

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2012–2014

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Jana Stehlíková

**Alternativní pracovní úvazky jako nástroj snižování
nezaměstnanosti a prostředek sladění rodinného a pracovního
života**

Praha 2014

Vedoucí diplomové práce: RNDr. Ivana Škopková

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER FULL-TIME STUDIES

2012–2014

DIPLOMA THESIS

Jana Stehlíková

**Flexible Work Arrangements as a Tool of Reducing
Unemployment and Work and Family Life Harmonization**

Prague 2014

The Diploma Thesis Work Supervisor:

RNDr. Ivana Škopková

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 1. března 2014

Jméno autorky:

Poděkování

Chtěla bych poděkovat RNDr. Ivaně Škopkové, vedoucí mé diplomové práce, za čas, který mi ochotně věnovala a především za spoustu užitečných poznatků, bez kterých by moje práce nemohla vzniknout.

Anotace

Diplomová práce se ve své teoretické části zabývá zejména analýzou nejčastěji využívaných druhů alternativních pracovních úvazků, jimiž jsou: částečný pracovní úvazek, pracovní úvazek v podobě práce z domova, pružná pracovní doba, sdílený pracovní úvazek a stlačený pracovní týden. Zmíněny jsou rovněž dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ve stručnosti jsou zde charakterizovány i současné podmínky sladování rodinného a pracovního života v České republice. Praktická část zjišťuje preference matek čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou ohledně alternativních pracovních úvazků, institucionalizované péče o děti a otců na rodičovské dovolené.

Klíčová slova

Alternativní pracovní úvazky, flexibilita, mateřská dovolená, pracovněprávní vztah, předškolní péče, rodičovská dovolená, sladování rodinného a pracovního života, trh práce, zákoník práce.

Annotation

The Diploma Thesis deals – within its theoretical part – mainly with the analysis of most often used types of flexible work arrangements, such as: part-time work, homeworking/teleworking, flexible hours, jobsharing and compressed work week. Mentioned are also agreements on work performed outside the employment relationship. In summary, there are also characterized current conditions of harmonizing work and family life in the Czech Republic. The practical part of thesis investigates preferences of mothers, who take maternity or parental leave, on flexible work arrangements, institutionalized childcare and fathers on parental leave.

Key words

Childcare services, employment relationship, flexibility, flexible work arrangements, harmonization of work and family life, labor code, labor market, maternity leave, paternal leave.

OBSAH

ÚVOD	9
1 ALTERNATIVNÍ PRACOVNÍ ÚVAZKY	12
1.1 Vývoj alternativních pracovních úvazků v České republice.....	15
1.1.1 Trh práce po druhé světové válce	15
1.1.2 Proměny trhu práce po listopadu 1989	17
1.2 Typy alternativních pracovních úvazků.....	18
2 ČÁSTEČNÝ/ZKRÁCENÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK	20
2.1 Výhody zkrácených pracovních úvazků	24
2.2 Nevýhody zkrácených pracovních úvazků	24
2.3 Právní úprava zkráceného pracovního úvazku	25
3 PRACOVNÍ ÚVAZEK V PODOBĚ PRÁCE Z DOMOVA/TELEWORKING	29
3.1 Překážky bránící zavádění práce z domova	33
3.2 Právní úprava práce z domova	34
4 PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA	39
4.1 Právní úprava pružné pracovní doby	39
4.1.1 Překážky na straně zaměstnance.....	40
4.1.2 Překážky na straně zaměstnavatele.....	41
4.2 Konto pracovní doby.....	42
5 SDÍLENÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK/JOB SHARING	44
5.1 Výhody sdíleného pracovního úvazku.....	46
5.2 Nevýhody sdíleného pracovního úvazku	47
6 STLAČENÝ PRACOVNÍ TÝDEN.....	49
7 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	51
7.1 Dohoda o provedení práce (DPP)	52
7.2 Dohoda o pracovní činnosti (DPČ).....	54
8 PODMÍNKY PRO SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA V ČR.....	56
8.1 Strategie work life balance.....	58

8.2	Mateřská a rodičovská dovolená.....	60
8.2.1	Aktuální problémy čerpání mateřské a rodičovské dovolené.....	61
8.2.2	Právní úprava mateřské dovolené.....	63
8.2.3	Právní úprava rodičovské dovolené.....	64
8.2.4	System finanční podpory v rodičovství.....	65
8.3	System institucionalizované péče o děti předškolního věku.....	67
8.3.1	Jesle.....	68
8.3.2	Mateřské školy.....	70
9	VÝZKUM.....	73
9.1	Design výzkumu.....	73
9.1.1	Název výzkumu.....	73
9.1.2	Cíl výzkumu.....	73
9.1.3	Cílová skupina.....	74
9.1.4	Kontext výzkumu.....	74
9.1.5	Metody, techniky a způsob realizace výzkumu.....	75
9.2	Stanovení hypotéz.....	75
9.2.1	Hypotéza č. 1.....	76
9.2.2	Hypotéza č. 2.....	76
9.2.3	Hypotéza č. 3.....	76
9.3	Vyhodnocení výzkumu.....	76
9.3.1	Základní charakteristiky výzkumného vzorku.....	77
9.3.2	Verifikace hypotézy č. 1 (vyhodnocení otázek 6 až 9).....	79
9.3.3	Verifikace hypotézy č. 2 (vyhodnocení otázek 10 až 14).....	82
9.3.4	Verifikace hypotézy č. 3 (vyhodnocení otázek 15 až 17).....	85
9.4	Shrnutí výsledků výzkumu a doporučení.....	87
	ZÁVĚR.....	89
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	91
	SEZNAM GRAFŮ.....	95
	SEZNAM PŘÍLOH.....	96

ÚVOD

Alternativní pracovní úvazky jsou cenným nástrojem pro regulaci fungování trhu práce. Pokud jsou použity správným způsobem, tj. ve smyslu pozitivní pracovní flexibility tak, aby neškodily, ale pomáhaly, mohou vyřešit jeden z největších paradoxů provázející trh práce. Tím paradoxem je disponování velkým objemem kvalifikované pracovní síly na straně jedné a na straně druhé neschopnost využít její potenciál. Pracovní sílu představují různé skupiny obyvatel, které, ať už z vnitřních pohnutek či příčin objektivní povahy nechtějí či nemohou participovat na trhu práce ve smyslu plného pracovního úvazku. A nevyužití jejich potenciálu tkví v neschopnosti nabídnout jim alternativní (vyhovující) formu uplatnění a seberealizace.

Cílem teoretické části práce je zmapovat všechny alternativní pracovní úvazky, s nimiž je možné se setkat v prostředí trhu práce. Dopodrobna jsou rozebrány: částečný/zkrácený pracovní úvazek, úvazek v podobě práce z domova/teleworking, pružná pracovní doba, sdílení pracovního místa a stlačený pracovní týden a také jejich možné modifikace. Jedna samostatná kapitola pojednává také o dohodách konaných mimo pracovní poměr, neboť se taktéž jedná o pracovní-právní vztah. Součástí jednotlivých charakteristik jsou výhody a nevýhody daného úvazku a také legislativní úprava.

Poslední kapitola teoretické části je věnována aktuálním podmínkám pro sladování rodinného a pracovního života v České republice. Řeší se zde uplatňování strategie work life balance, pravidla čerpání mateřské a rodičovské dovolené a pravidla fungování již zmiňovaných institucí péče o děti předškolního věku.

Přestože se v prostředí trhu práce koncentruje celá řada skupin ohrožených marginalizací, tedy postupným odsouváním z majoritní společnosti, praktická část práce se soustředí pouze na jednu specifickou skupinu, a sice matky v průběhu čerpání mateřské či rodičovské dovolené a těsně po něm. Jejich společnými jmenovateli jsou často vysoká kvalifikovanost, ochota začít pracovat dříve než uplyne rodičovská dovolená právě alternativní formou úvazku, strach z neudržení kvalifikace a obava ze ztráty atraktivity pro potenciální zaměstnavatele vinou mateřství.

Studium charakteristik této sociální skupiny vedlo ke stanovení první výzkumné otázky práce, z níž vzešla Hypotéza č. 1: ***Pokud ženy obdrží zajímavou pracovní nabídku, která by měla formu alternativního pracovního úvazku, jsou ochotny předčasně ukončit MD/RD.***

Dalším velmi aktuálním problémem, který je téměř každodenně předmětem politických diskusí a úzce souvisí s předchozím problémem, je úprava institucionalizované péče o předškolní děti. Je potřeba vyřešit otázku kapacity zařízení péče o děti tzv. silných ročníků, neboť současný stav je nedostačující. Ministr bez portfeje pro oblast lidských práv Jiří Dienstbier se snaží prosadit návrh zákona, podle kterého by mělo každé dítě ve věku od dvou let nárok na místo v mateřské škole. Myšlenka je to jistě ušlechtilá a je spousta zemí v Evropské unii, kde to tak funguje. Nicméně realizace je nejen velmi nákladná, ale ve všech ohledech velmi obtížně realizovatelná. Opozice proti tomuto řešení argumentuje tím, že není vhodné nedostatek něčeho řešit tím, že se na to vytvoří právní nárok. Jako efektivnější se zdá být řešení pomocí vytvoření tzv. „dětských skupin“. Myšlenku jejich vzniku formuloval za svého působení již někdejší ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas, pak z uskutečnění tohoto plánu sešlo, ale nová ministryně téhož resortu, Michaela Marksová-Tominová, se tento projekt snaží znovu vzkřísit. Jedná se o alternativu mateřské školy s nižšími požadavky na provoz a vzdělání personálu. Její zřízení není tak nákladné. Ale jako všechna řešení i toto má své nevýhody – dětská skupina nemá působit přímo ve smyslu výchovně-vzdělávací instituce, ale spíš jako jakási „hlídárna“ dětí. Na druhou stranu myšlenka dětských skupin nelze upřít operativnost, způsob, jakým se urychlí proces jejich zřízení a také rušení, až opadne dosavadní babyboom, a nebude již potřeba tolika míst v institucích předškolní péče.

Druhá výzkumná otázka, jíž se práce zabývá, souvisí právě se spokojeností českých matek s nastavením současného stavu institucionální péče o předškolní děti, a vzešla z ní Hypotéza č. 2: ***Představy respondentek o ideálním stavu institucionalizované péče o děti se shodují se skutečným stavem.***

Poslední problém, s nímž pracuje praktická část diplomové práce, se týká využívání institutu rodičovské dovolené muži. Tato možnost v dnešní podobě (tj. muž má stejná práva a nároky jako žena, pokud se rozhodne čerpat RD) existuje na území naší

republiky od roku 2001. Za 13 let však model otce na RD nebyl českou společností příliš přijat. Podle nejnovějších výzkumů takto funguje 1–2 % mužů.

Cílem třetí, poslední výzkumné otázky je zjistit, jak se ženy dívají na eventualitu čerpání RD mužem. Nápomocné k tomu bude buď potvrzení anebo vyvrácení Hypotézy č. 3: ***Respondentky by uvítaly, kdyby byl institut rodičovské dovolené více využíván muži.***

Nalezení odpovědí na tyto tři výzkumné otázky je dílčími cíli cíle hlavního, který byl pro celý výzkum stanoven, a sice ***zjistit spokojenost žen čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou s možnostmi sladění rodinného a pracovního života na území hl. města Prahy.***

1 ALTERNATIVNÍ PRACOVNÍ ÚVAZKY

Alternativní pracovní úvazky jsou jedním ze základních nástrojů sladování soukromého (rodinného) a pracovního života. Jejich existence umožňuje mnoha osobám seberealizaci v oblasti pracovního života, která by vzhledem k okolnostem nebyla možná a zároveň neochuzuje firmy o možnost využívat přínos jinak schopných zaměstnanců, jež jsou limitováni faktory soukromého života.

V mnoha organizacích stále převládá jako hlavní hodnotící kritérium „pracovitosti“ zaměstnance jeho počet odpracovaných hodin a prezentace na pracovišti. Do takto zakořeněné pracovní kultury vnáší využívání alternativních úvazků zcela jiný řád a hodnocení pracovního výkonu tím pádem představují výsledky a efektivita zaměstnance.¹

Alternativní pracovní úvazky s sebou nesou určitá rizika a znevýhodnění (nižší finanční zisky a nižší dodatečné pracovní výhody, zhoršenou možnost kariérního postupu, nejistotu pracovního místa), stejně tak jako i nové šance a možnosti. To, jestli je zaměstnanec schopen využít a profitovat z možností alternativních úvazků, záleží na jeho postavení na trhu práce a jeho schopnostech a dovednostech. Ve zcela odlišné situaci se tak nacházejí např. manažeři či profesionálové pracující z domova a nekvalifikovaní a snadno nahraditelní pracovníci, jako jsou např. pokladní v supermarketech. Zatímco pro jedny mohou částečné úvazky představovat účinné řešení problému sladování pracovního a soukromého života, pro druhé mohou být nebezpečnou pastí nízkého platového hodnocení, nedobrovolné podzaměstnanosti, pracovní nejistoty a diskriminace. Pokud se tedy nahlíží na alternativní úvazky jako na nástroj sladování pracovního a soukromého života, je třeba důsledně rozlišovat mezi žádoucí alternativní nabídkou práce pro zaměstnance (tj. „pozitivní“ pracovní flexibilitou) a nežádoucí vynucenou flexibilitou zaměstnance ze strany zaměstnavatele (tj. „negativní“ pracovní flexibilitou).²

¹ JUNOVÁ, B. *Čas pro změnu...k rovnováze práce a soukromí*. Projekt © 2013 PRÁCE NA DÁLKU.CZ, 2013, s. 79

² DUDOVÁ, R., ed. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AVČR, 2008, s. 19-22

Plán flexibility je založen na radikálním pohledu na tradiční způsoby zaměstnávání lidí. V praxi to znamená nalézt prostor pro uplatňování alternativ k práci na plný úvazek, což může mít za následek růst počtu pracovníků na částečný úvazek, růst počtu sdílených pracovních úvazků, rozmach práce z domova, distanční práce a přijímání většího počtu dočasných nebo krátkodobých pracovníků. Dvěma hlavními trendy v zaměstnávání dočasných a krátkodobých pracovníků je:

- určit takové množství stálých pracovníků, které by pokrylo minimální nebo obvyklou potřebu práce, a zvýšené potřeby práce potom pokrýt pomocí dočasných pracovníků, a
- vytvořit „dvouvrstvou“ pracovní sílu, což představuje větší jistotu zaměstnání pro stálé pracovníky tím, že se zaměstnává určité procento dočasných pracovníků.

Lze také zvážit častější využívání práce smluvně ošetřené jinak než v podobě zaměstnaneckého vztahu. Buď využíváním práce pokryté externími zdroji, anebo zřízením flexibilnějších pracovních režimů.

Obecným cílem zavedení flexibility by pak mělo být:

- zabezpečení větší flexibility v činnosti;
- zlepšení využívání dovedností a schopností pracovníků;
- snížení nákladů spojených se zaměstnáváním lidí;
- snadnější snižování počtu pracovníků, a to způsobem, který vylučuje propouštění nadbytečných pracovníků;
- zvýšení produktivity.³

V případě, že se společnost chystá ve svém provozu zavést do praxe fungování alternativních pracovních úvazků jako strategických nástrojů k řešení produktivity, nákladů a rozvoje zaměstnanců, je nezbytné, aby manažeři, vedoucí a pracovníci z oddělení lidských zdrojů disponovali znalostmi, poznatky a nástroji potřebnými k:

³ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, s. 321

- identifikaci zaměstnanců, kteří prožívají stres vyplývající z ojedinelého nebo opakujícího se konfliktu mezi jejich prací a osobním životem;
- vyjednávání a následné implementaci takových alternativ klasického pracovního uspořádání, které optimalizují výhody jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele;
- sledování a vyhodnocování personálních a organizačních dopadů, které s sebou zavedení alternativních pracovních úvazků přineslo;
- rozvíjení mechanismu, který zajistí, že proces a výsledky alternativního pracovního uspořádání jsou v souladu se zásadami rovnosti a spravedlnosti a také firemní strategií.⁴

Oblast poskytování péče a služeb, která je definována z velké části jako ženské „teritorium“, je právě z tohoto důvodu postižena nejvíce, když se u zaměstnaných žen střetávají zájmy pracovního a soukromého, potažmo rodinného života. Tato odvětví, např. bankovníctví, pojišťovnictví, školství, obchod a zdravotnictví, byla průkopníkem ve věci zavedení alternativních pracovních úvazků. Výsledkem tohoto opatření pak bylo zmírnění stresu vyplývajícího ze střetu pracovních a rodinných zájmů, eliminace absencí v důsledku psychického a fyzického vyčerpání, udržení motivace a zájmu o práci, a v konečném důsledku i omezení finančních výdajů, které by souvisely se zaškolením nově příchozích zaměstnanců.

Společnost, která zavede alternativní pracovní úvazky a přizpůsobí je potřebám a životnímu stylu jednotlivce, dává tímto krokem svým zaměstnancům najevo, že je jim odhodlána pomoci dosáhnout zdravé a harmonické rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. Navíc se využívání úvazkových alternativ projevuje velmi kladně v hodnocení výkonu a pracovní morálky – zaměstnanci prokazují větší loajalitu a ctí závazek vůči společnosti.⁵

⁴ GOTTLIEB, B.H., E.K. KELLOWAY and E. BARHAM. *Flexible work arrangements*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd, 1998, s. 3-4

⁵ Tamtéž, s. 11

1.1 Vývoj alternativních pracovních úvazků v České republice

Ve většině západoevropských zemí se alternativní pracovní úvazky rozšířily ruku v ruce s nástupem žen na trh práce. Práce na zkrácený úvazek byla v podstatě podmínkou, aby žena mohla nastoupit do práce a zároveň zvládnout péči o děti a domácnost v situaci genderově nerovné dělby práce v rodině. Česká republika však prošla odlišným historickým vývojem a hromadný nástup žen do zaměstnání, ke kterému došlo v průběhu 50. a počátku 60. let, představoval nástup do práce na plný úvazek. Aktuální stav omezené nabídky alternativních úvazků a nedostatečná podpora těchto úvazků ze strany státu je v podstatě pokračováním tohoto trendu započatého v 50. letech minulého století.

1.1.1 Trh práce po druhé světové válce

Přesto i v ČR byly alternativní úvazky od konce druhé světové války viděny jako alternativa k defamilializaci⁶, kterou práce žen zaměstnaných na plný úvazek zákonitě předpokládá. Obrovská potřeba pracovní síly nutné k obnově hospodářství vedla bezprostředně po konci druhé světové války k ustavení pracovní povinnosti. Žen se pracovní povinnost výslovně netýkala, avšak existoval předpoklad, že ženy budou hlavním zdrojem nárůstu pracovních sil. Otázkou zaměstnání žen se zabývala komise expertů v Ústřední plánovací komisi a Ministerstvo práce a sociální péče bylo pověřeno, aby vytvořilo pravidla pro zaměstnávání vdaných žen a matek. Měla být zavedena zákonná norma, která by donutila zaměstnavatele uzavírat pracovní poměry nového typu, tj. na 4 hodiny denně. Nízká životní úroveň sama o sobě v této době nutila ženy k návratu či zapojení do práce. Ženy z domácností se časem staly největším zdrojem pracovních sil a již v roce 1947 tvořily 28 % nově přijatých pracovníků (důchodci tvořili jen 3,7 %).

Po komunistickém převratu v únoru 1948 se mobilizace pracovních sil stala celonárodním posláním. Ženy měly za úkol naplnit potřeby lehkého průmyslu náhradou za muže, kteří byli odsunuti do oblasti těžkého průmyslu. Nebyl přitom zohledněn

⁶ Tento pojem se poprvé objevuje v r. 1999 v díle dánského sociologa a politologa Gösta Esping-Andersena *Social Foundations of Postindustrial Economies* a znamená možnost vyvázání se z rodinných povinností.

oficiální požadavek žen, aby byl zákon umožňující polodenní zaměstnávání žen, platný v letech 1947–1948, prodloužen na další období. V březnu roku 1948 tak zmizely směrnice, které doposud povolovaly zvláštní úpravy pracovní doby matek a vdaných žen. Organizace neměly žádnou motivaci, aby požadavkům žen na upravení pracovní doby vycházely vstříc – naopak nastal další tlak na zaměstnávání a intenzitu práce žen. Místo zkracování pracovní doby docházelo k minimalizování tradičních ženských povinností, zejména výchovy dětí, kdy péči o ně dle sovětského vzoru přejaly jesle.

Z práce žen vyplývalo zlepšení příjmové situace domácností (ačkoli druhý příjem byl v tomto období zpravidla nutností) a projev zrovnoprávnění, ale také pracovní přetížení žen, kterým nadále příslušela povinnost zajistit péči o domácnost a rodinu.

V polovině šedesátých let pak dochází k obratu. Řeší se nízká porodnost a podíl viny je přisuzován právě plné účasti žen v zaměstnání. Objevují se kritiky ekonomické neefektivnosti institucionální péče o děti a psychologické výzkumy deprivace dětí dlouhodobě setrvávajících v těchto zařízeních. Reforma rodinné politiky stanovila, že ženy si mohou vybrat buď variantu zůstat v raném věku dětí v domácnosti, anebo nastoupit do zaměstnání. Ve skutečnosti však stále méně žen zůstávalo doma a většinou se za krátký čas po narození dítěte vracely zpět do práce. Možnost práce na zkrácený úvazek se již nebrala v úvahu a ani nový zákoník práce z roku 1965 nepřinesl očekávané zkrácení povinné pracovní doby, která v té době byla 46 hodin týdně. Naopak existovaly tzv. pracovní soboty, jež znamenaly povinnost chodit každou druhou sobotu do práce i do školy. Až v roce 1968 byla podle vyhlášky ministryně průmyslu Boženy Machačové-Dostálové v závodech, kde pracovala většina žen v dvousměnném provozu, pracovní doba zkrácena na 40 hodin týdně.

Po tzv. „normalizaci“ politické situace a násilném ukončení reformního období se již požadavek zkrácených úvazků neobjevil. Pro raná sedmdesátá léta je pak charakteristický rapidní nárůst populace. Tehdy zastával funkci tajemníka KSČ, a později i prezidenta, Gustáv Husák, z jehož jména je odvozen název tohoto fenoménu – „Husákovy děti“. Vysoká porodnost, blížící 200 000 novorozenců ročně, byla označována jako důsledek opatření tehdejší propopulační politiky státu. Rodinám s dětmi bylo poskytováno nové bydlení, výhodné novomanželské půjčky a v neposlední řadě se zvýšily přídavky na děti.

Rok 1989 představuje výrazné politické a tím pádem i ekonomické a sociální změny. Vznikající pracovní trh spolu s rušením jeslí a ubýváním míst v mateřských školkách omezuje možnosti matek najít pracovní uplatnění a odpovídající finanční příjem. Zároveň dochází ke zvyšování cen a vzrůstají náklady na výchovu dětí.⁷

1.1.2 Proměny trhu práce po listopadu 1989

Trh práce nabývá na stále větší společenské důležitosti, stává se hlavním prostředkem k utváření vlastní identity a zásadním způsobem také ovlivňuje utváření životních stylů a strategií. Lze předpokládat, že proměny trhu práce, které započaly po roce 1989, se zásadním způsobem promítly v rodinném chování nastupující generace, v jejích hodnotách, prioritách a způsobu rozvržení rolí v rodině. Vliv trhu práce na rodinu však v rámci ekonomických reforem 90. let nebyl brán vůbec v úvahu.

Situace na českém trhu práce po listopadu 1989 měla svá určitá specifika; nízká míra nezaměstnanosti v první polovině devadesátých let byla sice vyrovnána všeobecně nízkou úrovní mezd, ale vzhledem k určité státní regulaci nebyl přechod ke kapitalismu ve srovnání s jinými postkomunistickými zeměmi střední a východní Evropy v ČR tolik dramatický. Navzdory tomu však postupně docházelo ke stále většímu propouštění, které se týkalo zejména určitých skupin ve společnosti. Z hlediska věku se propouštění týkalo zejména starších a mladých lidí, z hlediska pohlaví byly nezaměstnanosti více ohroženy ženy než muži. Co se týče nezaměstnanosti v jednotlivých odvětvích, největší nárůst byl zaznamenán v oblasti zemědělství a průmyslu, naopak rapidně vzrůstal počet nově vytvořených pracovních míst ve službách, který byl podmíněn jejich novou nabídkou.

Placené zaměstnání už nebylo pro lidi samozřejmostí a neustálá soutěž na trhu práce vedla k nutnosti vytváření nových životních stylů přizpůsobujících se nově vzniklé situaci.

Současně se začaly prohlubovat příjmové rozdíly mezi lidmi, i když zpočátku ne tak výrazně. Princip odměňování založený do té doby na věku, pohlaví, politické

⁷ FORMÁNKOVÁ, L. et al. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. [online]. [cit. 2014-01-05]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

příslušnosti a příslušnosti k uměle privilegovaným profesím byl nahrazen principem meritokratičnosti, což znamená, že výši příjmu začalo udávat zejména vzdělání a druh vykonávané profese.⁸

1.2 Typy alternativních pracovních úvazků

Zaměstnavatel má při zavádění alternativních pracovních úvazků v organizaci relativně volnou ruku, zákoník práce pro jejich fungování stanovuje pouze základní mantinely. Není povinnost rozvrhnout pracovní dobu pro všechny zaměstnance stejně, zaměstnavatel má právo použít odlišnou úpravu pracovní doby pro různé skupiny zaměstnanců. Pracovní dobu lze rozvrhnout jednotlivě, dle požadavků konkrétního zaměstnance, a to i při zachování plného pracovního úvazku. Zaměstnavatel je ze zákona povinen při rozřazování zaměstnanců do směn zohlednit potřeby zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o děti. Zákoník práce vymezuje dvě základní formy rozvržení pracovní doby, a to rovnoměrné a nerovnoměrné. Rovnoměrné rozvržení určuje, že na jednotlivé týdny je rozvržen stejný počet odpracovaných hodin. Nerovnoměrné rozvržení znamená, že na jednotlivé týdny je plánován odlišný počet odpracovaných hodin. Průměrná týdenní pracovní doba pak nesmí ani v tomto případě překročit 40 hodin.⁹

V literatuře a jiných pramenech se vyskytuje mnoho klasifikací alternativních pracovních úvazků a často se od sebe zdroj od zdroje liší. Zjednodušeně řečeno, za alternativní pracovní úvazek lze v širším slova smyslu považovat všechny s výjimkou standardní práce na plný úvazek se smlouvou na dobu neurčitou a standardní pracovní dobou (rovnoměrné rozložení, každý den odpracován stejný počet hodin).¹⁰

Hovoříme-li o alternativních pracovních úvazcích, nejčastěji jde o flexibilitu časovou, prostorovou a flexibilitu pracovních podmínek. Nejčastěji využívaným typem flexibility práce je flexibilita časová v podobě úpravy pracovní doby a jejího nastavení. Rozlišuje

⁸ DUDOVÁ, R. et al. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav AVČR, 2007, s. 30-31

⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbirka zákonů České republiky. 2006, s. 18-20. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>

¹⁰ DUDOVÁ, R., ed. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AVČR, 2008, s. 20

se také podle toho, do jaké míry se na rozhodování o pracovní době a jejím rozvržení podílí zaměstnanec a do jaké míry ji určuje zaměstnavatel. V tomto ohledu má rozhodovací pravomoc přibližně jedna pětina zaměstnanců. Pokud jde o flexibilitu prostorovou, nejrozšířenější alternativou je práce z domova (tzv. teleworking), která se u nás teprve pomalu začíná rozvíjet, zhruba tři čtvrtiny pracovníků stále pracují na jednom místě mimo domov. Flexibilita pracovních podmínek může představovat nebezpečí ve ztrátě jistoty práce a zhoršení pracovních podmínek, jako jsou snížení finančního ohodnocení, ztráta zaměstnaneckých výhod a benefitů, neplacení zdravotního a sociálního pojištění, snížené či znemožněné možnosti postupu na vyšší pozice, horší přístup k dalšímu vzdělávání apod.¹¹

Nejčastěji využívané jsou pak tyto formy alternativních pracovních úvazků (z nichž vybrané se dále člení na různé další možnosti uspořádání pracovní doby a pracovního prostředí):

- částečný/zkrácený pracovní úvazek;
- pracovní úvazek v podobě práce z domova/teleworking;
- pružná pracovní doba;
- sdílený pracovní úvazek/jobsharing;
- stlačený pracovní týden.

K těmto alternativním pracovním úvazkům pak můžeme zařadit i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, jimiž jsou:

- dohoda o provedení práce (DPP);
- dohoda o pracovní činnosti (DPČ).

¹¹ KRÍŽKOVÁ, A. *Flexibilní pracovní úvazky a jejich potenciál pro kombinaci pracovního a rodinného života*. HR forum, 2009, č. 4, s. 34,

2 ČÁSTEČNÝ/ZKRÁCENÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK

V rámci částečného/zkráceného pracovního úvazku odpracuje zaměstnanec určitou část klasické týdenní pracovní doby, jež je stanovena na 40 hodin. Časové vymezení úvazku se odvíjí od potřeb zaměstnavatele a zaměstnance a závisí tak zcela na jejich vzájemné dohodě.¹² V České republice představuje práce na částečný úvazek méně než 30 hodin týdně. Nejčastěji se v rámci částečných pracovních úvazků využívá čtyřhodinová, tedy poloviční (20 hodin týdně) pracovní doba, nicméně lze stanovit i pracovní dobu tříčtvrtě (30 hodin týdně), čtvrtě (10 hodin týdně), anebo zkrátka určit libovolné procento z 40hodinového fondu pracovní doby (např. 70% pracovní úvazek, tj. 28 hodin týdně).¹³

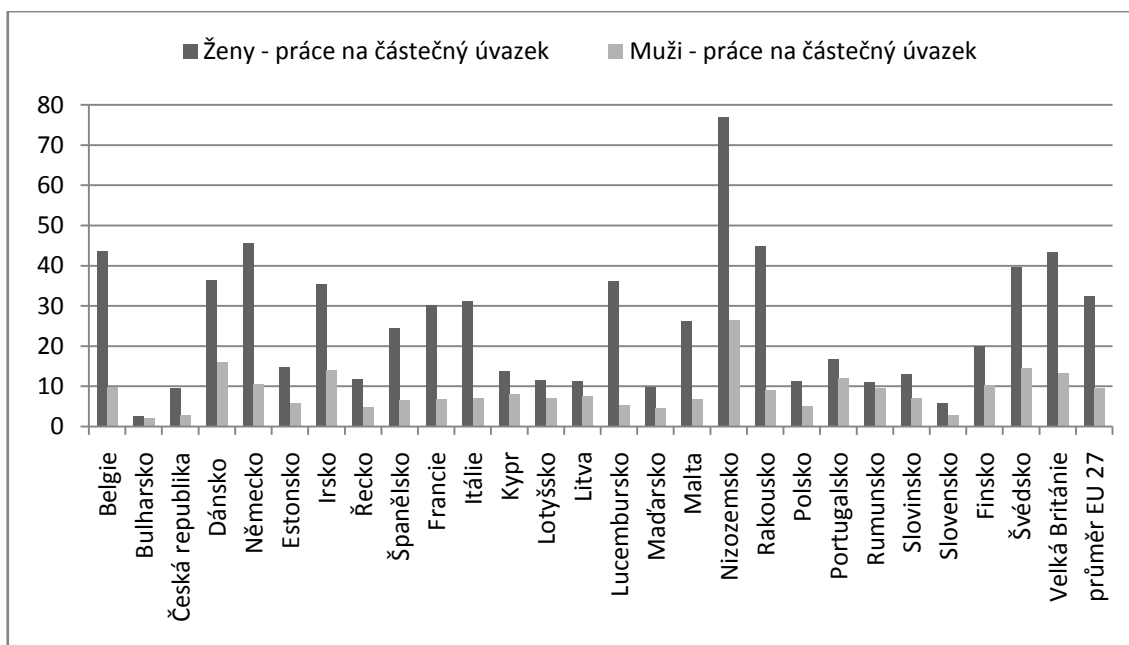
Délka pracovního týdne je v České republice v porovnání s ostatními členskými státy Evropské unie spíše nadprůměrná. V zemích EU je v průměru v pracovním týdnu odpracováno zhruba 40 hodin, v ČR je to v úhrnu cca o dvě hodiny týdně více. Tento údaj potvrzuje i velmi malé rozšíření zkrácených úvazků u nás. Zatímco v průměru pracuje v EU na zkrácený úvazek 20 % zaměstnanců, v ČR je to necelých 6 %.¹⁴ Konkrétně pak 9,5 % žen a 2,9 % mužů. Jak je patrné z grafu, horší situace už je jen v Bulharsku a na Slovensku. Naopak nejvíce využívají zkrácené pracovní úvazky v Nizozemí (49,8 %), ve Velké Británii (27,2 %) a v Německu (26,7 %).

¹² JUNOVÁ, B. *Čas pro změnu...k rovnováze práce a soukromí*. Projekt © 2013 PRÁCE NA DÁLKU.CZ, 2013, s. 79

¹³ *Změňte směr! Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: Skloubení rodinného a pracovního života*. Projekt Vyrovnávání šancí žen a mužů v rozhodovacích pozicích a politice. Vydalo občanské sdružení Fórum 50 %, 2007, s. 26

¹⁴ KRÍŽKOVÁ, A. *Flexibilní pracovní úvazky a jejich potenciál pro kombinaci pracovního a rodinného života*. HR forum, 2009, č. 4, s. 34

Graf 1: Podíl mužů a žen pracujících na částečný úvazek v roce 2012 v procentech



Zdroj¹⁵

Pro ilustraci toho, jak částečné úvazky fungují v zemi, kde jsou hojně využívány, uvádím zkušenosti Češky Hany Schenk, která žije již 16 let v Nizozemsku, kam se přestěhovala za manželem bezprostředně po vystudování vysoké školy: „Práce na částečný úvazek u žen s vyšším vzděláním je v Nizozemsku naprosto běžná, je to požadavek, aby se mohly vrátit po mateřské dovolené, která je tu velmi krátká, zpět do zaměstnání. Obě moje děti se narodily v Nizozemsku, takže jsem si vyzkoušela ten náročný systém mateřských a rodičovských dovolených. Mateřská dovolená je tu velmi krátká, jen 16 týdnů. Je placena ve výši 100 % platu a platí ji sociální úřad, kterému zaměstnavatel odvádí dávky, a ty se pak vrací v podobě mateřské zpět. Placená mateřská dovolená je rozdělena na čtyři až šest týdnů před narozením dítěte a zbytek po narození. Ze zákona pak máte nárok na další tři neplacené měsíce volna, ale této možnosti moc žen nevyužívá. Svou roli hrají finance, ale i strach, že by se to zaměstnavateli nemuselo líbit. Výhodou návratu do zaměstnání po mateřské dovolené je to, že vám zaměstnavatel musí umožnit práci na zkrácený úvazek, čehož v Nizozemsku využívají tři čtvrtiny pracujících žen. Malé děti tedy začínají chodit hned od tří měsíců do jeslí, v Nizozemsku se jim spíš říká školka, kde jsou do čtyř let. Tehdy totiž může

¹⁵ EUROSTAT. *Osoby zaměstnané na částečný úvazek – celkem*. [online]. [cit. 2014-02-02]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00159>

*nizozemské dítě už začít chodit do první třídy. Povinná docházka je až od pěti let, ale pro děti od čtyř do pěti let neexistuje žádné zařízení. Pro rodiče je to poměrně složitá situace, takže povětšinou dávají děti do školy.*¹⁶

Do budoucna může k zlepšení situace v ČR přispět efektivní využívání evropských strukturálních fondů, konkrétně Evropského sociálního fondu, jehož cílem je snížení rozdílů v životní úrovni, vyskytující se mezi regiony, skupinami obyvatel i jednotlivci v EU. Jedná se o finanční nástroj, s jehož pomocí je prováděna Evropská strategie zaměstnanosti založená na čtyřech základních pilířích:

- **zlepšení zaměstnatelnosti** – podpora vzdělání, schopností a motivace k získání a udržení si zaměstnání u všech osob vstupujících na trh práce;
- **rozvoj podnikatelského prostředí a tvorba pracovních míst** – podpora podmínek pro zřízení, fungování a rozvoj organizací poskytujících pracovní místa;
- **podpora adaptability podniků a jejich zaměstnanců** – podpora flexibility a inovací na pracovišti s výsledkem zlepšení efektivity a konkurenceschopnosti, vytvoření nových a zachování stávajících pracovních míst;
- **posilování rovných příležitostí pro muže a ženy** – odstraňování všech forem diskriminace v oblasti pracovních příležitostí a odměňování.

Orgánem odpovědným za řízení pomoci z ESF je v ČR Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dalšími společníky realizace jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Nadace rozvoje občanské společnosti, Magistrát hlavního města Prahy, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.¹⁷

Částečné úvazky mohou podle některých odborníků řešit změny na trhu práce plynoucí z globalizace a nástupu nových technologií. Tato alternativa ale není vnímána jednoznačně pozitivně. Podle OECD je práce na částečný úvazek využívána pouze určitou skupinou povolání a je zde nižší hodinová mzda i menší možnosti vzdělávání.

¹⁶ JONÁŠOVÁ, K., P. FRÝDLOVÁ a L. SVOBODOVÁ. *Mateřská dovolená nebo rodičovský čas?* Praha: Gender Studies, 2012, s. 40

¹⁷ *Částečný a sdílený úvazek jako odpověď na řešení nezaměstnanosti a sladění rodinného a pracovního života.* Projekt Sociální integrace v Praze 12, Vydal Klub maminek Balónek, 2007, s. 5-6

Úskalím částečných úvazků může být i definování náplně práce a v neposlední řadě jsou také náročnější na řízení; manažeři si musí lépe naplánovat rozdělení práce a úkolování, musí dobře fungovat komunikace.

V ČR nabízí zaměstnání na částečný úvazek relativně velké množství firem. Většinou se jedná o administrativní práci, překladatelství, výuku cizích jazyků, práci operátorů, účetnictví, IT služby, práci na recepci, konzultování či práci analytiků. Časté je využívání formy částečného úvazku také v nestátních neziskových organizacích. Bohužel u nás není zvykem, aby firmy nabízely manažerské nebo vyšší pozice na částečné úvazky.¹⁸ Ženy-matky tak tvoří pravděpodobně největší skupinu zájemců o zkrácené úvazky, avšak nelze opomenout ani další sociální skupiny, např. studenty vysokých škol, kteří si tak během studia zajišťují praxi i potřebné finance na školu. Renomované firmy především kvůli těm nejlepším studentům zavádějí zkrácené úvazky. Chtějí uchazeče získat již během studií, kdy poznávají prostředí firmy, aby po ukončení studia mohli nastoupit do společnosti už jako zaškolené pracovní síly.¹⁹

Zkrácený úvazek umožňuje zaměstnaným rodičům využít ušetřený čas ku prospěchu dětí a rodiny. Průzkumy zároveň ukazují, že zaměstnanci využívající tento typ úvazku vykazují vyšší produktivitu práce než jejich kolegové pracující na úvazek plný, a to až o 20-30 %. Je tomu tak z důvodu, že zaměstnanci se snaží maximálně využít zkrácený čas, který mají pro práci k dispozici – bez zbytečných přestávek na kávu, debatování s kolegy, a také bez chviliek sníženého soustředění, které zákonitě po určité době pracovního výkonu přicházejí. Na druhé straně zaměstnavatel nemusí být schopen objektivně vyhodnotit, jaké množství práce je zaměstnanec schopen za zkrácenou pracovní dobu vykonat, a ten pak má v důsledku ve zkráceném čase vykonat tolik práce jako jeho kolega v rámci úvazku plného.²⁰

¹⁸ *Změňte směr! Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: Skloubení rodinného a pracovního života.* Projekt Vyrovnávání šancí žen a mužů v rozhodovacích pozicích a politice. Vydalo občanské sdružení Fórum 50 %, 2007, s. 26-27

¹⁹ *Částečný a sdílený úvazek jako odpověď na řešení nezaměstnanosti a sladění rodinného a pracovního života.* Projekt Sociální integrace v Praze 12, Vydal Klub maminek Balónek, 2007, s. 6

²⁰ RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe.* Praha: Grada, 2011, s. 94

2.1 Výhody zkrácených pracovních úvazků

- více volného času – zaměstnanec se může dostatečně věnovat rodině, aniž by ztratil kontakt s praxí, kariéra není ohrožena „vypadnutím“ z pracovního prostředí;
- vyšší efektivita a výkon – zaměstnanec je odpočatější, má více energie a v důsledku toho podává lepší výkony, zároveň si uvědomuje omezené množství času, a proto pracuje s maximálním nasazením a efektivitou;
- možnost kombinace s jinými profesemi/podnikáním – tento bod je výhodou zejména v případě, kdy se obě profese doplňují či nějakým způsobem navzájem obohacují
- možnost přirozenějšího přechodu z mateřské/rodičovské dovolené – pro matku/otce i dítě to není tak velký „šok“, jako kdyby přecházel/a z MD/RD rovnou do práce na plný úvazek – dítě má možnost se postupně osamostatňovat v zařízení předškolní péče a zároveň není ochuzeno o dostatek času stráveného s rodiči a naproti tomu matka/otec má možnost seberealizace v pracovní sféře, aniž by musel/a svěřit dítě do cizí péče na celý den;
- postupné ubývání zátěže před odchodem do důchodu – podobně jako v případě přechodu z MD/RD, zaměstnanec není vystaven šoku z úplného převrácení denního režimu, a je úpravou pracovní doby na změnu lépe připraven;
- možnost pro dočasné snížení pracovního zatížení z osobních důvodů (nemoc, vyčerpání apod.) – v případě, že zaměstnanec dlouhodobě převážně sám pečuje o nemohoucí osobu a tento fakt zaměstnavateli doloží, má na úpravu pracovní doby dle zákoníku práce nárok.²¹

2.2 Nevýhody zkrácených pracovních úvazků

- nižší finanční ohodnocení – vzhledem k průměrné výši platů v ČR se mohou osoby pracující na částečný úvazek dostat do složité finanční situace, mnohdy nastává i situace, kdy je částečný úvazek finančně nevýhodnější než úplná

²¹ JUNOVÁ, B. *Čas pro změnu...k rovnováze práce a soukromí*. Projekt © 2013 PRÁCE NA DÁLKU.CZ, 2013, s. 82

neaktivita – pokud nezaměstnaný přijme práci na částečný úvazek, přichází tím o veškerou podporu;

- náročnější pro manažery (mají více lidí na starost) – je zde kladen větší důraz na plánování a efektivní komunikaci
- náročnější administrativa;
- větší výdaje na benefitech v případě, že jsou poskytovány i zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek, anebo naopak;
- ochuzení o benefity – ve společnostech, kde je už samotná práce na částečný úvazek chápána jako benefit, a z toho důvodu se jiné už zaměstnanci neposkytují, přestože na ně má na dané pozici nárok;
- posilování genderové nerovnosti v případě, že zkrácené úvazky využívají pouze (nebo ve velké většině) ženy pečující o osoby blízké;
- pomalejší profesní rozvoj (pokud organizace cíleně s touto hrozbou nepracuje).²²

2.3 Právní úprava zkráceného pracovního úvazku

Sjednání kratší pracovní doby

Kratší pracovní dobu než 40 hodin týdně lze sjednat přímo v pracovní smlouvě nebo v jiné dohodě, která má písemnou formu. Kratší pracovní doba může být sjednána časově neomezeně nebo na dobu určitou. Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na kratší, než stanovené týdenní pracovní době, přísluší zaměstnanci takové platové ohodnocení, které odpovídá této kratší pracovní době.

Jednostranně, bez souhlasu zaměstnance, není zaměstnavatel oprávněn kratší pracovní dobu nařídit, ani zaměstnance k souhlasu s kratší pracovní dobou nutit. Kdyby zaměstnanec se zkrácením pracovní doby nesouhlasil a zaměstnavatel nemohl tomuto zaměstnanci nabídnout práci, která by představovala plný pracovní úvazek, může mu dát výpověď z organizačních důvodů a místo něj přijmout zaměstnance, který s kratší pracovní dobou souhlasí.

²² JUNOVÁ, B. *Čas pro změnu...k rovnováze práce a soukromí*. Projekt © 2013 PRÁCE NA DÁLKU.CZ, 2013, s. 82

I s požadavkem zaměstnance na zkrácení pracovní doby musí zaměstnavatel souhlasit. Na zkrácenou pracovní dobu nemá zaměstnanec právní nárok. Výjimku z tohoto pravidla tvoří žádost zaměstnankyně nebo zaměstnance pečující o dítě mladší patnácti let, těhotné zaměstnankyně nebo zaměstnance či zaměstnankyně, kteří doloží, že z velké části sami dlouhodobě pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o zkrácenou pracovní dobu nebo jinou vhodnou alternativu stanovené týdenní pracovní doby. Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, za předpokladu, že mu v tom nebrání vážné provozní důvody. Zákoník práce vážné provozní důvody nijak nedefinuje ani neuvádí jejich typový výčet. Vážné provozní důvody se tedy musejí posuzovat vždy podle konkrétního případu. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou na pracovní době při zkráceném pracovním úvazku, může ji zaměstnavatel stanovit jednostranně – zaměstnavatel je totiž ten, kdo určuje rozvržení pracovní doby.²³

Práce přesčas

Zaměstnavatel je povinen přidělit zaměstnanci se zkrácenou pracovní dobou práci, která kratší pracovní době odpovídá. Ale i u těchto zaměstnanců je prací přes čas práce přesahující stanovenou 40hodinovou týdenní pracovní dobu. Zaměstnancům se zkrácenou pracovní dobou není možné práci přesčas nařídít. Činí-li pracovní doba zaměstnance například 20 hodin týdně a odpracuje-li tento zaměstnanec 22 hodin týdně, neznamená to práci přesčas. Zaměstnanci v tomto případě přísluší pouze platové ohodnocení bez příplatku za práci přesčas a nepřísluší mu ani náhradní volno.²⁴

Dovolená

Výměra a čerpání dovolené zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek se neliší od dovolené těch, kteří pracují na plný úvazek. Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru konal u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dní v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, případně její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po celou dobu kalendářního roku. Výměra dovolené zaměstnanců v podnikatelském sektoru činí nejméně čtyři týdny v kalendářním roce a v nepodnikatelském sektoru pět týdnů v kalendářním roce. Vybírá-li si zaměstnanec

²³ FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010, s. 28-30

²⁴Tamtéž, s. 30

dovolenou v několika částech, měla by alespoň jedna část činit minimálně dva týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak. Zaměstnanci přísluší po dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, vypočítaného jako průměr za tři předešlé měsíce. Zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek mají rovněž nárok na čtyři/pět týdnů dovolené za kalendářní rok. Zatímco pro zaměstnance na plný úvazek znamenají čtyři týdny 4 x 5 dní, tedy 20 dní v roce, pro zaměstnance na částečný úvazek pracujícího např. čtyři dny v týdnu pouze 4 x 4 dny, tedy 16 dnů v roce placené dovolené. To znamená, že zaměstnanec, který čerpá dva týdny dovolené vcelku, má nárok na náhradu za osm dní, tzn. jen za dobu, kdy mu odpadla práce.²⁵

Nemocenská a peněžité podpora v mateřství

Zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek mají nárok na nemocenské pojištění. Nemocenské pojištění je podmínkou a zdrojem pro čerpání nemocenské a peněžité podpory v mateřství. Výše těchto dávek představuje za kalendářní den 70 % redukováného denního vyměřovacího základu ze zaměstnání, jež předcházelo vzniku nároku na nemocenskou nebo peněžitou podporu v mateřství.

Výjimku představuje vznik **nároku na další peněžitou pomoc** v mateřství za trvání téhož zaměstnání, který vznikl **v období do čtyř let věku předešlého dítěte**. Výše další peněžité podpory v mateřství se vypočítává ze stejného denního vyměřovacího základu jako výpočet předešlé peněžité pomoci, pokud je vyšší než denní vyměřovací základ zjištěný pro výpočet další peněžité pomoci v mateřství. Pracovala-li zaměstnankyně v čase mezi ukončením rodičovské dovolené s prvním dítětem a začátkem mateřské dovolené s druhým (pokud tato doba není delší než do čtyř let věku prvního dítěte) u téhož zaměstnavatele na zkrácený pracovní úvazek, vypočítává se jí druhá peněžité pomoci v mateřství z plného pracovního úvazku, jež zastávala před nástupem na mateřskou dovolenou s prvním dítětem.

Pokud je zaměstnankyně zaměstnaná na částečný pracovní úvazek **déle než do čtyř let věku prvního dítěte** či změní-li v tomto období zaměstnavatele a pobírá u něj nižší mzdu (plat), ať už z důvodu práce na částečný úvazek nebo i jiného, vypočítává se jí

²⁵ FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010, s. 30-31

druhá peněžítá pomoc v mateřství ze základu mzdy (platu), kterou pobírala před nástupem na druhou mateřskou dovolenou (tedy z částečného úvazku nebo nižší mzdy). Zaměstnankyně, která byla zaměstnaná před prvním odchodem na mateřskou dovolenou na plný pracovní úvazek s průměrnou mzdou 40 tisíc korun měsíčně, se vrátí po rodičovské dovolené do práce na kratší pracovní úvazek v podobě deseti hodin týdně se mzdou deseti tisíc korun měsíčně. Pokud nastoupí na mateřskou dovolenou s druhým dítětem až v době, kdy je již první dítě starší čtyř let, bude se jí peněžítá podpora v mateřství při druhém dítěti vypočítávat ze mzdy deseti tisíc korun měsíčně. Totéž platí pro případ, že změní v období mezi mateřskými, resp. rodičovskými dovolenými zaměstnavatele a bude u něj pobírat nižší mzdu (plat), než u zaměstnavatele předchozího.²⁶

Důchodové pojištění a výpočet důchodu

Mezi zaměstnanci v pracovním poměru na plný a na zkrácený úvazek není z hlediska důchodového pojištění žádný rozdíl – každý je důchodově pojištěn. Výše důchodu se vypočítává ze mzdy (platu) za celé období trvání důchodového pojištění, tzn. zpravidla celé doby, po kterou je člověk ve svém životě zaměstnán. Zaměstnanci pracující na zkrácený úvazek pobírají zpravidla nižší mzdu (plat) než jejich kolegové, kteří pracují na plný úvazek. Tato skutečnost má vliv na výši přiznané důchodové dávky. Zda tento vliv bude významný či nikoliv, záleží na časovém úseku, po kterém zaměstnanec na částečný úvazek pracoval.²⁷

²⁶ FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010, s. 31

²⁷Tamtéž, s. 32

3 PRACOVNÍ ÚVAZEK V PODOBĚ PRÁCE Z DOMOVA/TELEWORKING

Ačkoli se termíny práce z domova a teleworking velmi často slučují, jedná se o dva zcela odlišné přístupy k organizaci práce, které se však mohou prolínat. Zatímco práce z domova, neboli homeworking, je vázána na působení zaměstnance v místě bydliště, teleworking vychází ze způsobu realizace práce, bez ohledu na místo, kde k němu dochází. To, co definuje teleworking a odlišuje jej od běžného homeworkingu, je využívání moderních komunikačních technologií, zejména internetu a telefonu.²⁸

V oblasti práce na dálku se v posledních letech objevil zcela nový fenomén, tzv. coworking a s ním spojená coworking centra. Jedná se o nový koncept (v ČR se objevil teprve v roce 2010) sdílených kanceláří, resp. pracovních stolů určených pro všechny, kdo nemohou nebo nechtějí docházet do kanceláře zaměstnavatele, např. z důvodu velké vzdálenosti a práce z domova je jim z různých důvodů znemožněna. V rámci coworking centra nepracují výhradně zaměstnanci jedné organizace, ale všichni společně bez ohledu na jejich firemní příslušnost. Pracovník v coworking centru tak není v izolaci a zároveň má příležitost navazovat nové kontakty. V neposlední řadě je výhodou i flexibilní pronájem pracovního stolu, který je možno si zamluvit pouze na určitý počet hodin, čímž se opět snižují náklady.²⁹ Příkladem takového zařízení je např. Baby Office, fungující od dubna 2013 v Praze na Kačerově, jež dokonce spojuje výhody coworking centra a firemní školky. Baby Office nabízí péči o děti již od šesti měsíců a zároveň možnost využívat sdílenou kancelář.

Pro úplnost terminologie, která je spjata s distančními formami práce, doplňuji ještě termín cloud computing. Tento termín nemá úplně výstižný český překlad; slovo „cloud“ znamená oblak a význam slova „computing“ je práce s počítačem. Slovní spojení tak vyjadřuje pomyslnou kancelář v oblacích. Onen oblak v přeneseném významu představuje stejně nehmatatelný, přesto všudypřítomný internet. Pomocí virtuálního oblaku lze pracovat s širokou nabídkou online aplikací nezbytných pro chod

²⁸ DUDOVÁ, R., ed. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AVČR, 2008, s. 35-36

²⁹ MARTOCH, M. *Práce na dálku. Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace*. Projekt © 2013 PRÁCE NA DÁLKU.CZ, 2012, s. 16

organizace bez nutnosti pořizování vlastního serveru. Všechny aplikace a data, s nimiž zaměstnanec pracuje, nejsou uložena na jeho stolním počítači či notebooku, ale v „oblacích“, tj. v cloudu na internetu. Jde o vzdálený zabezpečený server, který s počítačem komunikuje prostřednictvím internetového připojení. Pro představu, bezplatný e-mail se všemi kontakty, zprávami, přílohami (texty, fotografie, videa), je pravděpodobně nejznámější a nejvyužívanější cloudovou službou. Kromě e-mailu mohou být v cloudu také kancelářské aplikace v podobě textových dokumentů, tabulek, prezentací nebo jiné typy aplikací (účetní programy, statistiky, dotazníky, apod.). Tato dostupnost především snižuje náklady, zvyšuje efektivitu a do každodenní práce přináší více komfortu a svobody. Komunikace, spolupráce i sdílení jsou mnohem jednodušší a proveditelné odkudkoliv, stačí mít jen zařízení s připojením k internetu, chytré telefony a tablety nevyjímaje.³⁰

Homeworking a teleworking jsou tedy metodami distanční formy práce, která je jednoduše charakterizována tím, že se odehrává kdekoli mimo pracoviště. Nicméně není vyloučena ani kombinace práce z kanceláře s prací doma. Může se jednat např. o variantu tři dny na pracovišti a dva dny doma, anebo rozfázovat i samotný pracovní den (čtyři hodiny v kanceláři a čtyři hodiny doma). Rozdělení je zcela na vzájemné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, případně je přímo stanoveno v pracovní smlouvě tak, aby byla upravena bezpečnost práce na domácím pracovišti a zároveň nebylo možné zaměnit příležitostné dojíždění do zaměstnání s pracovní cestou.³¹

Ať už je úprava úvazku práce z domova jakákoliv, vždy je žádoucí, aby měl zaměstnanec se svým nadřízeným stanovený určitý plán setkávání tváří v tvář, obvykle v sídle organizace. Během těchto setkání se provádí zhodnocení vykonané práce, vysvětlování případných nejasností a probírá se plán nejbližších úkolů. Pro pracující z domova představuje občasné docházení do firmy i příležitost poradit se či diskutovat

³⁰ MARTOCH, M. *Práce na dálku. Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace*. Projekt © 2013 PRÁCE NA DÁLKU.CZ, 2012, s. 16-18

³¹ RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011, s. 98

o pracovních záležitostech s kolegy a získat s jejich pomocí jiný úhel pohledu na případné problémy.³²

Současná doba se při zohlednění aktuálního stavu vědecko-technického, ekonomického a sociálního vývoje jeví jako ideální pro nástup zvýšeného využívání práce na dálku. Přispívají k tomu zejména následující tři důvody:

- **Rozvoj informačních a komunikačních technologií**

V poslední době zažívá Česká republika, stejně tak jako zbytek vyspělého světa, značný rozmach informačních a komunikačních technologií, který je podmíněn především následujícími faktory:

- permanentně klesající ceny výkonných počítačů a mobilních zařízení;
- pronikání vysokorychlostního internetu do každodenního života;
- zjednodušování práce s počítačovými a mobilními zařízeními;
- digitalizace většiny nových souborů (dokumenty, knihy, videa).

Tento rozvoj produkuje celou řadu nových možností, jak komunikovat a spolupracovat. Navíc nové technologie typu bezdrátových sítí a videokonferencí poskytují současné generaci zaměstnanců a podnikatelů nezávislost na místě a čase.

- **Nástup ekonomiky založené na službách, informacích a znalostech**

Česká ekonomika se, obdobně jako v západní Evropě či v jiných vyspělých státech, pomalu transformuje z ekonomiky založené na manuální práci v těžkém průmyslu na ekonomiku využívající zejména služby, znalosti a informace. Tato přeměna přináší řadu změn ve způsobech práce a komunikace. Zaměstnanci už nemusí trávit celou svou pracovní dobu na jediném místě. Naopak se stávají flexibilními a vliv efektivní komunikace nabývá na důležitosti.

- **Nový životní styl a hodnoty**

V dnešní době je stále častěji k vidění model rodiny, kde si oba partneři budují kariéru. S rostoucím počtem rodin tohoto typu pociťují muži i ženy permanentní tlak rozhodovat

³² GOTTLIEB, B.H., E.K. KELLOWAY and E. BARHAM. *Flexible work arrangements*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd, 1998, s. 18-19

se mezi potřebami soukromého a profesního života. Čas, jenž byl dříve věnován relaxaci a rodinné zábavě, je náhle zaplněn domácími pracemi, na které nezbyl čas během týdne z důvodu dlouhé pracovní doby a dojíždění. Důsledkem toho si lidé stále více cení flexibilní pracovní doby a dalších možností zefektivnění práce, což jsou hlavní přednosti distanční práce.

V neposlední řadě existuje trend opouštět velkoměsta a usadit se na předměstí, v malém městě či na venkově. V těchto lokalitách obvykle bývá nedostatek pracovních příležitostí, a proto je práce na dálku ideálním způsobem, jak skloubit vytoužený životní styl a zároveň zůstat ve svém současném zaměstnání.³³

Práce z domova je účelná zejména u zaměstnanců při péči o dítě mladší čtyř let, neboť je jim současně poskytován rodičovský příspěvek. Zásadní nevýhoda práce z domova se váže ke ztrátě sociálních kontaktů, které jsou spojeny s místem výkonu práce. V České republice je totiž sociální faktor práce vysoce ceněn vzhledem ke změnám, které se staly ve společnosti. Jsou jimi např. zánik komunitní kultury, církevních společenství apod., jejichž sociální funkce byly kompenzovány sociálními vztahy na pracovišti.

Dalším úskalím je, že na práci zaměstnanec nadřízený přímo nedohlíží, a tak může více oceňovat jiné pracovníky, jejichž pracovní nasazení má denně na očích, navzdory faktu, že zaměstnanci pracující z domova pracují v úhrnu více přesčas, mnohdy až 50 hodin týdně. Pro ženy více než pro muže představuje práce z domova daleko větší zátěž z hlediska organizace práce z důvodu větší míry prolínání péče o rodinu s jejich prací. Zejména v případě, kdy druhý partner není ochoten převzít část péče o děti a domácnost, dochází k nesystematickému výkonu a vzrůstá nervozita a napětí. Nejasné ohraničení „práce pro peníze“ a péče o domácnost a děti, splývání práce s „volnem“, resp. časem, kdy ostatní obvykle nepracují (večery, noci, víkendy), může mít za následek pocit nespokojenosti, přetížení a vyčerpání. Navíc se ukazuje, že u manuálních prací vykonávaných z domova má často zaměstnavatel sklony zvyšovat „normu“ a práce se pak už za vyhraněný čas nedá zvládnout.³⁴

³³ MARTOCH, M. *Práce na dálku. Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace*. Projekt © 2013 PRÁCE NA DÁLKU.CZ, 2012, s. 11-12

³⁴ KOMOROUSOVÁ, V., PERLOVÁ, K. *Sdílené úvazky a další alternativní formy zaměstnávání*. Vydala Síť mateřských center, 2008, s. 9

Na druhou stranu nepopiratelný přínos práce formou tohoto úvazku tkví v tom, že se do pracovního procesu mohou zapojit i lidé, kterým je to za normálních okolností objektivně znemožněno. Teleworking, v podstatě jako jediný, umožňuje pracovat i lidem, kteří jsou nějakým způsobem handicapováni a nemohli by se každý den dopravovat do práce. Možnost pracovat z domova může být zaměstnanci velmi prospěšná i jednorázově při nečekaných událostech, např. v době nemoci dítěte nebo při přestavbě bytu.³⁵

Skladba profesí uskutečňovaných z domova je v ČR mírně vychýlena ve prospěch administrativních činností (účetní, překladatelé, právníci, projektanti, učitelé, vědečtí a odborní pracovníci). U dělnických profesí převažují jednoduché montážní práce (např. balení, výroba dekorativních předmětů), ale poměrně časté jsou také švadleny a krejčovské. Nejčastější pak bývá práce z domova u firem s nízkým počtem zaměstnanců. Např. podniky s méně než deseti zaměstnanci nabízí práci doma s počítačem až ve 42 % případů.³⁶

3.1 Překážky bránící zavádění práce z domova

- Neochota managementu/pracovníků přizpůsobit se vývoji technologií, změnám na trhu práce a novým způsobům komunikace a spolupráce. Je dobré seznámit vedení organizace s přínosy a úsporami, které s sebou zavedení distanční práce nese a změnit pomocí přesvědčivých argumentů jejich myšlení typu „koho nevidím, ten nepracuje“ na „odměňuji za výsledky“.
- Chybějící/zastaralé hardwarové vybavení. Při přesunutí dat do cloudu firma ušetří finanční prostředky, jejichž prostřednictvím může pokrýt pořízení nového hardwarového vybavení. To už je nutné vybírat tak, aby podporovalo práci na dálku.
- Chybějící/zastaralý software. Účinným řešením je seznámení se s nabídkou softwarových řešení a nástrojů pro práci na dálku, poněvadž většinu krabicového

³⁵ *Změňte směr! Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: Skloubení rodinného a pracovního života.* Projekt Vyrovnávání šancí žen a mužů v rozhodovacích pozicích a politice. Vydalo občanské sdružení Fórum 50 %, 2007, s. 29

³⁶ KOMOROUSOVÁ, V., PERLOVÁ, K. *Sdílené úvazky a další alternativní formy zaměstnávání.* Vydala Síť mateřských center, 2008, s. 9

softwaru dnes lze plnohodnotně nahradit online aplikacemi dostupnými odkudkoli.

- Nepřístupnost dat mimo prostory organizace. V dnešní době není vůbec složité vytvořit strategii pro bezpečné připojení k firemním datům a aplikacím odkudkoli. Běžné mobilní internetové připojení je již zcela dostatečné pro využívání všech online aplikací.
- Nedostatečné počítačové znalosti pracovníků. Zaměstnanci sice umí pracovat s konkrétním softwarem, ale už jim činí potíže učit se software nový. Řada z nich učení se novým věcem odmítá, ale tento přístup jim nemůže vydržet věčně. Nastupující mladá generace již nevnímá počítač jako nástroj práce, ale především jako prostředek pro rozvíjení vztahů a nezávislost. I proto je pro ně poznávání nových technologií naprosto přirozený proces. Tento přístup by pak měla přijmout i starší generace. Každý, kdo není ochoten se trvale vzdělávat a přizpůsobovat, bude nahrazen někým flexibilnějším. Systém odměňování by měl mít proto přímou návaznost na ochotu se rozvíjet ku prospěchu firmy.³⁷

3.2 Právní úprava práce z domova

Práce z domova není v českém právním systému zcela jednoznačně ošetřena, proto se mohou v její právní úpravě projevit určité rozpory. Práce z domova smí být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu, tedy v rámci pracovního poměru nebo pracovních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Práci z domova lze konat i na základě jiných, např. občanskoprávních nebo obchodněprávních smluv či na základě živnostenského oprávnění, ale pak už se nejedná o pracovněprávní vztah dle zákoníku práce a případný zaměstnanec tím pádem zákoníkem práce není chráněn. Zaměstnavatel nemůže zaměstnanci práci doma nařídit ani ho k práci doma jakýmkoli prostředky nutit, a zároveň není v žádném případě povinen vyhovět žádosti zaměstnance o práci doma.³⁸

³⁷ MARTOCH, M. *Práce na dálku. Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace*. Projekt © 2013 PRÁCE NA DÁLKU.CZ, 2012, s. 13-14

³⁸ FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010, s. 38

Pro právní úpravu práce z domova je stěžejním předpisem zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění. Zatímco předchozí zákoník práce z roku 1965 určoval pravidla dle principu „co není dovoleno, je zakázáno“, u nového zákoníku je tomu právě naopak. Řídí se heslem „co není zakázáno, je dovoleno“. Aktuální zákoník práce tak dává zaměstnancům a zaměstnavatelům více možností upravit své vztahy dle potřeby. Práce z domova je závislou prací, jelikož naplňuje znaky závislé práce formulované v § 2 zákoníku práce, jež jí definuje takto: „Za práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výhradně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.“³⁹

Jediné ustanovení, které se týká speciálně práce z domova, je obsaženo v § 317 zákoníku práce. Vztahuje se na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který napracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale vykonává pro něj stanovenou práci za dohodnutých podmínek a obsahuje následující body:

- na zaměstnance se nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostojů ani přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy;
- při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy/platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy/platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy/platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanované rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tento účel určit;
- zaměstnanci nepřísluší mzda/plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek.⁴⁰

³⁹ BASLAROVÁ, I. *Práce z domova aneb V práci jako doma*. Praha: Gender Studies, 2011, s. 9

⁴⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, s. 82. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>

Místo výkonu práce

Na návrh zaměstnavatele či zaměstnance mohou být jako místo výkonu práce určeny domov, resp. bydliště zaměstnance nebo i jiné místo mimo budovu zaměstnavatele. Jestliže je míst výkonu práce více, je nutné všechna tato místa v pracovní smlouvě uvést. Zároveň je i možné kombinovat práci z domova a práci na pracovišti.⁴¹

Pracovní doba

Pracovní doba pro práci z domova je určena na maximálně 40 hodin týdně. Zaměstnanec má však možnost rozvrhnout si pracovní dobu samostatně podle svých potřeb, tedy její začátek, konec i přestávky v práci, což na druhou stranu klade zvýšené nároky na jeho disciplínu a schopnost organizovat si samostatně práci. Jak již bylo zmíněno výše, zaměstnavatel má dle § 317 zákoníku práce povinnost stanovit rozvržení pracovní doby do směn pro účely dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Zaměstnanci pracujícím z domova nenáleží při vážných osobních překážkách v práci náhrada mzdy (platu) s výjimkou případů svatby, úmrtí a přestěhování. V případě, že zaměstnavatel požaduje, aby byl zaměstnanec vykonávající práci z domova v určité době k dispozici, tzn., umožní mu pracovat z domova, ale zároveň mu určí rozvrh pracovní doby, pak ani tehdy zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy (platu) v případě překážek v práci, jako jsou návštěva lékaře, návštěva lékaře s dítětem, s výjimkou již zmíněné svatby, úmrtí a přestěhování.

Popis pracovní pozice

Je nutné, aby si zaměstnanec se zaměstnavatelem vyjasnil podrobný popis své pracovní pozice. U práce z domova je zásadním hlediskem důvěra mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Aby nevznikala mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nedorozumění, měla by mít práce z domova jasně měřitelné a objektivní výsledky.⁴² Některé druhy činností jsou tím pádem pro práci z domova zcela nevhodné, zejména pak ty, které jsou postaveny na požadavku týmové práce. Naopak činnosti, jejichž výstupem jsou produkty samostatné práce zaměstnance, např. účetní uzávěrka, překlad, články, recenze, apod., jsou pro distanční práci mnohem více ideální. Tito zaměstnanci

⁴¹ FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010, s. 38

⁴² Tamtéž, s. 39

ve většině případů i práci z domova preferují před prací z kanceláře, neboť nejsou rušeni svými kolegy.⁴³

Vybavení pracovním zařízením a náhrada nákladů zaměstnance

Součástí dohody zaměstnance a zaměstnavatele by měla být také dohoda o užívání vybavení a nástrojů pro výkon práce, jako jsou počítač, mobilní telefon, tiskárna apod. Pro tento případ se uzavírá smlouva o výpůjčce a také se dojednává krytí dalších nákladů na výkon práce (např. připojení k internetu, účty za telefon, náklady na kancelářské potřeby, náklady za služby jako jsou teplo, voda a elektřina).

Zabezpečení a uchování dat

Pracuje-li zaměstnanec s osobními a citlivými údaji, jejichž ochrana přímo vyplývá ze zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších právních předpisů, je nezbytné zákonným způsobem zabezpečit nejen ochranu osobních a citlivých údajů v počítači, ale i údajů v papírové podobě v různých složkách. Musí existovat opatření, aby k těmto údajům neměl nikdo nepovolaný (členové rodiny, návštěvy atd.) přístup.⁴⁴ V této souvislosti je možné závazně upravit, že zaměstnanec například bude:

- povinně využívat pro vzdálený přístup ke své e-mailové schránce pouze pracovní pomůcky zaměstnavatele;
- povinně heslovat přístup do pracovního počítače;
- používat pracovních pomůcek zaměstnavatele výhradně k pracovním účelům;
- požívat pracovních pomůcek zaměstnavatele jen na území České republiky.⁴⁵

Další ujednání

Zaměstnanec a zaměstnavatel by se měli závazně dohodnout na způsobu vzájemné komunikace při zadávání a řešení úkolů, i způsob předávání hotové práce. Ve smlouvě by měl být stanoven způsob evidence (vykazování) pracovní doby. Možnost

⁴³ BASLAROVÁ, I. *Práce z domova aneb V práci jako doma*. Praha: Gender Studies, 2011, s. 6

⁴⁴ FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010, s. 39

⁴⁵ BASLAROVÁ, I. *Práce z domova aneb V práci jako doma*. Praha: Gender Studies, 2011, s. 13

zaměstnavatele kontrolovat zaměstnance pracujícího z domova je značně omezená, hlavním nástrojem kontroly je tak výsledek práce. Zaměstnavatel nemůže vstupovat do místa výkonu práce bez souhlasu zaměstnance. Stane-li se doma zaměstnanec při výkonu práce pracovní úraz, je za něj odpovědný zaměstnavatel.⁴⁶ Zaměstnanec vykonávající práci z domova je na základě § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce povinen vykonávat práci osobně bez toho, aby tak místo něj činil někdo další. Podíl rodiny a blízkých osob přesto na výkonu práce nelze zcela vyloučit. Stupeň rizika, že budou zaměstnanci vypomáhat i další osoby, závisí zejména na jeho odpovědnosti a typu vykonávané práce. Naprostá většina zaměstnavatelů si proto nového zaměstnance nejdříve vyzkouší a prověří v kancelářích firmy, než mu nabídne možnost pracovat z domova a vloží tím do něj určitou důvěru. Za škodu způsobenou zaměstnavateli odpovídá zaměstnanec podle pracovněprávních předpisů stejným způsobem jako zaměstnanec v obvyklém pracovním poměru, a to i za škodu způsobenou dalšími osobami, které byly při výkonu práce přítomny.⁴⁷

Práce z domova a mateřská a rodičovská dovolená

Zaměstnankyně má možnost vykonávat práci z domova pro svého zaměstnavatele i v průběhu mateřské dovolené, ale ne v rámci pracovní smlouvy, na jejímž podkladě čerpá mateřskou dovolenou a vznikl jí nárok na dávku. Může však se zaměstnavatelem uzavřít jednu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovat tak pro něj v průběhu mateřské dovolené z domova. Podmínkou je, aby tato dohoda byla uzavřena na jiný druh práce, než je práce uvedena v původní pracovní smlouvě. Jedná-li se o práci z domova v průběhu rodičovské dovolené, platí obdobná pravidla jako v případě mateřské dovolené. Vedle toho má matka či otec příležitost ukončit rodičovskou dovolenou a dohodnout se se zaměstnavatelem, že bude práci v rámci platné pracovní smlouvy vykonávat z domova. Zajistí-li si péči o dítě, aniž by ho musel/a umístit do zařízení předškolní péče, bude mít i nadále nárok na rodičovský příspěvek.⁴⁸

⁴⁶ FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010, s. 39-40

⁴⁷ BASLAROVÁ, I. *Práce z domova aneb V práci jako doma.* Praha: Gender Studies, 2011, s. 15

⁴⁸ FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010, s. 40

4 PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA

Principem této alternativní formy práce je rozdělení pracovní doby na „základní pracovní dobu“ a „volitelnou pracovní dobu“. Základní pracovní doba je předem určená doba, ve kterou musí být zaměstnanec přítomen na pracovišti, například od 10.00 do 14.00 hodin. Volitelná pracovní doba je pak časový úsek, ve kterém zaměstnanec může na pracovišti být, ale v případě že se mu to nehodí, také nemusí, např. od 7.00 do 10.00 a odpoledne od 14.00 do 18.00 hodin. Základní podmínkou je však plné využití pracovního úvazku, tedy že doba přítomnosti v zaměstnání jako součet doby základní a volitelné je osm hodin. Výhodou je, že nedochází k finanční ztrátě jako u zkráceného úvazku. Volitelný úsek pracovní doby umožňuje rodičům vyřešit celou řadu organizačních a logistických problémů, jako jsou vypravení a doprovod dětí do školky a jejich odpolední vyzvedávání, kdy jsou rodiče determinováni otevírací dobou školského zařízení. Pro zaměstnavatele navíc není zavedení pružné pracovní doby nijak výrazně zatěžující, poněvadž nezvyšuje náklady. Např. zůstává-li základní pracovní doba šestihodinová a pohyblivé jsou pouze dvě hodiny, nedochází k tomu, že by zaměstnanci neměli dost času na společnou komunikaci. Z důvodu nenáročnosti pružné pracovní doby na organizaci a finance je tento alternativní úvazek i poměrně široce využívaný českými zaměstnavateli.

Základními formami pružné pracovní doby pak jsou pružný pracovní den, pružný pracovní týden a pružný pracovní měsíc, resp. období čtyř týdnů.⁴⁹

4.1 Právní úprava pružné pracovní doby

Zákoník práce upravuje pružnou pracovní dobu v § 85 následujícími ustanoveními:

- Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec určuje sám začátek, případně i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků určených zaměstnavatelem. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti.

⁴⁹ RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011, s. 95

- Začátek a konec pracovní doby stanoví zaměstnavatel. Volitelnou pracovní dobu určí zaměstnavatel před začátkem a po konci základní pracovní doby tak, aby celková délka směny nepřesáhla 12 hodin.
- Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však ve čtyřech týdnech.
- Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní v případě pracovní cesty zaměstnanců; při potřebě zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven; dále brání-li jejímu uplatnění provozní důvody; a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy/platu podle § 192 nebo peněžité dávky podle předpisů o nemocenském pojištění. V těchto případech platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel povinen pro tento účel vypracovat.⁵⁰

Práce přesčas se při uplatnění pružného rozvržení pracovní doby zjišťuje vždy jako práce nad danou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu. Z toho vyplývá, že v průběhu základní pracovní doby nelze určit práci přesčas.

4.1.1 Překážky na straně zaměstnance

Překážky v práci na straně zaměstnance při pružném rozvržení pracovní doby se zohledňují pouze v případě, zasahují-li do základní pracovní doby. Např. jestliže má zaměstnanec stanovenou základní pracovní dobu od 10.00 hodin, ale vždy je na pracovišti od 8.00 hodin, neposuzuje se návštěva lékaře jako překážka v práci, je-li zaměstnanec v 10.00 hodin již na pracovišti. To však neplatí v případě dočasné pracovní neschopnosti, kdy se zaměstnanci poskytuje náhrada mzdy/platu při dočasné pracovní neschopnosti. Překážkami v práci na straně zaměstnance jsou situace, za kterých zaměstnavatel musí omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Vyjma důležitých osobních překážek, jako jsou nemoc či mateřská a rodičovská dovolená, uvádí zákoník práce ještě další důležité osobní překážky. Mezi ně patří vyšetření nebo ošetření

⁵⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbírka zákonů České republiky. 2006, s. 20. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>

zaměstnanec, pracovně-lékařská prohlídka, vyšetření nebo očkování zaměstnanec související s výkonem práce, výpadek dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, znemožnění cesty do zaměstnání, svatba, narození dítěte, úmrtí, doprovod příbuzného do zdravotnického zařízení, pohřeb kolegy, přestěhování a vyhledání nového zaměstnání. Další oblastí překážek v práci na straně zaměstnanec jsou důležité překážky podmíněné obecným zájmem. Mohou jimi být např. výkon veřejné funkce, výkon občanské povinnosti, dárcovství krve apod. Pro každou z těchto uvedených překážek zákoník práce, resp. nařízení vlády stanoví, zda má zaměstnanec nárok na náhradu průměrné mzdy/platu ze strany zaměstnavatele, zda je mu náhrada ušlé mzdy/platu vyplacena institucí, v jejíž prospěch koná, anebo zda je překážka v práci bez náhrady.

4.1.2 Překážky na straně zaměstnavatele

Překážky v práci na straně zaměstnavatele při pružném rozvržení pracovní doby se zohledňují při zásahu do směny zaměstnanec, a sice za každý jednotlivý den v rozsahu průměrné délky směny. Např. když na pracovišti vypadne vnitřní síť, se kterou zaměstnanci pracují od 12.00 do 16.00 hodin, přičemž volná pracovní doba zaměstnanec je od 7.00 do 19.00 hodin a základní od 9.00 do 15.00 hodin a směna zaměstnanec je osm hodin, bude délka této překážky v práci čtyři hodiny, i přestože konkrétní zaměstnanec pracuje už od 7.00 hodin a má tedy napracováno už pět hodin.

Zaměstnavatel je povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, a jestliže ji přidělovat nemůže, jedná se o překážky v práci na straně zaměstnavatele. Nejběžnějšími překážkami na straně zaměstnavatele jsou prostoje a přerušení práce zapříčiněné nepříznivými povětrnostními vlivy. O prostoje se jedná v případech, kdy zaměstnanec nemůže konat práci pro přechodnou závadu zapříčiněnou poruchou na strojním zařízení, kterou nezavinil, vážné dodávka surovin nebo pohonné síly nebo mohou být způsobeny chybnými podklady či jinými provozními příčinami. Není-li zaměstnanec převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy/platu ve výši minimálně 80 % průměrného výdělku. Nemůže-li zaměstnanec konat práci v důsledku přerušení způsobeného nepříznivými povětrnostními vlivy nebo živelní události

a nebyl-li převeden na jinou práci, přísluší mu náhrada mzdy/platu ve výši minimálně 60 % průměrného výdělku.

Kromě těchto uvedených překážek mohou existovat i jiné příčiny, pro které nemůže zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci. Nemůže-li zaměstnanec konat práci vzhledem k jiným překážkám na straně zaměstnavatele (než jsou prostoje a přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy), poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy/platu v plné výši průměrného výdělku. O jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele v soukromém sektoru jde také v případě, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jeho službách.⁵¹

4.2 Konto pracovní doby

Zákoník práce nově zavádí možnost využití tzv. Konta pracovní doby. Mezi zaměstnavateli tato možnost není příliš využívána, neboť administrativa s tím spojená je poměrně náročná. Nicméně využití tohoto prostředku může být výhodné pro obě strany – jak zaměstnance, tak zaměstnavatele, a to zejména u prací sezónního charakteru, jako jsou stavebnictví, zemědělství, cestovní ruch, letní a zimní turistická střediska apod.⁵²

Konto pracovní doby upravují § 86 a § 87 zákoníku práce a podle novely z roku 2012 se fond pracovní doby při pružném rozvržení vyrovnává až po 26 týdnech (dříve to byly pouze čtyři týdny). Jedná se o opatření platné u těch zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odbory. Pokud bude konto pracovní doby ujednáno v kolektivní smlouvě, bude se moci vyrovnávat smluvní pracovní doba až po 52 týdnech. Ochrana příjmu zaměstnanců je zabezpečena nárokem na minimálně 80 % smluvně sjednané měsíční mzdy každý kalendářní měsíc smluvní pracovní doby. Po skončení vyrovnávacího období je na základě evidence pracovní doby spočten počet hodin skutečně odpracovaných a je

⁵¹ FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010, s. 37

⁵² RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe.* Praha: Grada, 2011, s. 96

vyplácen rozdíl ve mzdě. Konto pracovní doby nemohou využívat zaměstnanci ve státní správě.

Při využívání konta pracovní doby je zaměstnavatel povinen vést evidenci pracovní doby. Vzhledem ke zvýšené flexibilitě pracovní doby je nutné evidovat začátky a konce směn – pouhé „čárkování“ docházky již není možné. Toto opatření přispívá ke zvyšování kontroly nad množstvím odpracovaných hodin, což lze chápat jako zvyšování míry ochrany zaměstnanců a snaha zamezit tlaku zaměstnavatele k nedobrovolné přesčasové práci. Na druhou stranu vedení evidence představuje právě onu neoblíbenou administrativní činnost navíc, a proto se mnoho zaměstnavatelů možnosti zavádět konto pracovní doby raději zřekne.⁵³

⁵³ FORMÁNKOVÁ, L. et al. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. [online]. [cit. 2014-01-10]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

5 SDÍLENÝ PRACOVNÍ ÚVAZEK/JOBSHARING

Sdílený pracovní úvazek představuje formu práce, kdy je jedna pozice, resp. jeden plný úvazek sdílen dvěma nebo více lidmi a vzniknou tak dvě nebo více míst na zkrácený úvazek. Sdílení práce znamená, že minimálně (avšak zpravidla) dva zaměstnanci dobrovolně sdílejí pracovní povinnosti vyplývající z obsahové náplně jednoho pracovního místa. Pracovníci sdílející jednu pozici pak mají stejné povinnosti i výhody – v tom se liší jobsharing od práce na částečný úvazek, kdy je každý jednotlivec zodpovědný sám za sebe, v případě sdílení práce je totiž sdílena i odpovědnost. Práce může být sdílena různými způsoby – na základě rozdělení pracovního dne na hodiny (4+4), dělení pracovního týdne (3+2, 2+3), střídání týdnu práce a týdnu volna, příp. dvou týdnů práce a dvou týdnů volna.

V ohledu dělení práce existuje velká variabilita, odpracovaný čas ani nemusí být dělen v poměru 50:50, ale může se lišit, obvykle v závislosti na potřebách a životním stylu jednotlivých účastníků pracovního poměru. Je poměrně časté, pokud se sejdou dva zaměstnanci s odlišnými potřebami ohledně organizace času a práce, kteří mají společně sdílet pracovní úvazek, že si sami vypracují časový plán a procentuální rozvržení úvazku, které pak předloží svému nadřízenému ke schválení.

Návrh rozvržení pracovního úvazku může obsahovat i rozdělení pracovní náplně a povinností. Úvazek je možné rozdělit na dvě totožné poloviny, ale zaměstnanci si mohou rozdělit úkoly i na bázi hlavních a doplňujících pracovních funkcí, případně každý může řešit odlišný aspekt pracovního úvazku na základě svých silných a slabých stránek. V praxi existují i případy, kdy se práce za využití jobsharingu dělí na bázi junior-senior. Této variantě pak svědčí zejména kombinace pracovníků student-zaměstnanec před odchodem do důchodu, kdy se jednak sladí časové nároky obou zúčastněných, ale hlavně se má mladší šanci leccemu přiučit od staršího a zkušenějšího zaměstnance.⁵⁴

Z rozdělení plyne i vyvážený podíl na mzdě a příslušenství vázaných k pracovnímu místu. Tato forma alternativního pracovního úvazku je ze strany vlády rozvíjena

⁵⁴ GOTTLIEB, B.H., E.K. KELLOWAY and E. BARHAM. *Flexible work arrangements*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd, 1998, s. 15-16

a podporována především v Rakousku, Irsku (oblast veřejné správy) a v Německu (v kontextu s možností uplatnit režim plynulého a pozvolného přecházení do důchodu po dovršení 55 let věku).⁵⁵

Jedním ze základních nároků na to, aby jobsharing fungoval, je především schopnost efektivní komunikace mezi zaměstnanci, kteří pracovní místo sdílejí. Tato forma alternativního úvazku patří k jedněm z nejsložitějších, co se organizace práce týká, představuje značné administrativní zatížení pro nadřízeného obou zaměstnanců. Právě to je zpravidla důvod minimálního využívání jobsharingu mezi českými zaměstnavateli.⁵⁶

Využití této formy práce je efektivní v případě, kdy si firma chce udržet zaměstnance, kteří už nechtějí či nemohou pracovat na plný úvazek, nebo usiluje o rozšíření spektra zaměstnanců. Lze ji použít i tehdy, pokud chce firma zaměstnanci umožnit, aby si udržel status, výhody a postupové možnosti práce na plný úvazek, i když bude pracovat kratší dobu.⁵⁷

Kvalita pracovního vztahu mezi držiteli pracovního úvazku je rozhodujícím faktorem jeho úspěšného fungování. Zkušenosti ukazují, že optimální postup pro vytvoření a zprovoznění sdíleného pracovního úvazku je, když se obě strany předem navzájem poznají, potvrdí se jejich slučitelnost a jsou schopni svou práci koordinovat nejen mezi sebou, ale i s kolegy a nadřízeným. Pokud se stane, že jeden z pracovníků, ať už z jakýchkoliv důvodů, ukončí pracovní poměr, je nejlepším řešením, aby se na výběru jeho nástupce podílel či jej přímo řídil jeho bývalý kolega. Je to osoba, která danou pozici zná nejlépe a může tak vypracovat analýzu pracovního místa a specifikaci jeho držitele, což výběr v mnohém usnadní a navíc má jako první možnost zjistit, zda si s kandidátem budou moci vyhovět v otázkách organizace práce.⁵⁸

⁵⁵ KOMOROUSOVÁ, V., PERLOVÁ, K. *Sdílené úvazky a další alternativní formy zaměstnávání*. Vydala Síť mateřských center, 2008, s. 14

⁵⁶ RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011, s. 97

⁵⁷ *Změňte směr! Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: Skloubení rodinného a pracovního života*. Projekt Vyrovnávání šancí žen a mužů v rozhodovacích pozicích a politice. Vydalo občanské sdružení Fórum 50 %, 2007, s. 28

⁵⁸ GOTTLIEB, B.H., E.K. KELLOWAY and E. BARHAM. *Flexible work arrangements*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd, 1998, s. 16-17

Práce formou jobsharingu se právně nijak neliší od úpravy práce na zkrácený úvazek. Záleží na dohodě zaměstnanců se zaměstnavatelem, jak budou toto sdílení realizovat. Pokud zaměstnanci sdílejí techniku a pracovní vybavení, je nutné jasné vymezení hmotné odpovědnosti. Poměrně, podle pracovní doby, přísluší zaměstnancům mzda/plat a nárok na dovolenou.⁵⁹

5.1 Výhody sdíleného pracovního úvazku

- Sdílení pracovního zázemí – u jednoho stolu se střídá více zaměstnanců a šetří se tím provozní náklady.
- Zastupitelnost jednoho zaměstnance druhým – v případě absence (z důvodu nemoci, školení, dovolené, apod.) je k dispozici kvalifikovaný zástup a nedochází k přetěžování jiných zaměstnanců pracujících na plný úvazek.
- Vzájemná, dvojitá kontrola důležitých materiálů a dokumentů.
- Širší pestrost řešení úkolů – každý umí lépe něco jiného a toho se dá s úspěchem využít.
- Vzájemná zpětná vazba – zaměstnanci si vyměňují informace a postřehy.
- Snížení počtu absencí zaměstnanců – díky sníženému úvazku je možné si řadu věcí vyřídit mimo pracovní dobu.
- Intenzivnější pracovní tempo, než u zaměstnanců pracujících na celý úvazek – zaměstnanec se vzhledem k omezenému času na práci více koncentruje.
- Menší stresové zatížení zaměstnance.
- Větší loajálnost zaměstnanců, kterým zaměstnavatel vychází vstříc – zaměstnanci jsou spokojenější a neuvažují o odchodu.
- Možnost sladění rodinného a pracovního života – zaměstnanec má čas i na svou rodinu, záliby a osobnostní rozvoj.
- Přilákání a efektivnější využívání talentů – mohou pracovat i lidé, kterým nevyhovuje plný úvazek, ale jejich znalosti a dovednosti jsou pro organizaci velkým přínosem

⁵⁹ FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladit rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010, s. 36-37

- Synergický efekt – výkonnost dvou je větší, podle vzorce $1 + 1 = 3$, kdy je společná práce dvou osob efektivnější, než samostatná práce jednotlivců.⁶⁰

5.2 Nevýhody sdíleného pracovního úvazku

- Nejistota vedení, spolupracovníků, komu z dvojice předávat úkoly a informace.
- Zvýšené nároky na komunikaci a přenos informací mezi spolupracovníky.
- Narušení jednotné pracovní linie, kterou si řídí jeden člověk.
- Možnost ztráty informací a dat a vznik chaosu, když spolu oba spolupracovníci málo komunikují.
- Organizační problémy – otázky rozdělení práce, pracovní doby, místa, počítače, apod.
- Zdvojení úkonů nebo naopak jejich opomenutí.
- Administrativa spojená se dvěma zaměstnanci místo jednoho, vyšší náklady na školení.
- Pro vedoucího víc práce vzhledem k řízení dvou pracovníků namísto jednoho.
- Nutnost dělení hmotné odpovědnosti.
- Z důvodu zkráceného úvazku nízké průměry pro výpočet podpory v nezaměstnanosti, v nemoci a důchodu.
- Komplikovaný nábor pracovníků pro sdílený úvazek – může být obtížné najít dvojici, která sladí své požadavky.
- Špatně spárovaná dvojice si může navzájem působit problémy při plnění úkolů.
- Nejasnosti v kompetencích a odpovědnosti za případné chyby.⁶¹

Sdílené úvazky mohou být dobrým nástrojem za předpokladu, že organizaci úvazku nebrání důvody, které by snížily kvalitu výkonu. Na druhou stranu některé profese jsou ke sdílení jako stvořené a také se často využívají. Jedná se např. o sektor zdravotnictví nebo sociálních služeb, kde se u pacientů či klientů střídá personál v průběhu dne. Podobně mohou přistupovat ke sdílení úvazku učitelé, pro něž má sdílení tu výhodu, že si mohou rozdělit látku i metody výuky. Mohou tak více využívat své aprobační

⁶⁰ Částečný a sdílený úvazek jako odpověď na řešení nezaměstnanosti a sladění rodinného a pracovního života. Projekt Sociální integrace v Praze 12, Vydal Klub maminek Balónek, 2007, s. 28

⁶¹ Tamtéž, s. 28-29

a talentu. Ke vhodným pozicím se rovněž řadí administrativní práce, nebo práce u přepážek bank či jiných ústavů.⁶²

⁶² KOMOROUSOVÁ, V., PERLOVÁ, K. *Sdílené úvazky a další alternativní formy zaměstnávání*. Vydala Síť mateřských center, 2008, s. 17

6 STLAČENÝ PRACOVNÍ TÝDEN

Stlačený pracovní týden představuje variantu alternativního pracovního úvazku, kdy zaměstnanec pracuje méně než pět dní v kalendářním týdnu při zachování plného úvazku. V praxi to znamená, že zaměstnanec může od pondělí do čtvrtka pracovat deset hodin denně, místo klasických osmi, a v pátek má pak volno. Zákoník práce stanovuje, že délka jedné směny nesmí překročit 12 hodin, proto „nejstlačenější“ varianta tohoto úvazku představuje nastavení, kdy zaměstnanec pracuje tři dny za sebou 12 hodin, a čtvrtý den pracuje čtyři hodiny. Stále více populární je i úprava práce podle vzorce 9/80, což znamená, že zaměstnanec pracuje vždy devět hodin denně a každý druhý pátek má volno. Zaměstnavatelé realizují stlačený pracovní týden zejména v letních měsících, tak, aby měli zaměstnanci prodloužený víkend, aniž by museli čerpat dovolenou. Nenaruší se tak provoz firmy a navíc se šetří provozní náklady v ekonomicky slabším období roku. Odpracované hodiny navíc jsou jako v předchozích případech prací přesčasovou, zaměstnanci tedy za ně přísluší mzda/plat s příplatkem za práci přesčas nebo náhradní volno.⁶³

Pro zjištění, zda jsou splněny podmínky vzniku práva na dovolenou, se posuzuje zaměstnanec, který je zaměstnán s úpravou týdenní pracovní doby, jako by v kalendářním týdnu pracoval pět pracovních dnů, i když jeho pracovní doba není rozvržena do všech pěti pracovních dní v týdnu.⁶⁴

Největší výhodou stlačeného pracovního týdne je bezesporu více volných dní a tím pádem větší možnost sladit zaměstnání s dalšími aktivitami bez nutnosti čerpat dovolenou. Opomenout nelze ani ekonomickou výhodu, kterou představuje méně časté dojíždění – proto tuto formu preferují lidé, kteří žijí ve velké vzdálenosti od svého pracoviště.

Soustředění potřebné pracovní doby do menšího počtu dní, než představuje standardní pracovní týden, je typické pro určitá povolání, např., některé zdravotnické obory, tovární provozy, zařízení pracující v nepřetržitém provozu, apod.

⁶³ RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011, s. 97

⁶⁴ FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010, s. 37

Případnou nevýhodu představují obavy zaměstnavatele, zda zaměstnanec bude produktivní po celou prodlouženou pracovní dobu a nebude ke konci pracovního dne výrazně klesat jeho výkonnost. V důsledku této obavy se pak zaměstnanec ocitá pod větším drobnohledem ze strany vedení a to není každému příjemné. Na druhou stranu, deseti a vícehodinový pracovní režim, ve kterém je navíc soustředěna intenzivní aktivita, není pro každého a zejména starší zaměstnanci mohou ke konci pracovního dne pociťovat únavu, která může ohrozit jejich pracovní výsledky. Záleží pak na každém konkrétním zaměstnanci, který si stlačený pracovní týden vyzkouší, aby objektivně posoudil, zda bude zvládat všechny jeho nároky a bude pro něj představovat opravdový přínos.⁶⁵

⁶⁵ *Stlačený pracovní týden*. [online]. © 2011 [cit. 2014-01-15]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/stlaceny-pracovni-tyden-zamestnanec>

7 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Zákoník práce stanovuje, že základním pracovněprávním vztahem má být pracovní poměr založený na základě pracovní smlouvy, zároveň však umožňuje práci na tzv. dohody uzavřené mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel by však měl vždy upřednostnit uzavření pracovní smlouvy, respektive zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, a k využití těchto dohod přistupovat pouze výjimečně. Dohody by tak měly být využívány pouze v případě, kdy je nutné zabezpečit takové úkoly, jejichž plnění by v rámci pracovního poměru nebylo možné nebo vhodné.

Jedná se o práce, které svým způsobem nepatří mezi alternativní formy práce, neboť se nejedná o klasický pracovněprávní vztah podložený pracovní smlouvou. Osoba vykonávající práci má však i v těchto případech statut zaměstnance. Zaměstnanec má zároveň možnost pracovat u téhož zaměstnavatele na základě pracovní smlouvy a současně vykonávat jiné činnosti na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jak již bylo zmíněno v kapitole věnované teleworkingu, ženy mohou tuto možnost využít i při čerpání mateřské dovolené. Výhodou je, že mateřskou dovolenou nadále čerpají na podkladě stávající pracovní smlouvy a nepřichází o rodičovský příspěvek. Podmínkou však je, aby dohoda byla sjednána na jiný typ práce, než je uvedeno v pracovní smlouvě.⁶⁶

Vzhledem k tomu, že se jedná o méně formální smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, než jakým je pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, zaměstnancům pracujícím na základě těchto dohod nepřísluší všechna práva, jenž zákoník práce garantuje zaměstnancům v klasickém pracovním poměru. Fyzické osoby se nezavazují konat práce určitého druhu dle pokynů zaměstnavatele, ve stanovené době a na stanoveném místě, ale zavazují se k určité pracovní činnosti či splnění pracovního úkolu, přičemž obvykle nejsou vázáni způsobem typickým pro pracovní poměr (pracovní doba, průběžné kontrola pracovní činnosti ze strany zaměstnavatele apod.).

⁶⁶ RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011, s. 99

Na dohody o práci konané mimo pracovní poměr se vztahuje pracovněprávní legislativa, vyjma těchto oblastí:

- převedení na jinou práci a přeložení;
- dočasné přidělení;
- odstupné;
- pracovní doba a doba odpočinku (výkon práce nesmí překročit 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích);
- překážky v práci na straně zaměstnance;
- dovolená;
- skončení pracovního poměru;
- odměňování s výjimkou minimální mzdy;
- cestovní náhrady.

Na základě novely zákoníku práce účinné od 1. ledna 2012 je povinnost sepsat oba typy dohod písemně, jinak jsou neplatné (dříve bylo možné uzavřít dohodu o provedení práce pouze ústně).⁶⁷

7.1 Dohoda o provedení práce (DPP)

Dohoda o provedení práce je jednorázového charakteru. Zpravidla ji uzavírá zaměstnavatel se zaměstnancem ke splnění jednoho pracovního úkolu, např. překladu textu, vývoje softwaru, apod. Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být dle novely zákoníku práce z roku 2012 větší než 300 hodin v kalendářním roce (dříve to bylo pouze 150 hodin ročně). Do rozsahu práce se zahrnuje také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v tomtéž kalendářním roce na základě jiných dohod o provedení práce. Zaměstnavatel tedy může uzavřít se zaměstnancem libovolný počet dohod o provedení práce za podmínky, že rozsah práce na základě těchto dohod v úhrnu nepřesáhne 300 hodin v kalendářním roce.

⁶⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. [online]. [cit. 2014-02-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB027>

Dohodu o provedení práce je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně a musí v ní být sjednána doba, na kterou se uzavírá. Měl by v ní být vymezen i pracovní úkol, a pokud předpokládaný rozsah práce nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu, je dobré jej také vymežit v písemné dohodě.

Z povahy dohody o provedení práce vyplývá, že tato dohoda končí provedením sjednaného úkolu. V dohodě může být zahrnuta možnost odstoupení od smlouvy pro případ, že zaměstnanec nesplní nebo nemůže splnit zadaný úkol v požadovaném termínu.⁶⁸

Změny, které s sebou přinesl rok 2012, ovlivnily i povinné pojištění zaměstnanců pracujících na dohodu o provedení práce. Novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění zavedla povinné nemocenské pojištění zaměstnaných pracujících na základě dohody o provedení práce. Nově jsou zaměstnanci pracující na základě této dohody účastni na důchodovém pojištění podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a na zdravotním pojištění dle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění. Účast na všech výše uvedených pojištěních je podmíněna měsíčním příjmem přesahujícím částku vyšší než 10 000 Kč.⁶⁹

Zvýšení míry ochrany osob zaměstnaných na dohodu o provedení práce by mohlo být chápáno jako benefit pro zaměstnance, přesto ale ve svém důsledku může mít spíše negativní dopady jak na zaměstnavatele, tak na zaměstnance. Zahrnutí těchto osob do okruhu ostatních pojištěných zaměstnanců zvyšuje zaměstnavatelům mzdové náklady na zaměstnance pracujícího na DPČ a dále je více administrativně zatíží (povinnost vystavovat zápočtové listy a evidovat pracovní dobu). To může snížit motivaci zaměstnavatelů zadávat drobné úkoly formou dohod, a tím pádem snížit možnost pracovního uplatnění skupinám, které jsou už beztak na pracovním trhu znevýhodněny, jako jsou matky s malými dětmi, absolventi, lidé s nízkým vzděláním, handicapované osoby apod. V důsledku tato opatření mohou vést ke snaze

⁶⁸ FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010, s. 45-46

⁶⁹ FIALOVÁ, E. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr po 1. 1. 2012*. [online]. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z:

<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer-po-1-1-2012>

zaměstnavatelů dohody o provedení práce buď úplně vypustit, anebo zaměstnávat pouze na menší pracovní úkoly do výše odměny 10 000 Kč.⁷⁰

7.2 Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

Dohoda o pracovní činnosti se zpravidla uzavírá na ty druhy práce, které mají opakující se charakter, např. úklid kancelářských prostor. Tato dohoda může být uzavřena i na delší dobu než 300 hodin v kalendářním roce, nicméně lze ji uzavřít i na dobu kratší. Podmínkou však je, že rozsah práce nesmí v průměru překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin týdně. Plnění sjednaného a nejvýše přípustného objemu práce se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. Dohoda o pracovní činnosti může být sjednána na dobu určitou i na dobu neurčitou.

Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, v opačném případě je neplatná. Na rozdíl od dohody o provedení práce určuje zákoník podstatné náležitosti dohody o pracovní činnosti, jimiž jsou:

- sjednaná práce;
- sjednaný rozsah pracovní doby;
- doba, na kterou se dohoda uzavírá (doba určitá nebo neurčitá).

Zaměstnavatel a zaměstnanec mohou v dohodě sjednat i způsoby jejího zrušení. Není-li způsob zrušení dohody sjednán, je možný dohodou účastníků k určitému datu. Jednostranně může být dohoda zrušena z jakéhokoliv důvodu, případně bez udání důvodu, s patnáctidenní výpovědní lhůtou, která začíná dnem doručení výpovědi druhé straně. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti pak lze sjednat pouze pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr⁷¹

Zdravotní, sociální a nemocenské pojištění platí zaměstnanec i zaměstnavatel až z odměny přesahující částku 2 500 Kč za měsíc. Pokud však zaměstnanec nemá

⁷⁰ FORMÁNKOVÁ, L. et al. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. [online]. [cit. 2014-02-08]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

⁷¹ FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010, s. 46-47

v konkrétním měsíci žádný příjem, ze kterého by bylo odváděno zdravotní pojištění, ani za něj neplatí zdravotní pojištění stát, musí se přihlásit do osmi dnů zdravotní pojišťovně jako osoba bez zdanitelných příjmů, a platit každý měsíc příslušnou částku.

Od 1. ledna 2014 platí, že odměny z dohody o pracovní činnosti se zdaňují stejně jako příjmy z pracovního poměru. To znamená, že z odměny v jakékoli výši odvede zaměstnavatel 15 % zálohu daně z příjmů. V případě, že zaměstnanec podepíše na dotyčný měsíc prohlášení poplatníka k dani, sníží zálohu o daňová zvýhodnění. Po konci roku vydá zaměstnavatel zaměstnanci na požádání potvrzení o příjmu a zaměstnanec udá tyto příjmy do svého daňového přiznání nebo do zúčtování daně ze mzdy. Pokud má zaměstnanec dva nebo více příjmů zdaněné zálohovou daní v jednom měsíci, daňové přiznání podávat nemusí.⁷²

⁷² KONEČNÁ, J. *Dohoda o pracovní činnosti*. [online]. © 13. 1. 2014 [cit. 2014-02-08]. Dostupné z: <http://www.jakpodnikat.cz/dohoda-pracovni-cinnosti.php>

8 PODMÍNKY PRO SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA V ČR

V české společnosti po narození dítěte stále převládá tradiční rozdělení rolí v rodině – matka zůstává s dítětem doma a otec dál chodí do práce na plný úvazek. Jak prezentuje výsledky výběrového šetření pracovních sil Ondřej Nývlt z oddělení pracovních sil, migrace a rovných příležitostí ČSÚ, „je šedesátkrát větší pravděpodobnost, že jediným zaměstnaným mezi rodiči s nejmladším dítětem do čtyř let bude otec, a ne matka. Ve vyspělých zemích se ale rodičovská dovolená buď dělí mezi oba partnery, nebo je matkám umožněno často až do 15 let věku dítěte čerpat rodičovskou dovolenou, například ve formě letní dovolené nebo výběru jednoho či dvou dnů v rámci pracovního týdne.“

Kamenem úrazu jsou chybějící alternativy, zejména pro mladé matky, které chtějí dál pracovat. Zkrácené úvazky, pružná pracovní doba nebo práce vykonávaná z domova jsou v Česku velice málo využívané, přestože je ze strany matek po podobných možnostech obrovská poptávka. Většina rodičů by zároveň ocenila i nepřilíš rozšířené firemní školky.

Životní situace rodin s dětmi zpravidla závisí na tom, zda na trhu práce participují oba rodiče, nebo jen otec. Rodiny s malými dětmi, kde pracuje otec a matka je na rodičovské dovolené, jsou často ohroženy příjmovou chudobou. Jedním z řešení, které tuto hrozbu eliminují, jsou právě alternativní pracovní úvazky. V Evropské unii je průměr částečně zaměstnaných matek 31 %, ale v ČR je to pouhých 9 % a celkově v horizontu uplynulých 15 let zaměstnanost žen s dětmi spíše klesá a navíc se prodlužuje doba studia. V roce 1994 nastupovalo největší procento matek na mateřskou dovolenou zhruba ve 20 letech, po roce 2007 se pak tato hranice posunula k 26 letům. Kdyby přitom stát dokázal zapojit tyto matky zpět do pracovního procesu, získal by do státního rozpočtu odhadem 5 miliard korun na dani z příjmů, sociálním a zdravotním pojištěním.⁷³

⁷³ Český statistický úřad. *Kulatý stůl: Slaďování pracovního a rodinného života*. [online]. © 22. 5. 2012 [2014-02-10]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty_stul_sladovani_pracovniho_a_rodinneho_zivota20120522

Hlavním principem slad'ování je snaha nalézt rovnováhu ve vztahu k práci a rodinnému životu. Dá se říct, že už od doby průmyslové revoluce ve společnosti existuje paradigma, které určuje za hlavního zprostředkovatele výchovy dítěte matku. Je to průvodní jev odcházení otců za prací pryč z domova. Těm sice zůstává formální statut hlavy rodiny, ale svou výsadní pozici ve výchově dětí ztrácí. Lehčí změny v této situaci s sebou přináší éra komunismu, která ženy v uplatnění mimo domov výrazně podporovala. Tento fakt ale neměl téměř žádný vliv na zvýšenou participaci otců na výchově dítěte.

Dosavadní modely chování však přestávají být funkční. Role žen a mužů se mění, stejně jako celá společnost a pracovní kultura. Podstatou slad'ování je zvládat tyto změny co nejlépe, ale v cestě mu stále stojí dva významné faktory:

- Práce a osobní život jsou stále vnímány jako dva od sebe oddělené světy, které jsou do určité míry v konfliktu potřeb.
- Ve snaze tuto situaci řešit lidé stále vycházejí z mnohých vnějších i vnitřních stereotypů, které významně ovlivňují řešení.⁷⁴

Politiky slad'ování rodinného a pracovního života jsou často chybně vnímány jako něco, co slouží jenom ženám. Opak je však pravdou – dotýkají se i mužů a muži z nich mohou také profitovat. Velkým problémem je, že ženy jsou vnímány jako ty, které pečují o rodinu, což je v očích mnoha zaměstnavatelů znevýhodňuje. Má to ale negativní dopad i na muže, pokud chtějí využít nějakého opatření, které by jim pomohlo starat se o rodinu (např. rodičovské dovolené), mnohdy se na ně okolí dívá skrz prsty a někteří zaměstnavatelé dávají najevo neochotu jim to umožnit. V ideálním případě by politiky slad'ování neměly být využívány pouze řadovými zaměstnanci, ale i managementem, který by měl dávat dobrý příklad v tom, že zastávat vysokou funkci nutně neznamena vzdát se svého soukromého, resp. rodinného života.

Konkrétně politiky slad'ování představují nástroje, programy a opatření, které umožní zaměstnancům a zaměstnankyním zvládat vedle své práce i rodinné povinnosti

⁷⁴ JUNOVÁ, B. *Čas pro změnu...k rovnováze práce a soukromí*. Projekt © 2013 PRÁCE NA DÁLKU.CZ, 2013, s. 6-8

a soukromý život. Jedná se především o změny v uspořádání práce a služby péče o děti či jiné závislé osoby.

Jak již bylo zmíněno v kapitole věnované částečnému pracovnímu úvazku, Evropská unie staví politiky sladování do popředí zájmu. V EU patří slovo sladování k jakýmsi zaklínadlům, které je používáno jako všeobecná odpověď na otázku, jak řešit stárnutí populace, úbytek porodnosti nebo jak zvyšovat konkurenceschopnost. Evropská unie pokládá růst zaměstnanosti žen za klíčový pro změnu stávající ekonomické i demografické situace. Za hlavní bariéru jejich vyšší zaměstnanosti byla označena skutečnost, že navzdory pokroku v jiných oblastech ženy stále mají hlavní odpovědnost za péči o děti a stárnoucí rodiče. Podle EU je tedy prvořadé umožnit ženám plně se zapojit do pracovního procesu, a to jednak politikami sladování, ale také přenesením části odpovědnosti za péči o rodinu a domácnost na muže.⁷⁵

8.1 Strategie work life balance

Pojem work life balance spadá pod koncept společenské odpovědnosti firem, známé také jako CSR (z angl. *Corporate Social Responsibility*). Společenská odpovědnost firem je moderním konceptem podnikání a její smysl tkví ve třech základních pilířích, tzv. 3P:

- ekonomickém (profit);
- sociálním (people);
- a environmentálním (planet).

Firma, která přijme tento koncept a začlení jej do své strategie, se při svém podnikání zavazuje nejen ke snaze o dosažení zisku, ale k daleko komplexnějšímu přístupu, neboť bere ohled na všechny tzv. 3P. Tuto strategii firmy uplatňují dobrovolně, nad rámec svých legislativních povinností.

Strategie work life balance logicky spadá pod sociální pilíř CSR. V české literatuře neexistuje jednotný názor, jak tento termín správně přeložit tak, aby co nejlépe vystihl

⁷⁵ *Změňte směr! Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: Skloubení rodinného a pracovního života.* Projekt Vyrovnávání šancí žen a mužů v rozhodovacích pozicích a politice. Vydalo občanské sdružení Fórum 50 %, 2007, s. 9-10

vyjadřoval svou podstatu. Objevují se termíny jako „Rovnováha práce-život“, „Sladění rodinného a pracovního života“, „Harmonizace osobního a pracovního života“ a mnoho dalších. Zkrátka, jedná se o vytváření podmínek k tomu, aby mohli zaměstnanci co nejlépe sladit svůj pracovní a osobní život. Tento trend využívá celou řadu nástrojů – od výše analyzovaných alternativních pracovních úvazků, přes udržování kontaktů se zaměstnanci v době jejich rodičovské dovolené, sdílení informací, opatření ke snazšímu opětovnému začlenění vracejících se pracovníků, až po pomoc zaměstnancům při změně bydliště a poradenství a právní služby při krizových situacích (např. rozvod, finanční tíseň) atd. Dalším konkrétním pilířem implementace work life balance do praxe jsou i firemní školky, kterých si zaměstnanci velmi cení, avšak jejich provoz si mohou většinou dovolit jen větší firmy.⁷⁶

V mnoha oborech závisí schopnost vytvářet podnikové hodnoty na vědomostech zaměstnanců. Z toho vyplývá, že lidský kapitál – jeho kvalita, motivace, připravenost k pracovnímu nasazení a loajalita zaměstnanců – je kapitál zásadní. Na předních příčkách seznamů požadavků, které zaměstnanci kladou na podnik, už body jako „odpovídající finanční ohodnocení“ nebo „kariéra“ příliš nefigurují. Zaměstnankyně a zaměstnanci chtějí, aby jim zaměstnavatel vytvořil dobré pracovní klima, otevřenost týkající se osobních požadavků a harmonizaci rodinného a pracovního života. Jinými slovy, zaměstnanci dnes chtějí vedle uspokojivého pracovního života také přátele, rodinu a volný čas. Všechny úspěšné strategie work life balance mají společné jedno pravidlo, a sice to, že podnikové vedení vytváří iniciativu a zaměstnanci se na ní podílí. Zavedení strategie work life balance se pro podnik v dlouhodobém horizontu projevuje jako návratná investice.⁷⁷

Přestože se strategie work life balance skloňuje nejčastěji v souvislosti s velkými komerčními společnostmi, ideálně by ji měli využívat všichni zaměstnavatelé, bez rozdílu velikosti a sféry působení. Mohou to být státní podniky, stejně jako soukromé subjekty a neziskové organizace. Pochopitelně se může stát, že v určitých situacích je flexibilitu téměř nereálné uplatnit (nepřetržitý provoz podniku, pevně dané otevírací hodiny atd.), nicméně často se dá najít náhradní řešení problému či jiný benefit.

⁷⁶ KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: Grada, 2012, s. 20-22

⁷⁷ KOMOROUSOVÁ, V., PERLOVÁ, K. *Sdílené úvazky a další alternativní formy zaměstnávání*. Vydala Síť mateřských center, 2008, s. 18

Organizace, které zohledňují potřeby svých zaměstnanců a realizují politiky work life balance, jsou v očích veřejnosti vnímány velmi pozitivně. Takové firmy jsou na trhu práce vyhledávané, nosí nálepku vstřícného zaměstnavatele a i v mínění zákazníků mají dobré jméno. Firmy si díky work life balance budují nejen svou image, ale pyšní se i lepšími pracovními výsledky. Loajálnost a méně absencí podporují rychlejší dosažení podnikových cílů a získání konkurenční výhody. Zaměstnanci v tomto případě rádi pracují pro svého zaměstnavatele, jsou motivovaní, výkonnější a snižují náklady firmy na fluktuaci. Firma se na oplátku nemá důvod obávat, že přijde o schopné a zkušené pracovníky.⁷⁸

8.2 Mateřská a rodičovská dovolená

Ve snaze zastavit trend klesající plodnosti v 60. letech minulého století byla zavedena nová pro-rodinná opatření, umožňující delší setrvání matek s dětmi v domácnosti. Vedle zvýšení rodinných dávek byla značně prodloužena délka mateřských dovolených. Předchozí právní úprava mateřské dovolené z roku 1957 umožňovala matce zůstat na mateřské dovolené maximálně 18 týdnů. V důsledku pronatalitních opatření byla v roce 1968 prodloužena na 22 a později 26 týdnů, další právní úprava z roku 1987 prodloužila mateřskou dovolenou na současnou délku 28 týdnů. Ke klíčové podpoře ideálu mateřství na plný úvazek dochází roku 1964 zavedením institutu další mateřské dovolené (obdoba dnešní rodičovské dovolené), který postupně prodlužoval délku mateřské dovolené počínaje jedním rokem věku dítěte. Nárok na tuto dovolenou byl prodlužován až do tří let věku dítěte v roce 1988.

Sdílená péče rodičů začala být v České republice postupně zaváděna až od 90. let minulého století. Až do roku 1984 neměli čeští muži také nárok na čerpání příspěvku ze systému sociálního nebo nemocenského zabezpečení z důvodu péče o dítě. Poté mohl uplatnit nárok na mateřský příspěvek jen ten otec, který byl s dítětem sám, nebo matka nemohla ze závažných důvodů (obvykle zdravotních) o dítě pečovat. Ke změně došlo roku 1990, kdy byl zaveden institut rodičovského příspěvku, který povolil pobírání náhrady mzdy za účelem péče o dítě všem otcům, bez ohledu na jejich stav a situaci

⁷⁸ LUSTYKOVÁ, A. *Work-life balance je in.* [online]. © 26. 6. 2013 [cit. 2014-02-12]. Dostupné z: <http://www.svetbyznysu.cz/2013/06/work-life-balance-je-in/>

v rodině. Možnost pečovat o dítě do čtyř let věku byla dále rozšířena i na třetí osoby. Plnou rovnoprávnost v oblasti ochrany na trhu práce v souvislosti s rodičovstvím získali čeští muži až reformou zákoníku práce z roku 2001. Do té doby nebyli rovnoprávně chráněni v pracovněprávních vztazích a v důsledku toho institut rodičovské dovolené nesloužil k bezprostřední podpoře ideálu sdílené péče.⁷⁹

8.2.1 Aktuální problémy čerpání mateřské a rodičovské dovolené

V současné právní úpravě rodičovské dovolené je umožněno setrvat v domácnosti za účelem celodenní péče o dítě až do tří let jeho věku. Vzhledem k délce dovolené a neexistenci přímých pobídek na zapojení otců do péče se jedná o opatření, které je ve více než 98 % případů využíváno matkami. Od 1. ledna 2009 vstoupil v účinnost nový zákon o nemocenském pojištění, který umožňuje odejít mužům na rodičovskou dovolenou od okamžiku narození dítěte a pobírat dávku s ní spojenou. Stejně jako v případě rodičovské dovolené, je také na dovolené mateřské dovoleno rodičům se v péči o dítě střídát a oba mají nárok na peněžitou pomoc v mateřství, dle zákonem stanovených podmínek. Muži mohou ženu vystřídat na rodičovské dovolené nejdříve od sedmého týdne od porodu. Celodenní péči se mohou věnovat oba rodiče společně, avšak nárok na dávku (peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek) má jen jeden z páru, což tuto možnost činí pro většinu rodin ekonomicky nepřijatelnou.

Rodičovský příspěvek má také nízký potenciál motivovat rodiny k výběru otce jako pečující osoby, neboť má design plošného příspěvku, který je poskytován bez ohledu na předchozí zaměstnání. Do roku 2006 dosahoval rodičovský příspěvek pouhého 1,1 násobku životního minima na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče. Od roku 2007 došlo ke zvýšení rodičovského příspěvku tak, aby odpovídal 40 % průměrné mzdy v nepodnikatelské sféře. S ohledem na přetrvávající nerovnost ve výši platů mužů a žen, která se dlouhodobě pohybuje okolo 20 %, lze předpokládat, že odchod muže na rodičovskou dovolenou představuje ve většině rodin výraznější zásah do rodinného rozpočtu než odchod ženy.

⁷⁹ FORMÁNKOVÁ, L. et al. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

V letech 2008 až 2011 byl rodičovský příspěvek vyplácen v tří-rychlostním modelu čerpání, to znamená, že délka doby čerpání příspěvku byla nepřímo úměrná jeho měsíční výši. Dávka byla vyplácena v „rychlejším“ režimu do dvou let dítěte, v tzv. „klasické“ výši do tří let nebo ve „snížené“ míře do čtyř let věku dítěte. Vzhledem k faktu, že čerpání „zrychlené“ varianty bylo podmíněno určitou výší příjmu před nástupem na mateřskou dovolenou, vytvořil nový systém rodiče „druhé kategorie“, kterým nebyla dána příležitost volit si pro svoji situaci nejvýhodnější systém čerpání rodičovské dovolené. Od roku 2012 je rodičovský příspěvek reformován směrem k větší flexibilitě, pro některé skupiny žen ale přetrvává omezení možnosti zvolit si délku pobírání.

Ženy, které nemají nárok na peněžitou pomoc v mateřství, což je způsobeno tím, že v rozhodné době před zahájením mateřské dovolené nenasbíraly potřebnou dobu pojištění (a nenasbíral ji ani otec dítěte, příp. je neznámý nebo nespolupracuje), jsou nuceny přistoupit na pomalejší čerpání rodičovského příspěvku. Jejich šance na získání zaměstnání po víceleté pauze se tím pádem výrazně snižují. Tato situace by mohla být řešena tím, že by tyto ženy pracovaly při rodičovské dovolené, a tím si udržely určitou ekonomickou úroveň a zůstaly v kontaktu s trhem práce. Nárok na rodičovský příspěvek sice umožňuje paralelně zaměstnání až na plný úvazek a od roku 2012 i možnost svěřit dítě od dvou let věku do zařízení formální péče o děti, tato zařízení však v současné době nejsou dostupná. To se momentálně týká i míst v mateřských školách pro děti od tří do čtyř let věku. U dětí mladší dvou let platí limit docházky do kolektivních zařízení v rozsahu 46 hodin měsíčně a maximálně čtyř hodin denně. Pokud tedy rodič začne pracovat na jakýkoli typ úvazku a svěří dítě formálním institucím kolektivní péče (včetně soukromých) na dobu delší, než jsou tyto limity, přichází o celou výši rodičovského příspěvku.

Jediným řešením je pak využívání služeb profesionální chůvy (což je velmi nákladné), anebo využívat pomoc prarodičů či jiných rodinných příslušníků. Dá se tedy říct, že nedostatek zařízení péče o děti v důsledku podporuje mezigenerační péči.⁸⁰

⁸⁰ FORMÁNKOVÁ, L. et al. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

8.2.2 Právní úprava mateřské dovolené

Na mateřskou dovolenou mají ženy nárok v posledních měsících před porodem a prvních měsících po porodu. Doba jejího trvání je stanovena na maximálně 28 (při narození dvou a více dětí 37) týdnů a minimálně 14 týdnů. Nesmí být za žádných okolností přerušena nebo skončena dříve, než šest týdnů po porodu (v době tzv. šestinedělí), a to ani v případě, že s tím zaměstnankyně souhlasí. Na mateřskou dovolenou nastupuje zaměstnankyně v období mezi počátkem 8. týdne a počátkem 6. týdne před očekávaným datem porodu.

V případě, že žena porodí předčasně, nastupuje na mateřskou dovolenou počínaje dnem porodu a může vyčerpat 28, resp. 37 týdnů této dovolené. Pokud žena z mateřské dovolené vyčerpá před porodem méně než 6 týdnů z důvodu, že porodila dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená od nástupu na ní do uplynutí 28, resp. 37 týdnů. Pokud žena vyčerpala před porodem méně než 6 týdnů mateřské dovolené z jiných důvodů, má nárok na 22, resp. 31 týdnů mateřské dovolené ode dne porodu.

V průběhu mateřské dovolené nesmí rodič vykonávat tu práci, na jejímž podkladě čerpá mateřskou dovolenou a peněžitou pomoc v mateřství, nicméně může pro svého zaměstnavatele pracovat na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, přičemž druh práce musí být odlišný od druhu práce, který vykonává na podkladě původní pracovní smlouvy.

Pokud se žena vrátí do zaměstnání ihned po skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen přidělit jí práci dle rozsahu její pracovní smlouvy a zařadit ji na její původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce opadla, anebo pracoviště bylo zrušeno, musí jí zaměstnavatel zařadit na jinou práci ve shodě s pracovní smlouvou. V době, kdy je žena těhotná či na mateřské dovolené nebo muž čerpá rodičovskou dovolenou (po dobu, kterou by mohla žena čerpat mateřskou dovolenou), náleží těmto zaměstnancům zvláštní ochrana na trhu práce. Krom jiného jim zaměstnavatel nemůže dát výpověď z toho důvodu, že se on nebo jeho část přemísťuje.⁸¹

⁸¹ *Mateřská*. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/mataska-zamestnanec>

8.2.3 Právní úprava rodičovské dovolené

Rodičovská dovolená je nárokové pracovní volno a nárok na něj mají matka po uplynutí mateřské dovolené a otec ode dne narození dítěte. Délka rodičovské dovolené závisí na rozhodnutí rodičů, nejdéle však trvá do dovršení tří let věku dítěte a do té doby má zároveň rodič nárok na speciální ochranu na trhu práce. Rodičovská dovolená není automaticky vázaná na rodičovský příspěvek – ten je možné čerpat do čtyř let věku dítěte. V případě, že chce matka nebo otec dítěte zůstat doma a čerpat tento příspěvek, musí se dohodnout se zaměstnavatelem na neplaceném volnu. Zaměstnavatel však této žádosti nemusí vyhovět, zaměstnankyně ani zaměstnanec na něj nemají právní nárok.

Rodičovskou dovolenou mohou čerpat otec i matka současně, nebo se na ní střídat, anebo ji může čerpat jen jeden z nich. Rodiče se mohou střídat i v čerpání rodičovského příspěvku. Jeho výši lze měnit podle aktuální situace rodiny, ale až po třech uplynulých, po sobě jdoucích kalendářních měsících, po které byl rodičovský příspěvek vyplácen. Celková výše rodičovského příspěvku je stanovena na 220 000 Kč. Rodiče si sami určí, jak dlouho jej budou pobírat, a podle toho se upraví jeho vyplácení, přičemž platí, že rodičovský příspěvek nemůže být větší než 70 % předchozího výdělků a nesmí činit více než 11 500 Kč měsíčně.

Nárok na rodičovský příspěvek vzniká rodiči, jestliže po celý kalendářní měsíc osobně pečují o nejmladší dítě do věku maximálně čtyř let a nárok na něj má i osoba, která převzala dítě do trvalé péče. Rodičovský příspěvek je dávka státní sociální podpory, jejíž podstata tkví v umožnění celodenní péče o dítě. Jak již bylo zmíněno v úvodu kapitoly, rodiči při čerpání příspěvku není zapovězeno pracovat, ale je výrazně limitována možnost umístění dítěte do zařízení předškolní kolektivní péče.

Nabízí se několik možností, jak rodičovskou dovolenou čerpat: vcelku (do tří let věku dítěte, nebo na základě rozhodnutí rodičů méně), anebo přerušovaně (rodiče se vrátí na čas do práce a pak zase nastoupí na mateřskou). Přestože forma žádosti o rodičovskou dovolenou není standardizovaná, je vhodné o ni zažádat zaměstnavatele písemně.⁸²

⁸² *Rodičovská*. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/rodivcovska-otec-na-rodivcovske-zamestnanec>

8.2.4 Systém finanční podpory v rodičovství

Porodné

Porodné je jednorázová dávka státní sociální podpory a jejím účelem je přispět na pořízení věcí potřebných pro dítě. Poskytuje se při narození či převzetí dítěte do péče. Nárok na porodné má žena, která porodila první dítě (či více dětí zároveň) a příjem (včetně rodičovského příspěvku a přídatku na dítě) její rodiny (jako člen se započítává i narozené dítě) nepřevyšuje 2,4 násobek životního minima. U dvoučlenné rodiny (matka a dítě) je to částka maximálně 11 712 Kč a u tříčlenné rodiny (rodiče a dítě) maximálně 18 504 Kč. Příjem rodiny se zjišťuje za kalendářní čtvrtletí předcházející tomu, ve kterém se dítě narodilo. Při dalším porodu/porodech již nárok na porodné nevzniká. Výše porodného v současnosti činí 13 000 Kč u jednoho dítěte, u dvou a více narozených dětí 19 500 Kč. Porodné se vyplácí jednorázově, tedy celé najednou a nárok na něj zaniká, pokud nebyl uplatněn do jednoho roku od narození dítěte.⁸³

Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je základní dlouhodobá dávka, která je poskytována rodinám s dětmi. Pomáhá krýt náklady spojené s výživou a výchovou nezaopatřených dětí. Nárok na přídavek na dítě má nezaopatřené dítě žijící v rodině, jejíž rozhodný příjem je nižší než 2,4 násobek částky životního minima rodiny. Pro nárok na dávku se posuzuje příjem rodiny za předchozí kalendářní rok a započítává se do něj i rodičovský příspěvek. Přídavek se vyplácí ve třech výších dle věku nezaopatřeného dítěte – do 6 let je to 500 Kč měsíčně, od 6 do 15 let 610 Kč měsíčně a od 15 do 26 let 700 Kč měsíčně.⁸⁴

Rodičovský příspěvek

Třetí a poslední dávkou, čerpanou ze systému státní sociální podpory, je rodičovský příspěvek. Tato peněžitá pomoc již byla popsána v rámci této kapitoly, pro úplnost uvádím ještě způsob jejího stanovení a možnosti čerpání.

⁸³ *Porodné*. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/porodne-zamestnanec>

⁸⁴ *Přídavek na dítě*. [online]. © 5. 9. 2012 [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite

Jestliže alespoň jednomu z rodičů lze stanovit k datu narození dítěte 70 % 30 násobku denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem či převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění, rodič si může volit výši a v návaznosti na to i délku pobírání rodičovského příspěvku. Maximální měsíční výše rodičovského příspěvku se určuje ve vazbě na uvedený vyměřovací základ: pokud je 70 % 30 násobku denního vyměřovacího základu nižší nebo rovno 7 600 Kč, rodičovský příspěvek může činit nejvýše 7 600 Kč; pokud je 70% 30 násobku denního vyměřovacího základu vyšší než 7 600 Kč, pak je výše rodičovského příspěvku omezena touto částkou a může být maximálně 11 500 Kč měsíčně. Pokud lze vyměřovací základ stanovit u obou rodičů, vychází se z toho, který je vyšší. Výši rodičovského příspěvku lze měnit jednou za tři měsíce. V případě, že ani jednomu z rodičů nelze uvedený vyměřovací základ stanovit, poskytuje se rodičovský příspěvek v pevných měsíčních částkách 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a poté ve výši 3 800 Kč do 4 let věku dítěte.⁸⁵

Peněžítá pomoc v mateřství

Nárok na peněžitou pomoc v mateřství vzniká, jsou-li splněny následující podmínky: těhotenství musí skončit porodem a účast na nemocenském pojištění v posledních dvou letech musí být alespoň 270 dní. Do nich se započítává i doba strávená studiem, v invalidním důchodu či doba rodičovské dovolené a neplaceného volna. Na druhou stranu se nezapočítává doba nároku na nemocenské po skončení zaměstnání a doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Peněžítá pomoc v mateřství je dávkou nemocenského pojištění, kterou žena (za stanovených podmínek i muž) čerpá v souvislosti s těhotenstvím, mateřstvím a péčí o novorozence. Podstatou této dávky je nahrazení příjmů, o které pojištěnec přichází v souvislosti s péčí o dítě. Tato dávka je poskytována nejvýše po dobu 28 týdnů (při narození více dětí 37 týdnů). Minimální délka poskytování této dávky činí 14 týdnů a nesmí skončit před uplynutím 6 týdnů od porodu. Výše peněžité podpory v mateřství činí zhruba 70 % průměrné výše platu za posledních 12 měsíců. Přesně ji lze spočítat pomocí kalkulačky na stránkách MPSV.⁸⁶

⁸⁵ *Státní sociální podpora*. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2>

⁸⁶ *Mateřská*. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/matrska-zamestnanec>

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství

Druhou dávkou, kterou lze za určitých podmínek čerpat v souvislosti s mateřstvím z nemocenského pojištění, je vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Ten náleží zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení převedena na jinou práci, a tím pádem dosahuje bez svého zavinění nižšího příjmu než před převedením. Příspěvek se vyplácí za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci, nejdéle do počátku 6. týdne před očekávaným termínem porodu, a ve stanovených případech se vyplácí rovněž matkám po porodu při převedení na jinou práci. Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství představuje rozdíl mezi denním vyměřovacím základem zjištěným ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměrem jejích započitatelných příjmů připadajícím na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení. Příspěvek se vyplácí od data převedení na jinou práci do doby nástupu na peněžitou pomoc v mateřství.⁸⁷

8.3 Systém institucionalizované péče o děti předškolního věku

Na současnou délku mateřské a rodičovské dovolené mají nepopíratelný vliv ekonomické a politické změny, které českou společnost v průběhu let provázejí. Každá země má pochopitelně v tomto ohledu odlišný vývoj, přesto v rámci Evropy, potažmo Evropské unie, existují ve způsobech kombinování práce a rodičovství propastné rozdíly. Česká republika má jednu z nejdelších zákonem umožněných dob trvání mateřské a rodičovské dovolené.

Právě tato extrémně dlouhá doba má nezanedbatelný (a bohužel ne blahodárny) vliv na funkční propojení práce a rodičovství. V průběhu 90. let, kdy prodlužování délky rodičovské dovolené dosáhlo maxima, zároveň začal klesat počet zařízení péče o děti nejmladšího věku (zejména jeslí). Začal převládat názor, že pro správný vývoj dítěte je nejlepší, aby trávil první roky života v individuální péči své matky. České ženy se tak dostaly do situace, kdy mají velmi omezenou možnost výběru, kam dítě svěřit, pokud se rozhodnou s ním netrávit celé tři roky rodičovské dovolené doma a chtějí (nebo musí)

⁸⁷ *Nemocenské pojištění*. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>

pěči o dítě skloubit se zaměstnáním. Zároveň se u českých žen vytváří jistá konzervativnost názorů ohledně péče o dítě, zvláště pak co se týče péče v kolektivních zařízeních. Tento fakt nahrává využívání služeb soukromého placeného hlídání chůvami, nicméně vzhledem k vysokým cenám, jaké jsou za tyto služby účtovány, si je může dovolit pravidelně využívat jen velmi malá část českých matek.⁸⁸

8.3.1 Jesle

Jesle jsou zařízení pečující o děti ve věku od 0 do 3 let a navazují na péči o děti v rodině, doplňují ji a zároveň pečují o všestranný rozvoj zdravých dětí. V porevolučním období došlo k výraznému poklesu počtu jeslí a míst v nich. V současné době jsou v České republice asi čtyři desítky těchto zařízení, která jsou navíc regionálně nerovnoměrně rozmístěna (např. v Karlovarském a Libereckém kraji není ani jedno) a jsou koncentrována zejména do velkých měst. Zřizovateli jeslí jsou zejména obce či města, která v rámci výkonu své samostatné působnosti zřizují a provozují jesle jako své příspěvkové organizace či organizační složky obce, není to však jejich zákonná povinnost.

Na provoz jeslí nedostávají obce žádné příspěvky ze státního rozpočtu, financují je ze svých prostředků. Výše poplatku za jesle hrazená rodiči není pevně stanovena, ale pohybuje se v širokém rozmezí, neboť je závislá na zřizovateli a typu docházky. Obecně však platí, že v porovnání s mateřskými školami se jedná o službu nákladnější.

Až do března 2012 jesle spadaly jako zdravotnická zařízení pod resort Ministerstva zdravotnictví a jejich právní úpravu řídil zejména zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, a vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 242/1991 Sb., o soustavě zdravotnických zařízení zřizovaných okresními úřady a obcemi. Při provozování jeslí jako typu nestátního zdravotnického zařízení se postupovalo dle zákona č. 160/1992 Sb., o zdravotní péči v nestátních zdravotnických zařízeních.

Od 1. dubna 2012 se však platnost zákona č. 20/1966 Sb. ruší. Dle Ministerstva zdravotnictví totiž není nutné, aby péče o všestranný rozvoj zdravých dětí mladších 3 let

⁸⁸ DUDOVÁ, R., ed. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AVČR, 2008, s. 155

byla poskytována v rámci zdravotnických zařízení. Podle § 124 odst. 1 nového zákona o zdravotních službách č. 372/2011 Sb. (přechodná ustanovení) se provozování jeslí jakožto zdravotnických zařízení podle dosavadních předpisů muselo ukončit nejpozději do 31. prosince 2013. Od dubna 2013 pak mohou být jesle provozovány např. jako vázaná živnost „Péče o dítě do 3 let věku v denním režimu“ dle zákona o živnostenském podnikání, podle nějž je však pro tuto živnost stanovena pouze povinnost splnit odbornou způsobilost živnostníka a osoby, která činnost zajišťuje, a povinnost splnit hygienické požadavky. Pro obce, zřizující jesle doposud, to znamená problém vypořádat se zejména s otázkou platového zařazení zaměstnanců jeslí a právní úpravou provozu zařízení.⁸⁹

Z výše uvedeného je zřejmé, že dostupnost institucionální péče o děti ve věku do 3 let je v České republice téměř nulová a je více než alarmující, že bez šance ji využít je více jak 99 % rodičů. Přitom podpora státu ke vzniku těchto zařízení a garance místa v nich by jistě přispěla ke zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti rodičů malých dětí. Na druhou stranu, v české společnosti obecně panuje averze k těmto typům institucí, dost možná zapříčiněná způsobem jejich fungování za dob komunismu. Jako dobrý příklad, který ukazuje, že jesle mohou poskytnout vedle zajištění dozoru nad dítětem i přínos pro jeho rozvoj, uvádím zkušenost Česky Mirky Bendix-Beranové, která se za svým manželem přestěhovala do Dánska, a s tamním způsobem předškolní výchovy dětí má zkušenosti nejen jako matka, ale i jako učitelka v těchto zařízeních: *„Většina žen je v Dánsku na rodičovské dovolené půl roku až rok s tím, že od půl roku věku dítěte stát garantuje místo v instituci, ať už jsou to jesle nebo velice rozšířené mikrojesle, kde se maminka doma stará o dvě až tři další děti. Tyto mikrojesle provozuje obec, mají jednu vychovatelku, která má pod sebou přibližně pět vychovatelek, které se jednou týdně schází, a ona šéfová dohlíží na to, jak všechno funguje, navštěvuje ty matky-vychovatelky doma, má kontakt s rodiči. Tak si rodiče mohou být jisti, že nedají dítě k někomu, kdo se o ně neumí postarat. Nemusí to být vždy pedagogicky vzdělané ženy (protože většinou jsou to ženy), ale mají zajištěné pedagogické kurzy, semináře. Matky mohou na posledních pět týdnů rodičovské dovolené nastoupit na poloviční úvazek, tím*

⁸⁹ KERŠNEROVÁ, R. *Možnosti péče o děti předškolního věku v ČR*. [online]. © 26. 4. 2013 [cit. 2014-02-14]. Dostupné z: <http://www.rodiny.cz/component/content/article/47-nezarazene/2194-moznosti-pece-o-deti-preskolniho-veku-v-r#Jesla>

*se jim mateřská prodlouží na 10 týdnů a ony se pomalu zapojí do pracovního procesu. To, co za rok zmeškaly, se doučí, zjistí, co se stalo nového, je to výborná věc. A mají čas na to, aby svoje děti postupně zvykaly na školku či jesle. Náklady na toto zařízení hradí částečně stát, částečně rodiče – činí to asi 12 % běžného platu, asi 5 000 dánských korun.*⁹⁰

8.3.2 Mateřské školy

V současné době jsou v České republice z legislativního hlediska vymezeny tři typy mateřských škol. Jsou jimi:

- mateřské školy v režimu školského zákona;
- mateřské školy v režimu živnostenského zákona;
- a firemní mateřské školy.

Mateřské školy v režimu školského zákona

Do této oblasti patří dva typy mateřských škol. Prvním jsou mateřské školy zřizované státem (obcí, krajem, svazkem obcí) a v těchto typech zařízení je vzdělávání v posledním ročníku poskytováno bezúplatně. Druhým typem jsou mateřské školy „soukromé“, které se zřizují jako právnické osoby a mají různé formy, např. obecně prospěšné společnosti nebo obchodní společnosti podle obchodního zákoníku. Jejich hlavní výhodou je možnost získat část finančních prostředků od státu. Zároveň se však jedná o poměrně složitý postup vzniku takového subjektu včetně jeho zápisu do příslušných rejstříků a závazek dodržet vzdělávací programy vytvořené ministerstvem, které by měly garantovat přípravu pro budoucí přijetí na základní školu.⁹¹

Mateřské školy v režimu živnostenského zákona

Aktuálně platný živnostenský zákon udává dvě živnosti, které lze pro provoz zařízení péče o předškolní děti využít. Rozdíl mezi těmito dvěma živnostmi spočívá ve věku dětí, o které má být pečováno. Pokud jsou v zařízení pouze děti starší 3 let, jedná se

⁹⁰ JONÁŠOVÁ, K., P. FRÝDLOVÁ a L. SVOBODOVÁ. *Mateřská dovolená nebo rodičovský čas?* Praha: Gender Studies, 2012, s. 9-10

⁹¹ KERŠNEROVÁ, R. *Možnosti péče o děti předškolního věku v ČR.* [online]. © 26. 4. 2013 [cit. 2014-02-14]. Dostupné z: <http://www.rodiny.cz/component/content/article/47-nezarazene/2194-moznosti-pece-o-deti-preskolniho-veku-v-r#D%C4%9Btsk%C3%A1%20skupina>

o volnou živnost „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“, kdy provozovatel nemusí splnit žádné kvalifikační a odborné požadavky. V případě, kdy je v zařízení pečováno i o děti mladší 3 let, jde o vázanou živnost „Péče o dítě do 3 let věku v denním režimu“, kdy zákon ukládá okruh profesí pečovatelů, nikoli však třeba počet dětí na jednoho pečovatele. Zákon nevymezuje žádným způsobem obsah vzdělávacího programu, a tím pádem ani kvalitu poskytovaných služeb. Směrodatná je proto podrobná a vyvážená smlouva o poskytování služeb, kde jsou samotným zařízením stanoveny kvalitativní parametry, a kontrolování jejich naplnění je pak v kompetenci samotných rodičů. Zařízení podléhají pouze kontrole živnostenského úřadu (v rozsahu jeho pravomocí) a případně hygienikům, hasičům, stavebnímu úřadu apod.⁹²

Firemní mateřské školy

Firemní mateřské školy jsou specifické tím, že jsou určeny přednostně pro předškolní vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele. Mohou být zřízeny přímo v sídle zaměstnavatele, nebo na tzv. odloučeném pracovišti, anebo mohou fungovat v tzv. coworking centrech, o nichž podrobněji informuje kapitola věnovaná práci z domova. Tento typ zařízení může fungovat v režimu jak školského, tak i živnostenského zákona (viz předchozí možnosti).

V případě, že daná mateřská škola podléhá školskému zákonu, anebo je provozována na základě vázané živnosti „Péče o dítě do 3 let věku v denním režimu“, za dostačující odbornou kvalifikaci je považováno střední, vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání v těchto oborech: preprimární pedagogika, všeobecná sestra, zdravotnický asistent, ošetřovatel, porodní asistentka, zdravotnický záchranář, všeobecný sanitář, sociální pracovník, pracovník v sociálních službách a učitel mateřské školy; nebo osoby, které dosáhly středního vzdělání s maturitou a zároveň získaly doklad o dílčí kvalifikaci pro činnost chůvy.⁹³

⁹² PERMOVÁ T. et al. Soukromá a firemní školka od A do Z: jak založit a provozovat soukromé nebo firemní zařízení předškolní výchovy. Praha: Grada, 2013, s. 49-50

⁹³ Tamtéž, s. 45

V evropském kontextu je za ideál, co se týče provozování mateřských školek, považována Francie. Zařízení pečující o děti ve věku od tří let mají tradici již od konce 19. století a jsou součástí celého školského systému. Je poměrně velký rozdíl v tom, jak funguje česká a francouzská mateřská škola. U nás se program dětí skládá většinou z her, zatímco ve Francii se děti soustavně připravují na školu, učí se konkrétním dovednostem a rozvíjí je, je stanoveno, co se mají naučit. Učitelé v mateřských školách si zakládají na tom, že nejsou žádní hlídači dětí nebo vychovatelé, ale pedagogové, kteří pro tuto profesi dlouho studovali. Učitel, který má aprobaci pro první stupeň, ji má zároveň i pro mateřskou školu. Většina francouzských mateřských škol je zřizovaná státem.⁹⁴

⁹⁴ JONÁŠOVÁ, K., P. FRÝDLOVÁ a L. SVOBODOVÁ. *Mateřská dovolená nebo rodičovský čas?* Praha: Gender Studies, 2012, s. 35

9 VÝZKUM

Po zvažování, jakou část populace, vzhledem k tématu své diplomové práce, podrobím šetření, jsem se rozhodla pro ženy aktuálně čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou. Učinila jsem tak proto, že jsem měla možnost se na základě studia statistik přesvědčit, že právě ženy na MD/RD jsou jednou z nejvíce ohrožených skupin, co se týče nezaměstnanosti. Zároveň je to skupina, která je velmi otevřená možnosti využívání alternativních forem zaměstnávání⁹⁵ a představuje veliký potenciál pro trh práce. Výzkum je zaměřen i na péči o předškolní děti (institucionalizovanou i neinstitucionalizovanou).

9.1 Design výzkumu

V podkapitole věnované designu výzkumu podrobněji charakterizují postup, kterým jsme se rozhodla vyřešit výzkumnou otázku charakterizující výzkumný problém.

9.1.1 Název výzkumu

Vzhledem k předmětu zkoumání a vybrané cílové skupině, jsem výzkum nazvala *„Spokojenost žen na mateřské či rodičovské dovolené s možnostmi sladění rodinného a pracovního života na území hl. města Prahy“*.

9.1.2 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je *zjistit spokojenost žen čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou s možnostmi sladění rodinného a pracovního života na území hl. města Prahy*. Dílčími cíli, ze kterých se tento hlavní cíl skládá, jsou:

- Zjistit otevřenost respondentek možnostem alternativních pracovních úvazků.
- Zjistit okolnosti předškolní péče o děti respondentek.
- Porovnat názory respondentek na možnost čerpání rodičovské dovolené otcem.

⁹⁵ Na základě statistik provozovatelů serverů, nabízejících volná pracovní místa

9.1.3 Cílová skupina

Cílovou skupinou jsou ženy libovolného věku od 18 let a libovolného vzdělání, čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou a s bydlištěm na území hl. města Prahy. Podmínkou, aby se tyto ženy mohly zúčastnit výzkumu, bylo, aby v době před nástupem na mateřskou dovolenou nebyly osobou samostatně výdělečně činnou. Typy alternativních úvazků, kterými se v diplomové práci zabývám, jsou všechny pracovněprávním vztahem ošetřeným zákoníkem práce (a tím OSVČ není, proto je z výzkumného vzorku vyloučena).

Z hlediska kvantitativního vymezení cílové skupiny bylo mým cílem nashromáždit odpovědi od 100 respondentek, čehož se mi podařilo dosáhnout. Složení a charakteristiky respondentek strukturou odpovídají struktuře základního souboru, tudíž lze dotazníkové šetření prohlásit za reprezentativní.

9.1.4 Kontext výzkumu

Možnosti využívání alternativních pracovních úvazků (ve smyslu tzv. „pozitivní“ pracovní flexibility, viz kapitola 1) jsou v České republice velmi omezené. Aktuálně se řadíme na poslední příčky žebříčku jejich četnosti na trhu práce. Tento problém má mnoho příčin, nejzásadnější je pravděpodobně jeho legislativní úprava. Např. v Nizozemsku, kde je největší podíl zaměstnanců pracujících na zkrácený úvazek v EU, je zákonem dáno, že žena vracející se po MD/RD má na tento úvazek nárok.

V období, ve kterém byl výzkum prováděn (začátek roku 2014), dochází na politické scéně k velké diskusi ohledně inovací v oblasti předškolní péče. S nástupem nové vlády přichází ministři s návrhy různých opatření, jak reformovat stávající podmínky. Momentálně jsou nejaktuálnější tyto problémy:

- uzákonění práva každého dítěte ve věku od dvou let na místo v MŠ;
- uzákonění tzv. „dětských skupin“ (alternativa MŠ s nižšími požadavky na vzdělání personálu i na provoz).

Výzkum mimo jiné zjišťuje, zda by o tyto novinky v možnostech předškolní péče byl mezi respondentkami zájem (bez ohledu na to, do jaké míry je jejich zavedení reálné či pravděpodobné).

Dalším problémem, kterým se česká společnost aktuálně zabývá, jsou možnosti čerpání rodičovské dovolené muži. Letos je tomu třináct let, co mohou muži v České republice čerpat RD stejným způsobem jako ženy, se všemi právy a nároky s tím souvisejícími. Podle nejnovějších výzkumů této možnosti využívají zhruba 2 % mužů. Je to jedna z věcí, za kterou jsme kritizováni ze strany Evropské unie. Ve většině členských států, a zejména pak ve skandinávských zemích, je praxe otce na RD zcela běžná.

9.1.5 Metody, techniky a způsob realizace výzkumu

Výzkum byl realizován kvantitativní metodou za využití techniky anonymního dotazníkového šetření. Reprezentativní vzorek jsem shromažďovala s pomocí tazatelů v okruhu svých známých. Dotazník byl spolu s prosbou o jeho vyplnění vyvěšen na příslušných serverech a sociálních sítích, dále rozeslán vytipovaným respondentkám prostřednictvím e-mailu a zbývající počet potřebný k dosažení stanoveného počtu respondentek představovaly dotazníky vyplněné v papírové podobě.

9.2 Stanovení hypotéz

Účelem výzkumu je zodpovědět následující tři **výzkumné otázky**:

- Jsou respondentky ochotny předčasně ukončit MD/RD kvůli lákavé pracovní nabídce, jež by měla formu alternativního pracovního úvazku?
- Jsou respondentky spokojené se současným stavem institucionalizované péče o předškolní děti?
- Jak respondentky vnímají otce čerpajícího rodičovskou dovolenou?

Na základě těchto tří výzkumných otázek byly vytvořeny **tři hypotézy** – tvrzení, jejichž pravdivost se vyhodnocením výzkumu buď potvrdí, anebo vyvrátí.

9.2.1 Hypotéza č. 1

Pokud ženy obdrží zajímavou pracovní nabídku, která by měla formu alternativního pracovního úvazku, jsou ochotny předčasně ukončit MD/RD.

K potvrzení či vyvrácení této hypotézy slouží odpovědi na otázky č. 6 až 9 (nejvíce s tímto tvrzením koresponduje otázka č. 7).

9.2.2 Hypotéza č. 2

Představy respondentek o ideálním stavu institucionalizované péče o děti se shodují se skutečným stavem.

Tato hypotéza se vztahuje k otázkám č. 10 až 14. Respondentky se v této části dotazníku vyjadřují k fungování systému jeslí, mateřských škol a příslušné legislativy.

9.2.3 Hypotéza č. 3

Respondentky by uvítaly, kdyby byl institut rodičovské dovolené více využíván muži.

V poslední části dotazníku, tj. u otázek 15 až 17 reagují respondentky na předložený smyšlený příběh muže, který je na rodičovské dovolené, a volbou odpovědi vyjadřují, do jaké míry se s jeho pohledem na čerpání RD otcem ztotožňují.

9.3 Vyhodnocení výzkumu

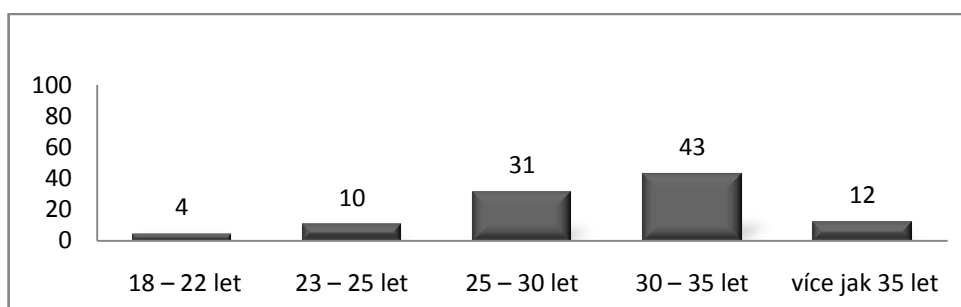
Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření je uskutečněno ve čtyřech fázích, které splývají se čtyřmi podskupinami otázek. S výjimkou první fáze, která pouze vyhodnocuje základní charakteristiky výzkumného vzorku, se všechny zaměřují na verifikaci příslušné hypotézy. Kompletní dotazník je umístěn v příloze.

Vzhledem k tomu, že počet respondentek je 100, absolutní čísla se při znázornění četností shodují s procentuálním vyjádřením.

9.3.1 Základní charakteristiky výzkumného vzorku

V této části jsou uvedeny demografické charakteristiky; věk, nejvyšší dosažené vzdělání a rodinný stav. Do základních charakteristik byly zařazeny ještě věk dítěte, se kterým respondentka čerpá mateřskou či rodičovskou dovolenou a doba, po kterou na MD/RD plánuje zůstat.

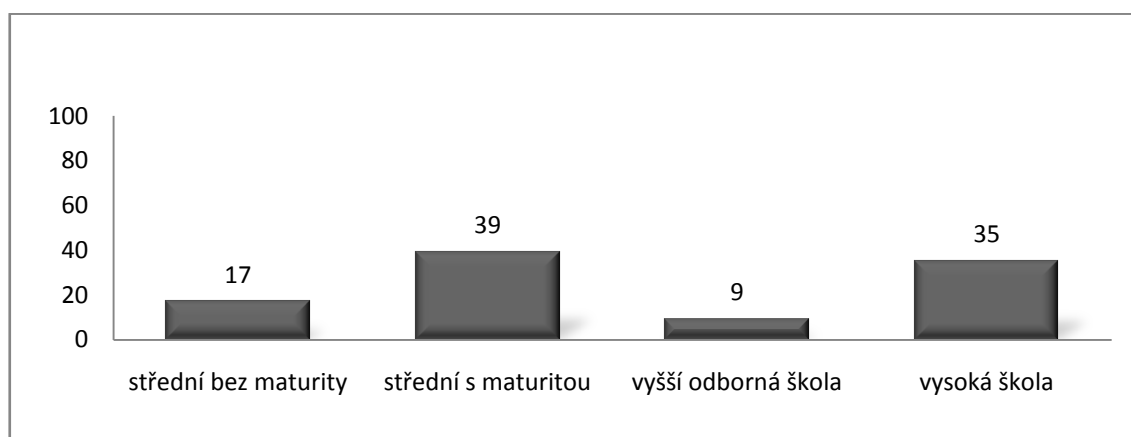
Graf 2: Věk respondentek



Zdroj: autorka práce, 2014

Nejpočetnější skupinou výzkumného vzorku jsou ženy spadající do věkové kategorie 30–35 let. Nejméně respondentek – a sice 4% – je ve věku 18–22 let.

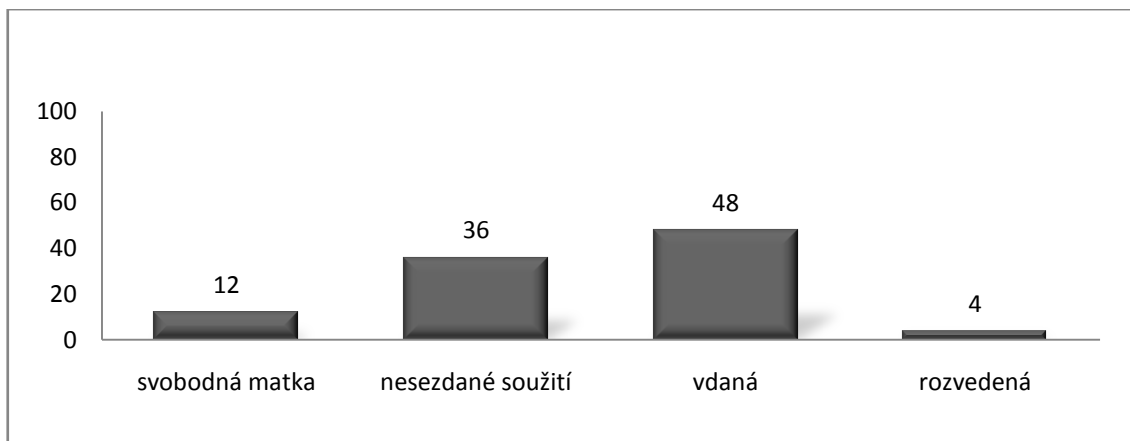
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentek



Zdroj: autorka práce, 2014

Jako nejvyšší dosažené vzdělání respondentky v největším počtu případů (39 %) uvedly střední školu s maturitou (varianta zahrnuje možnosti: střední odborné učiliště s maturitou, střední škola a gymnázium). Nejméně (9 %) je pak zastoupena vyšší odborná škola. Ani jedna respondentka nemá pouze základní vzdělání, proto tato možnost není v grafu vyobrazena.

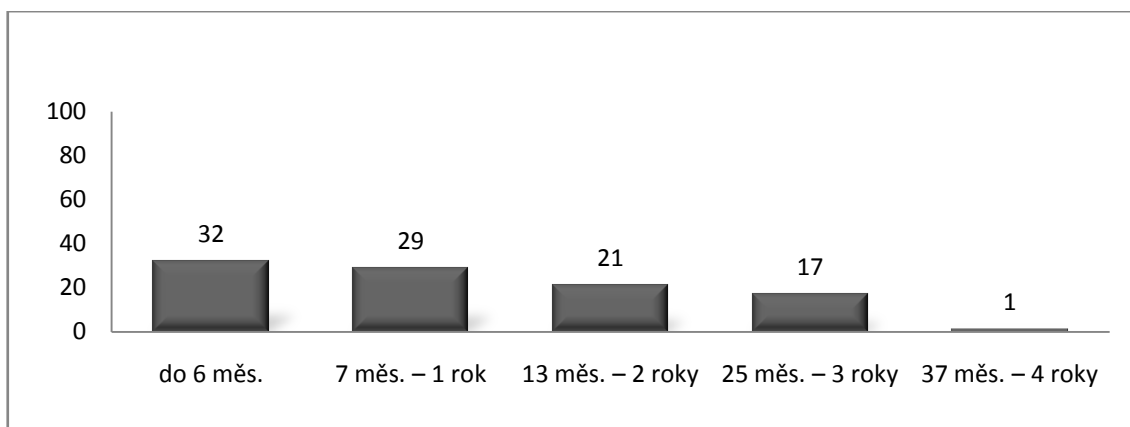
Graf 4: Rodinný stav respondentek



Zdroj: autorka práce, 2014

Téměř polovina (48 %) respondentek je vdaná a více jak třetina (36 %) žije s partnerem v nesezdaném soužití. Zbýlých 16 % respondentek je buď rozvedených anebo svobodné matky. Opět zůstala jedna možnost s nulovým zastoupením, a sice vdova.

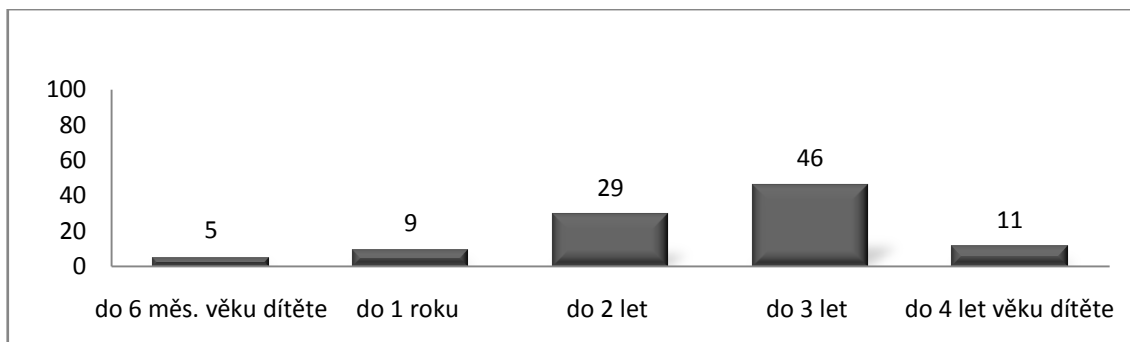
Graf 5: Věk dítěte, se kterým respondentka čerpá MD/RD



Zdroj: autorka práce, 2014

Nejpočetnější skupinou (32 %) jsou respondentky čerpající MD/RD s dítětem do šesti měsíců věku. Spolu se zvyšujícím věkem dětí je klesající tendence počtu respondentek pečujících o ně. Pouhá jedna respondentka (vyučená svobodná matka ve věku 25–30 let) uvedla, že čerpá RD s dítětem starším 3 let.

Graf 6: Plánovaná doba setrvání na MD/RD



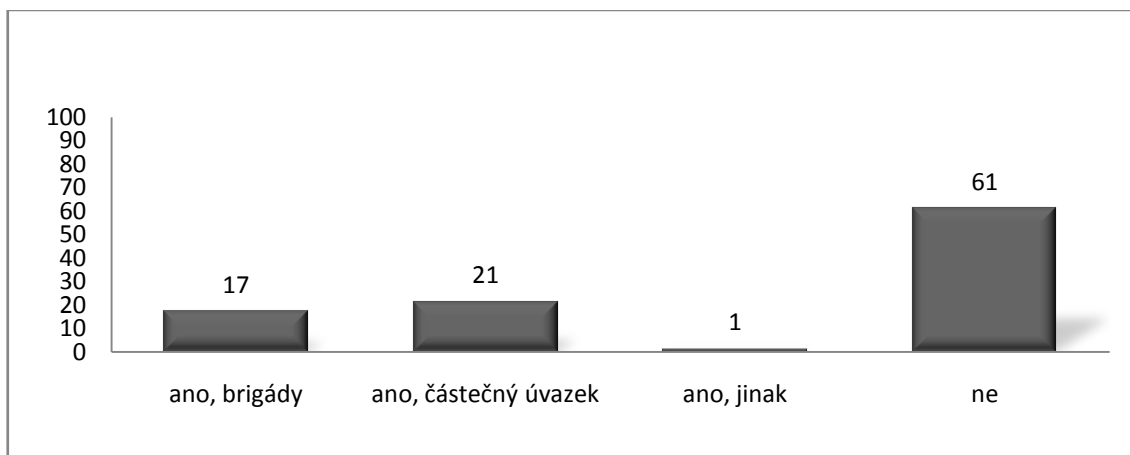
Zdroj: autorka práce, 2014

Způsob odpovědí na tuto otázku potvrdil moji domněnku, že největší procento (46) respondentek bude chtít čerpat „klasickou“ rodičovskou dovolenou do tří let věku dítěte. Překvapující je v poměru k ostatním možnostem fakt, že více jak desetina (11 %) respondentek plánuje zůstat na RD s dítětem až do čtyř let jeho věku

9.3.2 Verifikace hypotézy č. 1 (vyhodnocení otázek 6 až 9)

Vyhodnocení tohoto okruhu otázek (6 až 9) bude mít za následek potvrzení či vyvrácení hypotézy č. 1, která tvrdí, že „*Pokud ženy obdrží zajímavou pracovní nabídku, která by měla formu alternativního pracovního úvazku, jsou ochotny předčasně ukončit MD/RD*“. Respondentky se vyjadřují k otázkám jejich profese; např. zda si udržují kvalifikaci i během MD/RD a je-li tomu tak z nutnosti či ze zájmu.

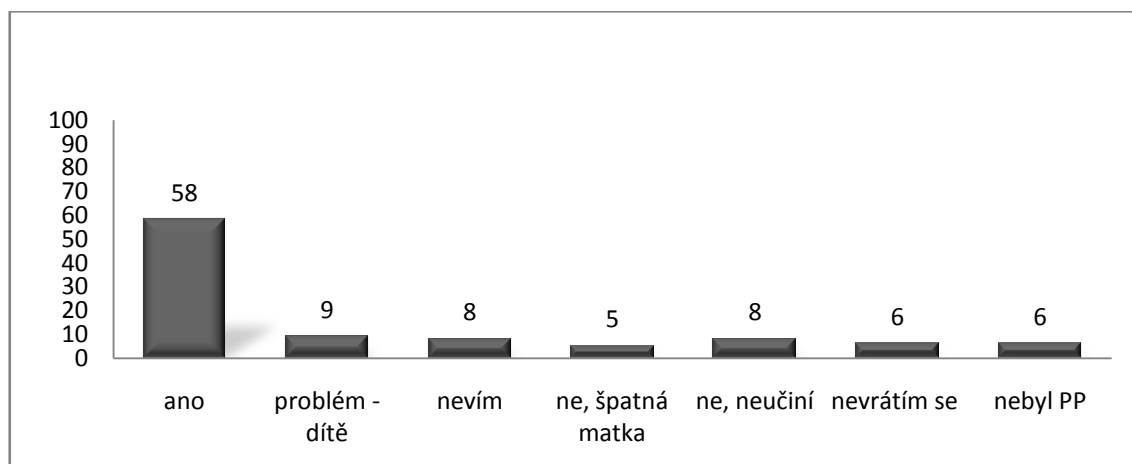
Graf 7: Přivýdělek respondentek během MD/RD



Zdroj: autorka práce, 2014

Největší zastoupení (61 %) má v tomto případě množina žen, které si žádným způsobem na MD/RD nepřivydělávají. Na částečný úvazek formou práce z domova za současného pobírání rodičovského příspěvku pro svého zaměstnavatele pracuje 21 % žen a brigádami si jich přivydělává 17 %. Možnost, že si přivydělává jiným způsobem, uvedla jedna žena (vdaná, SŠ s maturitou, ve věku 30–35 let). Tato respondentka uvedla, že po dobu čerpání MD se svojí kamarádkou založila e-shop nabízející oblečení pro děti z druhé ruky.

Graf 8: Preference alternativní pracovní úvazek vs. MD/RD

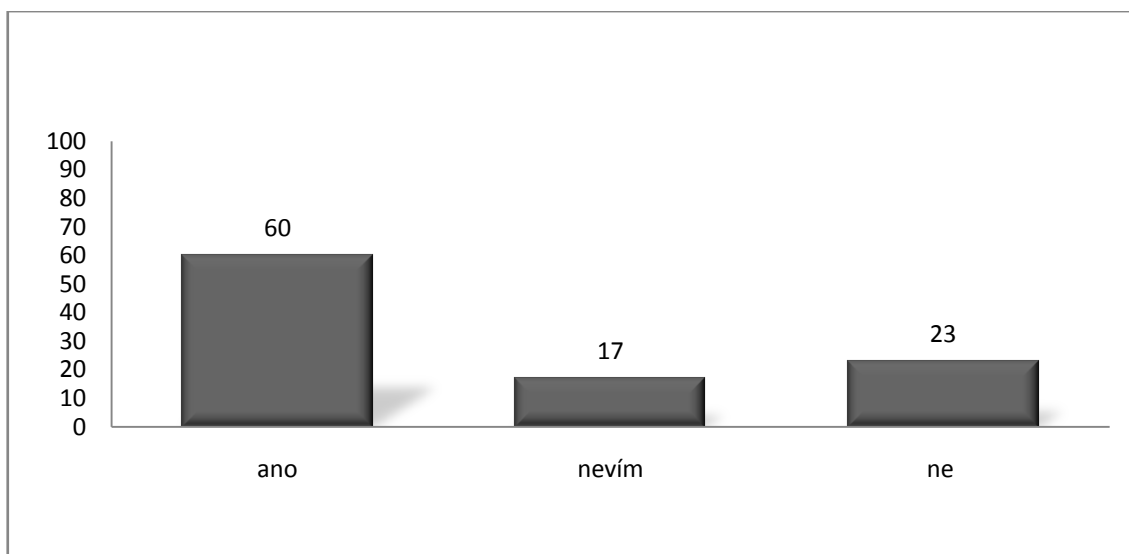


Zdroj: autorka práce, 2014

V této fázi výzkumu měly respondentky za úkol zodpovědět otázku: „*Přemýšlela jste o tom, že kdyby Vám zaměstnavatel učinil atraktivní nabídku práce alternativní formou úvazku (práce na částečný úvazek, pružná pracovní doba, sdílený úvazek apod.), tak byste ji přijala a ukončila MD/RD?*“

S velkým náskokem u respondentek zvítězila varianta „*ano, kdyby nabídka stála za to, nejspíš bych ji přijala*“ (58 %). Dalších 9 % respondentek by tuto nabídku také rádo přijalo, ale vidí problém v tom, že by neměly kam umístit dítě. Jedna dvacetina (5 %) respondentek by nabídku nepřijala, protože se obává, že by jí okolí mělo za špatnou matku. Že nabídka tohoto typu ze strany zaměstnavatele určitě nepřijde, si je jistých 8 % respondentek. Shodný počet matek (po 6 %) se buď nechce vůbec vracet k původnímu zaměstnavateli, anebo nebyl před nástupem na MD v pracovním poměru. A konečně zbývajících 8 % uvádí, že o této variantě nepřemýšlely.

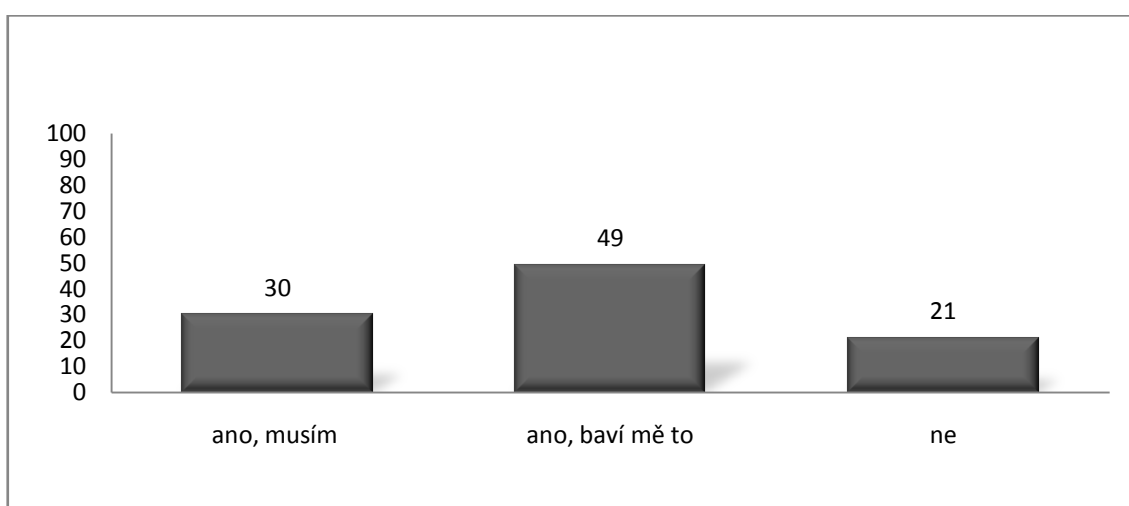
Graf 9: Míra udržitelnosti kvalifikace respondentek



Zdroj: autorka práce, 2014

Úkolem otázky č. 8 bylo zjistit, zda si respondentky myslí, že může jejich neúčast na trhu práce po dobu čerpání MD/RD ohrozit udržení jejich kvalifikace. Nejvíce, 60 % respondentek, uvedlo variantu *ano*, s tím, že jejich profese má dynamický charakter a neustále se něco mění. Nad problémem dále neuvažovalo 17 % respondentek a zbylých 23 % uvádí, že jejich profese nevyžaduje obnovování kvalifikace.

Graf 10: Zájem o aktuality z oblasti profese respondentek



Zdroj: autorka práce, 2014

Tato otázka obsahově úzce souvisí s otázkou předešlou a zjišťuje, zda se respondentky zajímají během čerpání MD/RD o dění a trendy související s jejich profesí (navštěvují

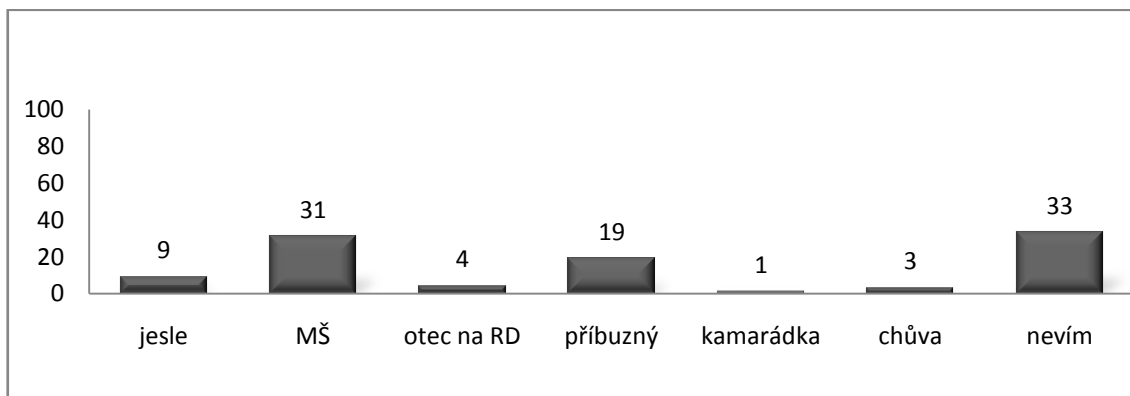
workshopy, čtou související literaturu, jsou v kontaktu s kolegy apod.). Příjemným zjištěním je, že téměř polovina (49 %) tak činí z toho důvodu, že je jejich práce baví a dělají to se zájmem. Necelá třetina (30 %) respondentek uvádí, že tak činí z nutnosti, aby neutrpěla jejich kvalifikace a zbytek (21 %) nemá na práci pomyšlení.

Na základě analýzy předešlých výsledků lze konstatovat, že **Hypotéza č. 1 – Pokud ženy obdrží zajímavou pracovní nabídku, která by měla formu alternativního pracovního úvazku, jsou ochotny předčasně ukončit MD/RD. – byla potvrzena.** Celých 67 % respondentek je nakloněno myšlence MD/RD předčasně ukončit. Devět procent z těchto celkových 67 však vyslovilo obavu, že by nemělo kam umístit své dítě. Tímto problémem se podrobněji zabývá následující fáze výzkumu.

9.3.3 Verifikace hypotézy č. 2 (vyhodnocení otázek 10 až 14)

Hypotéza č. 2 prezentuje tvrzení, že „*Představy respondentek o ideálním stavu institucionalizované péče o děti se shodují se skutečným stavem*“. K jejímu potvrzení či vyvrácení budou sloužit odpovědi týkající se možností respondentek využívat jesle a mateřské školy a názory na alternativní formy institucionalizované péče o děti.

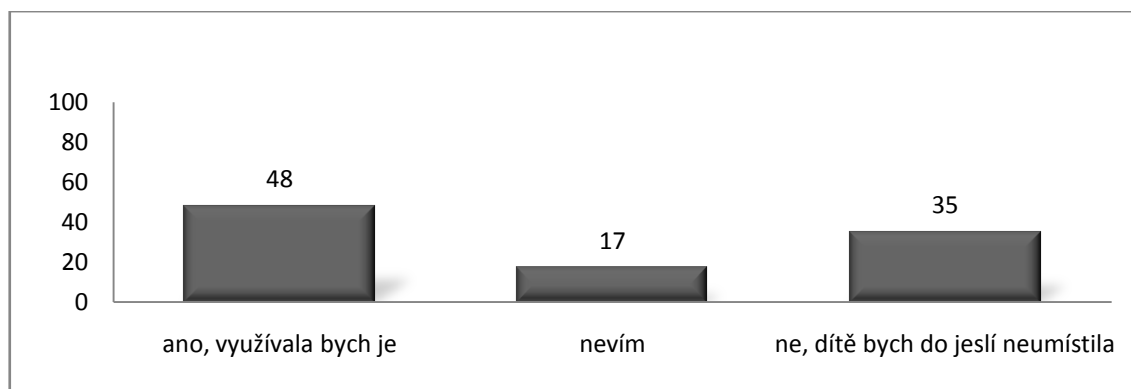
Graf 11: Způsob hlídání dítěte po ukončení MD/RD respondentky



Zdroj: autorka práce, 2014

Nejvyužívanější variantou odpovědi (33 %) u otázky zjišťující hlídání dítěte respondentky po skončení MD/RD, bylo „*zatím nevím*“. O dvě procenta méně (31) respondentek má již rozmyšleno, že dítě umístí do mateřské školy. Čtyři procenta respondentek uvedla, že péči o dítě prostřednictvím čerpání rodičovské dovolené převezme otec, případně se budou na RD střídat.

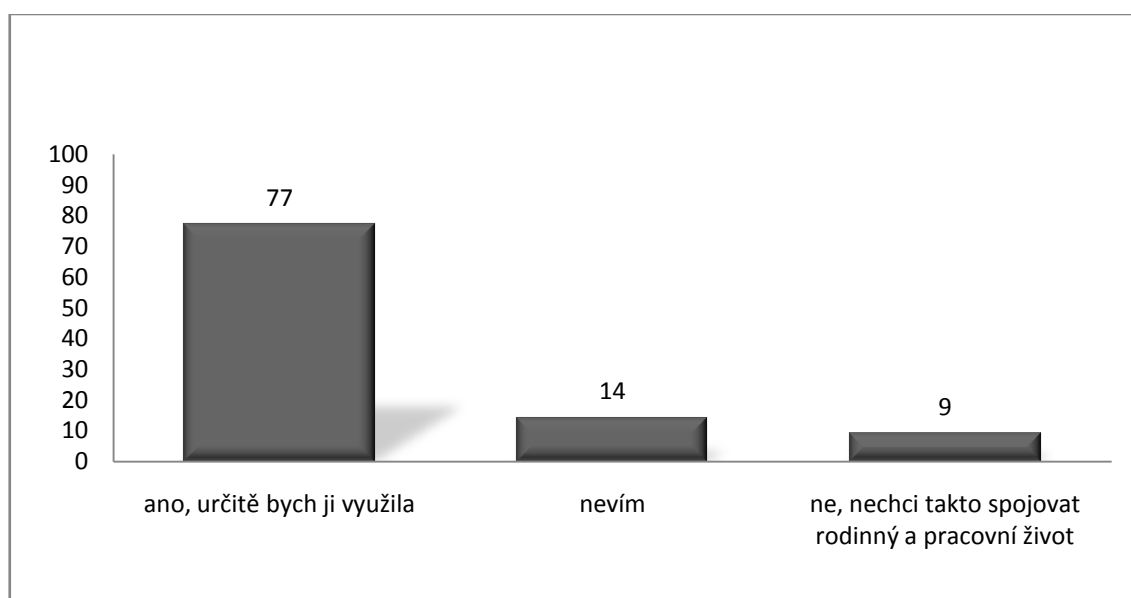
Graf 12: (Ne)souhlas respondentek s rozšiřováním počtu jeslí



Zdroj: autorka práce, 2014

Překvapivě vysoký počet respondentek, téměř polovina (48 %), by uvítala rozšíření počtu jeslí, s tím, že by jejich služeb využíval. Více jak třetina (35 %) matek je opačného názoru a dítě by do jeslí neumístila.

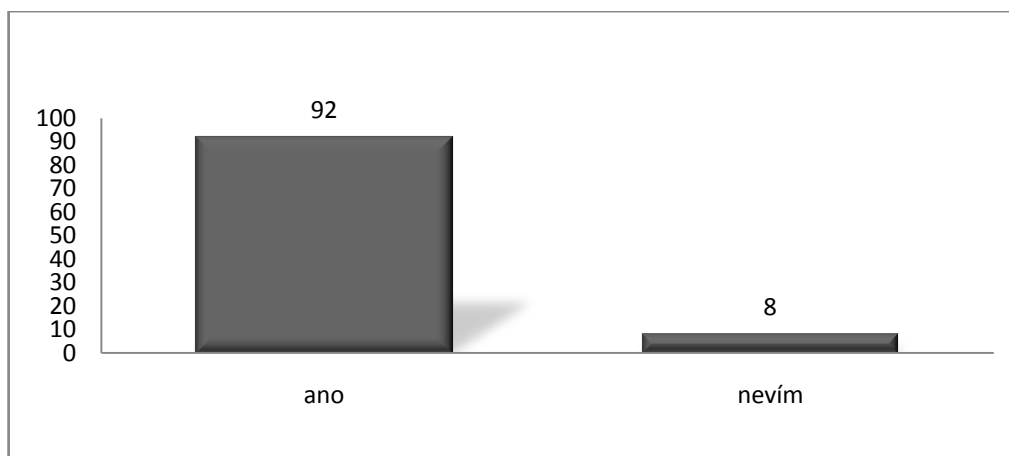
Graf 13: Postoj respondentek k firemním mateřským školám



Zdroj: autorka práce, 2014

Více jak tři čtvrtě (77 %) respondentek uvádí, že by velmi uvítaly zavedení institutu firemních školek u svého zaměstnavatele a určitě by ho využívaly. Devět procent matek vyjadřuje na druhou stranu nechuť tímto krokem spojovat rodinný a pracovní život.

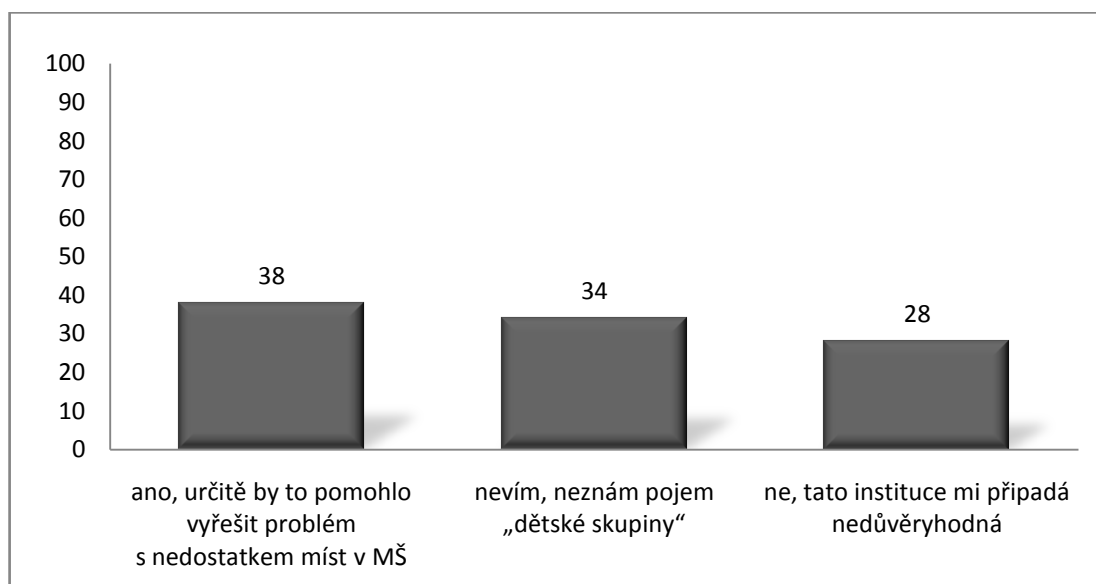
Graf 14: Názor respondentek na uzákonění práva dítěte na školku



Zdroj: autorka práce, 2014

Drtivá většina (92 %) dotazovaných žen souhlasí s tím, aby vešel v platnost zákon, který každému dítěti staršímu 2 let garantuje místo v mateřské škole. Nesouhlasně se nevyjádřila dokonce ani jedna respondentka a 8 % neví, co si má o tomto problému myslet.

Graf 15: Názor respondentek na vznik tzv. „dětských skupin“



Zdroj: autorka práce, 2014

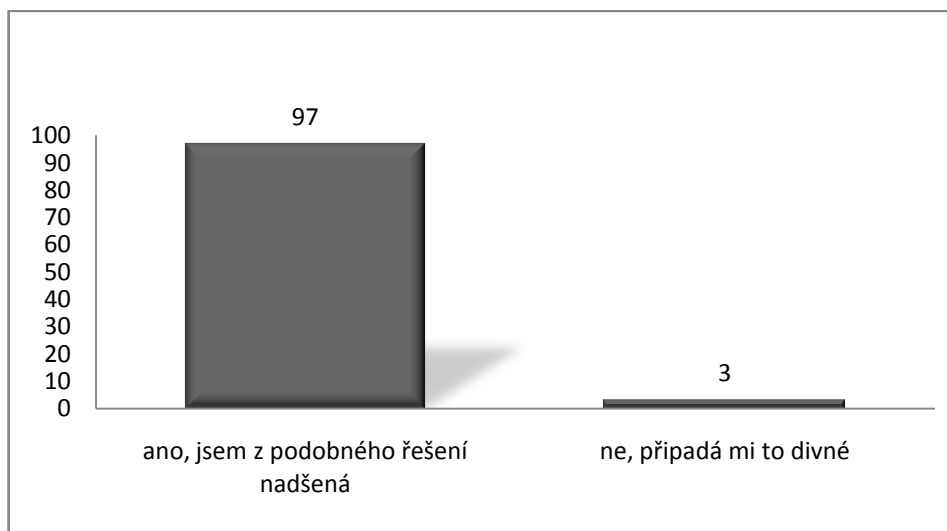
Dětské skupiny jsou institucí, jež představuje alternativu klasické mateřské školy a jsou zde nižší požadavky na vzdělání personálu i na její provoz. Matky se měly vyjádřit, zda podporují myšlenku vzniku této instituce a v případě této otázky jsou odpovědi poměrně vyrovnané, přesto většina (38 %) respondentek s ní souhlasí.

Ze složení odpovědí na předešlých 5 otázek vyplývá, že **Hypotéza č. 2 – Představy respondentek o ideálním stavu institucionalizované péče o děti se shodují se skutečným stavem. – byla vyvrácena.** U všech otázek, které zjišťovaly preference v hodnotách, většina respondentek označila za ideální možnost tu, která neodpovídá skutečnému stavu.

9.3.4 Verifikace hypotézy č. 3 (vyhodnocení otázek 15 až 17)

Poslední okruh otázek dotazníkového šetření reflektuje tvrzení, že „Respondentky by uvítaly, kdyby byl institut rodičovské dovolené více využíván muži“. Vzhledem k tomu, že je institut muže na RD velmi málo využíván, respondentky si umí jen stěží představit, jak takové nastavení funguje v praxi. Proto byl součástí dotazníku i smyšlený příběh otce na RD, ve kterém popisuje svoje důvody, proč RD čerpá, jak vypadá jeho běžný den s dcerou a myšlenky, v čem spatřuje výhody své RD. Na základě přečtení tohoto příběhu měly respondentky za úkol vyjádřit svůj názor na muže na RD a zda by si také přály využít tuto alternativu.

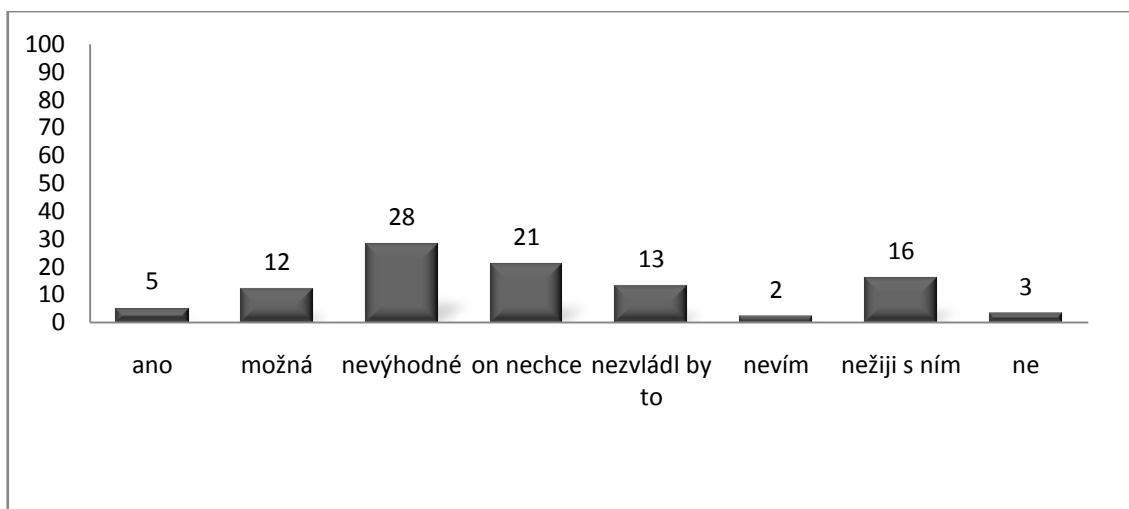
Graf 16: Názor respondentek na příběh pana Michala



Zdroj: autorka práce, 2014

Zatím největší shoda respondentek ve výzkumu. Kromě tří žen, kterým připadá představa muže čerpajícího RD divná, se všechny vyjádřily v tom smyslu, že se jim řešení situace tímto způsobem líbí. Žádná z respondentek nevyužila variantu odpovědi „nemám na to žádný názor“.

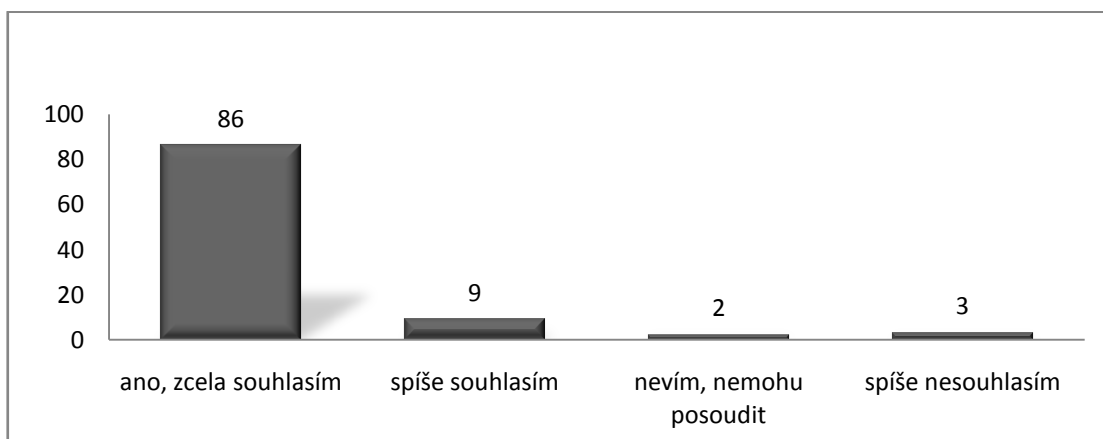
Graf 17: Osobní preference respondentek ohledně čerpání RD otcem



Zdroj: autorka práce, 2014

Prostřednictvím této otázky respondentky sdělují, zda by si na rodičovské dovolené přály být vystřídaný partnerem. Pět procent respondentek uvedlo, že se na rodičovské dovolené s partnerem prohodí, případně se budou střídat a 12 % nad tím uvažuje. Velkou část (62 %) představují ženy, které by se třeba rády s partnerem vystřídaly, ale brání tomu nějaký důvod (vzhledem k nepoměru příjmů by to bylo ekonomicky nevýhodné 28 %, partner by na to nepřistoupil 21%, partner by to nezvládl 13 %). Pak je tu část žen (16 %), kterým se sice myšlenka otce na RD líbí, ale s otcem svého dítěte netvoří pár, tudíž nad ní neuvažují. Zbývající 3 % jsou tytéž ženy, které se vyjádřily negativně i v předešlé otázce a ty se ztotožňují s názorem, že starat se o dítě je údělem ženy.

Graf 18: Názorová shoda respondentek s tvrzením pana Michala



Zdroj: autorka práce, 2014

Tvrzením pana Michala se v tomto případě rozumí názor, že si otec v případě čerpání RD vytvoří s dítětem kvalitnější vztah. Souhlasně se vyjádřilo 95 % respondentek. Opět nesouhlasí tři ženy z předešlých případů, avšak ve smyslu „zcela nesouhlasím“ se nevyslovila žádná z respondentek.

Ačkoli se projevilo několik protichůdných argumentů, nezbyvá než **Hypotézu č. 3 – Respondentky by uvítaly, kdyby byl institut rodičovské dovolené více využíván muži. – prohlásit za pravdivou.** Drtivá většina shledává možnost otce na RD za správnou. Nepříznivou informací však je, že ačkoli by si nadpoloviční většina žen přála se s partnerem na RD vystřídat, brání jí v tom nepřekonatelné překážky.

9.4 Shrnutí výsledků výzkumu a doporučení

Výzkum mimo jiné ukázal, že okolnosti práce formou alternativního úvazku u maminek malých dětí velmi úzce souvisí se sofistikovaností institucionální péče o předškolní děti. Lze tvrdit, že se fungování jednoho přímo odvíjí od efektivnosti druhého.

Jisté je, že pokud se nenavýší kapacita zařízení pro předškolní děti (jesle, mateřské školy, firemní školky, dětské skupiny), pak se jen stěží přeruší začarovaný kruh nezaměstnanosti, nemotivovanosti a nekvalifikovanosti, ve kterém se pohybují, dost často nedobrovolně, matky malých dětí

Na základě informací, které mi poskytl provedený výzkum, si dovoluji navrhnout pár opatření, která by mohla být nápomocná k řešení výše zmíněného problému:

- Více motivovat zaměstnavatele, aby vytvářeli pracovní místa v podobě alternativního typu úvazku, např. daňovým zvýhodněním.
- Stejným způsobem motivovat zaměstnavatele, aby nepřerušil kontakt se zaměstnankyní/zaměstnancem na MD/RD (konzultace, pozvání na workshopy a firemní akce, nabídka účastnit se školení apod.)
- Přijmout zákon umožňující vznik tzv. „dětských skupin“ (což je z mého pohledu reálnější a snáz proveditelné než uzákonění práva každého dítěte na školku)

- Vytvořit celonárodní osvětovou kampaň propagující využívání institutu RD muži, která by detabuizovala toto téma a vytvořila prostor pro diskusi. Mohla by být podpořena známými osobnostmi – muži – na RD.

ZÁVĚR

Výzkum, který představuje praktickou část diplomové práce, byl realizován s pomocí stovky respondentek, které se zúčastnily dotazníkového šetření. Požadavek na tyto ženy byl, aby aktuálně čerpaly mateřskou či rodičovskou dovolenou, před nástupem na ni nebyly osobou samostatně výdělečně činnou a měly bydliště v Praze. OSVČ byly z výzkumu vyloučeny, neboť jedním z důležitých předmětů zkoumání jsou alternativní pracovní úvazky, které naplňují povahu pracovně-právního vztahu, regulovaného zákoníkem práce (a těmi OSVČ nejsou, tudíž nebylo vhodné, aby se na výzkumu podílely). Záměr výběru cílové skupiny (= žen na MD/RD) je podrobněji vysvětlen již v úvodu práce a kritérium „bydliště na území hlavního města Prahy“ je stanoveno z důvodu snadnější proveditelnosti výzkumu a možnosti lépe aplikovat charakteristiky základního souboru na výzkumný vzorek.

Cílem dotazníkového šetření bylo verifikovat tři hypotézy vytvořené na podkladě výzkumných otázek v úvodu šetření. **Hypotéza č. 1**, tedy tvrzení že *„Pokud ženy obdrží zajímavou pracovní nabídku, která by měla formu alternativního pracovního úvazku, jsou ochotny předčasně ukončit MD/RD, se ukázala jako pravdivá.* Více než dvě třetiny respondentek vyjádřily souhlas s tím, že by se rády vrátily do práce pod příslibem atraktivní pracovní zkušenosti. Méně optimistický už je fakt, že 9 % respondentek z těchto celkových 67 % vyjádřilo obavu, že by nemělo kam umístit své dítě a tím pádem by bylo nuceno nabídku nepřijmout.

Hypotéza č. 2, která měla podobu tvrzení *„Představy respondentek o ideálním stavu institucionalizované péče o děti se shodují se skutečným stavem“*, **byla zcela vyvrácena.** Dokazuje to, že aktuální problémy zařízení pro předškolní děti se týkají drtivé většiny zainteresovaných. U všech otázek, které zjišťovaly preference v hodnotách, většina respondentek označila za ideální tu možnost, která neodpovídala reálnému stavu.

Poslední okruh otázek výzkumu zjišťoval názory respondentek na využití instituce rodičovské dovolené mužem. Měla se buď potvrdit, anebo vyvrátit **Hypotéza č. 3**, která stanovila, že *„Respondentky by uvítaly, kdyby byl institut rodičovské dovolené více využíván muži“*. Tato hypotéza **se sice potvrdila**, ale zároveň se ukázalo, že je velký

rozdíl mezi „chtít“ a „mít“. Velkou část souhlasných odpovědí podaly ženy, které ale vzápětí dodaly, že v jejich domácnosti by toto realizovat, vzhledem k nepřekonatelným překážkám, nešlo. Padla přitom odůvodnění typu: „vzhledem k nepochopitelnosti našich příjmů by to bylo ekonomicky nevýhodné“, „partner by na to nepřistoupil“ nebo „partner by to nezvládl“.

Speciálně poslední hypotéza by si zasloužila opětovné ověřování. Bude jistě zajímavé sledovat, jakým směrem se v této oblasti vyvíjí smýšlení nových generací rodičů.

Co se týká celkové bilance výzkumu, jehož hlavním cílem bylo *zjistit spokojenost žen čerpajících mateřskou či rodičovskou dovolenou s možnostmi sladění rodinného a pracovního života na území hl. města Prahy*, dílčí výsledky bohužel ukázaly, že respondentky nevnímají celkový stav jako ideální. Nejkritičtější se jeví stav institucí, jejichž úkolem je péče o děti předškolního věku, zejména pak kvantitativní stránka věci.

Nejen na případových studiích Češek, žijících ve vyspělých státech EU, kterými byl proložen text teoretické části práce, je znát, že v mnoha aspektech sladování rodinného a pracovního života máme ještě mnoho co dohánět.

Aby byl exkurz obohacen i o pohled z „druhé strany“, bylo by jistě v návaznosti na uskutečněný výzkum přínosné, kdyby bylo provedeno ještě šetření v řadách mužů – otců, které by zjišťovalo jejich postoj k čerpání rodičovské dovolené. Dost možná bychom se tak mohli dovědět skutečné důvody, proč je RD muži tak málo využívána.

Co se týká doporučení na závěr, praxe ukazuje, že se věci málokdy dávají do pohybu, bez donucení pod tíhou legislativy. Proto by jistě ke zlepšení současného stavu prospělo několik zákonných opatření, jako např. právo na možnost práce na zkrácený úvazek po ukončení MD/RD, jako je tomu v Nizozemí. Realisticky vzato, k takovým zvrátům v ČR s největší pravděpodobností ještě hodně dlouho nedorazí (jestli vůbec někdy). Přesto je dobré neztrácet víru v lepší časy a hledat pokrok i v malých krocích, které postupně napomáhají ke zlepšování aktuálního stavu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007 ISBN 978-80-247-1407-3.

BASLAROVÁ, I. *Práce z domova aneb V práci jako doma*. Praha: Gender Studies, 2011.

Částečný a sdílený úvazek jako odpověď na řešení nezaměstnanosti a sladění rodinného a pracovního života. Projekt Sociální integrace v Praze 12. Vydal Klub maminek Balónek, 2007.

DUDOVÁ, R., ed. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AVČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5

DUDOVÁ, R. et. al. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav AVČR, 2007. ISBN 978-80-7330-119-4.

FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladit rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-33-9

JONÁŠOVÁ, K., P. FRÝDLOVÁ a L. SVOBODOVÁ. *Mateřská dovolená nebo rodičovský čas?* Praha: Gender Studies, 2012. ISBN 978-80-86520-47-6

JUNOVÁ, B. *Čas pro změnu...k rovnováze práce a soukromí*. Projekt © 2013 PRÁCE NA DÁLKU.CZ, 2013.

KOMOROUSOVÁ, V., PERLOVÁ, K. *Sdílené úvazky a další alternativní formy zaměstnávání*. Vydala Síť mateřských center, 2008.

KŘÍŽKOVÁ, A. *Flexibilní pracovní úvazky a jejich potenciál pro kombinaci pracovního a rodinného života*. HR forum, 2009, č. 4. ISSN 1212-690X

KUNZ, V. *Společenská odpovědnost firem*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3983-0

MARTOCH, M. *Práce na dálku. Jak chytře zvýšit konkurenceschopnost organizace*. Projekt © 2013 PRÁCE NA DÁLKU.CZ, 2012.

PERMOVÁ, T. et. al. *Soukromá a firemní školka od A do Z: jak založit a provozovat soukromé nebo firemní zařízení předškolní výchovy*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4699-9.

RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3578-8

Změňte směr! Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: Skloubení rodinného a pracovního života. Projekt Vyrovnávání šancí žen a mužů v rozhodovacích pozicích a politice. Vydalo občanské sdružení Fórum 50 %, 2007.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

GOTTLIEB, B.H., E.K. KELLOWAY and E. BARHAM. *Flexible work arrangements*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd, 1998. ISBN 0-471-96228-7

Seznam použitých internetových zdrojů

Český statistický úřad. *Kulatý stůl: Sladování pracovního a rodinného života*. [online]. © 22. 5. 2012 [2014-02-10]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty_stul_sladovani_pracovniho_a_rodinneho_zivota20120522

EUROSTAT. *Osoby zaměstnané na částečný úvazek – celkem*. [online]. [cit. 2014-02-02]. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00159>

FIALOVÁ, E. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr po 1. 1. 2012*. [online]. [cit. 2014-02-07]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/dohody-o-pracich-konanych-mimo-pracovni-pomer-po-1-1-2012>

FORMÁNKOVÁ, L. et. al. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. [online]. [cit. 2014-01-05]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

KEŠNEROVÁ, R. *Možnosti péče o děti předškolního věku v ČR*. [online]. © 26. 4. 2013 [cit. 2014-02-14]. Dostupné z: <http://www.rodiny.cz/component/content/article/47-nezarazene/2194-moznosti-pecce-o-deti-preskolniho-veku-v-r#Jesla>

KONEČNÁ, J. *Dohoda o pracovní činnosti*. [online]. © 13. 1. 2014 [cit. 2014-02-08]. Dostupné z: <http://www.jakpodnikat.cz/dohoda-pracovni-cinnosti.php>

LUSTYKOVÁ, A. *Work-life balance je in*. [online]. © 26. 6. 2013 [cit. 2014-02-12]. Dostupné z: <http://www.svetbyznysu.cz/2013/06/work-life-balance-je-in/>

Mateřská. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/matrska-zamestnanec>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr*. [online]. [cit. 2014-02-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB027>

Nemocenské pojištění. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>

Porodné. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/porodne-zamestnanec>

Přídavek na dítě. [online]. © 5. 9. 2012 [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite

Rodičovská. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/rodicovska-otec-na-rodicovske-zamestnanec>

Státní sociální podpora. [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/cs/2>

Stlačený pracovní týden. [online]. © 2011 [cit. 2014-01-15]. Dostupné z:

<http://materskarodicovska.cz/cz/stlacený-pracovní-tyden-zamestnanec>

Seznam ostatních zdrojů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006.

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2919/262-2006.pdf>

SEZNAM GRAFŮ

Seznam grafů

Graf 1: Podíl mužů a žen pracujících na částečný úvazek v roce 2012 v procentech....	21
Graf 2: Věk respondentek.....	77
Graf 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentek.....	77
Graf 4: Rodinný stav respondentek.....	78
Graf 5: Věk dítěte, se kterým respondentka čerpá MD/RD.....	78
Graf 6: Plánovaná doba setrvání na MD/RD.....	79
Graf 7: Přivýdělek respondentek během MD/RD.....	79
Graf 8: Preference alternativní pracovní úvazek vs. MD/RD.....	80
Graf 9: Míra udržitelnosti kvalifikace respondentek.....	81
Graf 10: Zájem o aktuality z oblasti profese respondentek.....	81
Graf 11: Způsob hlídání dítěte po ukončení MD/RD respondentky.....	82
Graf 12: (Ne)souhlas respondentek s rozšiřováním počtu jeslí.....	83
Graf 13: Postoj respondentek k firemním mateřským školám.....	83
Graf 14: Názor respondentek na uzákonění práva dítěte na školku.....	84
Graf 15: Názor respondentek na vznik tzv. „dětských skupin“.....	84
Graf 16: Názor respondentek na příběh pana Michala.....	85
Graf 17: Osobní preference respondentek ohledně čerpání RD otcem.....	86
Graf 18: Názorová shoda respondentek s tvrzením pana Michala.....	86

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník pro ženy na MD/RD.....	I
---	---

PŘÍLOHY

Příloha A

DOTAZNÍK PRO ŽENY NA MD/RD

Lokace: hlavní město Praha

Vážené respondentky,

právě se Vám dostal do rukou **dotazník určený ženám na mateřské či rodičovské dovolené, které nebyly před čerpáním MD/RD osobou samostatně výdělečně činnou a s bydlištěm v Praze**. Výsledky tohoto šetření budou sloužit ke zpracování praktické části mé diplomové práce na téma „*Alternativní pracovní úvazky jako nástroj snižování nezaměstnanosti a prostředek sladění rodinného a pracovního života*“. Pokud splňujete tři výše uvedená kritéria, budu velmi ráda, když se mého výzkumu zúčastníte.

Tento dotazník je zcela anonymní a dobrovolný a výsledky budou zpracovány v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Pokud byste měly zájem znát celkové výsledky tohoto šetření, neváhejte mě prosím kontaktovat na e-mailové adrese stehlikova87@gmail.com, případně mi do dotazníku napište svůj kontakt.

Děkuji Vám za Váš čas věnovaný vyplnění dotazníku.

Zaškrtněte vždy jednu hodící se variantu.

1. Jaký je Váš věk?

- 18–22 let
- 23–25 let
- 25–30 let
- 30–35 let
- více jak 35 let

2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- základní
- střední bez maturity
- střední s maturitou
- vyšší odborná škola
- vysoká škola

3. Jaký je Váš rodinný stav?

- svobodná matka
- nesezdané soužití
- vdaná
- rozvedená
- vdova

4. Jaký je věk Vašeho dítěte, se kterým čerpáte MD/RD?

- do 6 měsíců
- 7 měsíců až 1 rok
- 13 měsíců až 2 roky
- 25 měsíců až 3 roky
- 37 měsíců až 4 roky

5. Jak dlouho plánujete s dítětem zůstat na mateřské/rodičovské dovolené?

- do 6 měsíců věku dítěte
- do 1 roku věku dítěte
- do 2 let věku dítěte
- do 3 let věku dítěte
- do 4 let věku dítěte

6. Přivyděláváte si nějakým způsobem na MD/RD?

- ano, formou jednorázových či krátkodobých brigád
- ano, pracuji pro svého zaměstnavatele z domova na částečný úvazek a současně pobírám rodičovský příspěvek
- ano, jiný způsob (napište jaký).....
- ne

7. Přemýšlela jste o tom, že kdyby Vám zaměstnavatel učinil atraktivní nabídku práce alternativní formou úvazku (práce na částečný úvazek, pružná pracovní doba, sdílený úvazek apod.), tak byste ji přijala a ukončila MD/RD?

- ano, kdyby nabídka stála za to, nejspíš bych ji přijala
- ano, ale pravděpodobně bych neměla kam umístit dítě
- nevím, nepřemýšlela jsem o tom
- ne, bojím se, že by mě okolí vnímalo jako špatnou matku
- ne, jsem si jistá, že taková nabídka nepřijde
- ne, nechci se vracet k původnímu zaměstnavateli
- ne, nebyla jsem před nástupem na MD v pracovním poměru

8. Myslíte si, že Vaše neúčast na trhu práce po dobu čerpání MD/RD může ohrozit udržení Vaší kvalifikace?

- ano, moje práce má dynamický charakter, neustále se něco mění
- nevím, nepřemýšlela jsem nad tím
- ne, moje profese nevyžaduje obnovování kvalifikace

9. Zajímáte se během čerpání MD/RD o dění a trendy související s Vaší profesí (navštěvujete workshopy, čtete související literaturu, jste v kontaktu s kolegy, aj.)?

- ano, musím sledovat nové trendy, aby neutrpěla moje kvalifikace
- ano, má práce mě baví, dělám to ze zájmu
- ne, na práci nemám pomyšlení

10. Po ukončení MD/RD, kdo se bude starat o Vaše dítě?

- jesle
- mateřská škola
- otec na RD; případně se na RD budeme střídat
- prarodič či jiný rodinný příslušník
- sousedka/kamarádka
- chůva
- zatím nevím

11. Uvítala byste rozšiřování počtu jeslí?

- ano, využívala bych jejich služeb
- nevím, neuvažovala jsem nad tím
- ne, dítě bych do jeslí neumístila

12. Uvítala byste, kdyby Váš zaměstnavatel poskytoval firemní školku?

- ano, určitě bych ji využila
- nevím, nepřemýšlela jsem o tom
- ne, nechci takto spojovat rodinný a pracovní život

13. Myslíte si, že by mělo být uzákoněno právo každého dítěte ve věku od 2 let na místo v mateřské škole?

- ano
- nevím
- ne

14. Podporujete myšlenku vzniku tzv. „dětských skupin“ (alternativa MŠ s nižšími požadavky na vzdělání personálu i na provoz)?

- ano, určitě by to pomohlo vyřešit problém s nedostatkem míst v MŠ
- nevím, neznám pojem „dětské skupiny“
- ne, tato instituce mi připadá nedůvěryhodná

Prostřednictvím Vašich odpovědí na následující skupinu otázek bych ráda zjistila Váš názor na fenomén otce na mateřské dovolené. Muži v České republice mohou čerpat RD stejným způsobem jako ženy (tj. se stejnými právy a nároky) již 13 let, přesto tak činí dle statistik pouhé jedno až dvě procenta z nich.

Přečtěte si, prosím, následující smyšlený (ne však nereálný) příběh pana Michala (33 let), profesí ekonoma, který v rámci čerpání RD pečuje o roční Aničku. Na základě svých dojmů pak prosím odpovězte na následující tři otázky.

„Na rodičovskou dovolenou jsem se rozhodl jít po dohodě se ženou. Ona není ten typ, který by se realizoval v domácnosti, má ráda svou práci a chtěla v ní pokračovat. Co se týče financí, příjmy u nás vychází zhruba nastejno, takže v rozhodování až tak velkou roli nehrály. O svou kariéru obavu nemám, myslím si, že mi nikam neuteče a pozitivně hodnotím i přístup mého zaměstnavatele, který mi odchod na rodičovskou dovolenou posvětil.

Náš běžný den vypadá tak, že vstáváme mezi sedmou a půl osmou. Po snídani žena odchází do práce, načež my si s dcerou hrajeme, pereme, uklízíme a vaříme oběd. Po poledním spánku vyrážíme ven, obvykle do jedné z mnoha kaváren přizpůsobených pro rodiče s dětmi anebo na hřiště. Zhruba v pět se vracíme domů, občas ještě nakoupíme, to už většinou společně se ženou. Kolem sedmé večeríme, vykoupeme dceru a dáme jí spát. Večer pak máme se ženou jenom pro sebe, většinou odpočíváme, ale pokud je potřeba, někdy i společně uklízíme.

Za velkou výhodu považuju to, že se o dceru dokážu postarat ve všech situacích. Nejen ji přebalit a dát do autosedačky, ale také jí uvařit, vybrat vhodné oblečení podle počasí nebo ji ve správný čas uložit ke spánku. Díky rodičovské dovolené se cítím mnohem sebejistěji, když mám být s dcerou sám, což ona taky určitě vycítí. Je dobře, že pro ni nebudu jen ten táta, který nosí domů peníze, a věřím, že si s ní vytvořím pevné pouto. Každý chlap by si měl určitě alespoň na chvíli vyzkoušet, co maminky prožívají, když jsou s dětmi doma. Slovo „dovolená“ není v případě rodičovské úplně na místě. Navíc pokud se rodiče na RD vystřídají, nehrozí jim z mého pohledu vzájemné odcizení, ke kterému může dojít, když má každý s příchodem dítěte najednou úplně odlišné zájmy.“

15. Líbí se Vám způsob, jakým pan Michal vyřešil se svojí ženou péči o dceru?

- ano, jsem z podobného řešení nadšená
- nemám na to žádný názor
- ne, připadá mi to divné

16. Přála byste si, aby Váš partner také využil institutu RD, případně byste se v péči o dítě střídali?

- ano, dohodli jsme se, že se vystřídáme
- ano, uvažujeme o tom
- ano, ale vzhledem k nepoměru našich příjmů by to bylo ekonomicky nevýhodné
- ano, ale partner by na to nepřistoupil
- možná ano, ale myslím si, že by to partner nezvládl
- nevím
- ne, nežiji s otcem dítěte
- ne, zastávám názor, že o dítě se má starat žena

17. Souhlasíte s panem Michalem, že si otec v případě využití RD vytvoří s dítětem kvalitnější vztah?

- ano, zcela souhlasím
- spíše souhlasím
- nevím, nemohu posoudit
- spíše nesouhlasím
- zcela nesouhlasím

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Jana Stehlíková

Obor: Andragogika

Forma studia: prezenční studium

Název práce: Alternativní pracovní úvazky jako nástroj snižování nezaměstnanosti a prostředek sladění rodinného a pracovního života

Rok: 2014

Počet stran textu: 82

Celkový počet stran příloh: 6

Počet titulů českých použitých zdrojů: 15

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 15

Počet ostatních zdrojů: 1

Vedoucí práce: RNDr. Ivana Škopková