha: Grada, 2014. Právo pro praxi. ISBN 978-80-247-5125-2.

OECD 2001. Employment Outlook. Paris: OECD. 2003. ISBN 92-64-10812-2.

Operační program lidské zdroje a zaměstnanost. [online] [cit. 2014-9-29] Praha: MPSV, 2013. Dostupné na WWW: <http://www.esfcr.cz/file/4976/>

Operační program zaměstnanost. [online] [cit. 2014-9-30] Praha: MPSV, 2014. Dostupné na WWW: <http://www.esfcr.cz/file/8939/>

SCHELLE, K., SCHELLEOVÁ, I. *Geschichte der tschechischen öffentlichen Verwaltung.* Grin Verlag, 2011. 1. auflage. ISBN 978-3-640-79720-2

SIEGEL, Z. *Jak hledat a najít zaměstnání.* Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247 -4407-0

SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*. In SIROVÁTKA, T.; HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti.* Brno: Boskovice: František Šalé – Albert. 2008. ISBN 987-80-7326-140-5

ŠTĚDROŇ, B., POTŮČEK, M., KNÁPEK, J., MAZOUCH, P. A KOL. *Prognostické metody a jejich aplikace.* Praha: C. H. Beck, 2012.

Kontaktní adresa

Mgr. Anna Krausová, Ph.D.
Ostravská univerzita v Ostravě, Fakulta sociálních studií, Katedra sociálních věd
Fr. Šrámka 3, 709 00, Ostrava - Mar. Hory, Česká Republika
E-mail: anna.krausova@osu.cz
Tel. číslo: +420 605 424 517

Mgr. et Mgr. Tomáš Waloszek
Ostravská univerzita v Ostravě, Fakulta sociálních studií
Fr. Šrámka 3, 709 00, Ostrava - Mar. Hory, Česká Republika
E-mail: tomas.waloszek@osu.cz
Tel. číslo: +420 732 775 496

Mgr Martin Brezina
Ostravská univerzita, Fakulta sociálních studií
Opavská 1110/31, 70800, Ostrava 8, Česká republika
E-mail: martin.brezina@osu.cz
Tel. číslo: +420 776 175 184

Přijato: 30. 09. 2014
Recenzováno: 07. 11. 2014, 09. 11. 2014
Schváleno: 05. 12. 2014