

Moderní přístupy zaměstnavatele přispívající k harmonizaci rodinného, osobního a pracovního života

Kateřina Dostálová

Bakalářská práce
2016



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina Dostálová**
Osobní číslo: **H12278**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Moderní přístupy zaměstnavatele přispívající k harmonizaci
rodinného, osobního a pracovního života**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti rodiny, volného času a kariéry.
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

- GILLERNOVÁ, Ilona a kol. Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 256 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2798-1.**
- MATOUŠEK, Oldřich. Rodina jako instituce a vztahová síť. Vyd. 3., rozš. a přeprac. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 161 s. Studijní texty. ISBN 80-86429-19-9.**
- MOŽNÝ, Ivo. Sociologie rodiny. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. 251 s. Základy sociologie. ISBN 80-85850-75-3.**
- RYDVALOVÁ, Renata a JUNOVÁ, Blanka. Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 152 s. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-3578-8.**
- CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007. 265 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-1369-4.**

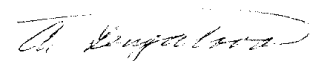
Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Pavla Andrysová, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

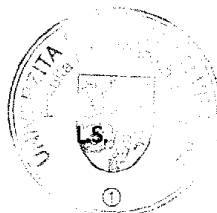
Datum zadání bakalářské práce: **6. ledna 2016**

Termín odevzdání bakalářské práce: **27. dubna 2016**

Ve Zlíně dne 6. ledna 2016



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



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské 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 obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou 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. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ 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 § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou 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 bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 22. 10. 2016

J. J. J. J.

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 nevydávalečně 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 nahlázení 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, užíje-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). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nařazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užití 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 jím 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 přihlíží k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na harmonizaci rodiny a zaměstnání. Teoretická část práce definuje sociálně-ekonomické aspekty sladování obou sfér. Dále se věnuje konkrétním možnostem harmonizace ze strany rodiny a zaměstnavatele. V závěru teoretické části se práce zabývá opatřeními na podporu sladování rodinného a pracovního života, jež jsou součástí sociální politiky státu. Praktická část práce je věnována výzkumu v konkrétní mezinárodní společnosti. Zde práce analyzuje přístupy zaměstnavatele k harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnanců s dětmi a následně hodnotí, zda mohou tato opatření vést k rovnováze mezi sférou zaměstnání a rodiny.

Klíčová slova: rodina, zaměstnavatel, pracující rodiče, harmonizace rodiny a zaměstnání, sladování rodinného a pracovního života, rovné příležitosti, trh práce, flexibilní formy práce

ABSTRACT

The theme of this bachelor's thesis is the harmonisation of family and work. The theoretical part of the thesis defines the socioeconomic aspects of harmonising these two spheres of human life. Furthermore, the section discusses the possibilities of harmonisation from the perspective of family and employer. The conclusion of the theoretical part deals with measures supporting the harmonisation of family and work life, that are included in the social policy of the state. The practical part of the thesis is devoted to the research executed in a specific international company. It analyses the approaches of the employer to harmonisation of professional and personal life of employees with children. Subsequently, this section evaluates whether the implemented measures can lead to a balance between the work and family spheres.

Keywords: family, employer, working parents, harmonisation of family and work, balance of personal and professional life, equal opportunities, labour market, flexible forms of work

Děkuji tímto Mgr. Pavle Andrysové, Ph. D. za cenné rady, pochopení, trpělivost a čas, který mi při vedení mé bakalářské práce věnovala.

Dále patří poděkování celé mé rodině za podporu během celého mého studia.

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

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 SOCIÁLNĚ-EKONOMICKÉ ASPEKTY HARMONIZACE RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ	13
1.1 HARMONIZACE RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ VE VZTAHU K SOCIOLOGII	14
1.2 GENDEROVÉ STEREOTYPY V OBLASTI HARMONIZACE RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ	15
1.3 MOŽNOSTI VS. BARIÉRY HARMONIZACE ZE STRANY RODINY	18
2 MOŽNOSTI HARMONIZACE ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE	19
2.1 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI VE FIRMÁCH	20
2.2 PŘÍSTUPY ZAMĚSTNAVATELE K VYTVÁŘENÍ PRORODINNÝCH OPATŘENÍ NA PRACOVÍŠTI	21
2.3 FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ REŽIMY	21
2.4 FIREMNÍ ŠKOLKY	26
2.5 ANTISTRESOVÉ PROGRAMY	26
2.6 DALŠÍ MOŽNOSTI HARMONIZACE	27
3 SOCIÁLNÍ PRÁVA A HARMONIZACE RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ S DĚTMI	29
3.1 HMOTNÉ ZABEZPEČENÍ BĚHEM PÉČE O DĚTI JAKO NÁSTROJ SLADĚNÍ RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ	29
3.2 PRÁVO RODIČŮ NA POMOC BĚHEM PÉČE O DĚTI	31
3.3 PRÁVO NA ZVLÁŠTNÍ PÉČI A OCHRANU V TĚHOTENSTVÍ A BĚHEM PÉČE O DĚTI	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	33
4 REALIZACE VÝZKUMU	34
4.1 POPIS ZKOUMANÉ SPOLEČNOSTI	34
4.2 VÝZKUMNÝ PROBLÉM A CÍL VÝZKUMU	35
4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	35
4.3.1 Stanovení hypotéz	36
4.3.2 Výzkumný soubor a způsob jeho výběru	36
4.3.3 Technika sběru dat a metoda zpracování dat.....	36
5 ANALÝZA A VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH DAT	37

5.1	A. DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE	37
5.2	B. ČAS VĚNOVANÝ ZAMĚSTNÁNÍ.....	39
5.3	C. FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE A DALŠÍ OPATŘENÍ	42
5.4	E. SPOLEČENSKÉ STEREOTYPY	46
5.5	VERIFIKACE HYPOTÉZ.....	48
5.6	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	50
	ZÁVĚR	52
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	53
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	55
	SEZNAM GRAFŮ	56
	SEZNAM TABULEK.....	57
	SEZNAM PŘÍLOH.....	58

ÚVOD

„Čas je to, co nám chybí, když se příliš mnoho děje.“ Manfred Eigen

Problematika harmonizace rodinného, osobního a pracovního života je obecně velmi obsáhlé téma, které ovšem úzce souvisí se sociální pedagogikou. Zaměřuje se na všechny, kdo se snaží nalézt životní rovnováhu bez ohledu na to, zda již děti mají nebo ne. Potřeba sladování soukromé a pracovní sféry patří neodmyslitelně do života každého člověka, obzvláště se ovšem týká těch, kdo pečují o závislou osobu. Otázku harmonizace rodiny a zaměstnání řeší nejen rodiny s malými dětmi, ale také všichni, kdo se starají o seniory, osoby s handicapem, těžce nemocné či umírající. V této práci se budeme podrobněji věnovat právě harmonizaci rodiny a zaměstnání. V dnešní dynamicky se vyvíjející moderní společnosti v souvislosti se změnou role muže a ženy, kdy není výjimkou, že kariéru budují oba partneři, je otázka sladování těchto sfér stále více diskutovaná. Rodina a zaměstnání, jakožto dva hlavní pilíře lidského bytí, se vlivem různých činitelů stále častěji dostávají do konfliktu.

Co se týče vývoje na trhu práce, jsou kladeny stále větší nároky na pracovní výkon, kompetence, erudovanost a další vzdělávání zaměstnanců. Pojmy jako flexibilita, produktivita, loajalita, vysoké pracovní nasazení se staly alfou a omegou všech personalistů a očekávanými předpoklady potencionálních zaměstnanců. Plnění těchto kritérií ovšem není vždy v souladu s úlohou rodiče a dalšími rolemi. Skloubení a vyvážení rodinného a pracovního života je primárně otázkou vnitřního nastavení, motivace a disciplíny jednotlivce. Nicméně k tématu harmonizace rodiny a zaměstnání se také váže hned několik společenských mýtů, které přetrvávají a staví tak neviditelné bariéry. Významnými aktéry, kteří mají nezastupitelnou roli při podpoře sladování rodiny a zaměstnání, jsou zaměstnavatel a stát.

V posledních několika letech čelí naše země kritice ze strany Evropské unie v otázce zavádění prorodinných opatření k zajištění efektivního skloubení rodiny a zaměstnání. Opakovaně je nám vytýkáno velmi omezené poskytování flexibilních forem práce ze strany zaměstnavatelů s čímž úzce souvisí nízké procento žen, které se po mateřské či rodičovské dovolené vrací zpět do zaměstnání a v neposlední řadě absence zajištění kvalitní sítě zařízení pro péči o předškolní děti od jednoho do čtyř let věku. K dané problematice již proběhla řada výzkumů pod hlavičkou Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, či Socio-

logického ústavu Akademie věd ČR. S tématem jsou spojována jména jako Sirovátka, Mareš, Čermáková, Maříková, Junová, Nešporová, Šťastná a další.

V teoretické části práce se zabýváme sociálně-ekonomickými aspekty sladování rodiny a zaměstnání, možnými přístupy zaměstnavatele a opatřeními sociální politiky státu ve snaze definovat možnou cestu pracujících rodičů k rovnováze mezi rodinnou a pracovní sférou. Praktická část práce pak zkoumá možnosti podpory harmonizace rodinného a pracovního života v konkrétní mezinárodní společnosti. Cílem výzkumu je zjistit, jaká opatření pro sladění rodinného a pracovního života v uvedených společnostech fungují. Dále pak, jaké programy jsou zaměstnanci reálně využívány a zda lze s jejich přispěním harmonizovat sféru rodinného a pracovního života.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SOCIÁLNĚ-EKONOMICKÉ ASPEKTY HARMONIZACE RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ

V první kapitole se věnujeme předně teoretickým východiskům v souvislosti se zkoumáním oblasti harmonizace práce a rodiny. Definujeme faktory, které historicky předurčily oblast sladování rodiny a zaměstnání k dalšímu empirickému zkoumání.

Naše země se v minulém století stala dějištěm mnoha masových událostí, jež zásadním způsobem ovlivnily osudy, podmínky a okolnosti životní existence mnoha lidí. Historická éra od počátku 2. světové války až po listopadový převrat v roce 1989 je obdobím, kdy dochází k rozvoji, formování či rozpadu osobnosti člověka spojeným se ztrátou základních občanských práv a životních jistot, smyslu života. Toto období se tak stalo procesem změny životních podmínek pro novou generaci. Přizpůsobujeme se daným sociálně-ekonomickým změnám, mění se **postoje mužů i žen k životní realitě**. Tyto postoje byly sledované v rámci srovnávací analýzy dat získaných pomocí dotazníku životní spokojenosti a frustrací DUSIN v letech 1975-1985 a 1995-2005. (Gillernová et al., 2011, s. 173-176)

Nálezy byly zařazeny do sedmi oblastí: materiální podmínky života, možnosti kulturního vyžití, oblast práce a pracovního uspokojení, oblast rodinného života, oblast zdraví a zdravotního zabezpečení, oblast interpersonálních vztahů, základní podmínky a možnosti seberealizace. Změny v postojích můžeme následně shrnout do několika kategorií.

1. **Významný vzrůst možností seberealizace a kulturního vyžití u mužů i žen.**
2. **Statisticky signifikantní vzrůst nespokojenosti s dosahovanou životní úrovní a materiálním zabezpečením u mužů i žen.**
3. **V oblasti práce zjišťujeme mírný pokles indexu nespokojenosti u mužů a naopak výrazný vzrůst nespokojenosti v oblasti pracovního uplatnění u žen.**

Ze závěrů analýzy dále vyplynulo, že ženy prožívaly všechny životní kontexty silněji a vnímaly větší tlak oproti mužům. Napětí v oblasti rodinného života z jejich pohledu velmi úzce souvisí především s neuspokojivými interpersonálními vztahy než s materiálním zabezpečením, možnostmi seberealizace a jinými životními podmínkami. (Gillernová et al., 2011, s. 176-182)

1.1 Harmonizace rodiny a zaměstnání ve vztahu k sociologii

Snahy o eliminaci napětí mezi rodinným a pracovním životem se staly předmětem rozsáhlého zkoumání sociálních věd. Na zkoumání problematiky sladování pracovního, osobního a rodinného života můžeme nahlížet ze **tří úrovní**.

Na mikro úrovni neboli úrovni osobní se sladováním pracovního, osobního a rodinného života zabýváme z pohledu konkrétních příběhů a strategií jednotlivce. Předmětem zkoumání je tedy jedinec a jeho interakce s nejbližším okolím.

Na mezo úrovni neboli úrovni firemní, což značí střední úroveň obecnosti, jsou výzkumy zaměřeny na možnosti sladování pracovního, osobního a rodinného života v organizacích a institucích.

Na makro úrovni neboli úrovni společenské dále zkoumáme předně obecné principy, hodnoty a normy, které jsou nastaveny v rámci sociální politiky a trhu práce. Sledujeme tedy zajištění sladování a strukturální faktory, které ovlivňují fungování jednotlivých skupin osob na trhu práce s ohledem na harmonizaci pracovního, osobního a rodinného života. (Junová, 2012, s. 11; Polák, Kvasnicová a Tichá, 2015, s. 75-76)

Sociologii předně zajímá **zdroj růstu napětí mezi jednotlivými sférami a zainteresovanost hlavních sociálních aktérů, tedy rodin, zaměstnavatele a sociální politiky státu při harmonizaci vzájemných vztahů**. (Sirovátka et al. 2006, s. 19-20)

„Je to logické, neboť trh práce, rodina a (sociální) stát představují tři vzájemně se ovlivňující významné prvky současné společnosti.“ (Esping-Andersen, 1999 cit. podle Sirovátka et al., 2006, s. 19)

Všechny tři v posledních desetiletích prošly významnými změnami týkající se **struktury, změny společenských hodnot a norem** (ať již jen jako příčina nebo důsledek), které se promítly jak do podmínek života jednotlivých rodin, tak i do potřeb jejich členů. (Sirovátka et al. 2006, s. 19-20)

Předmětem zkoumání je též sociální a genderová podmíněnost tohoto napětí, respektive různá podoba, odlišnosti v původu a důsledky v rámci různých sociálních vrstev a rozdílů ve vztahu k pohlaví. Pro jedince je nerovnováha mezi rodinou a zaměstnáním překážkou kýžené **kvality života**. (Sirovátka et al. 2006, s. 19-20)

Různá pojetí a vymezení pojmu kvalita života jsou odlišná mírou objektivity, subjektivita a v neposlední řadě také výčtem dalších pojmů. V souvislosti s oblastí harmonizace rodiny a

zaměstnání můžeme zmínit například životní spokojenost, naplněnost potřeb, realizace životních cílů. Sledování kvality života v tomto směru rozlišuje tři oblasti měření, a to odhad celkové spokojenosti se životem, odhad spokojenosti v různých oblastech života a sociální ukazatele v termínech možností, bariér, vzdělání, stability. Často je problematika spojená s mírou spokojenosti s významnou oblastí života, což je u dospělé populace především **oblast práce**. (Gillernová et al., 2011, s. 24-26)

Lidé dnes při výběru zaměstnání mnohem více upřednostňují ta pracovní místa, kde mají větší kontrolu nad podmínkami pracovního výkonu a současně nad pracovní dobou. Většina na diskuzi na toto téma řeší právě čas, který je potřeba rozdělit mezi práci a rodinu. Konflikt pak vychází z předpokladu, že **čas a energie věnované jedné sféře, odčerpávají čas a energii ze sféry druhé**. Nejčastěji se člověk věnuje zaměstnání na úkor rodiny. Ve většině případů jsou to ovšem stále ženy, které mají více povinností a méně volného času. Z většiny výzkumů je také patrná **genderová nerovnováha v rámci rodiny**. (Sirovátka et al. 2006, s. 19-20)

1.2 Genderové stereotypy v oblasti harmonizace rodiny a zaměstnání

Dle Maříkové (Čermáková et al., 2000, s. 9) je jednou ze zásadních otázek související se sociální stratifikací rodiny, zda je rodina **sférou sociální rovnosti či nerovnosti**. Již samotný přístup a řešení daného problému se může zásadním způsobem lišit. V případě, že sledujeme pouze rovinu partnerskou, omezíme se na charakteristiky týkající se výkonu profese, fungování na trhu práce, zejména tedy vzdělání a profesní strukturu.

Tyto oblasti jsou některými teoretiky považovány za nosný pilíř třídní struktury společnosti. Z tohoto úhlu pohledu si pak mohou být muž a žena skutečně rovni. Zjednodušeně tedy vyvozujeme, že pokud jsou si partneři sociálně rovni, je také rodina místem sociální rovnosti. Na základě této rovnosti, která je zde nazývána jako **bazální identičnost**, je možné předpovídat rovnost partnerů i v dalších oblastech, jako například v životním stylu, v názorové orientaci, hodnotových preferencích a životních šancích. Při podrobnějším zkoumání se ovšem zdá být rovnost v tomto ohledu spíše nemožná. Pokud vezmeme do úvahy další pojetí stratifikace na úrovni **genderu**, pak se rovnost stává **sociálním mýtem**. (Čermáková et al., 2000, s. 10)

Možný (2002, s. 80-81) uvádí, že vzdělání a prestiž povolání doplňují konstrukci celkových ukazatelů, které označujeme jako SES (socioekonomický status) či SEI (socioekonomický index), jež rozřazují celou populaci od dvou do devíti tříd, nejčastěji však do pěti tříd. V sociologii měříme nejčastěji vliv nerovného přístupu k ekonomickým zdrojům, indikovaný často pouze skrze příjem. Dle Parsonsovy koncepce rodiny je podstatou mužské role schopnost muže **začlenit rodinu co nejvýše na stratifikační příčce**. Podmínkou pro to, aby muž uspěl, je omezení počtu rolí na jednu v rodině, čímž tato teorie zároveň racionalizuje a zjemňuje **konzervativní dělbou rolí mezi mužem a ženou**. Toto uspořádání odstraňuje soutěživost v páru a zvyšuje solidaritu v rámci rodiny. Status muže a status rodiny jsou zde totožné, jelikož stačí stratifikačně zařadit muže a je zařazená celá nukleární rodina. Ovšem s **prudkým nástupem žen na lukrativní pozice**, se zvyšujícím se počtem rozvodů i se vzestupem ženského sebevědomí je ztotožnění statutu muže a rodiny neudržitelné. Již od počátku sedmdesátých let je zřejmé, že je **nutno uvažovat o změně tohoto zobecnění**.

Genderová nerovnost se prolíná většinou dostupných zdrojů, které zkoumají oblast sladování rodinného a pracovního života. Junová (2012, s. 14) definuje společenské stereotypy nejvíce používané v souvislosti s genderovou nerovností na poli sladování rodiny a zaměstnání.

Stereotyp č. 1

Z výsledků výzkumu vyplývá, že muž je vnímán jako úspěšný, pokud dosáhne významného postavení v zaměstnání a finančně zajistí rodinu. Žena je naopak úspěšná tehdy, pokud se jí daří sladit rodinný a pracovní život. Přičemž její postavení v zaměstnání není obecně vnímáno jako nutné.

Stereotyp č. 2

Další nedávný výzkum potvrdil, že ženy mají na starost většinu činností spojených s každodenní péčí o děti a zajišťováním domácnosti. Zde ženy v průměru zajišťují 75 % domácích prací, 73 % každodenní péče o děti a 68 % nákupů.

Co se týče srovnání s ostatními evropskými zeměmi (kromě severských států), ani zde není poměr vyrovnaný. Ženy vykonávají zhruba 80 % domácích prací a stráví téměř dvojnásobek času péčí o děti ve srovnání s muži (41 hodin týdně oproti 21 hodinám).

Rozdělení času mezi rodinu a zaměstnání je jedním z klíčových momentů harmonizace a říká mnohé o způsobu dělby neplacené a placené práce v rámci genderových vztahů. Šťast-

ná a Žáčková (Höhne et al., 2010, s. 33-34) definují v rámci výzkumu **neplacenou práci** jako tři činnosti, a to **každodenní péče o děti; výchova, hraní, sport a učení s dětmi, zajištění chodu domácnosti (domácí práce, nákupy apod.)**. I z jejich výzkumu je patrné, že celkový objem času, který ženy věnují neplacené práci, je dvojnásobný (56 hodin vs. 25 hodin za týden) oproti mužům. Přičemž muži tráví průměrně pouze o necelou pětinu více času v zaměstnání než ženy (47 hodin vs. 40 hodin za týden). Genderové stereotypy se tedy v tomto směru zvláště výrazně nemění, podobné výsledky byly zaznamenány i v předchozích výzkumech. Ženy se tak stále potýkají s dvojitou pracovní zátěží. Zatímco tedy v rámci rozdělení pracovního času mezi práci a rodinu převládá **smíšený model**, naopak v případě rozdělení neplacené práce v rodině převládá spíše **tradiční model**, kdy se žena stará o domácnost.

Stereotyp č. 3

Pouze 24% českých žen by souhlasilo s tím, aby jejich partner celodenně pečoval o dítě na rodičovské dovolené.

Stereotyp č. 4

Od českých žen se všeobecně očekává, že zůstanou doma s dětmi minimálně do dvou, optimálně do tří let věku dítěte. Po tuto dobu u nich není obecně zvykem pracovat či se dále profesně rozvíjet. Od muže se očekává, že po tuto dobu rodinu finančně zajistí. Nutno podotknout, že tento stereotyp zásadně posiluje platovou nerovnost žen a mužů a nerovné možnosti uplatnění na trhu práce.

Stereotyp č. 5

Mluvíme-li o sladění osobního a pracovního života, většina aktivit je orientována na ženy. Opomíjenou skupinou jsou muži - otcové, další pečující osoby, osoby v předdůchodovém věku, osoby se specifickými potřebami či jen potřebou svůj čas vymezit pro důležitý rozměr svého života.

Stereotypy nelze vyčíslit, ani komplexně pojmenovat. Mění se v závislosti na dané kultuře i v rámci individuálního přístupu. Patří k nim představy společnosti o tom, jaké povolání je vhodné pro muže, jaké pro ženu, pojetí adekvátního nastavení pracovní doby, místa a v neposlední řadě představy o řádně pečující matce a „dobrém“ otci.

Dle Maříkové (Čermáková et al., 2000, s. 101) se začínají vytvářet například stereotypy, že pracující žena nemůže být dobrou matkou, a že práce na plný úvazek není v případě ženy slučitelná s dobře fungující rodinou.

Tyto představy vždy nějakým způsobem ovlivňují oblast sladování a stávají se překážkami při harmonizaci rodiny a zaměstnání.

1.3 Možnosti vs. bariéry harmonizace ze strany rodiny

„Sladování tedy začíná přáním a současně vírou, že je to možné. Cesta k němu je aktivní, dlouhodobý a individuální proces změn vnějších i vnitřních.“ Neexistuje jednoduchý univerzální návod pro všechny, řešení je vždy striktně individuální dle aktuální situace v rodině. (Junová, 2012, s. 30)

Zajištění stability a fungování rodiny v případě **dvoukariérového manželství** vychází z vnitřního nastavení, přesvědčení a odhodlání situaci zvládnout. Mnohdy toho nelze dosáhnout bez vzájemné opory obou partnerů, ale i pochopení a podpory ze strany rodiny.

Porozumění a spolupráci partnera hodnotí rodiče jako nejdůležitější faktor ulehčující sladování rodinného a pracovního života. Dále hodnotí jako významný také **dostatečný příjem**, který by umožnil zajistit placenou pomoc v domácnosti, **úpravu pracovní doby** a s tím související **porozumění ze strany zaměstnavatele**. Složitější situace je v neúplných rodinách, kdy se rodič žijící s dětmi nemůže dělit o rodinné povinnosti s druhým partnerem. Tady vnímají rodiče jako nejvýznamnější podporu při sladování rodiny a zaměstnání přístup zaměstnavatele a současně přikládají velký význam příjmu, který by opět umožňoval zaplatit si pomoc v domácnosti. Větší podpora a pomoc partnera je i zde zmíněna jako důležitý faktor v rámci sladování. Rodiče ji řadí spolu s flexibilními formami práce za první dvě položky. (Sirovátka et al., 2008, s. 135-136)

V souvislosti s měnící se rolí otců v rodinách a otázkou rovného postavení mužů a žen a podmínkami sladování rodiny a zaměstnání, se stále více diskutuje také **zapojení otců na rodičovské dovolené**. Počet otců využívajících rodičovskou dovolenou je v postsocialistických zemích velmi nízký, jedná se zhruba méně než 1 %. Toto koreluje i s výsledky výzkumu u nás. Zajímavý je také postoj žen k čerpání rodičovské dovolené ze strany otců. Celých 63 % žen by nesouhlasilo s rodičovskou dovolenou otce, pouze 24 % žen projevilo souhlas. Důvody omezeného zapojení otců na rodičovské dovolené jsou dva. Jednak by to bylo pro rodinu finančně méně výhodné a současně rodiče vnímají fakt, že rodičovská dovolená je vhodnější pro ženy. (Nešporová, 2005, s. 3, 12-13, 22-23)

2 MOŽNOSTI HARMONIZACE ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatelé, pakliže chtějí zaměstnávat kvalitní zaměstnance a zároveň si je chtějí udržet, musí být schopni pružně reagovat na jejich měnící se životní role a také je respektovat. Měli by zaměstnanci poskytnout určitou škálu forem práce a opatření podporující propojení pracovního a rodinného života s ohledem na jejich aktuální životní situaci. Zaměstnanec tak získá jistotu, že je zaměstnavatel schopen a především ochoten v tu správnou chvíli reagovat na změnu, ukázat svoji lidskou stránku a nejednat pouze v zájmu finanční profitaibility společnosti. Buduje se tak oboustranná důvěra a zaměstnavatel si tím vně i navenek společnosti zvyšuje kredit a atraktivitu pro stávající zaměstnance i potencionální uchazeče o zaměstnání. Mezi stěžejní opatření zaměstnavatele přispívající ke sladování pracovního a rodinného života patří jednoznačně **flexibilní formy práce**. V našich podmínkách jsou pojmy jako pružná pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek nebo práce z domu spojovány spíše s veřejným sektorem. Tyto formy práce jsou uplatňovány například ve zdravotnictví, ve školství nebo na úradech. Dále jsou tato opatření zaváděna ve větších společnostech, kde je vyšší koncentrace pracovní síly a kde jsou podmínky využívání daných forem práce upraveny regulami mateřské společnosti s ohledem na kulturní zvyklosti dané země. Týden dovolené navíc, volno na zotavenou nebo firemní školky patří taktéž mezi benefity spíše veřejného sektoru a větších společností vzhledem k vyšší nákladovosti daných forem sladování.

Firmy chtějí navyšovat zisky a využívat co nejefektivněji potenciál svých zaměstnanců. Je ovšem dále nutné respektovat prostředí, životní podmínky a preference zaměstnanců. Disharmonie mezi rodinnou a pracovní sférou se ukazuje jako významný faktor ovlivňující zisky a ztráty řady firem. (Sirovátka et al., 2006, s. 19-20)

Signifikantní rozdíly mezi organizacemi ve veřejném a soukromém sektoru dokládají mnohé studie. Z nich pak vyplývá, že organizace ve veřejném sektoru jsou mnohdy vstřícnější k zavádění prorodinných opatření. V roce 2007 proběhlo velmi rozsáhlé šetření pod názvem „Rodinné potřeby zaměstnanců“, které řeší strategii zaměstnavatelů v konfrontaci s postoji, přístupem a očekáváním ze strany rodičů k řešení nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Do srovnání bylo zahrnuto celkem 1019 organizací. Při interpretaci výsledků je ovšem potřeba vzít v úvahu velkou odlišnost v preferencích, očekávání a přístupu k řešení nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Ve studii nejsou

k dispozici tzv. párová data, což **neumožňuje přiřadit a porovnat strategie zaměstnavatelů a jejich konkrétních zaměstnanců**. Můžeme také očekávat tendenci zaměstnavatelů nahodnocovat nebo zkreslovat reálnou situaci ohledně dostupnosti opatření. (Sirovátka et al., 2008, s. 210-211)

2.1 Rovné příležitosti ve firmách

Zajištění rovných příležitostí je zákonnou povinností všech zaměstnavatelů. Vyplývá to z antidiskriminačního zákona, přičemž „Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství a z důvodu pohlavní identifikace.“ (§2, odst. 4 zák. č. 198/2009 Sb. antidiskriminačního zákona). Je na zaměstnavatelích, aby rovné podmínky zajistili a snažili se eliminovat také nepřímou diskriminaci. Tady jde o zdánlivě neutrální opatření, které však určitou cílovou skupinu nějak znevýhodňuje. (Strnad a Skála, 2013, s. 11).

U člověka moderní doby platí jednoduché schéma využívání času. První úsek je věnován zajištění obživy, dalším úsekem je doba nutná k regeneraci sil a třetí úsek je teprve doba, kdy si jedinec může dělat, co chce. V zaměstnávání platí jedna velmi důležitá zásada. **Zaměstnanec musí odevzdat práci ve vyšší hodnotě, než kolik stojí společnost jeho zaměstnávání, respektive, kolik si vydělá.** Toto je základním předpokladem úspěchu společnosti. K dosažení tohoto cíle musí ovšem společnost zaměstnávat kvalitní pracovní sílu, potažmo nabízet takové podmínky, aby si mohla vybírat mezi lepšími zaměstnanci. (Strnad a Skála, 2013, s. 13).

Pro většinu zaměstnanců je důležitým rozhodovacím faktorem při volbě zaměstnání výše platu, čímž mohou pokrýt základní životní potřeby pro sebe a rodinu, případně kvalitněji využívat volný čas. Na spodní hranici mezd je křivka citlivosti uspokojení zaměstnance velmi strmá. V případě vyšších mezd již ovšem zaměstnance ovlivňují i další faktory v rozhodování. V momentě založení rodiny, jsou velmi často preference zaměstnanců směřované právě ke koordinaci rodinného zázemí s volnočasovými a pracovními úseky. Motivovanost zaměstnanců může být velmi různorodá a možná **škála vnitrofiremních opatření roste s velikostí společnosti**. V menších firmách většinou nedochází k úpravě koncepce fungování, sladování je otázkou vzájemné domluvy. Ovšem ve velkých společnostech je nutno otázku harmonizace pracovního, osobního a rodinného života formálně upravit. Pokud zaměstnanec i díky těmto opatřením žije ve stabilním rodinném prostředí, vykazuje

stabilitu i v zaměstnání. Přičemž **stabilita, loajalita a zodpovědnost** patří mezi vysoce ceněné vlastnosti, které zaměstnavatelé u svých zaměstnanců hledají. (Strnad a Skála, 2013, s. 15-17)

2.2 Přístupy zaměstnavatele k vytváření prorodinných opatření na pracovišti

Dle Haberlové a Kyzlinkové (2009, s. 56-57) jsou názory zaměstnavatelů k poskytování prorodinných opatření nejednotné a nejednoznačné. Na straně jedné většina zaměstnavatelů vnímá, že je nutné přizpůsobit pracovní podmínky rodinným potřebám zaměstnanců, na straně druhé, co se týče vlastní angažovanosti firem, jsou spíše zdrženlivější. Vnímání potřeby sladění pracovních a rodinných povinností je u různých typů společností velmi podobné. Toto zjištění je v rozporu s některými výzkumy, podle kterých jsou to spíše velké firmy nebo společnosti s většinovým zastoupením zahraničního kapitálu, jež přikládají této problematice podstatně vyšší důležitost oproti malým, středním nebo ryze českým podnikům. Nicméně můžeme říci, že **zohledňování rodinných povinností zaměstnanců zaměstnavatelé chápou jako společensky a lidsky žádoucí, byť to není hlavním cílem personálních strategií.** Při zavádění family-friendly politik do praxe se však k tématu staví s ohledem na potřeby organizace spíše rezervovaně. Chápou svoji roli především **v kontextu působení dalších subjektů, které mohou ovlivňovat strukturu podmínek pro harmonizaci zaměstnání a rodiny.** Takovým subjektem je stát.

Větší pochopení pro potřebu vytvářet firemní opatření na podporu harmonizace rodinného a pracovního života vykazují společnosti, pro které je zavádění alternativních pracovních podmínek jednodušší a také ty organizace, které jsou více feminizované.

Tyto názory jsou patrné i z jiných výzkumů. Dle Plasové (Sirovátka, 2008, s. 213-214) lze pozorovat mírně vyšší snahu zaměstnavatelů o vytvoření vhodných podmínek v organizacích, kde je podíl žen více než 50 %, ve veřejném sektoru a v neziskových organizacích.

2.3 Flexibilní pracovní režimy

Flexibilním pracovním režimem rozumíme režim přizpůsobený potřebám zaměstnance i zaměstnavatele. Takové řešení může být vhodné pro rodiče malých dětí, kteří tak mohou lépe kombinovat zaměstnání s péčí o rodinu. Pro zaměstnavatele to pak může znamenat

efektivnější využití pracovní doby zaměstnance i pracovních prostředků. O rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel. (Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou: příručka pro rodiče, 2015, s. 58)

Rozvržení pracovní doby

Pro rozvržení pracovní doby včetně flexibilních pracovních režimů platí tato pravidla.

- stanovená týdenní pracovní doba - 40 hodin;
- maximální délka směny - 12 hodin;
- maximální délka práce v noci - 8 hodin;
- nepřetržitý odpočinek mezi směnami – min. 11 hodin a 1x v týdnu min. 35 hodin;
- maximální rozsah nařízené práce přesčas zaměstnavatelem – 150 hodin v kalendářním roce.

Pracovní doba může být rozvržena **rovnoměrně** nebo **nerovnoměrně**. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby zaměstnanec odpracuje každý týden 40 hodin, případně kratší pracovní dobu, pokud pracuje na částečný pracovní úvazek. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby pracuje zaměstnanec v různých týdnech různý počet hodin s tím, že v průměru za týden nesmí pracovní doba přesáhnout stanovenou týdenní či kratší pracovní dobu. (Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou: příručka pro rodiče, 2015, s. 59)

Zkrácená pracovní doba nebo také **práce na částečný úvazek** může být sjednána na základě následujících podmínek.

- může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem;
- při délce pracovní doby kratší než 40 hodin týdně;
- může vzniknout na základě dohody v rámci pracovní smlouvy (dodatku pracovní smlouvy) nebo samostatné dohody; vyhověním žádosti zaměstnance;
- na základě žádosti mají na kratší pracovní dobu nárok **těhotné zaměstnankyně a rodiče pečující o dítě mladší 15 let;**
- žádost by měla obsahovat datum, místo, podpis žadatele a určení kratší pracovní doby;
- zaměstnavatel má za povinnost žádosti vyhovět, pakliže mu v tom nebrání vážné provozní důvody;

- posouzení vážnosti provozních důvodů u zaměstnavatele je vždy individuální záležitost;
- rozhodující je fakt, zda a jaký zásah do provozu představuje zkrácený pracovní úvazek ve srovnání se situací, kdyby rodič pracoval na plný úvazek;
- především se jedná o případy znemožnění, narušení nebo vážného ohrožení řádného provozu, plnění úkolů a činností;
- zaměstnanec má možnost se obrátit se žalobou k soudu nebo podat stížnost na oblastní inspektorát práce, pakliže zaměstnavatel žádosti nevyhoví;
- kratší pracovní dobu lze rozvrhnout na všechny pracovní dny nebo pouze na vybrané, tzv. **stlačený pracovní týden**;
- zaměstnanci, který pracuje po kratší pracovní dobu, přísluší mzda odpovídající zkrácené pracovní době;
- rodičům, kteří pracují na zkrácený pracovní úvazek, nemůže zaměstnavatel nařídit práci přesčas, tedy práci přesahující 40 hodin týdně, ovšem může se na ní s rodičem dohodnout;
- čerpání dovolené v rozsahu 4 týdnů (případně více) je uzpůsobeno rozvržení pracovní doby. (Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou: příručka pro rodiče, 2015, s. 59-60)

Práce na částečný úvazek je považována za jednu z cest, jak zvýšit zaměstnanost v České republice a čelit tak nedostatku pracovních sil. Nevyužitý potenciál pracovních sil představují v ČR zejména matky předškolních a částečně školních dětí

Pružná pracovní doba

- rodič si sám volí začátek, případně také konec pracovní doby v jednotlivých dnech (v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem);
- pracovní doba je rozdělena na dva úseky:
 - a) **základní pracovní doba**, kdy je rodič povinen být na pracovišti (např. v čase 9:00 – 14:00)
 - b) **volitelná pracovní doba**, v rámci které si rodič sám zvolí, kdy odpracuje zbylou pracovní dobu (např. v čase 6:00 – 9:00 a 14:00 – 20:00). (Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou: příručka pro rodiče, 2015, s. 61)

Konto pracovní doby

Tento pracovní režim lze využít u zaměstnavatele, který provozuje podnikatelskou činnost. Pracovní doba je upravována dle aktuální potřeby zaměstnavatele. V průběhu roku se pracuje v některém období více, jindy zase méně. Počet odpracovaných hodin je v konečném součtu stejný jako u rovnoměrné pracovní doby. Mzda je zaměstnancům vyplácena každý měsíc stejně. (Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou: příručka pro rodiče, 2015, s. 61).

Sdílení pracovního místa je zatím v ČR velmi málo rozšířen. V praxi tento způsob práce znamená, že nejméně (avšak většinou) dva lidé sdílejí pracovní povinnosti, které vyplývají z náplně jedné pracovní pozice. Z toho pak plyne i podíl na mzdě a příslušných nástrojů vázaných k tomuto místu. (Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou: příručka pro rodiče, 2015, s. 60-61)

Práce z domova je práce konaná mimo pracoviště zaměstnavatele na základě dohodnutých podmínek. Zaměstnavatel není povinen žádosti zaměstnance o výkonu práce z domova vyhovět, ale ani ji nařídít. Pracovní podmínky vyplývají se zákoníku práce s následujícími odchylkami.

- pracovní dobu si zaměstnanci stanovují sami;
- na tyto zaměstnance se nevztahují ustanovení o rozvržení pracovní doby, o prostojích a o přerušení práce vlivem nepříznivých povětrnostních podmínek;
- s výjimkou svatby, úmrtí a přestěhování jim při důležitých osobních překážkách v práci nenáleží náhrada mzdy;
- zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu do směn pro účely dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, a to pro případ platby náhrady mzdy. (Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou: příručka pro rodiče, 2015, s. 61).

Dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr má zpravidla dvě formy a je uzavírána na základě následujících podmínek.

Na práci prováděnou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se použije úprava pro výkon práce v pracovním poměru. V těchto dohodách není stanovena povinnost zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. (Nebojujte se zákony a slad'te práci s rodinou: příručka pro rodiče, 2015, s. 61)

a) dohoda o provedení práce

- rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, je omezen maximálně na 300 hodin v kalendářním roce u jednoho zaměstnavatele;
- doby práce vykonávané na základě dvou a více dohod u jednoho zaměstnavatele se sčítají;
- dohoda musí obsahovat dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá;
- dohoda musí být uzavřena písemně;
- z odměny na základě dohody se odvádí daň z příjmu;
- pokud je částka vyšší než 10 000 Kč měsíčně, zaměstnanec odvádí i pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

b) dohoda o pracovní činnosti

- může být uzavřena mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou pouze tehdy, pokud rozsah práce nepřekročí v průměru poloviční úvazek, tedy 20 hodin týdně;
- dodržování sjednaného výše uvedeného rozsahu se posuzuje za celou dobu trvání dohody o pracovní činnosti, nejdéle však na 52 týdnů;
- povinně je stanovena písemná forma dohody;
- kromě daně z příjmu se odvádí také pojistné na sociální a zdravotní zabezpečení;
- mateřskou a rodičovskou dovolenou a dočasnou pracovní neschopnost lze čerpat stejně jako u pracovního poměru;
- **zaměstnanci nevzniká nárok na dovolenou a náhradu mzdy v případě osobních překážek**, nicméně je možné je v dohodě sjednat, případně může tento nárok upravit zaměstnavatel vnitřním předpisem;
- pracovní poměr může být ukončen dohodou, jednostranně výpovědí z jakéhokoli důvodu případně bez udání důvodu s 15-ti denní výpovědní lhůtou;
- ochranná lhůta v tomto případě neplatí, výpověď zaměstnanci lze ze strany zaměstnavatele dát například v dočasné pracovní neschopnosti;
- při výpovědi ze strany zaměstnavatele zaměstnanci nevzniká nárok na odstupné,
- okamžitým zrušením lze ukončit pracovní činnost, pouze pokud je tento způsob ukončení pracovního poměru sjednán v dohodě;
- pracovní činnost zpravidla končí uplynutím doby, na kterou byla sjednána. (Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou: příručka pro rodiče, 2015, s. 61-62)

2.4 Firemní školky

Tímto ustanovením je dána možnost zaměstnavatele zřídit a provozovat mateřské školy, kam mohou přijmout děti svých zaměstnanců na základě rozhodnutí. Za současně platné právní úpravy se totiž jedná o diskriminaci ostatních dětí, tedy nelze přijímat přednostně děti, jejichž zákonní zástupci pracují u konkrétního zaměstnavatele. Jinými slovy zřizovatel si stanoví svá vlastní kritéria pro přijímání dětí. Jako ostatní mateřské školy mohou firemní školky přijímat děti zpravidla od tří let, tzn. i děti mladší, které jsou však tělesně i duševně způsobilé k určité formě vzdělávání. To však nebrání tomu, aby „firemní školky“ byly otevřené ostatním druhům péče zřizované mimo školský zákon a využívaly přitom svých podmínek (materiálních, personálních a jiných) k symbióze se zařízeními péče o děti do 3 let v působnosti jiných ministerstev. (MŠMT, 2016)

Další možností zajištění institucionální péče pro děti ze strany zaměstnavatele jsou tzv. **dětské skupiny**. Jde o službu pro rodiny, která má za cíl vyřešit situaci chybějících kapacit pro malé v mateřských školách. Její zřízení není tak finančně nákladné a hygienicky náročné jako zřízení klasické mateřské školky. Dětské skupiny jsou koncipovány pro děti od jednoho roku do začátku školní docházky. Dětské skupiny byly navrženy jako neziskové. Úhrada od firmy nebo rodičů by směla pokrývat nanejvýš zřizovací a provozní náklady – úhrada by mohla být až ve výši skutečných výdajů, ale taky nulová. Jedná se o velmi flexibilní formu péče o dítě, což je velká výhoda obzvláště z pohledu rodičů, kteří svého potomka budou moci do dětské skupiny umísťovat jak denně, tak pouze na konkrétní dny v týdnu. (Dětské skupiny, 2016)

2.5 Antistresové programy

Zaměstnavatelé tímto způsobem reagují na zvyšující se míru stresu na pracovišti. Dle zprávy Evropského výzkumu pracovních podmínek European Working Conditions Survey (EWCS) z roku 2000 hodnotilo pracovní stres 28% respondentů jako druhý nejčastější zdravotní problém související s prací v Evropské patnáctce. Častějším problémem byla už jen bolest zad. Pracovní stres se dále váže k řadě dalších zdravotních obtíží, jako jsou kardiovaskulární a zažívací potíže, problémy pohybového aparátu a v neposlední řadě také nadužívání alkoholu. Negativní dopady, jež zaměstnavatelé pocítí, jsou pak pozdní příchody, klesající výkonnost zaměstnanců, zhoršená kvalita práce, narůstající počty absencí a

zvýšený počet výpovědí. Mezi příčiny stresu na pracovišti, kterých je celá řada, patří mimo jiné nadměrný objem práce a dlouhé hodiny strávené prací. Mnohé studie také ukazují, že prevence je v tomto směru účinnější, méně nákladná a lépe řešitelná na úrovni organizace, ne pouze u jednotlivců. Jednotlivá opatření by měla pružně reagovat na různé příčiny stresu. Společnost by měla pravidelně monitorovat míru stresu na pracovišti a dle toho realizovat další kroky. Řada firem zavedla programy, které zahrnují zdravotnické a relaxační služby, vytvoření relaxačního koutku v prostorách společnosti. Některé firmy pořádají sportovní utkání, či ovocné dny. Nejčastější formou benefitu poskytovanou v ČR je v tomto směru **pět týdnů dovolené**. (Sokačová a Kolářová, 2010, s. 13)

„Evropská agentura pro bezpečnost a zdraví na pracovišti uvádí, že pracovní stres je jedním z největších zdravotních a bezpečnostních problémů, jímž v Evropě čelíme. Postihuje téměř každého čtvrtého zaměstnance a studie ukazují, že 50 až 60% všech ztracených pracovních dní souvisí právě s pracovním stresem. To znamená obrovské ztráty jak ve smyslu ohrožení lidí, tak ve smyslu sníženého ekonomického výkonu“. (Sokačová a Kolářová, 2010, s. 13)

2.6 Další možnosti harmonizace

Dle Junové (2012, s. 27–28) by měla být opatření na podporu sladování rodiny a zaměstnání výsledkem jasné vize a strategie, která je v souladu s celkovými vizemi a cíli organizace a potřeb zaměstnanců. Dalšími efektivními nástroji pro sladování mohou být opatření dle jednotlivých oblastí.

Vzdělávání a rozvoj kompetencí

- plány osobního a pracovního rozvoje během času čerpání mateřské či rodičovské dovolené;
- plány postupného návratu do zaměstnání po delší pauze nebo naopak postupného snižování úvazku před plánovaným odchodem (důchod apod.);
- firemní vzdělávání na podporu manažerských dovedností při změně forem práce, týmová práce se zaměřením na rozdíly v komunikaci a organizaci práce, programy zaměřené na diverzitu, dovednosti pro využití potřebných technologií, zvládnutí stresu, skloubení osobního a pracovního života a kompetence přesahující pracovní rámec.

Poradenství

- možnost individuálních konzultací a koučování v oblasti pracovního a osobního života;
- poskytování podpory zaměstnancům v souvislosti s péčí o děti (poukazy na profesionální péči, informační servis, spolupráce s příslušnými organizacemi atd.);
- psychologické, finanční či právní poradenství pro pomoc v obtížné situaci zaměstnance;
- zaměstnanecká linka na podporu opatření sladování osobního a pracovního života.

Osobní volno

- volno na zotavenou při krátkodobé nemoci, zpravidla zhruba 2-5 dní;
- placená dovolená pro otce při narození dítěte či adopci;
- extra neplacené volno pro rodiče dětí do 15 let věku, kdy lze kritéria zvolit dle specifické situace v organizaci;
- neplacené volno pro načerpání sil stanovené většinou na delší časové období, tzv. „career break“;
- 5 dní dodatečného placeného volna po narození dítěte, tzv. „Dady's Leave“, které nabízí mužům například GE Money Bank či Česká spořitelna.

Jiná opatření

- pořádání porad v jasně vymezeném časovém rámci vyhovujícím i osobám pečujícím o závislého člena rodiny či s jinými časově vymezenými povinnostmi (obvykle 10 - 15 hodin);
- vymezení určitého období v řádu dnů, týdnů či měsíců v roce pro propagaci sladování soukromého a pracovního života v rámci organizace;
- opatření podporující vnitřní komunikaci v rámci témat sladování (sekce zaměřené na jednotlivé skupiny, efektivní komunikace firemních benefitů, podpora tvorby zaměstnaneckých podpůrných skupin apod.);
- firemní akce zahrnující členy rodiny zaměstnanců;
- dny otevřených dveří pro děti zaměstnanců;

3 SOCIÁLNÍ PRÁVA A HARMONIZACE RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ S DĚTMI

Nezastupitelnou úlohu v oblasti podpory rodiny při sladění zaměstnání a rodinného života hraje **stát**. Definiuje legislativní normy pro řadu nástrojů, které mohou jednotliví aktéři využívat. Především se jedná o systém dávek, nepřímo také daňová opatření, nabídku služeb, jež vytváří příznivé podmínky na trhu práce. Pro většinu rodin jsou **finanční dávky** stále významnou podporou. (Höhne et al., 2010, s. 88-89)

Právo na pomoc státu rodičům pečujícím o děti, je základním občanským právem. Co je myšleno pod pojmem pomoc státu, je zakotveno v příslušných zákonech, v našich podmínkách v předpisech práva sociálního zabezpečení, konkrétně **v zákoně o státní sociální podpoře, zákoně o životním a existenčním minimu a zákoně o pomoci v hmotné nouzi**. Lze se také opřít o ustanovení mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána. Problematikou ochrany mateřství a péči o děti se zabývá **Všeobecná deklarace lidských práv, úmluvy Mezinárodní organizace práce, Pakt** nebo **Charta** Rady Evropy. (Halířová, 2014, s. 18, 20-24)

Jednou z přímých finančních dávek vnitrostátní sociální podpory je čerpání rodičovského příspěvku. Vedle přímých finančních dávek podporuje stát rodiny také prostřednictvím daňových odpočtů a slev. Tato opatření mají za cíl motivovat k pracovní činnosti a podpořit tak vyšší soběstačnost rodin... Nutno ovšem podotknout, že přibývá rodičů, kteří vítají spíše rozšíření spektra **sociálních služeb**, jež jim umožní zapojit se dle potřeby do pracovního procesu. Tento trend můžeme pozorovat v souvislosti s vyšší úrovní vzdělání u vysokoškolsky vzdělaných rodičů. Ti tak v souvislosti s očekáváním vyšších příjmů po návratu do zaměstnání kladou menší důraz na finanční podporu státu. (Höhne et al., 2010, s. 88-89).

3.1 Hmotné zabezpečení během péče o děti jako nástroj sladění rodiny a zaměstnání

Dle Halířové (2014, s. 134) je stěžejním nástrojem prorodinné politiky státu patřičné zajištění státní dávky hmotného zabezpečení a zároveň nastavení čerpání dávek takovým způsobem, která umožní **souběžnou výdělečnou činnost**. V České republice se jedná o **rodičovský příspěvek**, který je upravený zákonem o státní sociální podpoře. Je to dávka tak-

zvaně obligatorní a netestovaná, tudíž výše příjmu v rodině, ani předchozí odvádění daně z příjmu a pojistného na sociální zabezpečení není rozhodující při vzniku nároku na tuto dávku.

Od 1. 1. 2012 je rodičovský příspěvek nastaven dle nových pravidel se záměrem vytvořit flexibilní rodinnou dávku, která bude vhodným způsobem umožňovat skloubení práce a rodiny. Nárok na příspěvek vzniká rodiči, který řádně a celodenně pečuje o nejmladší dítě v rodině, nejdéle však do 4 let věku dítěte a nejdéle do doby, kdy mu bude z důvodu péče o toto dítě vyplacena částka ve výši 220 000 Kč. Pokud má jeden z rodičů nárok na peněžitou pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek v tu dobu nenáleží ani druhému z rodičů. Není tedy možné čerpat na jedno dítě dvě různé dávky z různých systémů sociálního zabezpečení. Rodič si může stanovit výši rodičovského příspěvku, jehož částka se odvíjí od stanovení denního vyměřovacího základu. Maximální výše je stanovena na 11 500 Kč za předpokladu, že

- alespoň jeden z rodičů dosáhl k datu narození dítěte 70% 30násobku DVZ v částce vyšší než 7 600 Kč;
- zvolená výše rodičovského příspěvku nesmí přesáhnout 70% 30násobku jeho DVZ;
- pokud oba rodiče splňují podmínku výše DVZ, vychází se při stanovení výše rodičovského příspěvku z vyššího vyměřovacího základu. (Halířová, 2014, s. 137-138)

Dle nových pravidel nárok na pobírání rodičovského příspěvku neovlivní, pokud rodič dítě umístí do zařízení pro péči o dítě v době, kdy vykonává výdělečnou činnost, jak tomu bylo v minulosti. Návštěvy však nesmí překročit zákonem stanovený rámec za jeden měsíc do dvou let věku dítěte. Tento byl stanoven na maximálně 46 hodin v kalendářním měsíci. **U dětí starších dvou let se již uvedená docházka nesleduje**, což je zásadní změna podmínek, kterou můžeme chápat jako další vstřícné opatření v souvislosti s propojením péče o dítě a výkonem povolání. Limit pro umístění dítěte v předškolním zařízení byl v minulosti stanoven na maximálně 4 hodiny denně. Můžeme jistě souhlasit, že nastavení nových pravidel vede k větší flexibilitě v plánování rodinných a pracovních záležitostí. Fakt, že se pečující rodič již ve dvou letech věku dítěte může bez omezení vrátit zpět do zaměstnání a reagovat tak na aktuální potřeby v rámci rodiny, jistě mnozí uvítají. (Halířová, 2014, s. 141)

3.2 Právo rodičů na pomoc během péče o děti

Do výchovy a péče o děti se významnou měrou promítá i to, do jaké míry jsou rodiče se svým zaměstnáním spokojeni. Velkou úlohu přitom hrají aspekty jako například namáhavost a náročnost práce, interpersonální vztahy, stres, který si přináší domů nebo naopak spokojenost, dobré pracovní podmínky. Jelikož zájmem společnosti by mělo být i to, aby z dětí vyrostli zdraví a psychicky i fyzicky zdatní jedinci, je třeba zaměstnancům pečujícím o menší děti zajistit adekvátní pracovní podmínky. Bez toho nemohou rodiče skloubit sféru rodinnou a pracovní a plnohodnotně v nich plnit svoji funkci. Důvodem ochrany těchto subjektů je tak **zdravotní** a **společenské** hledisko. Pro tyto účely byly vytvořeny specifické pracovní podmínky pro muže a ženy, kteří **trvale** pečují o dítě do zákonem stanoveného věku. Trvalá péče je taková, kdy má zaměstnanec dítě ve své péči v rámci rodičovské odpovědnosti. (Halířová, 2014, s. 46-48)

Zvláštní pracovní podmínky jsou dle Halířové (2014, s. 49) zajištěny po celou dobu trvání pracovního poměru a můžeme je rozdělit do tří kategorií:

Během trvání pracovního poměru

- zákaz výkonu některých prací;
- úprava pracovní doby;
- mateřská dovolená;
- rodičovská dovolená;
- přestávky ke kojení;
- čerpání dovolené.

Při změně pracovního poměru

- převedení na jinou práci v rámci a mimo rámec pracovní smlouvy;
- pracovní cesta;
- přeložení.

Před skončením pracovního poměru

- zákaz výpovědi;
- zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru.

Zvýšená ochrana ve smyslu, že je poskytována déle, je v tomto směru poskytována rodičům, kteří vychovávají své dítě sami. Tedy není v rámci jejich domácnosti přítomen druhý pečující rodič. Vycházíme z předpokladu, že pro takového zaměstnance je skloubení rodinných a pracovních povinností mnohem náročnější. (Halířová, 2014, s. 48)

3.3 Právo na zvláštní péči a ochranu v těhotenství a během péče o děti

Mateřská dovolená je obdobím v životě ženy, kdy čerpá pracovní volno, tudíž je jako zaměstnankyně **osvobozena od plnění pracovních povinností**, aby se mohla plně věnovat mateřské roli. V případě vyspělých zemí, které mají propracovanou sociální politiku, se nevedou diskuze, zda je vhodné v souvislosti s porodem a mateřstvím zaměstnané ženě pracovní volno poskytnout. Spíše naopak, minimální ochranná lhůta je zakotvena v řadě mezinárodních smluv a dokumentů k ochraně lidských práv pečujících osob. Nicméně je možné se zamyslet nad otázkou délky mateřské dovolené, jejím zkrácením, případně právem ženy nečerpat ji vůbec. V minulosti bylo nepředstavitelné, že by žena ze své vlastní vůle nenastoupila na řádnou mateřskou dovolenou. V souvislosti se společenskými a ekonomickými změnami ve společnosti již dnes dochází k případům, kdy zaměstnaná žena v souvislosti se skloubením pracovního a rodinného života nečerpá mateřskou dovolenou. (Halířová, 2014, s. 83)

Vyvstávají tak nové otázky, zda je nástup na mateřskou dovolenou právem či povinností ženy. Toto téma bude jistě v budoucnu předmětem diskuzí.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 REALIZACE VÝZKUMU

V teoretické části jsme se blíže seznámili s opatřeními rodiny, zaměstnavatele a státu, jež mohou přispívat k harmonizaci rodinného a pracovního života. V praktické části práce se budeme zabývat možnostmi sladování pracovního a rodinného života v konkrétní společnosti. Zaměříme se na možnosti využívání flexibilních forem práce a dalších opatření. Zjišťujeme také postoje zaměstnanců k vybraným společenským mýtům, které jsou s oblastí sladování pracovního a rodinného života spojovány.

4.1 Popis zkoumané společnosti

Mezinárodní společnost Novartis je jednou z největších a nejuznávanějších farmaceutických společností na světě. Její historie sahá až do 18. století. Ovšem až spojením tří původních firem, které působily v oblasti chemického a farmaceutického průmyslu, vznikla v roce 1996 dnešní podoba společnosti se sídlem ve švýcarské Basileji. Novartis je také jedním z největších investorů do výzkumu a vývoje léčiv na světě. Dnes ve svých výzkumných centrech a pobočkách v Evropě, USA a Asii zaměstnává na 125 000 lidí ve více než 140 zemích. Součástí korporace Novartis Česká republika se sídlem v Praze jsou také společnosti Sandoz a Alcon. Společnost Novartis u nás zaměstnává na 270 zaměstnanců, společnost Sandoz 165 zaměstnanců a Alcon 70 zaměstnanců.

Společnost je členěna do čtyř divizí a je výjimečná svým komplexním zaměřením na oblast primární léčby a onkologie, preventivní léčby neboli vakcín, veterinární léčiva a volně prodejné přípravky. Převážnou většinu zaměstnanců tvoří vysokoškolsky vzdělaní odborníci v oblasti medicíny a přírodních věd a minimálně středoškolsky vzdělaní pracovníci obchodní složky. Tito zaměstnanci jsou nadmíru zahlceni administrativou, kterou musí vzhledem k zaměření společnosti a požadavkům mateřské společnosti v Basileji vykazovat. Vedle své běžné denní náplně práce zpracovávají velké množství analýz, plánů a reportů. V souvislosti s tím je také nutno podotknout, že zaměstnanci mají k dispozici moderní technologie, tj. služební telefon, notebook, iPad, díky nimž mohou flexibilně vyřizovat pracovní záležitosti z domova, v době svého osobního volna a jsou tedy k zastižení prakticky kdykoli, tzn. i mimo pracovní dobu nebo v průběhu čerpání dovolené. Tyto okolnosti v kombinaci s velkou mírou zodpovědnosti v zaměstnání a tlakem na výsledky společnosti ovlivnily výsledky průzkumu spokojenosti zaměstnanců (Global Employee Survey) v roce

2013. Jedním z dílčích závěrů průzkumu byla nespokojenost zaměstnanců s vyvážením pracovního a rodinného života. Na základě toho byla vytvořena nová pravidla pro práci z domova a pružnou pracovní dobu.

4.2 Výzkumný problém a cíl výzkumu

Výzkumným problémem této bakalářské práce jsou moderní přístupy zaměstnavatele přispívající k rovnováze pracovního a rodinného života.

Hlavním cíl výzkumu zní:

- Jaké programy pro harmonizaci pracovního a rodinného života společnost Novartis svým zaměstnancům nabízí.

Na základě tohoto výzkumného cíle byly stanoveny cíle dílčí a to následovně.

- Zjistit, jaké flexibilní formy práce zaměstnanci znají.
- Zjistit, jaké programy pro harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnanci využívají.
- Zjistit, zda přístupy zaměstnavatele podporují optimální sladění pracovního a rodinného života.

4.3 Výzkumné otázky

Pro dosažení cíle byly zformulovány tyto výzkumné otázky.

- VO1: Jak souvisí nespokojenost s časem, který zaměstnanci tráví v zaměstnání a pohlavím?
- VO2: Jaká je souvislost mezi prací na úkor rodiny a pohlavím?
- VO3: Která z flexibilních forem práce nejčastěji přispívá k lepšímu skloubení pracovního a rodinného života zaměstnanců?
- VO4: Jaká opatření ze strany zaměstnavatele přispívají k lepšímu skloubení pracovního a rodinného života zaměstnanců?
- VO5: Jaká opatření mohou usnadnit skloubení pracovního a rodinného života z pohledu zaměstnanců?

4.3.1 Stanovení hypotéz

Z výše uvedených výzkumných otázek byly stanoveny tyto statistické hypotézy, které budeme ověřovat v samostatné kapitole:

H1: Míra spokojnosti s množstvím času věnovanému zaměstnání je rozdílná u mužů i žen.

H2: Muži pracují více na úkor rodiny než ženy.

H3: Mezi četnostmi respondentů, kteří volí jednotlivé flexibilní formy práce, existují statisticky významné rozdíly.

4.3.2 Výzkumný soubor a způsob jeho výběru

Výzkumným souborem jsou zaměstnanci mezinárodní společnosti Novartis. Vycházíme z faktu, že tato společnost aktivně řeší propojení pracovního a osobního života svých zaměstnanců. Výběrovým souborem jsou ženy a muži žijící v partnerském svazku s dětmi. Všichni respondenti musí splňovat následující kritéria:

- 1. Žijí v manželství, kde oba manželé pracují a pečují o minimálně 1 dítě do 15-ti let.**
- 2. Žijí v nesezdaném soužití, kde oba partneři pracují a pečují o minimálně 1 dítě do 15-ti let.**
- 3. Pracující matka samoživitelka / otec samoživitel pečující o minimálně 1 dítě do 15-ti let.**

Co se týče věkové hranice dětí, vycházeli jsme z již provedených studií, kde až na výjimky byla stanovena věková hranice 15 let.

4.3.3 Technika sběru dat a metoda zpracování dat

V této bakalářské práci jsme si zvolili kvantitativně vedený výzkum. Dotazník byl respondentům k dispozici na webu Survio.cz. od 1. 3. 2016 do 20. 4. 2016. Dotazník tvoří 21 otázek, z toho uzavřené otázky, kde měli respondenti vždy na výběr z několika předdefinovaných možností, nicméně mohli také zodpovědět otázku vlastními slovy.

Pro zpracování dat a verifikaci hypotéz jsme použili Test dobré shody Chí kvadrát a Test nezávislosti Chí kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Těmito metodami jsme zjišťovali, zda existují statisticky významné rozdíly v četnostech odpovědí respondentů.

5 ANALÝZA A VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH DAT

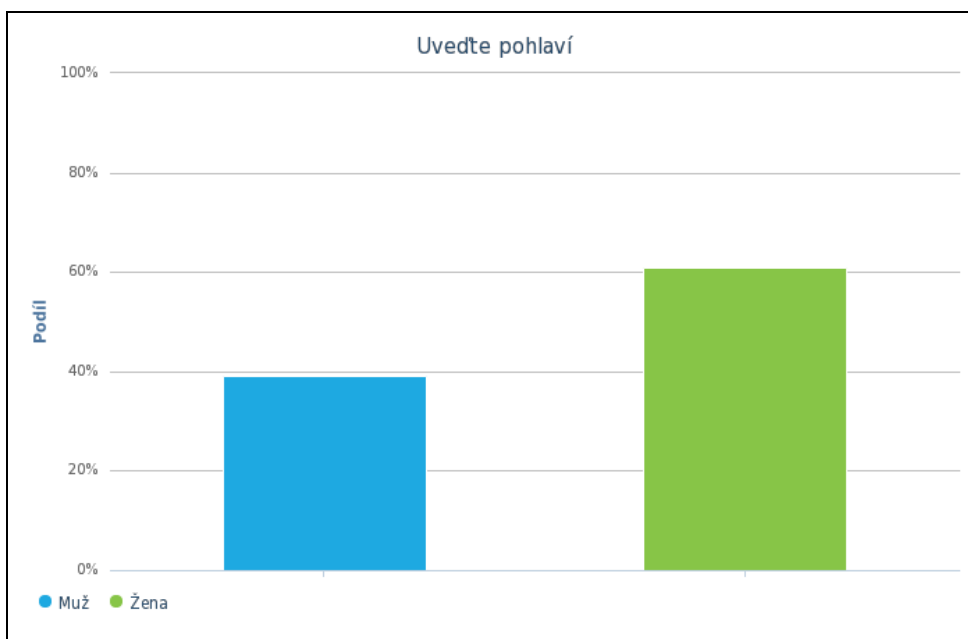
V této kapitole se budeme blíže zabývat interpretací získaných dat. Dotazník celkem vyplnilo 105 respondentů, z nichž museli být tři dotazníky vyřazeny. Dva respondenti dotazník nedokončili a jeden respondent uvedl, že je bezdětný, čímž nesplňoval základní podmínku, která byla pro výzkum stanovena. Pro výzkum a další zpracování bylo tedy použito 103 dotazníků. Jednotlivé otázky v dotazníku jsme rozdělili do skupin dle zkoumaných oblastí. Tato oblasti jsou označeny písmenem A až D.

5.1 A. Demografické údaje

Otázkami č. 1, 2, 3 a 4 jsme zjišťovali pohlaví, věk, rodinný stav respondentů, počet dětí v rodině a jejich věk.

1. Diferenciace respondentů podle pohlaví

Graf 1: Diferenciace respondentů podle pohlaví



Výzkumu se zúčastnilo 39,2% mužů a 60,8% žen.

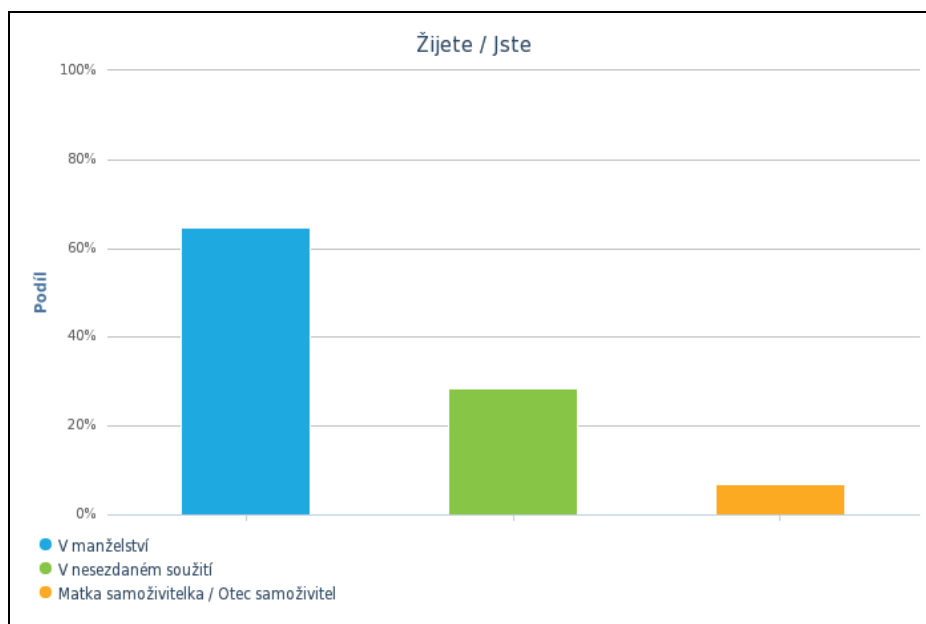
2. Diferenciace respondentů podle věku

Tabulka 1: Diferenciace respondentů podle věku

2. Uveďte svůj věk					
Věk respondentů	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]	Věk respondentů	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
25	1	0,98%	38	12	11,76%
28	1	0,98%	39	7	6,86%
29	1	0,98%	40	10	9,80%
30	1	0,98%	41	7	6,86%
31	3	2,94%	43	3	2,94%
32	4	3,92%	44	5	4,90%
33	5	4,90%	45	7	6,86%
34	5	4,90%	46	2	1,96%
35	7	6,86%	47	2	1,96%
36	10	9,80%	48	1	0,98%
37	5	4,90%	51	3	2,94%
Celková četnost Σ				102	100%

3. Diferenciace respondentů podle rodinného stavu

Graf 2: Rodinný stav



64,7 % respondentů žije v manželství, 28,4 % respondentů žije v nesezdaném soužití a 6,9 % jsou matky samoživitelky.

4. Diferenciace respondentů podle počtu dětí

Tabulka 2: Počet dětí

4. Kolik máte dětí?		
Počet dětí	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
1	41	40,20%
2	53	51,96%
3	8	7,84%
Celková četnost Σ	102	100,00%

Tabulka 3: Věk dětí

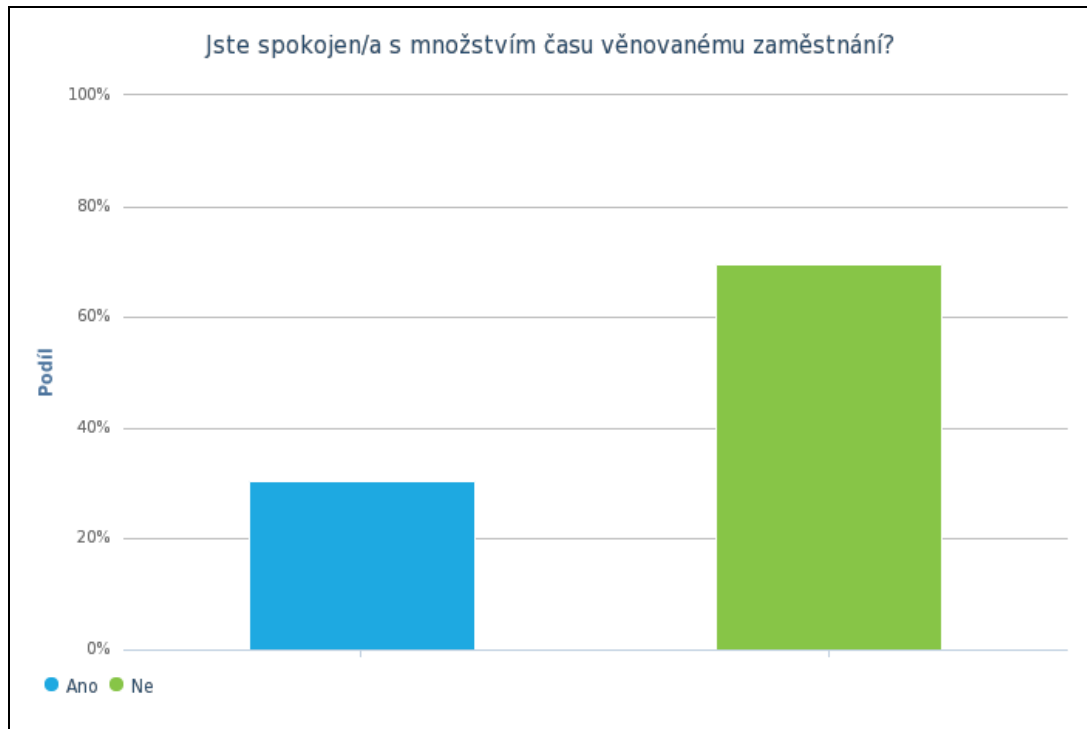
4. Uveďte jejich věk					
Věk dítěte	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]	Věk dítěte	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
1	9	5,26%	13	9	5,26%
2	7	4,09%	14	11	6,43%
3	16	9,36%	15	7	4,09%
4	12	7,02%	16	9	5,26%
5	13	7,60%	17	4	2,34%
6	7	4,09%	18	5	2,92%
7	9	5,26%	19	7	4,09%
8	7	4,09%	20	2	1,17%
9	8	4,68%	21	3	1,75%
10	11	6,43%	22	3	1,75%
11	8	4,68%	23	2	1,17%
12	1	0,58%	25	1	0,58%
Celková četnost Σ				171	100%

5.2 B. Čas věnovaný zaměstnání

Otázky č. 5, 6, 7 se vztahují ke vnímání času, který respondenti věnují zaměstnání. Speci-
fickou otázkou je zde otázka č. 8, která definuje vnímání moderních technologií ve smyslu
dosažitelnosti v rámci pracovní doby i mimo ni.

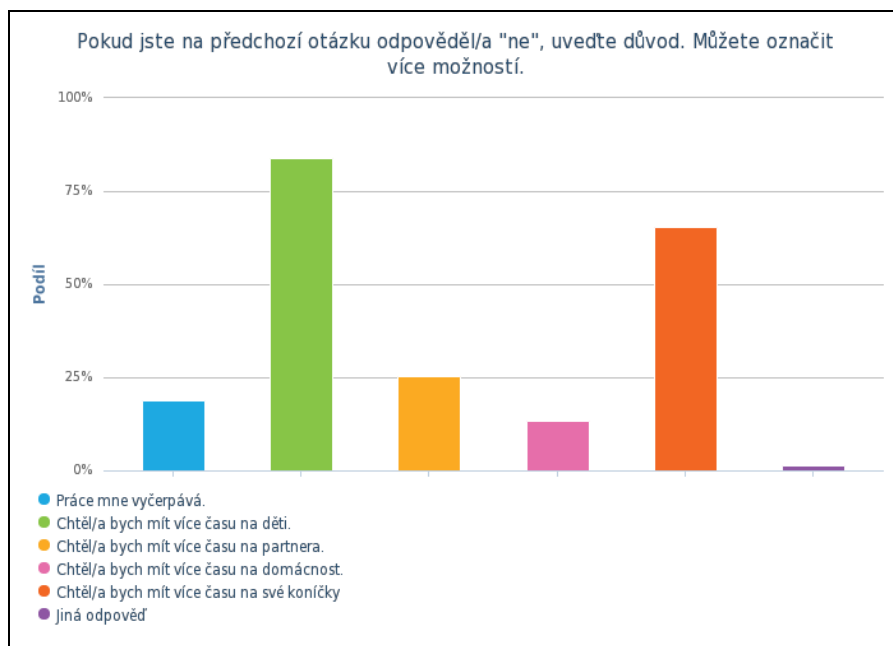
5. Jste spokojen/a s množstvím času věnovanému zaměstnání?

Graf 3: Spokojenost s časem věnovaným zaměstnání



6. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a "ne", uveďte důvod.

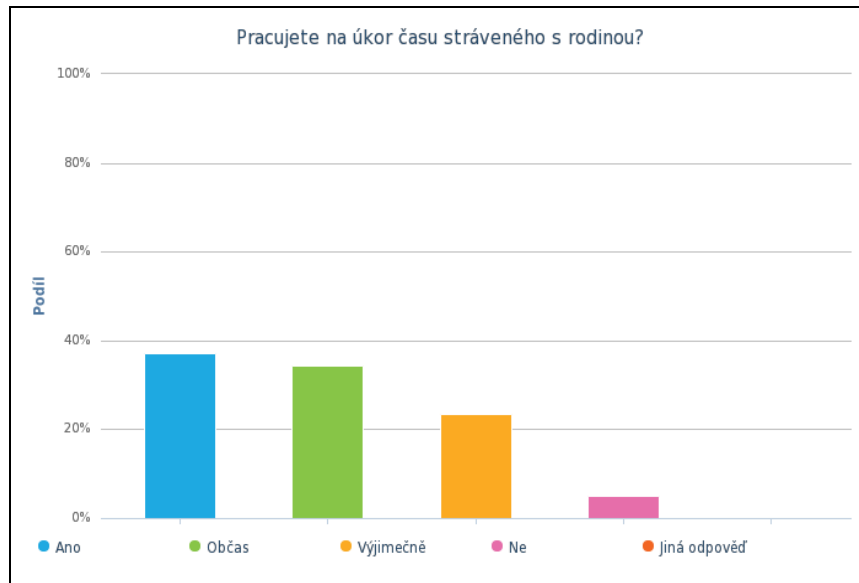
Graf 4: Důvod nespokojenosti s časem věnovaným zaměstnání



84% respondentů by chtěla trávit více času, 65,3 % respondentů by chtělo mít čas na své koníčky, 25,3% respondentů by chtělo trávit více času s partnerem a 13,3% by chtělo více času na domácnost.

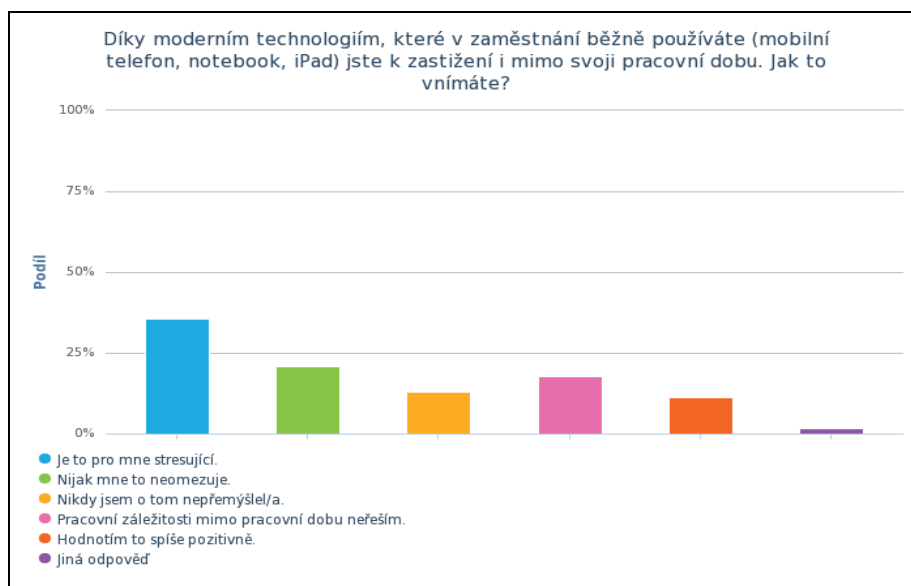
7. Pracujete na úkor času stráveného s rodinou?

Graf 5: Zaměstnání na úkor času stráveného s rodinou



8. Díky moderním technologiím, které v zaměstnání běžně používáte (mobilní telefon, notebook, iPad) jste k zastižení i mimo svoji pracovní dobu. Jak to vnímáte?

Graf 6: Vnímání moderních technologií v zaměstnání



5.3 C. Flexibilní formy práce a další opatření

Otázkami č. 9, 10 a 11 zjišťujeme, jaké flexibilní formy práce respondenti znají a zda některých z nich v zaměstnání využívají. Zajímá nás také, zda z pohledu respondentů flexibilní formy práce přispívají k efektivnímu skloubení pracovního a rodinného života, případně které nejvíce. Toto zjišťujeme otázkou č. 12 a 13.

Otázkou č. 14 zjišťujeme, která stávající opatření zaměstnavatele usnadňují sladování pracovního a rodinného života zaměstnancům nejvíce. Otázka č. 15 je zaměřena na opatření týkající se zajištění péče o děti předškolního věku a zaměstnavatel je aktuálně nenabízí.

Otázkou č. 16 a 17 jsme zjišťovali, jaká další opatření ze strany rodiny, zaměstnavatele a státu respondenti vnímají jako potřebné ke sladování pracovního a osobního života.

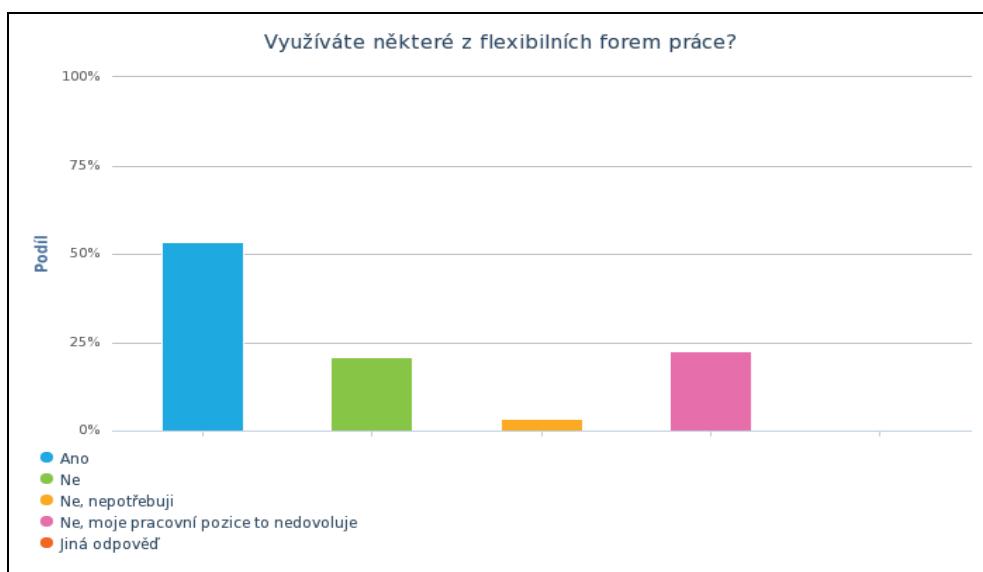
9. Jaké flexibilní formy práce znáte?

Tato otázka sloužila spíše informativně, abychom získali představu o tom, co si respondenti pod pojmem flexibilní formy práce nejspíše představí. Zde respondenti nejčastěji zmiňovali pružnou pracovní dobu, práci z domova, práci na částečný úvazek, poloviční úvazek a velmi ojediněle také stlačený pracovní týden.

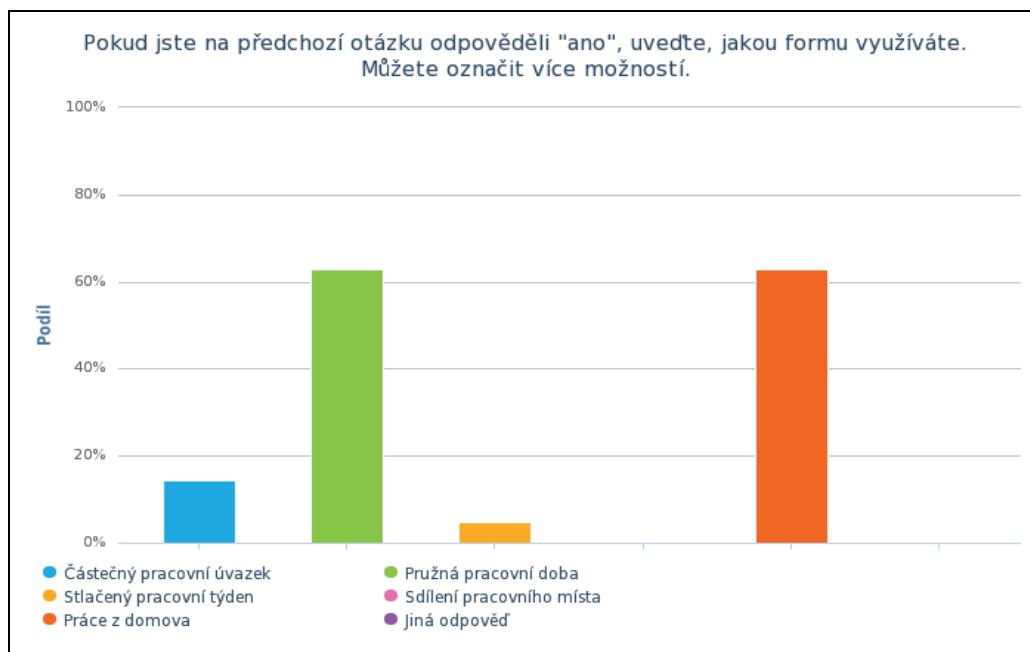
10. Využíváte některé z flexibilních forem práce?

53,2% respondentů flexibilních forem práce využívá, 22,6% respondentům nedovoluje pracovní pozice flexibilní formy práce využívat.

Graf 7: Využívání flexibilních forem práce



Graf 8: Typy flexibilních forem práce



11. Pokud jste na předchozí otázku odpověděli "ano", uveďte, jakou formu využíváte.

Nejčastěji respondenti využívají pružné pracovní doby a práce z domova, obě varianty označilo 62,9% respondentů. Pouze 14,5% respondentů pracuje na částečný úvazek a 4,8% respondentů využívá stlačený pracovní týden.

12. Přispívají dle Vašeho názoru flexibilní formy práce k efektivnímu skloubení pracovního a rodinného života?

95,1% (97) respondentů hodnotilo flexibilní formy práce jako přínosné ve skloubení pracovního a rodinného života.

13. Pokud jste na předchozí otázku odpověděli "ano", uveďte, která z flexibilních forem práce dle Vašeho názoru nejvíce přispívá ke skloubení pracovního a rodinného života.

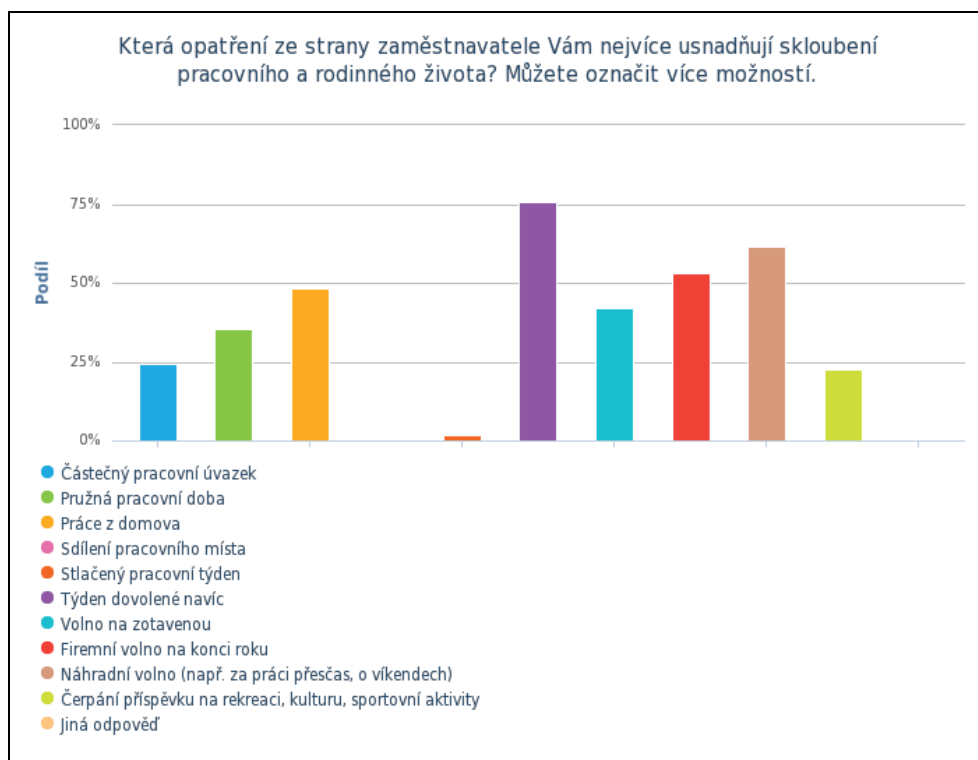
Nejvíce dle respondentů přispívá ke skloubení pracovního a rodinného života částečný pracovní úvazek (47%), dále pružná pracovní doba (27%) a práce z domova (25%). Tento fakt

může svědčit o tom, že respondenti, ač využívají možnosti práce z domova, nevnímají toto opatření jako vhodné pro skloubení pracovního a osobního života.

14. Která opatření ze strany zaměstnavatele Vám nejvíce usnadňují skloubení pracovního a rodinného života?

75,8% respondentů uvedlo týden dovolené navíc jako nejvíce uplatňovaný benefit pro skloubení pracovního a rodinného života. Dále pak následuje náhradní volno za práci přesčas (61,3%) a firemní volno na konci roku (53,2%). Pružná pracovní doba (35,5%) a práce z domova (48,4%), ač jsou respondenty využívány, nejsou vnímány úplně jednoznačně jako opatření usnadňující skloubení pracovního a rodinného života.

Graf 9: Opatření zaměstnavatele usnadňující skloubení pracovního a rodinného života



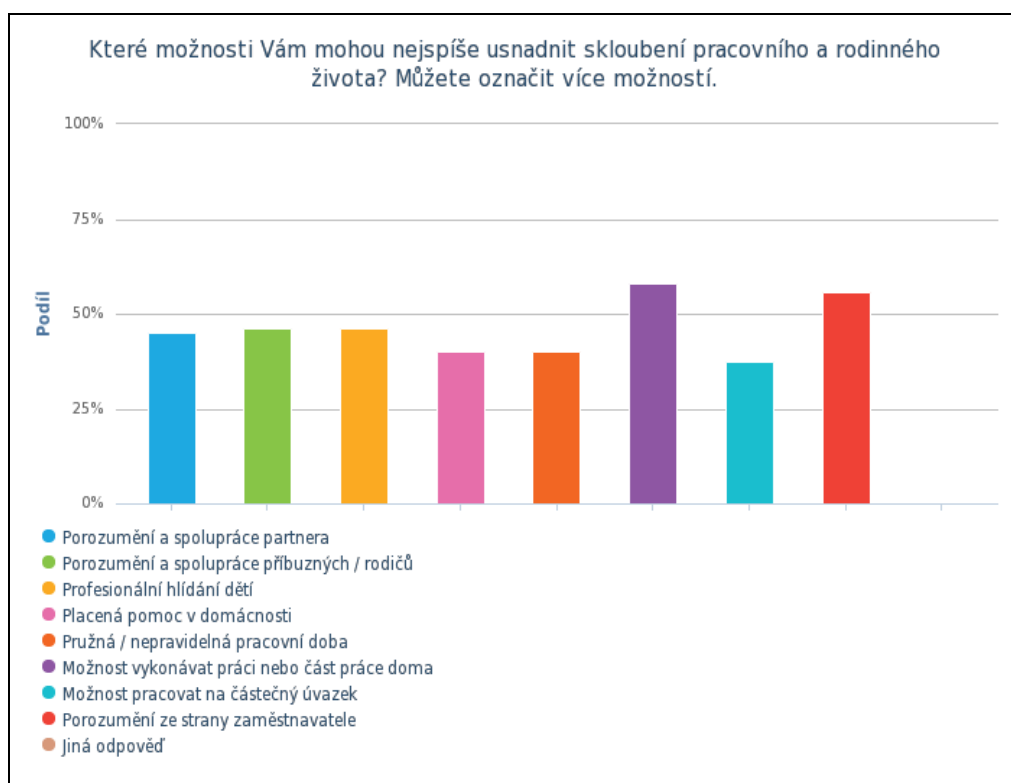
15. Které z uvedených opatření týkajících se zajištění péče o děti předškolního věku byste u svého zaměstnavatele uvítal/a ? Pokud nemáte děti předškolního věku, pokračujte k další otázce.

Touto otázkou jsme zjišťovaly, zda by zaměstnanci uvítali zajištění péče pro děti předškolního věku vzhledem k tomu, že společnost před časem zvažovala zřízení firemní školky. Z průzkumu vyplynulo, že 42,5% zaměstnanců by uvítala finanční příspěvek zaměstnavatele na umístění dítěte v předškolním zařízení. Firemní školku by ocenilo 23,8% zaměstnanců a 22,5% zaměstnanců by uvítalo firemní hlídání v prostorách společnosti dle potřeby.

16. Které možnosti Vám mohou nejspíše usnadnit skloubení pracovního a rodinného života?

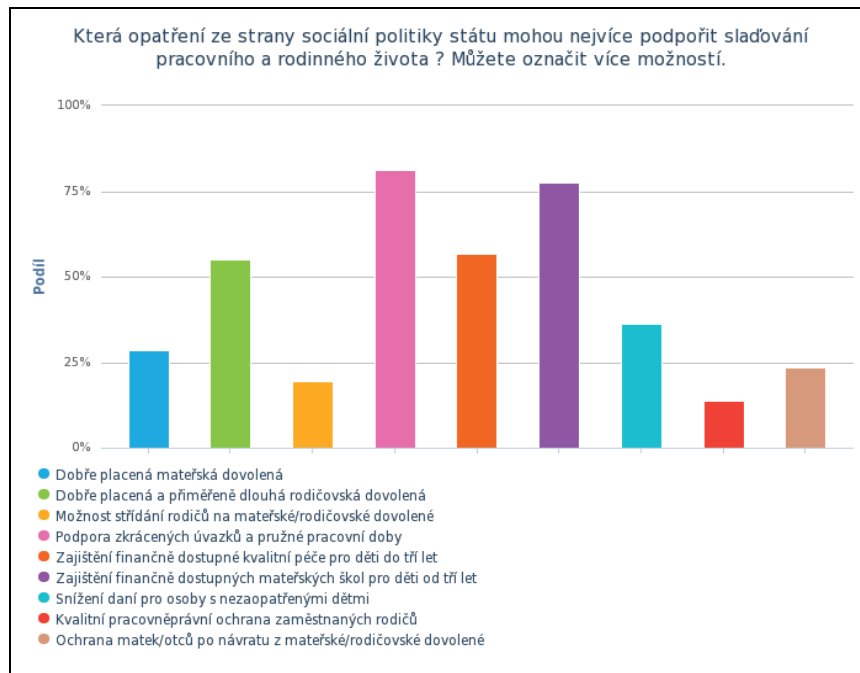
Názory respondentů na možná opatření ke sladování pracovního a rodinného života jsou takřka vyrovnané.

Graf 10: Opatření usnadňující skloubení pracovního a rodinného života



17. Která opatření ze strany sociální politiky státu mohou nejvíce podpořit sladování pracovního a rodinného života?

Graf 11: Opatření státu usnadňující skloubení pracovního a rodinného života



Respondenti vnímají podporu zkrácených úvazků ze strany státu a zajištění dostupné péče o děti předškolního věku jako klíčovou v podpoře sladování pracovního a osobního života.

5.4 E. Společenské stereotypy

Následující otázky již pouze doplňují stěžejní téma výzkumu. Řadíme je spíše k postojům respondentů k jednotlivým společenským stereotypům, které byly blíže definovány v teoretické části práce.

18. Kdo se ve Vaší rodině stará o děti a domácnost?

Překvapivý závěr nepřinesla ani genderově zaměřená otázka na zajištění péče o děti a domácnost. 52% respondentů odpovídalo, že v rámci rodiny zajišťuje více žena péči o děti. 19,6% respondentů se o péči dělí rovným dílem a 26,5% respondentek zvládá péči sama.

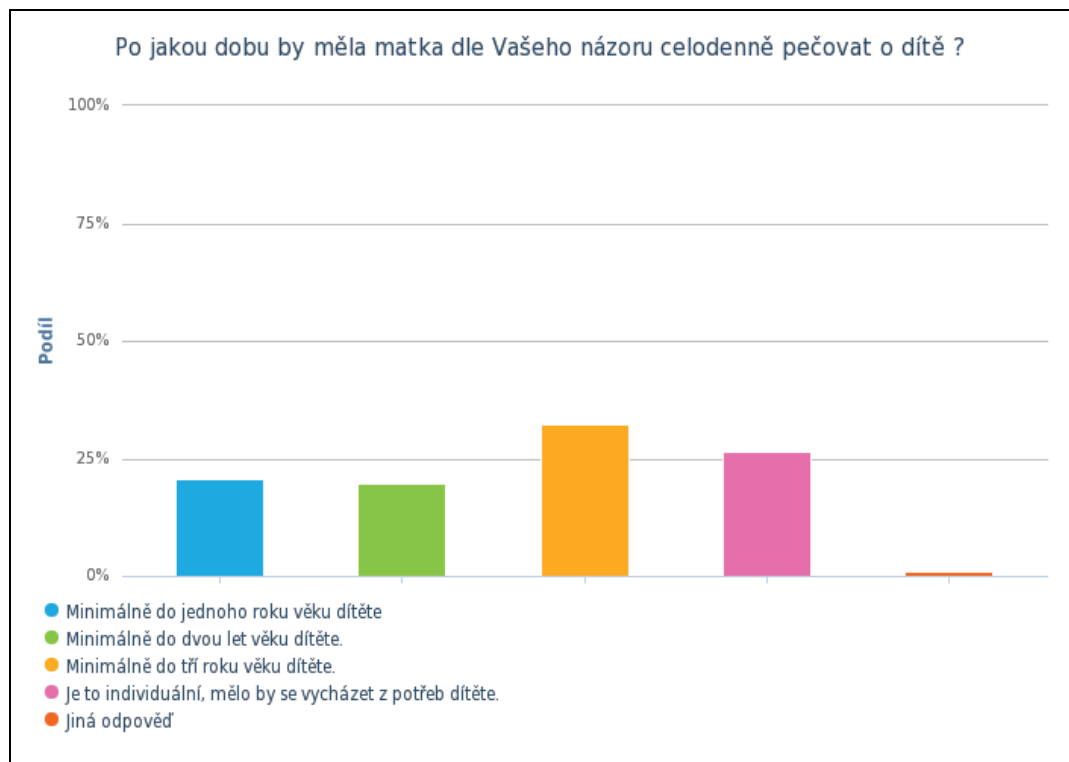
19. Vyjádřete souhlas či nesouhlas s uvedenými výroky.

Tabulka 4: Postoje respondentů ke společenským mýtům

Postoje respondentů	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Neumím se vyjádřit
Rodičovskou dovolenou by měli žena a muž čerpat střídavě, aby se na péči o dítě mohli oba podílet v	22	27	23	18	12
Muž a žena by měli mít stejné povinnosti v péči o děti a domácnost.	40	33	16	11	2
Muž má vydělávat a žena se má starat o děti a domácnost.	3	17	25	54	3
Předškolní děti trpí, jestliže je jejich matka zaměstnaná.	7	6	25	46	18
Muž a žena by měli mít v manželství/partnerství stejnou možnost věnovat se svému zaměstnání.	62	30	6	1	3
Pokud je to pro rodinu výhodné, je správné, když muž zůstane doma s dětmi a žena chodí do práce.	45	26	11	13	7
Otázka sladování pracovního a rodinného života je spíše záležitostí žen než mužů.	38	27	16	16	5
Práce na plný úvazek není v případě ženy dobře slučitelná s dobře fungující rodinou.	21	26	22	20	13

19. Po jakou dobu by měla matka dle Vašeho názoru celodenně pečovat o dítě?

Graf 12: Celodenní a výhradní péče matky o dítě



5.5 Verifikace hypotéz

V této kapitole se zaměříme na potvrzení či vyvrácení námi stanovených hypotéz. Pro vyhodnocení jsme použili test nezávislosti chí kvadrát pro čtyřpolní tabulku.

H1: Míra spokojenosti s množstvím času věnovanému zaměstnání je rozdílná u mužů i žen.

Pro vyhodnocení H1 jsme použili Test nezávislosti Chí kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Jako nominální data jsme určili pohlaví respondentů a jako ordinální data jsme stanovili míru spokojenosti s množstvím času stráveným v zaměstnání.

Stanovili jsme si následující statistické hypotézy:

H0: Míra spokojenosti s množstvím času věnovanému zaměstnání je u mužů i žen stejná.

H1A: Míra spokojenosti s množstvím času věnovanému zaměstnání je u mužů i žen rozdílná.

Tabulka 5: Míra spokojenosti s časem věnovanému zaměstnání

Jste spokojen/a s množstvím času věnovanému zaměstnání?			
Pohlaví	Ano	Ne	Celkem
Muži	14	26	40
Ženy	17	45	62
Celkem	31	71	102

Na základě získaných dat jsme vypočítali testové kritérium $\chi^2 = 0,66$, které posuzujeme na hladině významnosti 0,01 při stupni volnosti 1s tabelovou hodnotou $\chi^2 = 6,635$. Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota je nižší než kritická hodnota, proto přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní. Mezi mírou spokojenosti s množstvím času věnovanému zaměstnání u mužů i žen **neexistuje statisticky významný rozdíl**.

H2: Muži pracují více na úkor rodiny než ženy.

Pro vyhodnocení H2 jsme použili Test nezávislosti Chí kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Jako nominální data jsme určili pohlaví respondentů a jako ordinální data jsme stanovili čas strávený v zaměstnání na úkor rodiny.

Stanovili jsme si následující statistické hypotézy:

2H0: Muži i ženy pracují stejně na úkor rodiny.

2HA: Muži pracují více na úkor rodiny než ženy.

Tabulka 6: Čas strávený v zaměstnání na úkor rodiny

Pracujete na úkor času stráveného s rodinou?			
Pohlaví	Ano	Ne	Celkem
Muži	30	10	40
Ženy	52	10	62
Celkem	82	20	102

Na základě získaných dat jsme vypočítali testové kritérium $\chi^2 = 1,2138$, které posuzujeme na hladině významnosti 0,01 při stupni volnosti 1s tabelovou hodnotou $\chi^2 = 6,635$. Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota je nižší než kritická hodnota, proto přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní. Mezi mírou času stráveného v zaměstnání na úkor rodiny u mužů i žen *neexistuje statisticky významný rozdíl*.

H3: Mezi četnostmi respondentů, kteří volí jednotlivé flexibilní formy práce, existují statisticky významné rozdíly.

Pro vyhodnocení H3 jsme použili Test dobré shody Chí kvadrát.

Stanovili jsme si následující statistické hypotézy:

2H0: Mezi četnosti respondentů, kteří volí jednotlivé flexibilní formy práce, neexistují statisticky významné rozdíly.

2HA: Mezi četnosti respondentů, kteří volí jednotlivé flexibilní formy práce, existují statisticky významné rozdíly.

Tabulka 7: Čas strávený v zaměstnání na úkor rodiny

Která z flexibilních forem práce nejvíce přispívá ke skloubení pracovního a rodinného života			
Flexibilní pracovní doba	Pozorovaná četnost (P)	Očekávaná četnost (O)	(P-O) ² /O
Částečný pracovní úvazek	47	25	19,36
Pružná pracovní doba	27	25	0,16
Práce z domova	25	25	0
Jiná odpověď	1	25	-23,04
Celková četnost Σ	100	100	-3,52

Na základě získaných dat jsme vypočítali testové kritérium $\chi^2 = -3,52$, které posuzujeme na hladině významnosti 0,05 při stupni volnosti 3s tabelovou hodnotou $\chi^2 = 7,815$. Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota je nižší než kritická hodnota, proto přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní. Mezi četnosti respondentů, kteří volí jednotlivé flexibilní formy práce, *neexistují statisticky významné rozdíly*.

5.6 Doporučení pro praxi

Obecně lze říci, že muži i ženy nejsou spokojeni s časem, který tráví v zaměstnání. Nicméně co se týče využívání flexibilních forem práce, až na pružnou pracovní dobu a práci z domu, nejsou jiné formy práce využívány. Nejčastěji formou, která by mohla přispět ke skloubení pracovních a rodinných povinností se jeví být práce na částečný úvazek. Ten ovšem není ze strany zaměstnavatelů využíván. Bylo by předmětem dalšího zkoumání a diskuzí, zda v tomto hraje roli ochota zaměstnavatele částečný úvazek poskytovat, či ochota zaměstnance jej využívat i za cenu nižšího výdělku. Jednoznačně přispívají k lepšímu skloubení pracovního a rodinného života pružná pracovní doba, práce z domova a další benefity zaměstnavatele jako například týden dovolené navíc, či náhradní volno.

Opatření, která mohou usnadnit skloubení pracovního a rodinného života by ovšem neměla vycházet pouze od zaměstnance a zaměstnavatele, významnou roli hraje také sociální politika státu. Zde můžeme shledat velké rezervy, jak v rámci podpory flexibilních forem práce, tak v oblasti péče o děti předškolního věku. Otázka skloubení zaměstnání a rodiny se jeví jako nutnost vzhledem k náročnějším požadavkům zaměstnavatelů, ale také jedinců na

sebe sama. I dále bude jistě toto nadčasové téma předmětem diskuzí vzhledem k nenaplněným a mnohdy nevyřčeným očekáváním a to, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala moderními přístupy zaměstnavatele ke sladování pracovního a rodinného života. V dnešní hektické době v souvislosti s měnícím se postavením ženy ve společnosti, dělby práce v rodině a požadavkům ze strany zaměstnavatelů je toto téma stále více aktuální. Práce se zabývala teoretickými základy a definovala zásadní momenty, které budou jistě předmětem dalších diskuzí. V odborné literatuře se setkáváme s velkým množstvím otázek ohledně tohoto tématu. Nejzásadnější otázkou, kterou bychom si však měli položit je, proč stojí za to sladovat a podporovat rodiny ve sladování pracovních a rodinných povinností. V zásadě se můžeme shodnout na jednom. Rodina je základ státu a především dobré společnosti. Pokud budeme přehlížet potřeby jednotlivce, jak můžeme budovat pevné základy pro novodobou společnost. Ovšem vše je o vzájemném porozumění, spolupráci a toleranci. Vždyť někde mezi zaměstnáním a domácími pracemi jsou děti, které potřebují pevné základy pro svůj další život. Řekněme, že hlavně kvůli nim bychom měli usilovat o vstřícná opatření. Samozřejmě vše začíná u rodiny. Lze usilovat o taková opatření, která budou v souladu s potřebami dítěte a nebudou pouze upřednostňovat zájmy jedince, což můžeme říci, je fenoménem dnešní doby. Ze strany sociální politiky státu je velmi diskutovaná předškolní péče pro děti, vzhledem k tomu, že v tuto chvíli je méně než dostatečná. Stát se sice snaží situaci řešit, je ale otázkou, jak efektivně. Jistě bychom se mohli v tomto směru učit od severských států, kde mají rodiče ze zákona nárok na péči pro děti již od jednoho roku.

Ovšem není to jen o dětech. Jako efektivní se jeví diskuze ohledně podpory zkrácených úvazků. V zásadě je třeba rozvinout dialog mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ohledně dalších možných opatření ke skloubení zaměstnání a rodiny, což ovšem nebude jednoduše možné bez podpory státu, potažmo sociální politiky.

Z našeho výzkumu lze konstatovat, že zaměstnanci reflektují flexibilní formy práce více-méně spíše jako práci z domova či pružnou pracovní dobu. Je otázkou, zda byly částečné pracovní úvazky opomíjeny, protože je zaměstnavatel nenabízí, nebo jich například z důvodů finančních využívat nechtějí. V zásadě můžeme očekávat, že zvláště vzhledem k tlaku ze strany Evropské unie, bude toto téma dál předmětem diskuzí a empirických šetření.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ČERMÁKOVÁ, Marie, Jadwiga ŠANDEROVÁ a Milan TUČEK, MAŘÍKOVÁ, Hana (ed.), 2000. *Proměny současné české rodiny: (rodina - gender - stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství, Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-858-5093-1.
- [2] DUDOVÁ, Radka. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*, 2007. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN 978-80-733-0119-4.
- [3] GILLERNOVÁ, Ilona, Vladimír KEBZA a Milan RYMEŠ, 2011. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2798-1.
- [4] HABERLOVÁ, Věra a Renáta KYZLINKOVÁ, 2009. *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-741-6053-0.
- [5] HALÍŘOVÁ, Gabriela, 2014. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges. Teoretik. ISBN 978-80-875-7692-2.
- [6] HÖHNE, Sylva, Věra KUCHAROVÁ, Kamila SVOBODOVÁ a Lucie ŽÁČKOVÁ 2010. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-741-6059-2.
- [7] MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*, 2002: Vyd. 2., upr. Praha: Sociologické nakladatelství. Základy sociologie. ISBN 80-864-2905-9.
- [8] *Nebojujte se zákony a sladte práci s rodinou: příručka pro rodiče*, 2015. Praha: APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství. ISBN 978-80-904301-6-7.
- [9] NEKOLOVÁ, Markéta, 2010. *Vliv nových forem zaměstnávání v ČR a zemích EU na vývoj pracovního práva*. Praha: VÚPSV, 2010. ISBN 978-80-741-6057-8.
- [10] NEŠPOROVÁ, Olga. *Harmonizace rodiny a zaměstnání*, 2005 Praha: VÚPSV.
- [11] POLÁK, Petr, Jana KVASNICOVÁ a Iva TICHÁ (eds.), 2015. *Sladování soukromého a pracovního života: sborník z mezinárodní konference*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, ISBN 978-80-879-4905-4.
- [12] RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ, 2011. *Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-3578-8.

- [13] SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA (eds.), 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert. ISBN 978-80-732-6140-5.
- [14] SIROVÁTKA, Tomáš, 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert. ISBN 80-732-6104-9.
- [15] SOKAČOVÁ, Linda a Jitka KOLÁŘOVÁ, 2010. *Slabikář inovativních nástrojů pro sladování osobního a pracovního života: Work-Life Balance : Hestia 2 - podpora realizace partnerství k rodinné politice na místní a regionální úrovni a procesů komunitního plánování v oblasti sladování pracovního a rodinného života: manuál projektu*. Ústí nad Labem: Centrum komunitní práce. ISBN 978-80-254-8038-0.
- [16] STRNAD, Michael a Vít SKÁLA, 2013. *Náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro firmy*. Ostrava: Ethics, ISBN 978-80-874-5907-2.

Elektronické zdroje:

- [17] DĚTSKÉ SKUPINY. 2016. Co jsou to dětské skupiny. [online] Dostupné z: <http://www.detske-skupiny.cz/>
- [18] JUNOVÁ, Blanka, *Čas pro změnu.....k rovnováze práce a soukromí*. 2016. [online] © 2014 PRÁCE NA DÁLKU.CZ, Dostupné z: <http://www.pracenadalku.cz/ebook-sladovani>
- [19] MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY, *Předškolní vzdělávání*. [online] [cit.2011-05-17] © 2013 – 2016 MŠMT Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolky-zakladni-informace/>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

cit.	citováno
č.	číslo
ČR	Česká republika
EWCS	European Working Conditions Survey
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
odst.	odstavec
s.	strana
Sb.	sbírky
SEI	socioekonomický index
SES	socioekonomický status
zák.	zákon

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Diferenciace respondentů podle pohlaví

Graf 2: Rodinný stav

Graf 3: Spokojenost s časem věnovaným zaměstnání

Graf 4: Důvod nespokojenosti s časem věnovaným zaměstnání

Graf 5: Zaměstnání na úkor času stráveného s rodinou

Graf 6: Vnímání moderních technologií v zaměstnání

Graf 7: Využívání flexibilních forem práce

Graf 8: Typy flexibilních forem práce

Graf 9: Opatření zaměstnavatele usnadňující skloubení pracovního a rodinného života

Graf 10: Opatření usnadňující skloubení pracovního a rodinného života

Graf 11: Opatření státu usnadňující skloubení pracovního a rodinného života

Graf 12: Celodenní a výhradní péče matky o dítě

.

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Diferenciace respondentů podle věku

Tabulka 2: Počet dětí

Tabulka 3: Věk dětí

Tabulka 4: Postoje respondentů ke společenským mýtům

Tabulka 5: Míra spokojenosti s časem věnovanému zaměstnání

Tabulka 6: Čas strávený v zaměstnání na úkor rodiny

Tabulka 7: Čas strávený v zaměstnání na úkor rodiny

•

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Milé kolegyně, milí kolegové,

tímto si Vás dovoluji požádat o vyplnění krátkého dotazníku k mé bakalářské práci na téma „Moderní přístupy zaměstnavatele přispívající k harmonizaci rodinného, osobního a pracovního života.“ Dotazník je určen pro ženy a muže, kteří splňují podmínky jedné z níže uvedených kategorií.

1. Žijete v manželství, kde oba manželé pracují a pečují o minimálně 1 dítě do 15-ti let.
2. Žijete v nesezdaném soužití, kde oba partneři pracují a pečují o minimálně 1 dítě do 15-ti let.
3. Jste pracující matka samoživitelka / otec samoživitel pečující o minimálně 1 dítě do 15-ti let.

Dotazník je zcela anonymní a Vámi poskytnuté informace budou sloužit pouze jako podklad pro statistické zpracování mé práce.

Předem děkuji za Váš čas a za upřímné odpovědi!

Kateřina Dostálová

1. Uveďte pohlaví

- Žena
- Muž

2. Uveďte svůj věk

.....

3. Žijete / Jste

- V manželství
- V nesezdaném soužití
- Matka samoživitelka / otec samoživitel

4. Kolik máte dětí? Uveďte jejich věk. Uveďte všechny děti v rodině, nezletilé i zletilé.

- 1
- 2
- 3
- 4 a více

5. Jste spokojen/a s množstvím času věnovanému zaměstnání?

- Ano
- Ne

6. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a "ne", uveďte důvod. Můžete označit více možností.

- Práce mne vyčerpává.
- Chtěl/a bych mít více času na děti.
- Chtěl/a bych mít více času na domácnost.
- Chtěl/a bych mít více času na partnera.
- Chtěl/a bych mít více času na své koníčky
- Jiná odpověď.....

7. Pracujete na úkor času stráveného s rodinou?

- Ano
- Občas
- Výjimečně
- Ne
- Ne, spíše na úkor svého volného času.
- Jiná odpověď.....

8. Díky moderním technologiím, které v zaměstnání běžně používáte (mobilní telefon, notebook, iPad) jste k zastížení i mimo svoji pracovní dobu. Jak to vnímáte?

- Je to pro mne stresující.
- Nijak mne to neomezuje.
- Nikdy jsem o tom nepřemýšlel/a.
- Pracovní záležitosti mimo kancelář / pracovní dobu neřeším.
- Hodnotím to spíše pozitivně.
- Jiná odpověď.....

9. Jaké flexibilní formy práce znáte?

.....
.....
.....

10. Využíváte některé z flexibilních forem práce?

- Ano
- Ne
- Ne, nepotřebuji
- Ne, moje pracovní pozice to nedovoluje
- Jiná odpověď.....

11. Pokud jste na předchozí otázku odpověděli "ano", uveďte, jakou formu využíváte. Můžete označit více možností.

- Částečný pracovní úvazek
- Pružná pracovní doba
- Stlačený pracovní týden
- Sdílení pracovního místa
- Práce z domova
- Jiná odpověď.....

12. Přispívají dle Vašeho názoru flexibilní formy práce k efektivnímu skloubení pracovního a rodinného života?

- Ano
- Ne
- Neumím se vyjádřit
- Jiná odpověď.....

13. Pokud jste na předchozí otázku odpověděli "ano", uveďte, která z flexibilních forem práce dle Vašeho názoru nejvíce přispívá ke skloubení pracovního a rodinného života.

- Částečný pracovní úvazek
- Pružná pracovní doba
- Práce z domova
- Sdílení pracovního místa
- Stlačený pracovní týden
- Jiná odpověď.....

14. Která opatření ze strany zaměstnavatele Vám nejvíce usnadňují skloubení pracovního a rodinného života? Můžete označit více možností.

- Částečný pracovní úvazek
- Pružná pracovní doba
- Práce z domova
- Sdílení pracovního místa
- Stlačený pracovní týden
- Týden dovolené navíc
- Volno na zotavenou
- Firemní volno na konci roku
- Náhradní volno (např. za práci přesčas, o víkendech)
- Čerpání příspěvku na rekreaci, kulturu, sportovní aktivity
- Jiná odpověď.....

15. Které z uvedených opatření týkajících se zajištění péče o děti předškolního věku byste u svého zaměstnavatele uvítal/a ? Pokud nemáte děti předškolního věku, přejděte k další otázce.

- Firemní školka pro děti od tří let věku
- Dětská skupina (služba péče o děti předškolního věku již od jednoho roku)
- Profesionální hlídání dětí v prostorách společnosti (dle potřeby)
- Finanční příspěvek zaměstnavatele na umístění dítěte v předškolním zařízení
- Jiná odpověď.....

16. Které možnosti Vám mohou nejspíše usnadnit skloubení pracovního a rodinného života? Můžete označit více možností.

- Porozumění a spolupráce partnera
- Porozumění a spolupráce příbuzných / rodičů
- Profesionální hlídání dětí

- Placená pomoc v domácnosti
- Pružná / nepravidelná pracovní doba
- Možnost vykonávat práci nebo část práce doma
- Možnost pracovat na částečný úvazek
- Porozumění ze strany zaměstnavatele
- Jiná odpověď.....

17. Která opatření ze strany sociální politiky státu mohou nejvíce podpořit sladování pracovního a rodinného života? Můžete označit více možností.

- Dobře placená mateřská dovolená
- Dobře placená a přiměřeně dlouhá rodičovská dovolená
- Možnost střídání rodičů na mateřské/rodičovské dovolené
- Podpora zkrácených úvazků a pružné pracovní doby
- Zajištění finančně dostupné kvalitní péče pro děti do tří let
- Zajištění finančně dostupných mateřských škol pro děti od tří let
- Snížení daní pro osoby s nezaopatřenými dětmi
- Kvalitní pracovněprávní ochrana zaměstnaných rodičů
- Ochrana matek/otců po návratu z mateřské/rodičovské dovolené
- Jiná odpověď.....

18. Kdo se ve Vaší rodině stará o děti a domácnost?

- Muž
- Žena
- Muž i žena stejným dílem
- Žena více a muž méně
- Muž méně a žena více
- Jiná odpověď.....

19. Vyjádřete souhlas či nesouhlas s uvedenými výroky.

	Souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Nesouhlasím	Neumím se vyjádřit
Rodičovskou dovolenou by měli žena a muž čerpat střídavě, aby se na péči o dítě mohli oba podílet v podobné míře.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muž a žena by měli mít stejné povinnosti v péči o děti a domácnost.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muž má vydělávat a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Žena se má starat o děti a domácnost.					
Předškolní děti trpí, jestliže je jejich matka zaměstnaná.	()	()	()	()	()
Muž a žena by měli mít v manželství/partnerství stejnou možnost věnovat se svému zaměstnání.	()	()	()	()	()
Pokud je to pro rodinu výhodné, je správné, když muž zůstane doma s dětmi a žena chodí do práce.	()	()	()	()	()
Otázka sladování pracovního a rodinného života je spíše záležitostí žen než mužů.	()	()	()	()	()
Práce na plný úvazek není v případě ženy dobře slučitelná s dobře fungující rodinou.	()	()	()	()	()

20. Po jakou dobu by měla matka dle Vašeho názoru celodenně pečovat o dítě?

- () Minimálně do jednoho roku věku dítěte.
- () Minimálně do dvou let věku dítěte.
- () Minimálně do tří roku věku dítěte.
- () Je to individuální, mělo by se vycházet z potřeb dítěte.
- () Jiná odpověď.....

21. Zde je prostor pro Vaše návrhy a komentáře k tématu harmonizace pracovního a rodinného života.

.....

.....

.....