

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014–2015

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Tereza Čechová

Možnosti sladování pracovního a rodinného života žen

Praha 2015

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Jindra Stříbrská Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2014 – 2015

BACHELOR THESIS

Tereza Čechová

Options for reconciling work and family life for women

Prague 2015

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Jindra Stříbrská Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská 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 10. března 2015

.....

Tereza Čechová

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí práce PhDr. Jindře Stříbrské Ph.D. za cenné rady a odborné vedení při psaní bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou sladování pracovního a rodinného života žen. Teoretická část shrnuje možnosti sladování práce a rodiny, diskriminaci či různé formy zaměstnávání. Poslední kapitola této části se zabývá předškolními zařízeními. Cílem navazující praktické části je zjistit názory zaměstnanců advokátní kanceláře na zřízení firemní školky.

Klíčová slova

Diskriminace, druhy zaměstnávání, firemní školka, práce, předškolní zařízení, proces sladování, rodina, sladování práce a rodiny, zaměstnanci.

Annotation

This bachelor thesis discusses of reconciling work and family life for woman. The theoretical part defines the issues women face with raising children and working discrimination in the workplace and various forms of employment. The last chapter of the theoretical portion deals with preschools. The practical part of the thesis focuses on the establishment of kindergarten within law firm for the children of corporate employees.

Keywords

Balance work and family, discrimination, employees, family, kindergarten within company, preschools facilities, process how to balancing work and family life discrimination, types of employment.

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	
1 VYMEZENÍ POJMŮ	10
2 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ A MOŽNOSTI SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA ŽEN.....	12
2.1	Možné překážky při slaďování pracovního a rodinného života..... 14
2.2	Péče o dítě v pracovní době 16
3 DISKRIMINACE NA PRACOVNÍM TRHU	22
3.1	Diskriminace v přístupu k zaměstnání..... 24
3.2	Diskriminace v odměňování 25
3.2.1	Výzkum Gender Studies, o.p.s..... 26
3.3	Mobbing..... 27
3.4	Bossing..... 27
3.5	Postup v případě diskriminace 28
4 FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	29
4.1	Formy zaměstnávání dle zákoníku práce 29
4.2	Flexibilní formy zaměstnávání 31
5 PŘEDŠKOLNÍ ZAŘÍZENÍ	34
5.1	Firemní předškolní zařízení 35
5.2	Druhy firemních předškolních zařízení 37
5.3	Realizace firemní školky 38
5.3.1	Živnostenský zákon vs. školský zákon 40
6 SHRNU TÍ	41

PRAKTICKÁ ČÁST

7	ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ.....	42
8	VÝZKUMNÝ PROBLÉM A CÍLE	43
8.1	Stanovené hypotézy	43
8.2	Vzorek respondentů a způsob sběru dat	44
8.3	Metodologie	44
9	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	45
9.1	Souhrn výsledků	57
9.2	Porovnání stanovených hypotéz	57
9.3	Doporučení.....	58
10	ROZHOVOR.....	60
10.1	Vyhodnocení rozhovoru.....	62
	ZÁVĚR	64
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	66
	SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	70
	Příloha A – Dotazník.....	I

ÚVOD

Téma bakalářské práce je možnosti sladování pracovního a rodinného života žen. **Cílem teoretické části bakalářské práce je shrnout problematiku sladování pracovního a rodinného života žen a identifikovat možnosti, jak skloubit pracovní i rodinný život,** neboť změny na trhu práce přinášejí nejen to, že denně musí lidé zvládnout skloubit práci i rodinu, ale ovlivňují i jejich dynamiku pracovního a soukromého života.

Cílem praktické části bakalářské práce je prostřednictvím dotazníkového šetření zjistit, zda by zaměstnanci advokátní kanceláře měli zájem o zřízení firemní školky. Tuto službu využívá v posledních letech mnoho velkých firem.

Bakalářská práce je rozdělena do deseti kapitol. První kapitola vymezuje základní pojmy, které se vztahují k tématu bakalářské práce. Druhá kapitola je zaměřena na možné překážky, které se mohou vyskytnout při snaze sladit práci a rodinu a na možnosti péče o dítě v době, kdy jsou rodiče v zaměstnání. Třetí kapitola popisuje častý problém na trhu práce a to diskriminaci. V této kapitole jsou uvedeny příklady diskriminace i možnosti, jak se tomuto problému bránit a na koho se v případě potřeby obrátit. Čtvrtá kapitola se zabývá formami zaměstnávání, které jsou také důležité pro usnadnění procesu sladování práce a rodiny. Jednou z možností, jak tento proces také ulehčit jsou předškolní zařízení, jimiž se zabývá pátá kapitola, která je stěžejní. V této kapitole jsou popsány druhy těchto zařízení včetně firemních předškolních zařízení, která se v současné době stávají moderními. Mezi nejčastěji zřizované patří firemní školky.

Na tyto kapitoly navazuje praktická část. Hlavním cílem této části je zjistit prostřednictvím dotazníkového šetření, zda by zaměstnanci advokátní kanceláře měli zájem o zřízení firemní školky, jak často by ji využívali a kolik dětí a v jakém věku by ji navštěvovalo. Praktickou část doplňuje rozhovor se zaměstnancem společnosti Seznam.cz, která pro své zaměstnance firemní školku již vybudovala. Tento rozhovor považuji za přínos, jelikož jeho kladné hodnocení firemní školky může motivovat ostatní firmy, aby o zřízení firemní školky či jiného předškolního zařízení uvažovali.

TEORETICKÁ ČÁST

1 VYMEZENÍ POJMŮ

První kapitola se věnuje vymezení základních pojmů, které se vztahují k tématu této bakalářské práce.

Gender

Pojem gender znamená rod a používá se k označení sociálních rozdílů mezi mužem a ženou. Gender vzniká během socializace člověka, kdy se jedinec učí být ženou či mužem. Gender formuje postoje, chování i dovednosti mužů i žen a utváří tím normy chování. Generové role se mění s časem a liší se dle národů. Nejsou přirozeným rozdílem, ale jsou dány vývojem sociálních vztahů ve společnosti.¹

Rodina

Rodina je nedílnou součástí společnosti, avšak každá vědní disciplína ji popisuje jinak. Sociologický slovník uvádí, že rodina je formou solidárního a dlouhodobého soužití osob, které jsou spojeny příbuzenstvím. Mezi další znaky rodiny patří sociokulturní podmínky, jako je bydlení, příbuzenská linie, produkce a konzumace statků. Základní funkcí rodiny je reprodukce a výchova.² K dalším funkcím rodiny patří funkce ekonomická, socializační či citová.³

Zaměstnání

Pojem zaměstnání popisuje činnost, prostřednictvím které si jedinec vydělává peníze na živobytí. Toto slovo je také chápáno jako určitá role ve světě práce. Pracovní vztah, který je uzavřen na základě pracovní smlouvy upravuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.).⁴

¹ KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 20. ISBN 978-80-7400-343-1

² JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001 s. 206. ISBN 80-7178-535-0.

³ KAČÍRKOVÁ, Zdena. *Rodina: Občanská nauka*. [online]. 2011 [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: http://www.szsmb.cz/admin/upload/sekce_materialy/RODINA.pdf

⁴ *ET LABORA: Povolání, zaměstnání, pracovní pozice nebo profese?* [online]. [cit. 2015-03-05].

Proces sladování

Role muže i ženy se od historie změnila, sejně jako se mění společnost i pracovní kultura. Rodinné vazby se vytrácí a lidé se zaměřují více na veřejný život než na péči o blízké. Termín proces sladování představuje snahu skloubit pracovní a rodinný život lidí i přesto, že obě sféry jsou součástí života. Proces sladování zahrnuje snahu skloubit jak zaměstnání, tak i rodinu, zájmy či přátele.⁵

Předškolní zařízení

V České republice se do předškolních zařízení řadí jesle a mateřské školy. Tato zařízení poskytují péči dětem a učí je osvojit si základní pravidla chování. Rozvíjejí jejich schopnosti a dovednosti. Dalším úkolem předškolních zařízení je vytvářet předpoklady pro budoucí vzdělávání dítěte.⁶

Dostupné z: <http://www.etlabora.cz/povolani-zamestnani-pracovni-pozice-profese/>

⁵ *Práce na dálku: Sladování - trable s názvy*. [online]. 2011 [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: <http://www.pracnadalku.cz/blog/sladowani-trable-s-nazvy>

⁶ *Předškolní péče v České republice a na Islandu*. [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z http://www.zzpraha4.cz/data_images/files/METODIKA%20DENN%C3%8D%20P%C3%89%C4%8CE%20O%20D%C4%9ATI%20V%20P%C5%98ED%C5%A0KOLN%C3%8DCH%20ZA%C5%98%C3%8DZEN%C3%8DCH.pdf

2 ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ A MOŽNOSTI SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA ŽEN

Druhá kapitola pojednává o lidských zdrojích, možných překážkách, které se mohou vyskytnout při snaze sladit práci a rodinu i o možnostech péče o dítě v době, kdy jsou rodiče v zaměstnání.

Lidé představují pro organizaci nejcennější zdroj a proto je řízení lidských zdrojů základem řízení celé organizace. Řízení lidských zdrojů se zaměřuje na rozvoj pracovníků a na využití jejich schopností a to bez ohledu na to, jedná-li se o pracovníka mužského či ženského pohlaví.

„Jakákoliv organizace může fungovat jen tehdy, podaří-li se jí shromáždit, propojit, uvést do pohybu a užívat

a) materiální zdroje (stroje a jiná zařízení, materiál, energie);

b) finanční zdroje;

c) informační zdroje potřebné k fungování a

d) lidské zdroje.“⁷

Rovné příležitosti na trhu práce jsou zajištěny ústavou a zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Stejně tak by měly být zajištěny i rovné příležitosti v oblasti slaďování pracovního a rodinného života žen a mužů, avšak pro ženy je mateřství stále jedna z překážek jak se rovnocenně zapojit do pracovního trhu.

Důvodem může být například:

- nedostatek flexibilních forem práce či částečných úvazků,

⁷ KOUBEK Josef. *Řízení lidských zdrojů-základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2001, s. 13. ISBN 80-7261-033-3.

- malá dostupnost zařízení, která poskytují péči o děti,
- rozdílnost v odměňování mužů a žen.

Rodina a práce jsou dvě hodnoty lidské společnosti, které je potřeba skloubit, neboť tyto dvě oblasti patří mezi priority mužů i žen. Dochází k tomu již od doby, kdy se tyto hodnoty od sebe oddělily. Nepřítomnost v domácnosti se již netýká jen mužů, ale i žen a to od chvíle, kdy se na pracovním trhu začaly objevovat i ženy. Neustálé změny a nové jevy, které se objevují na trhu práce, se odrážejí do rodinného života, jako například nezaměstnanost, různé formy zaměstnání či globalizace. Rodiny se musejí vyrovnávat se změnami ekonomickými, sociálními i pracovními.

I přesto, že ženy jsou dnes součástí pracovního trhu, rozdělení tradičního modelu rodiny přetrvává. Mužům je připisována odpovědnost za finanční zajištění rodiny, ale péče o rodinu a domácnost je stále na bedrech ženy, přestože se na finančním zajištění rodiny podílí také. Péče o rodinu je pro ženy z pracovního hlediska velkou nevýhodou a jejich uplatnění na trhu práce může být komplikované.

Je několik variant, jak se ženy pokouší skloubit rodinný i pracovní život:

- a) plánované rodičovství – v současné době se rodičovství posouvá na pozdější dobu a věk matek se zvyšuje,
- b) předškolní zařízení – jesle, mateřské školky,
- c) flexibilní formy zaměstnání – např.: flexibilní začátek pracovního dne.

Jsou ženy, kterým nevadí „pouze“ přivádět děti na svět a celé roky se o ně starat, jsou v této životní situaci šťastné a spokojené. Ale pro některé je skloubení práce a rodiny potřebou. U žen, které jsou aktivní, mají rády své zaměstnání, k tomu mnoho zálib a přátel, se nedá příliš očekávat, že na vše zapomenou a budou svůj čas věnovat pouze svému dítěti.

Časem začne ženě (matce) chybět společnost i její zájmy, a bude přemýšlet nad tím, jestli své potřeby či životní cíle nepodřizuje až příliš svému dítěti a rodině a může se objevit pocit nespokojenosti až frustrace, což je dnes častým problémem žen na mateřské či rodičovské dovolené.

Je několik důvodů proč se vrátit zpět do zaměstnání, jako například:

- potřeba seberealizace,
- finanční důvody,
- celodenní péče o dítě není uspokojivá,
- lákavá pracovní nabídka,
- obava ze ztráty znalostí v oboru,
- pocit nespokojenosti a neužitečnosti,
- práce je relax.⁸

Vztah mezi pracovním a rodinným životem je stále obtížnější, jelikož stoupají nároky firem na pracovní nasazení zaměstnanců, což je velmi komplikované právě pro ženy, které jsou „odpovědné“ za rodinnou sféru. Při sladování pracovního i rodinného života by měli pomáhat také zaměstnavatelé, kteří budou podporovat pracující rodiče a budou pro ně vytvářet příznivé podmínky nebo s nimi budou alespoň v kontaktu v době mateřské či rodičovské dovolené prostřednictvím různých školení, externí spolupráce, přístupu k intranetu společnosti či alespoň zasíláním informací o dění ve firmě. Jednou z variant, jak usnadnit rodičům skloubení práce a rodiny může být také vybudování firemního předškolního zařízení, které se postará o dítě v době, kdy jeho rodiče budou v zaměstnání.

2.1 Možné překážky při sladování pracovního a rodinného života

Nejčastější překážky:

- nedostatek flexibilních pracovních příležitostí,
- nedostatek levných a kvalitních služeb péče o děti,

⁸ *APERIO: Jak dobře skloubit rodinu a práci? Promyslete si svou situaci.* [online]. 2013 [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/484/jak-dobre-skloubit-rodinu-a-praci-promyslete-si-svou-situaci>

- neochota zaměstnavatele vyjít vstříc potřebám zaměstnance,
- stereotypní uvažování společnosti o roli matky/otce,
- malé zapojení partnera/partnerky do povinností s dětmi a domácností.⁹

Při snaze sladit zaměstnání a rodinu je potřeba se zabývat překážkami či možnými důsledky, které se mohou v tomto procesu vyskytnout. Ještě před založením rodiny by si měli budoucí rodiče umět odpovědět na několik otázek, které se budou týkat toho, jak si představují život s dítětem – jaká je finanční situace rodiny, kdo se postará o dítě, pokud se bude chtít žena vrátit do zaměstnání dříve než po mateřské či rodičovské dovolené, případně kdo vlastně na mateřské a následné rodičovské dovolené zůstane? Při snaze sladit práci a rodinu je především podstatná podpora v rodině. Partneři by si měli uvědomit možnosti jak navzájem vyhovět tomu druhému a domluvit si určitá pravidla vzájemné pomoci, jelikož očekávání matky i otce bývají rozdílná.

Dřívější nástup ženy po narození dítěte zpět do zaměstnání dnes není nic výjimečného. Nemusí to být ani z důvodu, že má žena zájem o budování vlastní kariéry, ale proto, že spousta žen se s ohledem na dnešní dobu do zaměstnání prostě vrátit musí, neboť je potřeba finanční zajištění rodiny. Péči o dítě a láska k němu je sice velmi důležitá, ale jídlo ani nájem nezaplatí. Okolí sice může silně kritizovat situaci, kdy se žena vrací brzy zpět do zaměstnání, ale je potřeba mít na paměti, že jsou také osamělé matky (nemusí to být z jejich vlastní vůle), rodiny, které potřebují dva příjmy či také rozvedené rodiny, kdy je dítě svěřeno do péče matce a výživné jednoduše na náklady potřeb dítěte nestačí nebo je otec vůbec nehradí.

I při návratu do zaměstnání je důležité odpovědět si několik otázek, které se této problematiky týkají - musí/chce se žena vrátit zpět do zaměstnání, kdo dítě pohlídá a kdo se o něj postará v případě nemoci? Dále je nutné si uvědomit, že po návratu do zaměstnání bude rodič (pravděpodobně žena) trávit doma mnohem méně času.

⁹ *Práce na dálku: Co znamená Work-life balance.* [online]. 2011 [cit. 2015-03-06]. Dostupné z: <http://www.pracnadalku.cz/blog/sladovani-trable-s-nazvy>

Některým matkám vyhovuje být ženou v domácnosti a při nutnosti skloubit práci a rodinu mohou mít pocit, že jsou pod tlakem. Důležité je také rozhodnout se, pokud si lze vybírat, pro vhodnou výši pracovního úvazku. Žena (matka) by si měla udělat představu o tom, jaké množství práce zvládne a domluvit se na tom se zaměstnavatelem. Vysoké nároky mohou být velmi stresující.¹⁰

Nemělo by se zapomínat také na podporu ze strany zaměstnavatelů, kteří by měli mít pochopení a brát ohled na pracující rodiče, snažit se jim vycházet vstříc a umožnit jim například flexibilní pracovní úvazky.

2.2 Péče o dítě v pracovní době

V okamžiku, kdy se žena rozhodne nastoupit zpět do zaměstnání, by si měla důkladně rozmyslet, kdo se o její dítě postará v době, kdy se ona postarat nemůže.

Otec na rodičovské dovolené

Jednou z možností, kdo poskytne dítěti péči, může být otec dítěte. V současné době se tato možnost stává celkem populární především v zahraničí, v České republice je na rodičovské dovolené kolem 1-2 % otců¹¹. Nízký počet otců na rodičovské dovolené je dán nejen tím, že muži mají vyšší finanční příjmy než ženy a dokážou tak lépe finančně zajistit rodinu, ale i tím, že naše společnost je konzervativní a otce na rodičovské dovolené příliš neuznává. Souhlas partnerovi, aby zůstal na rodičovské dovolené, by dalo pouze 24 % žen.¹² Otcové na rodičovské dovolené jsou převážně v rodině, kde je muž nezaměstnaný, pracuje na „volné noze“ nebo má žena vyšší příjmy než muž.

Výhody toho, když je otec na rodičovské dovolené:

- o dítě pečuje otec, tedy člen rodiny,

¹⁰ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ Michaela. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha Portál, 2009, s. 17. ISBN 978-80-7367-615-5.

¹¹ RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe*. 1. vyd. Praha: Grada PubliSihin, spol. s r.o., 2011, s. 29. ISBN 978-80-247-3578-8.

¹² MARKSOVÁ-TOMINOVÁ Michaela. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha Portál, 2009, s. 103. ISBN 978-80-7367-615-5

- hlubší vzat mezi dítětem a otcem,
- menší procento rozvodovosti.

Nevýhody toho, když je otec na rodičovské dovolené:

- špatná pověst matky,
- posměch okolí vůči otcům, kteří jsou na rodičovské dovolené,
- muž bude pravděpodobně pečovat jen o dítě, ne o domácnost.¹³

Prarodiče

Možnost, že se o dítě postarají prarodiče, je dnes už téměř vzácná. Neustále se prodlužuje věk odchodu do důchodu a tudíž ani prarodiče nemají čas věnovat se vnoučeti v době, kdy jsou jeho rodiče v zaměstnání.

Výhody péče, kterou poskytují prarodiče:

- o dítě pečuje někdo z rodiny,
- dítě zná prostředí domova svého či prarodičů,
- tato služba bude poskytnuta pravděpodobně zdarma.

Nevýhody péče, kterou poskytují prarodiče:

- nevyžádané komentáře a názory od prarodičů na výchovu dítěte,
- prarodiče budou pečovat i o jiné věci, než jen o dítě.¹⁴

Chůva

Další z možností, kdo se postará o dítě, když jsou rodiče v zaměstnání, je chůva. Ta dochází přímo domů, kde o dítě pečuje.

¹³ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ Michaela. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha Portál, 2009, s. 103. ISBN 978-80-7367-615-5.

¹⁴ Tamtéž, s. 109.

V České republice tato možnost zatím není využívána, jelikož se jedná o finančně nákladný způsob péče o dítě. V případě, že už se rodina rozhodne pro tuto službu, je dobré se obrátit na zkušenou a prověřenou agenturu.

Výhody péče, kterou poskytuje chůva:

- dítě zůstane ve známém prostředí,
- výběr chůvy je jen na rodičích,
- možnost jasně nastavit pravidla a podmínky,
- chůva se věnuje plně dítěti.

Nevýhody péče, kterou poskytuje chůva:

- o dítě pečuje cizí osoba,
- drahá záležitost,
- rodiče nemají dohled nad tím, co se doma děje.¹⁵

Mateřská centra

Mateřská centra budují matky na mateřské či rodičovské dovolené a podílejí se i na jejich samosprávě, organizují různé kurzy a kroužky nejen pro děti ale i ostatní matky. Mateřská centra nabízejí výměnu zkušeností a poradenství. Celodenní hlídání dítěte ale zatím neumožňují.

Výhody mateřského centra:

- dítě je stále v kontaktu s matkou,
- získání nových kontaktů a přátel,
- nové zkušenosti při zakládání centra.

¹⁵ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: -jak je skloubit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009, s. 111. ISBN 978-80-7367-615-5.

Nevýhody mateřského centra:

- není možné celodenního hlídání,
- matka nezíská čas na odpočinek.¹⁶

Jesle

Jesle jsou zařízením, které poskytuje péči dětem do tří let věku. V tomto zařízení se o děti starají dětské sestry. I přesto, že mnoho psychologů v České republice tvrdí, že jsou jesle pro dítě nevhodné, naopak zahraniční psychologové tvrdí, že je dobré dítě umístit do kolektivu brzy, neboť jesle mají dobrý vliv na zdravý vývoj dítěte. V současné době mohou jesle usnadnit rodičům problém s tím, kdo se o dítě postará v době, kdy oni budou v zaměstnání. Jesle dnes poskytují kvalitní péči a jejich úroveň stoupá.¹⁷

Výhody jeslí:

- sociální kontakt dítěte s vrstevníky,
- vzdělaný personál,
- příjemné prostředí.

Nevýhody jeslí:

- odloučení rodiče od dítěte,
- nevyhovující otevírací doba,
- problémy dítěte s adaptací.¹⁸

¹⁶ *Sít mateřských center: Co jsou mateřská centra.* [online]. 2009 [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.materska-centra.cz/sit-mc-v-cr/co-jsou-mc/>

¹⁷ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: jak je skloubit a nezbláznit se.* Praha: Portál, 2009, s. 115. ISBN 978-80-7367-615-5.

¹⁸ *Celostní medicína.cz: Dětské jesle - adaptace dítěte na nové prostředí.* [online]. 2012 [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.celostnimedicina.cz/detske-jesle-adaptace-ditete-na-nove-prostredi.htm>

Mateřská škola

Mateřská škola je zařízení, které stejně jako jesle, poskytuje péči dětem v předškolním věku. Děti jsou sem přijímány od tří let věku. I přesto, že v České republice je 3414¹⁹ mateřských škol, v mnoha regionech stále rodiče dětí v předškolním věku bojují s tím, že svého potomka nemají kam umístit z důvodu nedostatku volných míst ve státních školkách. Podrobněji viz kapitola 5.

Výhody mateřské školy:

- vzdělaný personál,
- sociální kontakt dítěte s vrstevníky,
- rozvoj dítěte.

Nevýhody mateřské školy:

- nevyhovující otevírací doba zařízení,
- problémy dítěte s adaptací,
- placená služba.²⁰

Firemní předškolní zařízení

Firemní předškolní zařízení se v České republice začínají pomalu rozrůstat. Několik větších firem tento bonus svým zaměstnancům již poskytuje. Je několik variant, jaký druh předškolního zařízení vybudovat. Tato služba je výhodná nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Podrobněji viz kapitola 5.

Výhody firemního zařízení:

- otevírací doba je přizpůsobená pracovní době,

¹⁹ *SeznamŠkol.eu: Mateřské školy*. [online]. [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.seznamskol.eu/typ/materska-skola/>

²⁰ PEMOVÁ, Terezie, PTÁČEK Radek. *Soukromá a firemní školka od A do Z: Jak založit a provozovat soukromé nebo firemní zařízení předškolní výchovy*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 16. ISBN 978-80-247-4699-9.

- rodič má dohled nad dítětem (např.: o polední pauze),
- možnost kontaktu rodiče s dítětem,
- sociální kontakt dítěte s vrstevníky.

Nevýhody firemního zařízení:

- dítě může vyžadovat přítomnost rodiče,
- firemní zařízení budují větší firmy,
- placená služba.²¹

²¹ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: -jak je skloubit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009, s. 123. ISBN 978-80-7367-615-5.

3 DISKRIMINACE NA PRACOVNÍM TRHU

Proces slad'ování práce a rodiny závisí i na atmosféře v zaměstnání. Muži i ženy se mohou v zaměstnání setkat s různými druhy diskriminace, mezi které patří například diskriminace v přístupu k zaměstnání, diskriminace v odměňování či dokonce mobbing nebo bossing. Protože je diskriminace na pracovním trhu považována za závažnou, je jí tato kapitola věnována.

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) stanovuje zásady pro rovné zacházení se všemi zaměstnanci, avšak segregace mužů i žen na pracovním trhu je zřejmá a to nejen kvůli tomu, že ženy jsou stále stavěny do pozice, kdy jsou odpovědny za péči o rodinu a domácnost.

Pracovní trh je dělen na práci „mužskou“ a „ženskou“, i přesto, že dnes není neobvyklé, když je žena zaměstnaná v oblasti, kterou dříve vykonávali výhradně muži (např. vedoucí funkce, politika) a naopak.

„Zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o:

- *pracovní podmínky*
- *odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty*
- *odbornou přípravu*
- *příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“²²*

Právě zaměstnavatelé se často nechávají ovlivnit zažitými stereotypy o vlastnostech mužů i žen. Tyto stereotypy však souvisejí se socializací a vzdělávacím systémem.

²² *Poradna: pro občanství, občanská a lidská práva.* [online]. [cit. 2014-12-19]. Dostupné z: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/>

Již od narození jsou jasně vidět rozdíly ve výchově chlapců a děvčat a jsou jim okamžité připisovány vlastnosti, které jsou typicky mužské (ctižádostivost, odvaha, racionálnost) a typické ženské (jemnost, pasivita, empatie), každý z nich si osvojuje jiné normy a hodnoty chování. Formálně jsou si muži i ženy na trhu práce rovní, ale skutečnost bývá jiná. Není tajemstvím, že ženy nedosahují takových pracovních úspěchů jako muži, že ženy nedostávají příliš odměny, nebo že jsou platově hodnoceny hůře než muži, i když se jedná o stejné pracovní zařazení. Největší platové rozdíly jsou zaznamenány u zaměstnanců ve středním věku.

„Někdy i samotným ženám trvá déle, než samy pochopí, že žena má na pracovním trhu stejná práva jako muž. Bát se uvést v životopisu do kolonky stav: vdaná, je špatně. Bát se odpovědět na otázku, kdy plánujete děti, je špatně. Smířit se s tím, že kolega na stejné pozici bere vyšší plat, protože nosí kalhoty a ne sukni, je špatně.“²³

Ženám bývá přisuzováno, že nemají takové ambice jako muži nebo že nejsou schopny plného pracovního nasazení, nejsou pokládány za plnohodnotnou pracovní sílu a jsou stále podceňovány. Naopak u mužů je to přesně obráceně, očekává se od nich, že budou ambiciózní a budou se dále hierarchicky posouvat ve své kariéře.

Zajímavé ovšem je, že právě ženy se daleko lépe přizpůsobují změnám na pracovním trhu než muži a jsou ochotné projít rekvalifikací či dokonce změnit profesi, jen aby uživily sebe a rodinu. Příčina platové nerovnosti u mužů a žen není pravděpodobně v rozdílné výkonnosti, ale v tom, že žena zastává ještě druhou práci a to domácnost. Není důvod, aby byly ženy omezovány a trpěly různé ústrky jen proto, že je po práci čeká ještě druhá domácí směna.²⁴

²³ Top Životopis: Diskriminace žen v zaměstnání: jak jí poznat a jak se efektivně bránit. [online]. [cit. 2014-12-26]. Dostupné z: <http://www.topzivotopis.cz/diskriminace-zen-v-zamestnani-jak-ji-poznat-a-jak-se-efektivne-branit/>

²⁴ HUSEROVÁ, Eva. *Jsi přece ženská...malý, lehce feministický rádce*. Praha: Grada Publishing, 1998, s. 51. ISBN 80-7169-690-0.

3.1 Diskriminace v přístupu k zaměstnání

„Za diskriminaci na trhu práce je považováno jakékoli

- *rozlišování*
- *vytlačení nebo*
- *dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jehož cílem je znemožnit nebo ohrozit stejné možnosti zaměstnanců nebo stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.*“²⁵

K jednání, které je diskriminující dochází nejčastěji v přístupu k zaměstnání. S protiprávním jednáním se můžeme setkat již v pracovním inzerátu, kde bývají nevhodně formulovány požadavky, jako například:

- hledáme mladého muže,
- do mladého kolektivu přijmeme,
- hledáme prodavačku.

Dále se můžeme s diskriminací setkat u přijímacího pohovoru, kde bývají především ženám často kladeny otázky, které jsou osobního charakteru a netýkají se pracovní pozice, na kterou se dotyčná hlásí.

Mohou to být například otázky typu:

- jste vdaná?
- kdy plánujete mít děti / kolik máte dětí?
- kdo bude hlídat děti, když onemocní?

Uchazeč o zaměstnání však není povinen odpovídat na nevhodné otázky, které se netýkají pracovní pozice a má dokonce možnost se obrátit na příslušný úřad práce, kdy může být zaměstnavateli uložena i pokuta.

²⁵ *DISKRIMINACE A PRÁVO*. Gender Studies, o.p.s., 2007, 56 s. ISBN 978-80-86520-20-9. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/download/diskriminace%20a%20pravo.pdf>

3.2 Diskriminace v odměňování

Tzv. „platová nerovnost“²⁶ v odměňování mužů a žen označuje rozdíl výše příjmů muže a rozdíl výše příjmu ženy. Tato problematika je často diskutovaným tématem a je jedním z projevů diskriminace.

V České republice tuto problematiku upravuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), který definuje určení mzdy či platu pro zaměstnance. Diskriminace v odměňování je podmíněna již zmiňovanými stereotypy a předsudky, které převládají v naší společnosti. Toto začíná již ve fázi, kdy se člověk připravuje na budoucí povolání, které je typicky ženské či typicky mužské.

„Ženy mají stejně dobrou nebo lepší kvalifikaci než muži, ale za své dovednosti stejně oceněny nejsou a jejich kariérní růst je pomalejší. V důsledku toho je mezi platy žen a mužů v EU průměrný rozdíl 16 %.“²⁷

Muži a ženy bývají často rozdílně finančně ohodnoceni, ačkoliv vykonávají stejnou či rovnocennou práci, což je považováno za přímou diskriminaci. Různá opatření, kdy mají muži na pracovišti více výhod než ženy, je také považováno za diskriminaci. Nicméně i přes to, že je diskriminace zakázána legislativou, stále se na pracovištích objevuje.

Muži i ženy vykonávají rozdílnou práci v různých oblastech, ale jelikož je na ženách, aby zvládaly nejen svou práci, ale dále i péči o domácnost a rodinu, pracují často na pozicích s nízkým finančním ohodnocením nebo i na zkrácený úvazek. Jejich kvalifikaci či dovednosti nejsou mnohdy tolik oceněny. Například fyzická práce, kterou vykonává muž (skladník) je lépe placena, než fyzická práce, kterou vykonává žena (pokladní).

²⁶ *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*. Lucemburk: Evropská unie, 2014, 28 s. ISBN 978-92-79-36088-6. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf

²⁷ *Spravedlnost: Rozdíly v platech mužů a žen*. [online]. [cit. 2014-12-27]. Dostupné z http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_cs.htm

Fakt, že si ženy vydělají méně peněz, než muži, ovlivňuje spolu s dalšími faktory i to, že bude v budoucnu ovlivněn i jejich nárok na penzi. Chudobou je tedy v důchodovém věku ohroženo více žen než mužů.²⁸

3.2.1 Výzkum Gender Studies, o.p.s.

Gender Studies, o.p.s. je nevládní neziskovou organizací, která se zabývá problematikou postavení mužů i žen ve společnosti. Shromažďuje, poskytuje a zpracovává informace, které se týkají genderové tematiky.²⁹

V roce 2009 byl proveden výzkum společností Ipsos-Tambor právě pro neziskovou organizaci Gender Studies, o.p.s. Výzkum na téma sladění osobního a pracovního života se zaměřil na matky dětí do 10 let. Z výzkumu vyplynulo, že nejvíce se s diskriminujícím chováním setkávají ženy u přijímacích pohovorů, a to až v 63 %, kdy jsou jim pokládány otázky ohledně rodiny a dětí. Kvůli dětem či těhotenství nezískalo 43 % žen práci, o kterou se ucházely. Dále z průzkumu vyplynulo, že matky s dětmi se cítí diskriminované při hledání zaměstnání nebo dokonce i v něm, jelikož zaměstnavatelé nemají pochopení pro jiný, než plný pracovní úvazek. S diskriminací na základě rodičovství se setkala 54 % dotazovaných žen.³⁰

Šetření potvrdilo, že by ženy měly zájem o flexibilní pracovní úvazek i o využití zařízení, které poskytují péči o dítě, nicméně zaměstnavatelé jim většinou nevyjdou vstříc. Pouze ve 23 % potvrdily ženy, že jim zaměstnavatel umožnil po návratu z mateřské či rodičovské dovolené pružnou pracovní dobu a v 10 % mohly matky kombinovat práci v kanceláři s prací z domova. Zájem o firemní školku či jiné předškolní firemní zařízení by uvítalo 6 z 10 dotazovaných žen. Důvod proč ženy během rodičovské dovolené nepracovaly, byl, že 53 % z nich nemělo jinou možnost hlídání dítěte.³¹

²⁸ *Rozdíly v platech mužů a žen.* [online]. 2014 [cit. 2014-12-27]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_cs.htm

²⁹ Gender Studies: Kdo jsme. [online]. 2009 [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>

³⁰ *Gender Studies, o.p.s. Jak jsou na tom v ČR zaměstnané matky pečující o malé dítě?* [online]. 2009 [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: <http://www.rovneprilezitosti.cz/oldweb/info.php?article=444>

³¹ Tamtéž.

3.3 Mobbing

„Jedná se o cílevědomé a dlouhodobé zejména psychické ubližování, které provádějí konkrétní osoby na pracovišti. Šikanování se projevuje pomluvami, zesměšňováním, ponižováním, přehlížením, zahanbováním, zastrásováním, ústrky, finanční újmou atd.“³²

Mobbing je druhem psychického teroru, který se objevuje mezi spolupracovníky, tedy mezi lidmi ve stejném postavení na stejném pracovišti. Jedná se o dlouhodobé a cílené napadání druhé osoby. Cílem mobbingu je co nejvíce poškodit druhou osobu a dosáhnout jejího propuštění ze zaměstnání. Jeho důsledky mohou být fatální.

Mezi nejčastější problémy patří ty psychické, kdy dochází k úzkostem, narušenému sebevědomí či k poruchám spánku. Dlouhodobé neřešení problému může vyústit až v deprese či sebevraždu. Tento psychický teror je potřeba řešit okamžitě, tedy obrátit se na nadřízenou osobu, personální oddělení či kolegu. Každý pracovník má povinnost oznámit šikanu na pracovišti.

3.4 Bossing

Bossing je druhem psychického teroru, kdy nadřízený šikanuje své podřízené zaměstnance na pracovišti. Vzhledem k postavení nadřízeného vůči podřízeným zaměstnancům, může být bossing velmi ničující. Bossing se projevuje například tím, že nadřízený vyhrožuje podřízenému ztrátou zaměstnání, brání podřízenému v přístupu k informacím, které potřebuje k výkonu své práce, nepovolí mu dovolenou atd. Dále se projevuje například častou kontrolou zaměstnance, hlídáním jeho příchodů a odchodů ze zaměstnání nebo přidělování nesmyslných úkolů.

Důvodem bossingu může být obava z konkurence, touha po moci či tlak shora. Důsledky tohoto jednání bývají podobné jako u mobbingu, mezi ty nejčastější patří pokles sebevědomí, snížení výkonnosti či pocit nejistoty a strachu.

³² MPSV: *Jak „přežít“ šikanu aneb mobbing na pracovišti.* [online]. [cit. 2014-12-28]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/5162>

3.5 Postup v případě diskriminace

Možností ochrany před diskriminací v zaměstnání je několik:

1. Vyjednáváním nebo podáním stížnosti nadřízenému

Nejdříve se diskriminační jednání řeší v rámci daného pracoviště, a to tak, že se o takovém jednání informuje nadřízený pracovník s žádostí o zajištění nápravy. Možností je obrátit se i na odborovou organizaci. Tato ochrana se využívá nejčastěji, v případě pochybení může poškozený zvolit jinou variantu možnosti ochrany.

2. Mediace

Mediace je další z možností, jak se bránit diskriminačnímu jednání. Jedná se o postup, kdy se sejde zaměstnanec, zaměstnavatel a tzv. mediátor, který se snaží situaci vyřešit k představám všech zúčastněných a zjišťuje důvody konfliktu. Výsledkem tohoto jednání je mediační dohoda, kde se stanoví vzájemné vztahy do budoucna, tato dohoda je závazná jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

3. Podáním podnětu na inspektorát práce

Jednou z možností, jak řešit diskriminaci je oznámení správnímu orgánu. Inspektorát práce má na starosti problematiku nerovného zacházení v pracovněprávním vztahu. Poškozený podá na inspektorát podnět ke kontrole. Inspektorát práce má místní příslušnost tam, kde je sídlo organizace (zaměstnavatele).

4. Soudní cestou

Nejméně využívanou možností, jak se bránit diskriminaci je soudní cestou. Tato možnost s sebou nese dlouhé a složité procesní úpravy. Celou situaci je vhodné předem řešit s advokátem.³³

³³ *Poradna: pro občanství, občanská a lidská práva.* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/>

4 FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ

Čtvrtá kapitola shrnuje formy zaměstnávání, jejichž volba je důležitá při snaze sladit pracovní a rodinný život.

Forma zaměstnání se odvíjí v organizaci podle toho, o jakou práci se jedná, jaký je její účel a délka. Pracovní poměr upravuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.).

Pracovní poměr vzniká na základě pracovní smlouvy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pracovní smlouva musí být písemná a musí obsahovat náležitosti, které ukládá zákoník práce. Pracovní poměr se uzavírá na dobu určitou či na dobu neurčitou. Pokud není ve smlouvě stanovena doba trvání pracovního poměru, platí, že byl uzavřen na dobu neurčitou. Jestliže doba trvání pracovního poměru byla ve smlouvě určena, je pracovní poměr uzavřen na dobu určitou. Mimo pracovní poměr lze uzavřít i dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr, a to dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti.

V dohodě o provedení práce nesmí rozsah práce přesáhnout 300 hodin za kalendářní rok, tato dohoda se uzavírá zpravidla na konkrétní a předem stanovený úkol. U dohody o pracovní činnosti nesmí rozsah práce překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Tato dohoda je sjednána na pravidelnou a opakující se činnost. Obě tyto dohody musí být písemné.³⁴

4.1 Formy zaměstnávání dle zákoníku práce

Zákoník práce upravuje tyto formy zaměstnání:

- pružná pracovní doba (§ 85 zákoník práce),

³⁴ NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012, s. 30. ISBN 978-80-247-4091-1.

- kratší pracovní doba (§ 80 zákoník práce),
- práce z domova = homeworking (§ 317 zákoník práce),
- práce na dálku = teleworking (§ 317 zákoník práce),
- konto pracovní doby (§ 86 zákoník práce),
- dohody o práci konané mimo pracovní poměr (§ 74 zákoník práce),
 - **DPP** - dohoda o provedení práce,
 - **DPČ** – dohoda o pracovní činnosti.

Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je typem pracovní směny, kdy si zaměstnanec sám zvolí začátek případně i konec pracovní doby. Volí si to však v rámci časového úseku, který stanoví zaměstnavatel. Dále je stanoven i časový úsek, po dobu kterého, musí být zaměstnanec na pracovišti. Pružnou pracovní dobu je možné vykonávat ve formě pružného pracovního dne, týdne či měsíce avšak celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.³⁵

Kratší pracovní doba

Kratší pracovní doba je založena na smluvním základě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci, se kterým byla sjednána kratší pracovní doba, náleží mzda či plat odpovídající sjednané délce pracovní doby. Zaměstnanec může například vykonávat práci 7 hodin denně pět dní v týdnu, jde tedy o kratší pracovní dobu. Tato forma zaměstnání je pokládána za výhodnou zvláště při snaze skloubit práci a rodinu.³⁶

Práce z domova

Práce z domova je taková práce, kterou zaměstnanec vykonává mimo pracoviště. Pracovat z domova je možné část týdne či celou stanovenou pracovní dobu. Zaměstnanec si pracovní dobu rozvrhuje sám.

³⁵ Česká republika. Úplné znění: Zákoník práce. In: 262/2006 Sb., Ostrava: Sagit, a.s., 2014, č. 985.

³⁶ GOGOVÁ, Radana, HŮRKA Petr a ÚLEHLOVÁ Helena. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. vyd. ANAG, 2012, s. 36. ISBN 978-80-7263-759-1.

Zaměstnavatel hradí náklady, které zaměstnanci vzniknou s tímto výkonem práce (software, energie, poplatky za telefon a internet atd.). Práce z domova může být na jednu stranu pro zaměstnance výhodná, na druhou stranu zaměstnanec ztrácí sociální kontakt a může se stát, že jeho pracovní doba nebude v domácnosti respektována. Z průzkum Gender Studies však vyplynulo, že o práci z domova by mělo zájem až 46 % žen na mateřské dovolené.³⁷

Práce na dálku

Práce na dálku je také formou zaměstnání, kdy zaměstnanec pracuje mimo pracoviště. Jedná se o telekomunikační kontakt zaměstnance se zaměstnavatelem, neboť zaměstnanec pracuje v terénu. Zaměstnanec si rozvrhne sám začátek i konec pracovní doby. Zaměstnavatel může zaměstnanci stanovit, kdy danou práci vykonávat nemá (např.: v noci).³⁸

Konto pracovní doby

Konto pracovní doby je způsob, jak se rozvrhne pracovní doba. Zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci v rozsahu, v jakém potřebuje a délka pracovní doby se tak může v jednotlivých týdnech lišit. Toto zavádí kolektivní smlouva či vnitřní předpis u zaměstnavatele, kde nepůsobí odborová organizace.³⁹

Dohody o práci konané mimo pracovní poměr

Tyto dohody se uzavírají v případě práce malého rozsahu či dočasného charakteru.

4.2 Flexibilní formy zaměstnávání

„Při sladování soukromého a pracovního života hrají flexibilní pracovní úvazky důležitou roli. V podstatě jde o přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala

³⁷ *Jak jsou na tom v ČR zaměstnané matky pečující o malé dítě?* [online]. 2009 [cit. 2015-02-01]. Dostupné z: <http://www.rovneprilezitosti.cz/oldweb/info.php?article=444>

³⁸ *MPSV: Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/5793>

³⁹ GOGOVÁ, Radana, HŮRKA Petr a ÚLEHLOVÁ Helena. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. vyd. ANAG, 2012, s. 36. ISBN 978-80-7263-759-1.

*zaměstnanci a zaměstnavateli. Existují různé metody flexibilní práce, přičemž jejich využití v praxi závisí na druhu vykonávané práce.*⁴⁰

Druhy flexibilního zaměstnávání:

- sdílení pracovního místa více zaměstnanci (tzv. **job-sharing**),
- stlačený pracovní týden,
- flexibilní začátek pracovního dne,
- apod.

Tyto druhy flexibilního zaměstnávání nejsou upraveny konkrétním ustanovením, ale u všech forem zaměstnávání je nutné zákoník práce dodržovat.

Job-sharing = sdílení pracovního místa více zaměstnanci

Tzv. job-sharing⁴¹ znamená v překladu sdílení pracovního místa a jedná se o moderní formu flexibilního zaměstnání. Sdílení pracovního místa více zaměstnanci ve skutečnosti znamená, že se podílí více pracovníků na jednom pracovním místě a vzájemně se střídají tak, aby pokryli celou pracovní dobu. Tuto formu ovšem zákoník práce neupravuje, a tak je na zaměstnavateli, jak bude vše organizovat.

Stlačený pracovní týden

Stlačený pracovní týden je další formou flexibilního zaměstnání. Jedná se o to, že pracovní dny jsou delší, ale rozděleny pouze do čtyř pracovních dní namísto pěti. Zaměstnanec tak získává jeden den volna navíc a může ho využít dle svých potřeb. Musí se však dodržovat základní pravidla rozvržení pracovní doby.⁴²

Flexibilní začátek pracovního dne

Flexibilní začátek pracovního dne je podobou pružné pracovní doby.

⁴⁰ MPSV: *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?* [online]. [cit. 2014-12-30]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/5793>

⁴¹ *Rozvoj kariéry: Slovník pojmů.* [online]. [cit. 2015-01-02]. Dostupné z <http://www.rozvoj.kariery.cz/poradna/slovník-pojmu/j/>

⁴² MPSV: *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?* [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/5793>

Zaměstnanci mají možnost určit si začátek pracovní doby podle svých potřeb. Tento čas pak mohou využít k vyřízení osobních záležitostí či rodičovských povinností.⁴³

I přesto, že většina českých zaměstnanců pracuje v organizacích, kde mají sjednanou pracovní smlouvu na dobu neurčitou a mají danou týdenní pracovní dobu, nemusí to každému vyhovovat. Lidé mají možnost zvolit si i zaměstnání, kde je flexibilní pracovní doba, což usnadňuje skloubení práce a rodiny.

⁴³ MPSV: *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?*[online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/5793>

5 PŘEDŠKOLNÍ ZAŘÍZENÍ

Pátá kapitola se zabývá předškolními zařízeními a pojednává o jejich významu. Člověk je tvor společenský a jeho nedělitelnou součástí je socializace – tedy kontakt s ostatními lidmi, osvojování norem, hodnot a způsobů chování. Rodiče dítěti sice poskytují zázemí a dávají mu prostor ke zdravému vývoji, ale ne všechny vývojové potřeby dítěte se naplní v rodině. Kritické období je právě předškolní věk (od 3 let do doby, než dítě nastoupí do školy), a proto je nutné právě v této etapě věnovat dítěti velkou péči a pozornost a to nejen v prostředí rodiny, ale i mimo ní.⁴⁴

Předškolní zařízení jsou taková zařízení, která poskytují vzdělávání dětem ve věku od 3 do 6-7 let. V České republice poskytují předškolní vzdělání mateřské školy. Dětem do tří let věku jsou určeny jesle, které ale nejsou součástí školské soustavy. Do března roku 2012 spadaly jesle do kompetence Ministerstva zdravotnictví jako zdravotnické zařízení. Od roku 2013 jsou jesle provozovány jako vázaná živnost.⁴⁵

Cílem předškolních zařízení je poskytnout dítěti předškolní vzdělávání (tj. osvojit si základní pravidla chování, rozvinout sociální dovednosti prostřednictvím her, komunikovat), poskytnout odbornou péči a zajistit aktivní rozvoj dítěte. Docházka dítěte do těchto zařízení sice není povinná, ale má pozitivní vliv na rozvoj a další životní etapy dítěte. Péče, kterou poskytují především mateřské školy je významným počátkem celoživotního procesu učení a vzdělávání.

⁴⁴ PEMOVÁ, Terezie, PTÁČEK Radek. *Soukromá a firemní školka od A do Z: Jak založit a provozovat soukromé nebo firemní zařízení předškolní výchovy*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 16. ISBN 978-80-247-4699-9.

⁴⁵ *Předškolní péče v České republice a na Islandu*. [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z http://www.zzpraha4.cz/data_images/files/METODIKA%20DENN%C3%8D%20P%C3%89%C4%8CE%20O%20D%C4%9ATI%20V%20P%C5%98ED%C5%A0KOLN%C3%8DCH%20ZA%C5%98%C3%8DZEN%C3%8DCH.pdf

Dítě se začíná seznamovat se sociálním světem, s tím, jak funguje zařízení, které navštěvuje a učí se dodržovat pravidla. Rodiče by si měli tyto výhody uvědomit a dát dítěti možnost navštěvovat předškolní zařízení.⁴⁶

Mateřské školy jsou dvojího druhu – speciální a běžné. Mateřské školy se dají dále rozdělit na soukromé a státní. Tento stupeň vzdělávání je řízen a organizován Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále MŠMT). Kvalitu vzdělávání, dodržování hygienických norem, kvalitu pedagogického sboru či kontrolu předpisů provádí Česká školní inspekce, což je orgán, který je podřízený MŠMT.⁴⁷

5.1 Firemní předškolní zařízení

Možnost skloubení rodinného a pracovního života je problematikou, kterou řeší dnes a denně rodiče dětí. Nejvíce aktuální je to však pro rodiče s dětmi předškolního věku, neboť pro mnoho rodin může být problémem umístění dítěte do předškolního zařízení, jelikož mateřské školy mají omezenou kapacitu. A tak může nastat komplikace při návratu do práce.

Předškolní firemní zařízení mohou zřizovat jak firmy, které zaměstnávají většinou ženy, tak i firmy, které mají zaměstnance v roli rodičů dítěte předškolního věku. Firemní předškolní zařízení je většinou umístěno přímo ve firmě nebo blízkém okolí. Počet dětí na jednoho kvalifikovaného zaměstnance je 6-8.⁴⁸

Mnoho firem se může nechat odradit složitostí této problematiky, protože je požadováno mnoho nároků na vybudování takového zařízení. Také se jedná o dlouhodobou investici firmy s pomalou návratností vložených nákladů.

⁴⁶ PEMOVÁ, Terezie, PTÁČEK Radek. *Soukromá a firemní školka od A do Z: Jak založit a provozovat soukromé nebo firemní zařízení předškolní výchovy*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 16. ISBN 978-80-247-4699-9.

⁴⁷ *Předškolní péče v České republice a na Islandu*. [online]. [cit. 2015-01-08]. Dostupné z http://www.zzpraha4.cz/data_images/files/METODIKA%20DENN%C3%8D%20P%C3%89%C4%8CE%20O%20D%C4%9ATI%20V%20P%C5%98ED%C5%A0KOLN%C3%8DCH%20ZA%C5%98%C3%8DZEN%C3%8DCH.pdf

⁴⁸ *Max-firemní-skolky.cz*. [online]. [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.max-firemni-skolky.cz/clanek/vyhody-firemni-skolky/>

Je velmi nutná a přesná analýza situace ve firmě s ohledem na strategii rozvoje lidských zdrojů, vhodné volby předškolního zařízení, přehled zaměstnanců, kteří mají dítě v předškolním věku či dítě teprve plánují.

Výhody firemního zařízení pro zaměstnance:

- snadnější návrat zaměstnance na trh práce,
- ulehčení možnosti jak skloubit pracovní a rodinný život,
- ušetření času při příchodu a odchodu z mateřské školy,
- pružná provozní doba daného zařízení,
- kontrola dítěte.

Výhody firemního zařízení pro zaměstnavatele:

- udržení kvalifikovaného zaměstnance,
- snížení nákladů na výběr nových zaměstnanců a jejich zaškolení,
- sociální zázemí pro zaměstnance,
- zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce,
- ztotožnění zaměstnance s firmou, pocit loajality a pochopení,
- zvýšení prestiže firmy,
- uplatnění rovných příležitostí na trhu práce pro zaměstnance.⁴⁹

Je důležité, aby si zaměstnavatelé uvědomili výhody firemních zařízení a využili této možnosti, informovali o ní své zaměstnance a snažili se nalézt řešení, jak takovéto zařízení vytvořit. Zaměstnavatelé by měli podpořit své zaměstnance ve snaze skloubit pracovní i rodinný život a mít na paměti, že firemní zařízení je budováno pro děti.

⁴⁹*Max-firemní-skolky.cz. Výhody firemní školky.* [online]. [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.max-firemní-skolky.cz/clanek/vyhody-firemní-skolky/>

Vynaložené náklady se vrátí dobrou pověstí firmy a hlavně spokojenými a věrnými zaměstnanci.

5.2 Druhy firemních předškolních zařízení

Firemní předškolní zařízení, která poskytují péči dětem v předškolním věku, jsou zřizována na základě živnostenského zákona a musejí splňovat požadované normy. Tato zařízení představují skvělou možnost, jak skloubit profesi s kvalitní péčí o dítě.

Firemní školka

- upravuje Zákon č. 561/2004 Sb. – školský zákon a vyhláška č. 410/2005 Sb. o hygienických požadavcích na prostory a provoz předškolních zařízení.

Dle návrhu novely školského zákona lze založit i "firemní třídu" v některé ze současných mateřských škol, což je výhodné zejména pro firmy, kterým se nevyplatí založení celé školky.

Firemní školka/třída má obdobnou náplň a cíle jako státní či soukromá školka. Podporuje rozvoj dítěte, poskytuje péči, výchovu i vzdělávání a učí ho osvojit si základní pravidla chování.

Dětská skupina

- návrh zákona se projednává v Parlamentu ČR.

Dětská skupina je typem sociální služby, kde je dítěti předškolního věku poskytnuta péče, výchova a hygienické návyky. Do dětské skupiny jsou zařazeny děti, které ještě nedosahují věku pro zahájení školní docházky.

Hlídací centra, denní centra, rodinné koutky

- upravuje Zákon č. 455/1991 Sb. – o živnostenském podnikání.

Hlídací i denní centra či rodinné koutky jsou určeny dětem nad 3 roky věku dítěte a zajišťují jejich výchovu a vzdělávání či pořádání zotavovacích akcí.

Přehled firem, které zřídili firemní předškolní zařízení:

- Firemní školka firmy Impact-Corti a.s.,
- Firemní školka firmy Linet,
- Firemní školka firmy Siemens,
- Firemní školka firmy UniCredit Bank,
- Firemní školka firmy Raiffeisenbank,
- Firemní školka firmy E.ON,
- Školka při Fakultní Thomayerově nemocnici,
- Firemní školka firmy Českomoravská stavební spořitelna a.s.,
- Firemní školka Ministerstva zahraničních věcí ČR,
- Firemní školka Seznam.cz.

5.3 Realizace firemní školky

V případě, že se firma rozhodne pro zřízení firemní mateřské školky, je nutné zajistit agendu spojenou s tímto zřízením, zmapovat situaci na trhu v daném místě, kde by měla být firemní školka vybudována a odpovědět si na několik důležitých otázek.

Jednou z hlavních otázek je, jakou roli bude hrát zaměstnavatel.

„Zaměstnavatel může hrát roli:

- 1. zprostředkovatele – zabezpečí volnou kapacitu v různých předškolních zařízeních,*
- 2. realizátora – zabezpečí vše potřebné pro zřízení a následný provoz předškolního zařízení,*
- 3. outsourcingového partnera – na základě outsourcingové spolupráce nalezne partnera, který, dle potřeb a zadání zadavatele, zabezpečí vše potřebné, anebo*

4. *franchisanta – v tomto případě se jedná o nejefektivnější model možné spolupráce*⁵⁰

Další důležitou otázkou je, jaké funkce bude předškolní zařízení plnit. Musí se předem stanovit režim s ohledem na věk dětí či jejich celkový počet. Tento režim by měl být upraven výchovně-vzdělávacím programem. Dále se musí stanovit provozní doba školky, která bude vyhovovat především rodičům dětí (zaměstnancům firmy), musejí se vymezit poskytované služby, které budou v zájmu rodičů (aktivity – sportovní, hudební, pohybové, výuka jazyků, stravování atd.) a především se musí zmapovat, co vlastně rodiče od takového zařízení očekávají. Samozřejmostí je také vybrat vhodné místo pro provozování zařízení, které bude nejen dopravně dostupné, ale také vzhledově přitažlivé.

Firemní školka musí splňovat přísné požadavky. Jsou stanoveny hygienické normy či normy na osvětlení, nároky na vybavení a ostatní technické normy, dále požadavky na personál, který musí také splňovat kritéria a na jehož reputaci se bude pravděpodobně stavět.⁵¹

Musí se dodržovat:

- zákon č. 563/2004 sb., o pedagogických pracovních,
- vyhláška č. 14/2005 sb., o předškolním vzdělávání,
- vyhláška č. 410/2005 sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých,
- vyhláška č. 137/2004 sb., o hygienických požadavcích na stravovací služby a o zásadách osobní a provozní hygieny příčinnostech epidemiologicky závažných.

⁵⁰ *Firemní školky: Investice do zřízení a provozu firemní školky se vyplatí.* [online]. [cit. 2015-01-05]. Dostupné z <http://www.jazykova-skolka.cz/firemni-skolky/>

⁵¹ PEMOVÁ, Terezie, PTÁČEK Radek. *Soukromá a firemní školka od A do Z: Jak založit a provozovat soukromé nebo firemní zařízení předškolní výchovy.* Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 53. ISBN 978-80-247-4699-9.

5.3.1 Živnostenský zákon vs. školský zákon

Záleží na rozhodnutí zřizovatele, zda chce firemní školku zřídit na základně živnostenského zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání či na základě školského zákona č. 561/2004 sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Zřízení firemní školky na základě živnostenského zákona nepodléhá školskému zákonu a podmínky na provoz nejsou tolik přísné. Vybudování firemní školky na základě školského zákona, kdy bude školka zapsána do registru škol, má jisté výhody především v tom, že zřizovatel může získat finanční prostředky od státu. Zároveň ale musí takové zařízení dodržovat vzdělávací programy, které stanovuje MŠMT. Registrace v síti MŠMT se doporučuje firmám až od počtu 35 dětí, jinak se to firmě z ekonomických důvodů nevyplatí.⁵²

Zřízení a provozování firemní školky je jednou z aktivit, která je podporována Evropskou unií formou grantů a dotací. To vše v rámci podpory rovného přístupu v zaměstnávání mužů i žen. Ovšem v případě žádosti o finanční příspěvek od Evropské unie musí být projekt na firemní školku podrobně zpracovaný, musí splňovat zákonné normy (hygienické, organizační, legislativní) a mít předem stanovený rozpočet. Výzvu k podání této žádosti vyhláší Magistrát hl. m. Prahy. Pro firmy, které nesídlí v Praze, vyhláší výzvu Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Cena firemní školky

Založení firemní školky není levnou záležitostí, zřizovací náklady mohou dosahovat až milionu korun, záleží však na předpokládaném počtu dětí. Příspěvek rodičů na firemní školku se pohybuje kolem 1500 Kč za měsíc.⁵³ Výši „školného“ si však stanovuje sama firma, která školku zřídila.

⁵² *Firemní školky: Cílem našich firemních školek jsou šťastné děti a spokojení rodiče.* [online]. [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: http://www.firemni-skolky.cz/218--uvodni_slovo

⁵³ *Max-firemní-skolky.cz.* [online]. [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.max-firemni-skolky.cz/clanek/vyhody-firemni-skolky/>

6 SHRnutí

Teoretická část této bakalářské práce se zabývá problematikou skloubení pracovního a rodinného života žen. Dále se bakalářská práce věnuje diskriminaci na pracovním trhu a poukazuje i na stále přetrvávající stereotypy, které jsou spojeny s mužskými i ženskými rolemi. Další kapitola bakalářské práce se zaměřuje na vznik pracovního poměru a formy zaměstnávání, zabývá se i flexibilními formami, neboť ty jsou dnes stále žádanější především ze strany zaměstnanců v souvislosti se sladováním pracovního a rodinného života. Poslední kapitola v teoretické části popisuje problematiku předškolních zařízení a snaží se upozornit na jejich důležitost. Dále se tato kapitola věnuje i firemním předškolním zařízením, která se stávají čím dál více populární především u větších firem.

Na teoretickou část navazuje část praktická, která se zabývá vybudováním firemní školky v advokátní kanceláři a prostřednictvím dotazníkového šetření zjišťuje názory zaměstnanců na zřízení firemní školky.

PRAKTICKÁ ČÁST

7 ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Sedmá kapitola popisuje advokátní kancelář, na kterou je zaměřeno výzkumné šetření.

Advokátní kancelář byla založena v roce 2000, zkušenými právníky. Sídlem této společnosti je Praha, přičemž další 3 pobočky má firma v Brně, Plzni a Ostravě. Za 15 let své existence se stala advokátní kancelář rychle se rozvíjející firmou na českém trhu.

Na základě znalostí českého práva a podnikatelského prostředí může advokátní kancelář nabídnout souhrnné právní služby ve všech oblastech, které se týkají rodinného, občanského, obchodního, finančního či majetkového práva. Společnost je tvořena kvalifikovanými a zkušenými advokáty, kteří působili v renomovaných firmách a svým klientům poskytují nadstandardní péči a to i v několika jazycích (např.: v českém, anglickém, německém či ruském).

Cílem této firmy je poskytovat služby klientům vždy podle jejich potřeb tak, aby jejich požadavky byly splněny a klienti byli spokojeni, neboť právě klienti jsou pro společnost prioritou.

Advokátní kancelář se všemi pobočkami včetně sídla v Praze má 476 zaměstnanců. V současné době firma zvažuje vybudování firemní školky v blízkosti sídla společnosti, tedy v Praze. Většina zaměstnanců má děti v předškolním věku a firma vidí ve zřízení firemní školky výhodu, neboť si chce udržet kvalifikované zaměstnance a usnadnit jim možnost, jak skloubit práci a rodinu. V případě, že se firemní školka osvědčí, bude firma uvažovat o zřízení podobné služby i v dalších městech, kde má pobočky.

8 VÝZKUMNÝ PROBLÉM A CÍLE

Osmá kapitola shrnuje výzkumný problém, jeho cíle, definuje předem stanovené hypotézy a vzorek respondentů včetně metodologie.

Cílem bakalářské práce je shrnout problematiku sladování pracovního a rodinného života žen a identifikovat možná opatření v této oblasti. Jednu z možností, jak usnadnit sladění pracovního a rodinného života je vytvoření firemního předškolního zařízení, které se postará o dítě v době, kdy jsou jeho rodiče v zaměstnání. Je to způsob, jak si firmy mohou udržet kvalitní a spokojené zaměstnance a vybudovat dobrou pověst na trhu práce.

Výzkumným problémem bakalářské práce je otázka sladování práce a rodiny s využitím služeb firemní školky v advokátní kanceláři. Cílem výzkumu je tedy zjistit prostřednictvím dotazníkového šetření, zda by zaměstnanci advokátní kanceláře měli zájem o zřízení firemní školky.

8.1 Stanovené hypotézy

Hypotéza je tvrzení, jehož platnost se pouze předpokládá a je formulována tak, aby bylo možné ji potvrdit nebo naopak vyvrátit.⁵⁴

Hypotéza č. 1

Většina respondentů souhlasí s tím, aby advokátní kancelář zřídila firemní školku.

Hypotéza č. 2

Převážná část respondentů by firemní školku využívala denně (pondělí až pátek).

Hypotéza č. 3

Většina respondentů je ochotna platit „školné“.

⁵⁴ SEDLÁKOVÁ, Renáta. *Výzkum médií: Nejužívanější metody a techniky*. Praha: Grada Publishing, 2014, s. 111. ISBN 978-80-247-3568-9.

8.2 Vzorek respondentů a způsob sběru dat

Dotazník byl předložen respondentům, jež představovali zaměstnanci advokátní kanceláře. V úvodu dotazníku byli respondenti seznámeni s jeho účelem. Dotazník obsahuje otázky, které se týkají názorů na firemní školku a její případné využití právě v advokátní kanceláři. Respondentů bylo celkem 85, jednalo se o zaměstnance z Prahy, kteří mají děti v předškolním věku. Převážnou část z nich tvořily ženy, zbytek muži. Dotazník byl zaměstnancům rozeslán prostřednictvím pracovního e-mailu. Sběr dat se uskutečnil v průběhu měsíce ledna 2015, dotazník byl vyplněn všemi respondenty.

8.3 Metodologie

Pro zpracování praktické části této bakalářské práce jsem zvolila kvantitativní výzkum technikou dotazníkového šetření, neboť se jeho pomocí dají zjistit a vyhodnotit nezbytné informace v relativně krátkém čase a zároveň oslovit mnoho respondentů najednou. Dotazník je tvořen 11 uzavřenými otázkami, u několika otázek bylo možné uvést i více odpovědí. Dotazník je přiložen v Příloze 1.

Po vyhodnocení dotazníku jsem porovnávala předem stanovené hypotézy s výsledky, které z dotazníkového šetření vplynuly. Výsledky dotazníkového šetření jsou dále zpracovány v tabulce i graficky, viz kapitola 9.

9 SHRNU TÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU

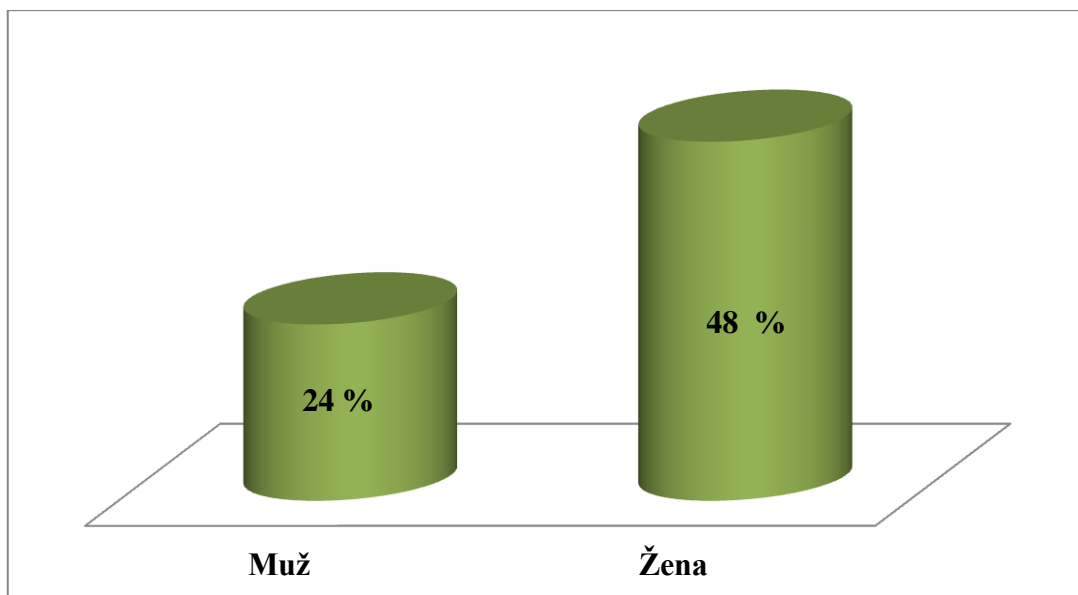
Výsledky dotazníkového šetření jsou zpracovány v tabulce i graficky. Jedná se o vyhodnocení jednotlivých otázek, které dotazník obsahoval.

Tabulka 1: Pohlaví respondentů

Pohlaví	Počet dotazovaných	Počet dotazovaných v %
Muž	28	24
Žena	57	48
Celkem dotazovaných: 85		

Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Graf 1: Pohlaví respondentů



Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Z výzkumu vyplynulo, že celkový počet dotazovaných tvořilo 24 % mužů a 48 % žen, což je vidět jak v tabulce, tak i v grafickém znázornění. Celkový počet respondentů byl 85 zaměstnanců advokátní kanceláře.

Otázka č. 1

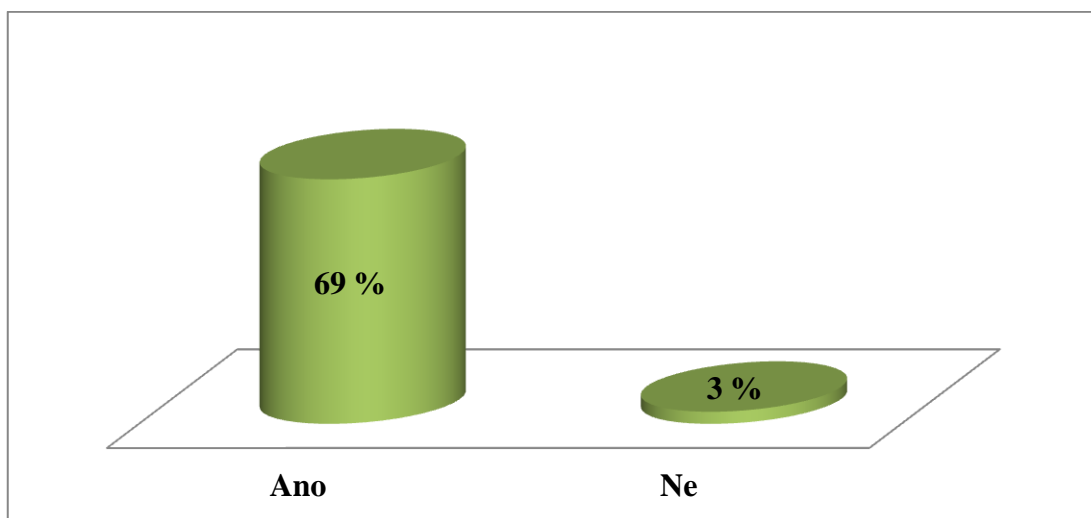
Uvítal/a byste, kdyby advokátní kancelář zřídila firemní školku?

Tabulka 2: Zájem dotazovaných o zřízení firemní školky

Odpověď	Počet dotazovaných	Počet dotazovaných v %
Ano	81	69
Ne	4	3
Celkem dotazovaných: 85		

Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Graf 2: Zájem dotazovaných o zřízení firemní školky



Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Po vyhodnocení otázky č. 1 je zřejmé, že téměř všichni zaměstnanci by uvítali, kdyby advokátní kancelář zřídila firemní školku pro jejich děti. Pouze 3 % zaměstnanců by tuto možnost neuvítali, pravděpodobně z toho důvodu, že v současnosti využívají jinou možnost péče o dítě a neměnili by ji.

Otázka č. 2

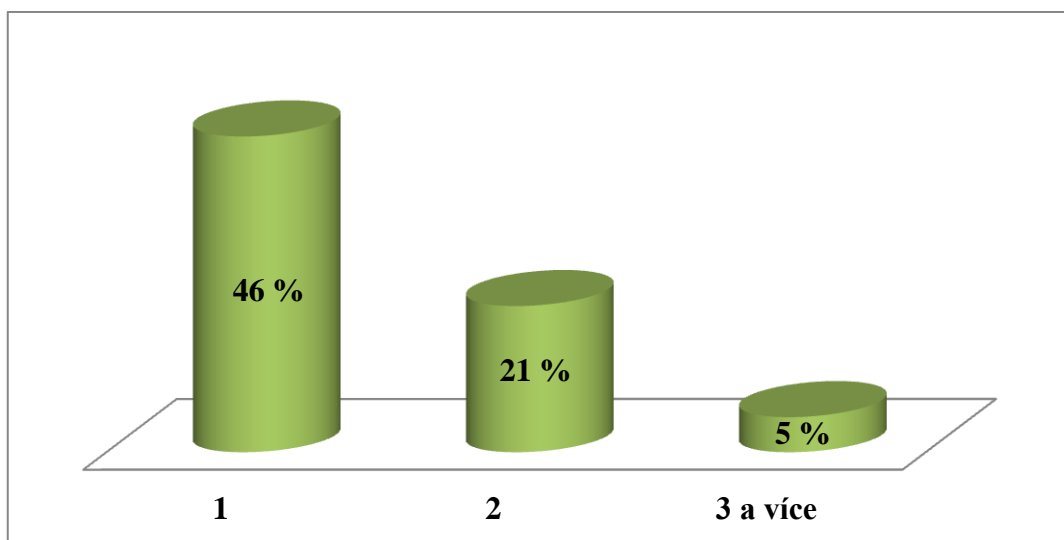
Kolik máte dětí v předškolním věku?

Tabulka 3: Počet dětí v předškolním věku

Počet dětí v předškolním věku v jedné rodině	Počet dotazovaných	Počet dotazovaných v %
1	54	46
2	25	21
3 a více	6	5
Celkem dotazovaných: 85		

Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Graf 3: Počet dětí v předškolním věku



Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

V otázce č. 2 odpovídali respondenti na to, kolik mají dětí v předškolním věku. Nejvíce mají zaměstnanci jedno dítě v předškolním věku. V předškolním věku má dvě děti 21 % zaměstnanců a 5 % z celkového počtu má 3 či více dětí v předškolním věku. Dá se tedy předpokládat, že celkový počet dětí, které by firemní školku navštěvovaly, by byl kolem 120.

Otázka č. 3

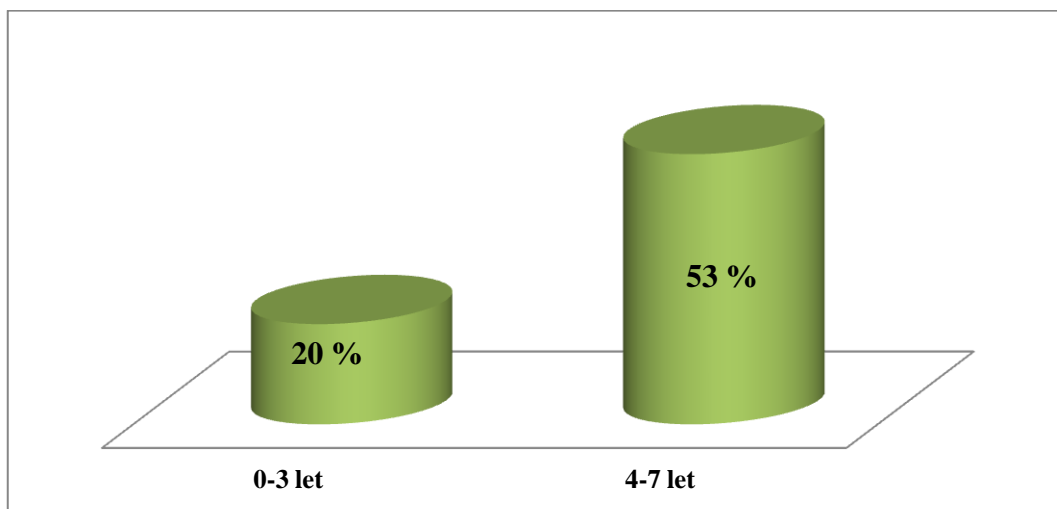
Kolik let je Vašemu dítěti/dětem?

Tabulka 4: Věk dětí

Odpověď	Počet dotazovaných	Počet dotazovaných v %
0-3 let	23	20
4-7 let	62	53
Celkem dotazovaných: 85		

Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Graf 4: Věk dětí



Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Další otázka se zaměřovala na věk dětí dotazovaných. Většina respondentů má děti ve věku od 4 do 7 let. Pouze 20 % zaměstnanců má děti do věku 3 let. Dá se tedy předpokládat, že firemní školku by navštěvovaly starší děti.

Otázka č. 4

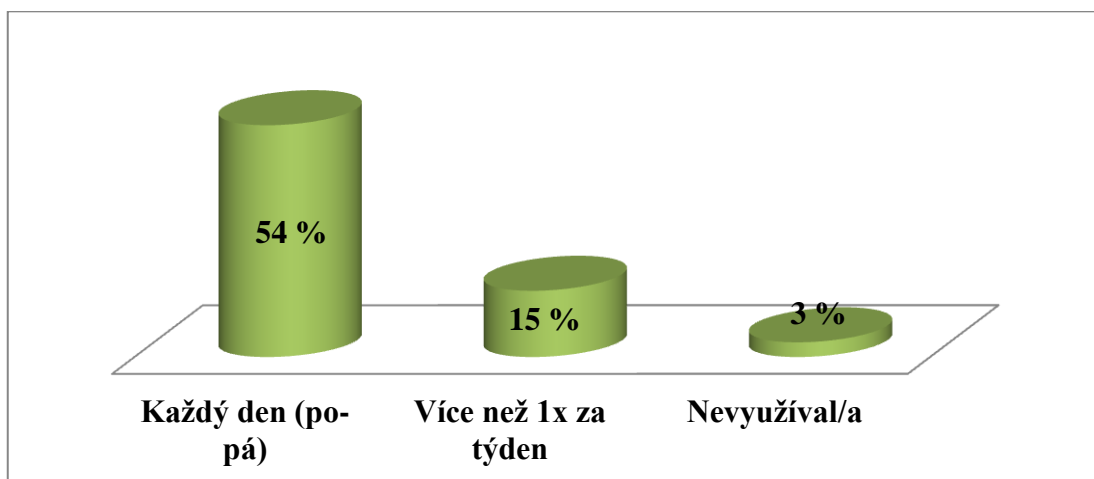
Jak často byste firemní školku využíval/a?

Tabulka 5: Využití firemní školky

Odpověď	Počet dotazovaných	Počet dotazovaných v %
Každý den (po-pá)	63	54
Více než 1x za týden	18	15
Nevyužíval/a	4	3
Celkem dotazovaných: 85		

Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Graf 5: Využití firemní školky



Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Na otázku, jak často by dotazovaní firemní školku využívali, odpovědělo 54 % z nich, že každý den, tedy od pondělí do pátku. Více než jednou týdně by ji využilo 15 % zaměstnanců. Pouze 3 % dotazovaných uvedlo, že by firemní školku nevyužili vůbec a to ti, kteří by možnost vybudování firemní školky neuvítali, viz otázka č. 1.

Otázka č. 5

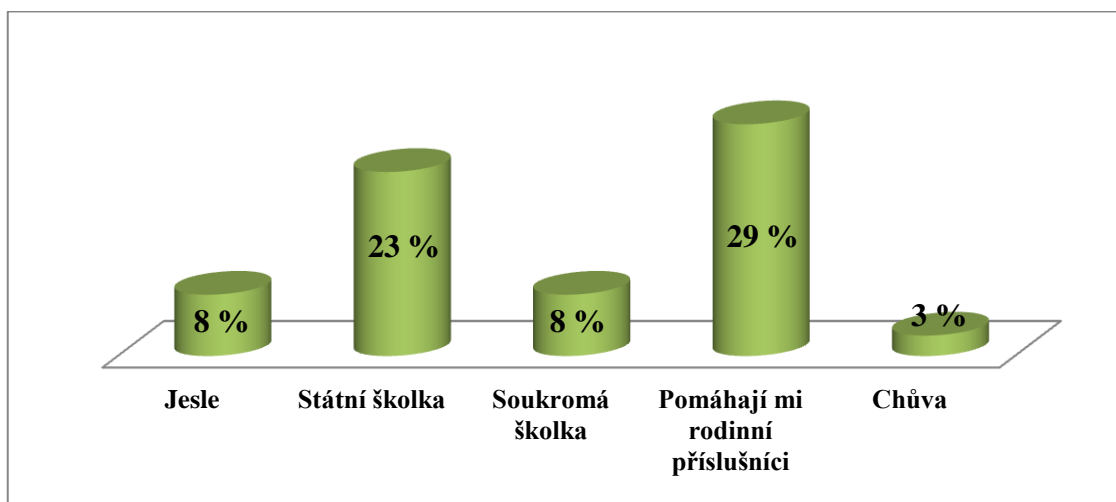
Jakým způsobem nyní zabezpečujete péči o dítě?

Tabulka 6: Péče o dítě v současnosti

Odpověď	Počet dotazovaných	Počet dotazovaných v %
Jesle	9	8
Státní školka	27	23
Soukromá školka	9	8
Pomáhají mi rodinní příslušníci	34	29
Chůva	3	3
Celkem dotazovaných: 85		

Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Graf 6: Péče o dítě v současnosti



Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

V této otázce měli respondenti odpovídat na to, jak problém s péčí o dítě řeší nyní. Většina dotazovaných uvedla, že využívají státní školku, hned za ní využívají respondenti pomoc od rodinných příslušníků. Respondenti uvedli, že jesle a soukromou školku využívají v obou případech v 8 %.

Pouze 3 % respondentů z celkového počtu využívá chůvu. U této otázky mohli respondenti odpovídat na více variant. Po vyhodnocení vyšlo, že z celkového počtu 85 zaměstnanců využívá 62 % z nich minimálně dvě možnosti péče o dítě.

Otázka č. 6

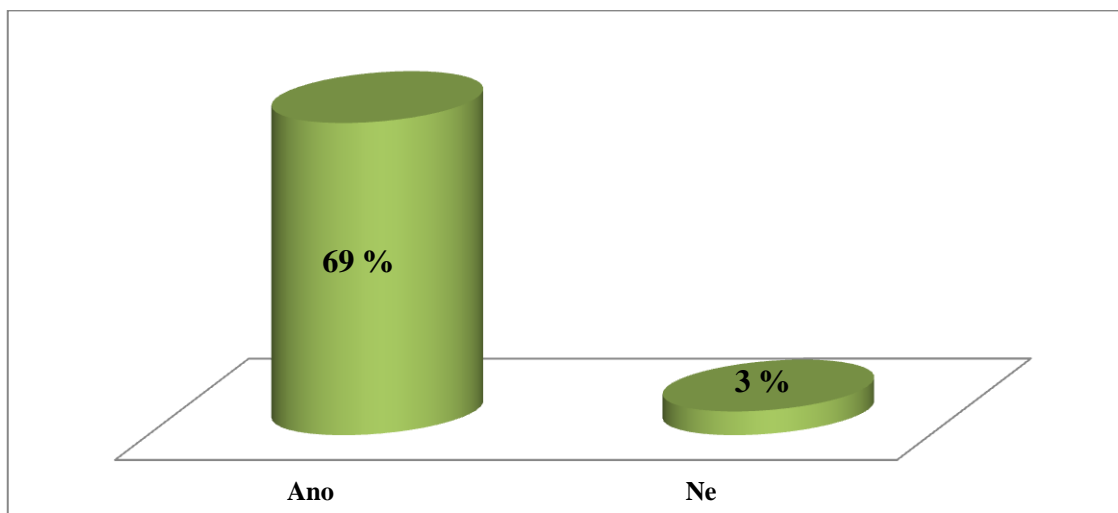
Byl/a byste ochotný/ochotná platit ve firemní školce „školné“?

Tabulka 6: Platba školného

Odpověď	Počet dotazovaných	Počet dotazovaných v %
Ano	81	69
Ne	4	3
Celkem dotazovaných: 85		

Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Graf 7: Platba školného



Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Tato otázka se zaměřila na poplatek ve firemní školce. Většina dotazovaných by byla ochotna platit školné. Jen 3 % respondentů uvedlo, že by nebyli ochotni školné platit. Opět ti, kteří s vybudováním firemní školky nesouhlasí.

Otázka č. 7

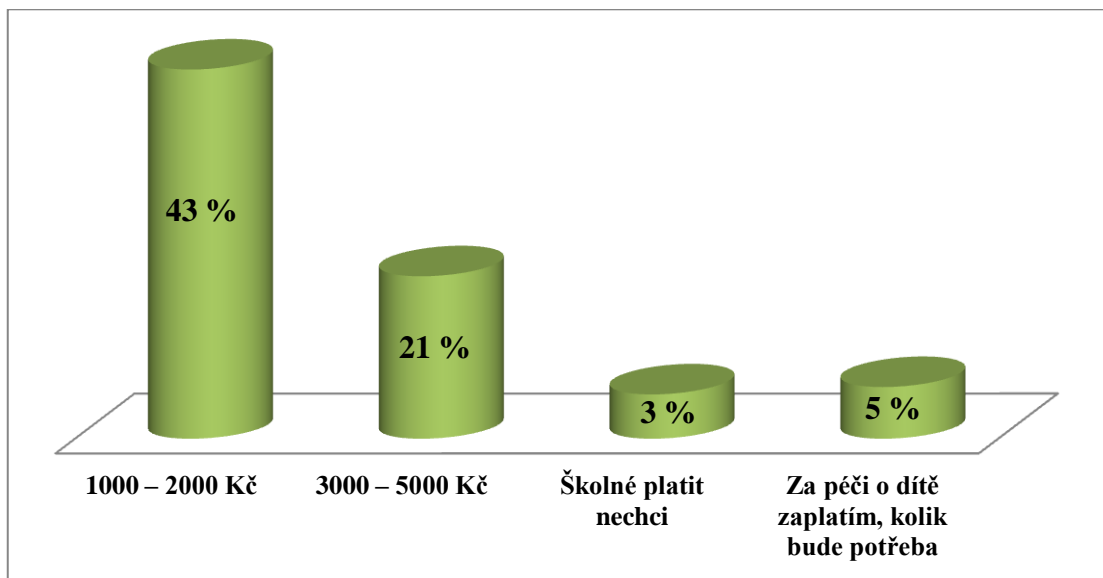
V jaké finanční výši by pro Vás bylo „školné“ přijatelné? (za měsíc)

Tabulka 7: Výše školného

Odpověď	Počet dotazovaných	Počet dotazovaných v %
1000 – 2000 Kč	50	43
3000 – 5000 Kč	25	21
Školné platit nechci	4	3
Za péči o dítě zaplatím, kolik bude potřeba	6	5
Celkem dotazovaných: 85		

Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Graf 7: Výše školného



Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

V této otázce měli dotazovaní odpovědět na to, v jaké výši by pro ně bylo „školné“ přijatelné. Většina respondentů uvedla částku do 2000 Kč. Celkem 21 % dotazovaných uvedlo částku do 5000 Kč. Za péči o dítě by zaplatilo 5 % respondentů tolik, kolik by bylo potřeba. Pouze 3 % dotazovaných z celkového počtu školné platit nechce.

Otázka č. 8

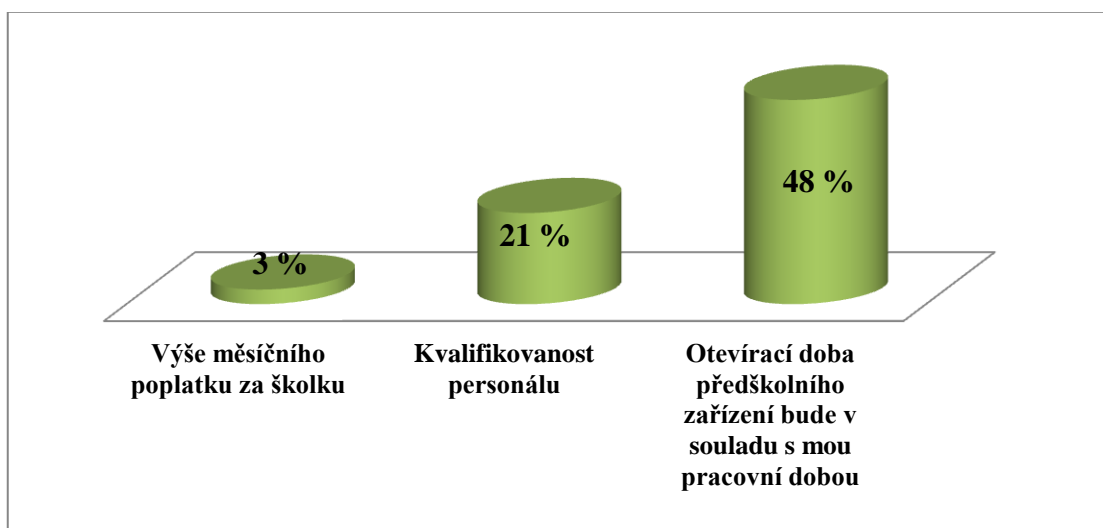
Které kritérium pro výběr předškolní péče je pro Vás podstatné?

Tabulka 8: Kritéria výběru

Odpověď	Počet dotazovaných	Počet dotazovaných v %
Výše měsíčního poplatku za školku	4	3
Kvalifikovanost personálu	25	21
Otevírací doba předškolního zařízení bude v souladu s mou pracovní dobou	56	48
Celkem dotazovaných: 85		

Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Graf 8: Kritéria výběru



Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Po vyhodnocení otázky č. 8 je zřejmé, že pro více jak polovinu dotazovaných je podstatné, zda bude otevírací doba firemní školky v souladu s jejich pracovní dobou. Pro 21 % respondentů je podstatná kvalita personálu a pro 3 % dotazovaných je důležité měsíční poplatek ve firemní školce.

U této otázky mohli též respondenti odpovídat na více variant. Celkem 50 % z nich uvedlo více než jedno kritérium, které je pro ně důležité.

Otázka č. 9

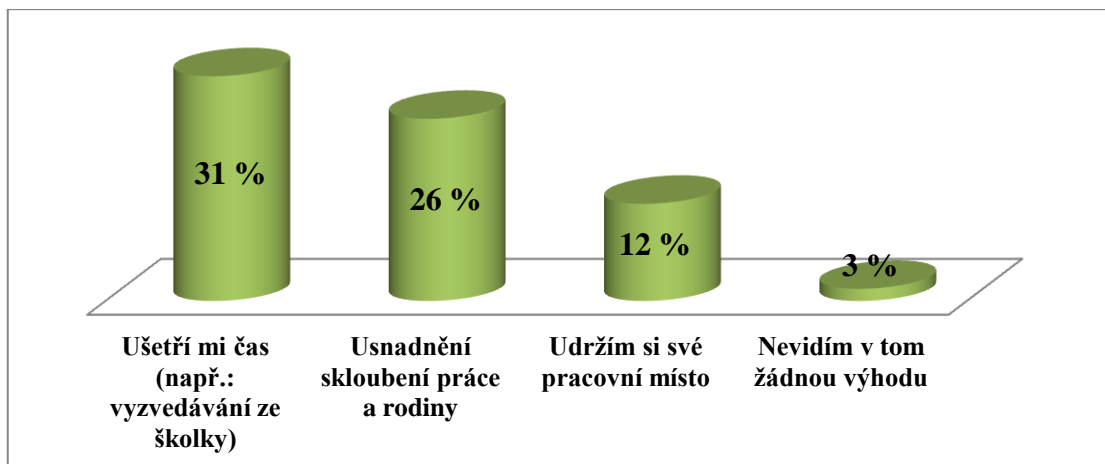
Z jakého důvodu Vám přijde firemní školka výhodná?

Tabulka 9: Výhody firemní školky

Odpověď	Počet dotazovaných	Počet dotazovaných v %
Ušetří mi čas (např.: vyzvedávání ze školky)	37	31
Usnadnění skloubení práce a rodiny	30	26
Udržím si své pracovní místo	14	12
Nevidím v tom žádnou výhodu	4	3
Celkem dotazovaných: 85		

Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Graf 9: Výhody firemní školky



Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Tato otázka zjišťovala důvody, proč přijde respondentům firemní školka výhodná. Většina z nich uvedla jako důvod, že jim firemní školka ušetří čas. Celkem 26 % respondentů by firemní školka usnadnila skloubení práce a rodiny.

Jako důvod, že firemní školka pomůže respondentům udržet pracovní místo, uvedlo 12 % z nich. Žádnou výhodu ve vybudování firemní školky nevidí pouze 3 % dotazovaných. I u této otázky mohli respondenti uvádět více variant. Téměř 60 % dotazovaných uvedlo více než jednu možnost.

Otázka č. 10

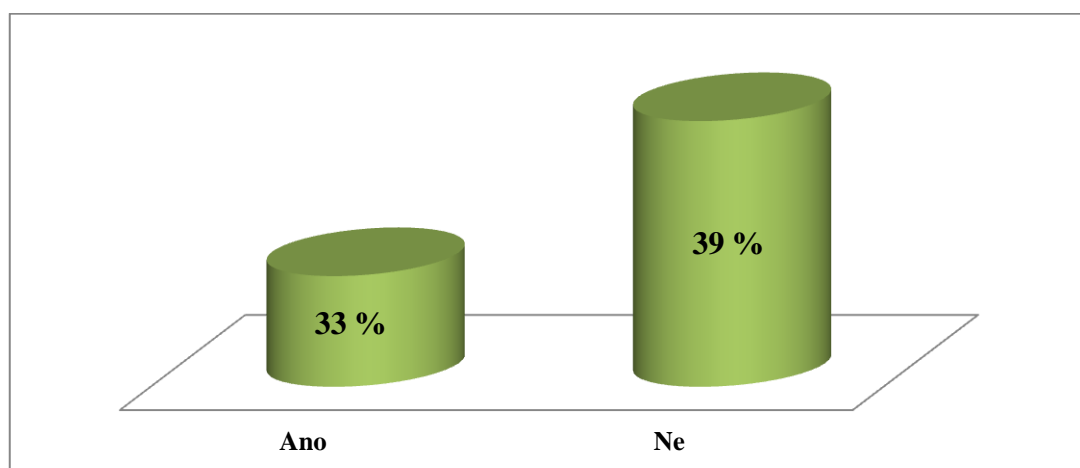
Setkal/a jste se někdy v zaměstnání s diskriminací na základě rodičovství?

Tabulka 11: Diskriminace na základě pohlaví

Odpověď	Počet dotazovaných	Počet dotazovaných v %
Ano	39	33
Ne	46	39
Celkem dotazovaných: 85		

Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Graf 10: Diskriminace na základě pohlaví



Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Na otázku, zda se v zaměstnání respondenti setkali s diskriminací na základě rodičovství, odpovědělo ano 33 % dotazovaných. Více jak polovina respondentů se s tímto typem diskriminace nesečkala, což je pozitivní.

Otázka č. 11

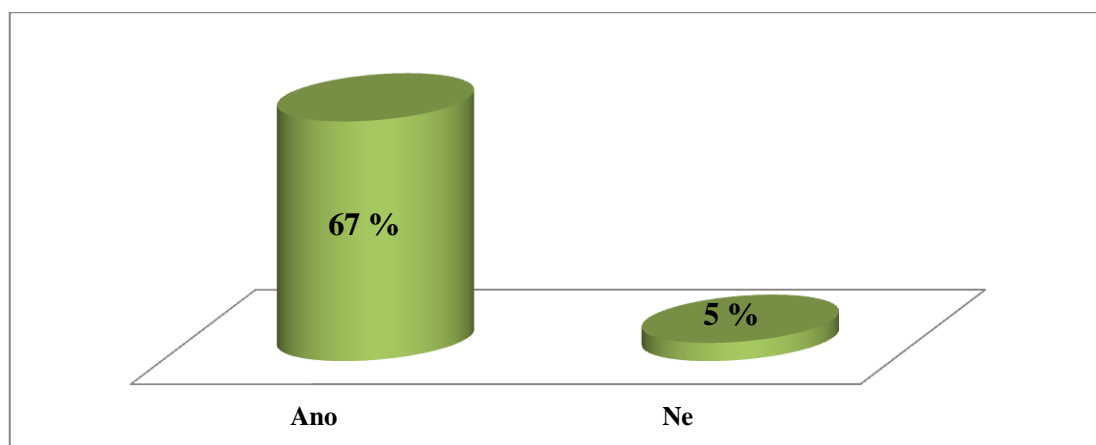
Vnímáte proces skloubení pracovního a rodinného života obecně jako obtížný?

Tabulka 10: Diskriminace na základě pohlaví

Odpověď	Počet dotazovaných	Počet dotazovaných v %
Ano	79	67
Ne	6	5
Celkem dotazovaných: 85		

Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Graf 11: Obtížnost skloubení práce a rodiny



Zdroj: Autor práce, 2015 (vlastní zpracování)

Na poslední otázku, zda respondenti vnímají proces skloubení práce a rodiny jako obtížný odpovědělo 67 % dotazovaných ano. Celkem 5 % dotazovaných uvedlo, že to jako obtížné nevnímají.

9.1 Souhrn výsledků

Po vyhodnocení dotazníkového šetření vyplynulo, že většina dotazovaných by měla zájem o zřízení firemní školky. Pouze 3 % respondentů s vybudováním firemní školky nesouhlasí.

Dále z výzkumu vyplynulo, že firemní školku by navštěvovaly převážně děti ve věku od 4 do 7 let. Respondenti ve většině případů uváděli, že by firemní školku využívali každý den, tedy pondělí až pátek. S platbou školného souhlasili, ale většině z nich by vyhovovala částka do 2000 Kč za měsíc. Pro dotazované je v případě vybudování firemní školky podstatná otevírací doba, která bude v souladu s jejich pracovní dobou. Respondenti vidí hlavní výhodu firemní školky v tom, že jim ušetří především čas, který by strávili například při vyzvedávání dítěte z jiného předškolního zařízení, dále v tom, že by jim firemní školka usnadnila skloubení práce a rodiny.

9.2 Porovnání stanovených hypotéz

Po vyhodnocení dotazníku, který byl předložen zaměstnancům advokátní kanceláře, jsem porovнала jeho výsledky s mými předem stanovenými hypotézami.

Hypotéza č. 1

Hypotéza č. 1 se potvrdila. Nadpoloviční počet dotazovaných, konkrétně 69 % by uvítalo, kdyby advokátní kancelář firemní školku zřídila. Nesouhlas vyjádřili pouze 3 % dotazovaných. Viz grafické zpracování v kapitole 8.

Hypotéza č. 2

Tato hypotéza se také potvrdila. Denně by firemní školku využilo 54 % dotazovaných, což je také více jak polovina respondentů. Viz grafické zpracování v kapitole 8.

Hypotéza č. 3

Hypotéza č. 3 se potvrdila též. Respondenti by byli ochotni školné platit a to ve většině

případů. Pouze 3 % respondentů by školné platit nechtělo. Viz grafické zpracování v kapitole 8.

9.3 Doporučení

Po zhodnocení výsledků, bych advokátní kanceláři doporučila firemní školku zřídit. Firma si tím nejen udrží schopné zaměstnance, kteří budou o to více motivovaní, ale vybuduje si i dobrou pověst na trhu práce.

Firma by si měla sama rozhodnout, jakou roli bude ve zřízení firemní školky hrát, viz podkapitola 5.3. Podle mého názoru by pro advokátní kancelář byla nejvhodnější varianta outsourcingového partnera, kdy firma najde outsourcingovou firmu, které zadá potřebné údaje a ta se o vše potřebné postará.

Záleží také na tom, zda se firma rozhodne firemní školku vybudovat na základě živnostenského či školského zákona a nechá firemní školku zapsat do registru škol, což by se jí v tomto případě vyplatilo, neboť počet dětí přesáhne počet 35. Firma má také možnost čerpat finanční příspěvek z dotací Evropské unie.

Z výzkumu vyplynulo, že celkový počet dětí, které by firemní školku navštěvovaly, je pravděpodobně kolem 120. Počet kvalifikovaných pracovníků by tedy měl být kolem 15, neboť jak je uvedeno v podkapitole 5.1, na šest až osm dětí připadá jeden kvalifikovaný pracovník.

Před zřízením firemní školky se musí jasně stanovit, co vše bude školka nabízet a čím bude disponovat. Toto rozhodnutí by měla advokátní kancelář konzultovat se svými zaměstnanci, kteří by školku využívali. Z výzkumu vyplynulo, že denně by firemní školku využíval nadpoloviční počet dotazovaných, je tedy potřeba, aby otevírací doba firemní školky byla přizpůsobena pracovní době zaměstnanců a byla otevřena každý všední den. Výši školného ve firemní školce si pravděpodobně stanoví sama advokátní kancelář, respondenti však uvedli, že by jim vyhovovalo platit za školku kolem 2000 Kč za měsíc, což by se mělo dodržet, aby se zaměstnanci v případě navýšení částky nerozhodli, že firemní školku využívat nebudou.

Vybudovat školku bych doporučila v blízkosti sídla společnosti, nejlépe v areálu, aby měli zaměstnanci školku poblíž. Firemní školka by měla nabízet různé zájmové i pohybové aktivity pro děti včetně výuky cizích jazyků. Nezbytnou součástí musí být zajištěné stravování, dětské hřiště či sportoviště.

Zaměstnanci (rodiče) by mohli ocenit službu v podobě kamer v každé třídě, po přihlášení do systému mohou sledovat své dítě a mít tak jistotu, že je vše v pořádku. Název firemní školky si mohou vytvořit přímo zaměstnanci společně se svými dětmi.

10 ROZHOVOR

V praktické části bakalářské práce jsem použila kromě dotazníkového šetření také rozhovor a to jako doplňující metodu. Rozhovor nabízí pohled na firemní školku, kterou navštěvuje syn respondenta. Tento rozhovor považuji za přínosný vzhledem k jeho kladnému hodnocení firemní školky.

Rozhovor mi poskytl pan Jan P., který je zaměstnancem společnosti Seznam.cz a jehož syn navštěvuje firemní školku této společnosti. Rozhovor tvoří 10 otázek, které jsou zaměřeny na firemní školku. Rozhovor probíhal v příjemném prostředí zasedací místnosti této společnosti. Respondent byl komunikativní a ochotný poskytnout mi odpovědi na dané otázky.

Firemní školka Seznánek

Seznam.cz je českou společností, která se podílí na tvorbě internetových řešení, poskytuje uživatelům služby a pomáhá jim orientovat se na internetu.

Firemní školka společnosti Seznam.cz byla otevřena v listopadu v roce 2011 a je zapsána v rejstříku škol MŠMT. Školka byla vybudována na Smíchově nedaleko pražské centrály. Firma chtěla otevřením firemní školky docílit toho, aby rodičům usnadnila návrat do zaměstnání a pomohla skloubit pracovní i rodinný život. Školka je otevřena ve všední dny od 8 hodin ráno až do 18 hodin večer. Dětem jsou poskytnuty moderní výchovné i výukové metody a rodiče mohou dětem zaplatit různé zájmové kroužky.⁵⁵

Respondent

Jméno: Jan P.

Věk: 43 let

Počet dětí v předškolním věku: 1

⁵⁵ *Seznam.cz o nás: O firmě.* [online]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: <http://onas.seznam.cz/cz/firemni-skolka.html>

1. Kolik let je Vašemu dítěti?

„Mému synovi budou čtyři roky.“

2. V čem vidíte největší výhodu firemní školky?

„Velkou výhodou vidím především v tom, že mi firemní školka pomohla skloubit pracovní i rodinný život, odpadla nám s manželkou starost o to, kdo syna pohlídá, když budeme oba v zaměstnání.“

3. Kolik Vás stojí „školné“ za měsíc?

„Ve školce platím za měsíc 1 200 Kč, což si myslím, že je přiměřená částka a ještě mám syna v podstatě pod dohledem.“

4. Je něco, co byste chtěl na firemní školce změnit?

„Není. Firemní školka nabízí vše potřebné. sou tam milí a kvalifikovaní pracovníci, kteří si s dětmi rozumí a syn dochází také na různé zájmové kroužky.“

5. Máte pocit, že je Vaše dítě ve firemní školce spokojené?

„Rozhodně. Syn si našel ve školce plno kamarádů. Po každé, když syna vyzvedám ze školky, nadšeně vypráví, co vše ten den dělali.“

6. Jak jste řešil problém s péčí o dítě před zřízením firemní školky?

Nejdříve tím, že byla manželka na mateřské a následně na rodičovské dovolené. K tomu samozřejmě občas vypomohli prarodiče. Manželka se chtěla vrátit zpět do zaměstnání a hledali jsme vhodné řešení, kdo se postará o syna. Ve státní školce už nebylo pro syna místo a soukromou školku jsme platit nemohli. Ale jelikož firma, kde pracuji, nabízí možnost využít firemní školku, dlouho jsme s manželkou nepřemýšleli a syna sem umístili. Manželka se tak mohla vrátit zpět do zaměstnání a s tím, kdo pohlídá syna, tedy není problém.

7. Jak často firemní školku využíváte?

Firemní školku využívám každý pracovní den, tedy od pondělí do pátku. Jsem hlavně rád, že je školka přizpůsobena mé pracovní době.

8. Co pro Vás bylo podstatné, když jste se rozhodoval, jestli bude Vaše dítě navštěvovat firemní školku?

„Podstatné pro nás s manželkou bylo hlavně to, že mám syna pod dohledem a vím, že kdyby se něco dělo, jsem poblíž. Také pro nás byla podstatná otevírací doba školky a zajímali jsme se i to, co školka nabízí, jaké služby.“

9. Ulehčila Vám firemní školka alespoň trochu možnost, jak skloubit práci a rodinu?

„Určitě ano. Ráno dám syna do školky a odpoledne, když mám po práci, si ho zase vyzvednu. Syn je v dobrých rukách a spokojený. Manželka se díky tomu, jak jsem již zmiňoval, mohla vrátit do zaměstnání a ubyla nám starost, kdo syna pohlídá.“

10. Doporučil byste vybudování firemní školky i jiným firmám?

„Doporučil. Myslím, že menším firmám by se školka asi úplně nevyplatila, ale pro větší firmy je to určitě velké plus. Firma si udrží zaměstnance, se kterým je spokojená a zaměstnanec bude mít pocit, že když má dítě, není to problém. Hodně kolegů z firmy školku využívá a zatím jsem neslyšel žádná negativa.“

10.1 Vyhodnocení rozhovoru

Z rozhovoru s panem Janem P. vyplynulo, že s firemní školkou je spokojen on, jeho kolegové, ale především jeho syn. Firemní školku zvolili s manželkou jako nejvhodnější řešení, kam syna umístit. Manželka pana Jana se chtěla vrátit do zaměstnání a možnost využít firemní školku jim pomohla snáze skloubit práci a rodinu.

Výhody vidí respondent v tom, že firemní školka je uzpůsobena jeho pracovní době a syna má nablízku. Vybudování firemní školky by pan Jan doporučil větším firmám, které si chtějí udržet své kvalifikované zaměstnance a vytvořit si dobré jméno na trhu.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo shrnout problematiku sladování pracovního a rodinného života žen, identifikovat možnosti, jak skloubit pracovní i rodinný život a prostřednictvím dotazníkového šetření zjistit, zda by zaměstnanci, kteří pracují v advokátní kanceláři, měli zájem o zřízení firemní školky. Všechny tyto cíle bakalářské práce byly naplněny.

Bakalářská práce je tvořena deseti kapitolami. V teoretické části jsem nejprve vymezila základní pojmy, které se vztahují k tématu bakalářské práce. Ve druhé kapitole jsem popsala možnosti, jak skloubit pracovní i rodinný život, možné překážky, které se mohou při tomto procesu vyskytnout či možnosti péči o dítě, když jsou rodiče v zaměstnání. Třetí kapitola se zabývá diskriminací na pracovním trhu, která je zakázána, ale i přesto se s ní mnoho lidí stále setkává. Součástí této kapitoly je i výzkum Gender Studies, o.p.s., který se zaměřil na diskriminaci matek. Tématem tohoto výzkumu bylo sladění osobního a pracovního života. Čtvrtá kapitola se věnuje různým formám zaměstnání, které jsou jednou z možností jak ulehčit snahu sladit pracovní i rodinný život. Dále jsou uvedeny příklady forem zaměstnání včetně paragrafů, které jsou upraveny zákoníkem práce. Pátá a zároveň poslední kapitola teoretické části popisuje problematiku předškolních zařízení. Šestá kapitola shrnuje celou teoretickou část a vymezuje, čím se zabývá část praktická.

V praktické části je nejprve v sedmé kapitole popsána advokátní kancelář, na kterou se vztahuje výzkum prostřednictvím dotazníkového šetření. Osmá kapitola stanovuje výzkumný problém a jeho cíle, popisuje vzorek respondentů i metodologii. Dále jsou v této kapitole stanoveny tři hypotézy. Devátou kapitolu tvoří výsledky výzkumu, které jsou zpracovány v tabulce i graficky a jsou uvedeny v procentech. Tato kapitola dále zahrnuje porovnání hypotéz s výsledky a doporučení. Poslední kapitola obsahuje doplňující metodu, a to rozhovor se zaměstnancem, který využívá firemní školku společnosti Seznam.cz.

Po zhodnocení výsledku dotazníkového šetření lze konstatovat, že zaměstnanci advokátní kanceláře by vybudování firemní školky uvítali.

Velkou výhodou vidí především v tom, že jim školka ušetří čas a usnadní jim skloubení pracovního a rodinného života.

Firemní školka je jedním z mnoha kroků, kterým by zaměstnavatelé ulehčili pracujícím rodičům sladit práci a rodinu, jelikož snaha skloubit pracovní a rodinný život není lehká. Zaměstnavatelé kladou na své zaměstnance stále větší nároky. Velký problém při snaze sladit práci a rodinu mohou pociťovat především rodiče, kteří mají dítě či děti v předškolním věku. V případě, že se jim nepodaří dítě umístit do státní školky nebo nemají prarodiče v penzi, kteří by se o dítě v době jejich nepřítomnosti postarali, nastává problém. Je jistě několik jiných možností, kam nebo komu dítě svěřit, ale záleží také na finanční situaci rodiny i na dalších okolnostech.

Zaměstnavatelům by problematika skloubení práce a rodiny neměla být lhostejná. Nakonec na to doplatí právě firma, která přijde o kvalitní a zkušené pracovníky. Vybudování firemní školky je přínosem jak pro firmu, tak pro zaměstnance. Tato služba pomůže firmám zlepšit jméno na trhu práce a zaměstnanci budou spokojení a motivovaní při představě, že jim zaměstnavatel vychází vstříc.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

GOGOVÁ, Radana, HŮRKA Petr a ÚLEHLOVÁ Helena. *Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů*. 2. vyd. ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-759-1.

HAUSEROVÁ, Eva. *Jsi přece ženská...malý, lehce feministický rádce*. 1. vyd. Praha: Grada Publisihin, spol. s r.o., 1998. ISBN 80-7169-690-0.

JANDOUREK, Jan. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-535-0.

KARSTEN, Hartmut. *Ženy-muži, genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2001. ISBN 80-7261-033-3.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce: - jak je sladit a nezbláznit se*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7367-615-5.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše. *Pracovní právo pro neprávnický: rozbor vybraných ustanovení, praktická aplikace, vzory a příklady*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-4091-1.

PEMOVÁ, Terezie, PTÁČEK Radek. *Soukromá a firemní školka od A do Z: Jak založit a provozovat soukromé nebo firemní zařízení předškolní výchovy*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. ISBN 978-80-247-4699-9.

RYDVALOVÁ, Renata, JUNOVÁ, Blanka. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe*. 1. vyd. Praha: Grada Publisihin, spol. s r.o., 2011. ISBN 978-80-247-7382-8

SEDLÁKOVÁ, Renáta. *Výzkum médií: Nejužívanější metody a techniky*. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-3568-9.

SPOUSTOVÁ I. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Gender Studies, o.p.s., 2008. ISBN 978-80-86520-09-4.

Seznam použitých internetových zdrojů

APERIO: Jak dobře skloubit rodinu a práci? Promyslete si svou situaci. [online]. 2013 [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: <http://www.aperio.cz/484/jak-dobre-skloubit-rodinu-a-praci-promyslete-si-svou-situaci>

Celostnimedicina.cz: Dětské jesle - adaptace dítěte na nové prostředí. [online]. 2012 [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.celostnimedicina.cz/detske-jesle-adaptace-ditete-na-nove-prostredi.htm>

DISKRIMINACE A PRÁVO. Gender Studies, o.p.s., 2007, 56 s. ISBN 978-80-86520-20-9. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/download/diskriminace%20a%20pravo.pdf>

ET LABORA: Povolání, zaměstnání, pracovní pozice nebo profese? [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: <http://www.etlabora.cz/povolani-zamestnani-pracovni-pozice-profese/>

Firemní školky: Investice do zřízení a provozu firemní školky se vyplatí. [online]. [cit. 2015-01-05]. Dostupné z <http://www.jazykova-skolka.cz/firemni-skolky/>

Firemní školky: Cílem našich firemních školek jsou šťastné děti a spokojení rodiče. [online]. [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: http://www.firemni-skolky.cz/218--uvodni_slovo

Gender Studies: Kdo jsme. [online]. 2009 [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: <http://www.genderstudies.cz/gender-studies/kdo-jsme.shtml>

Gender Studies, o.p.s. Jak jsou na tom v ČR zaměstnané matky pečující o malé dítě? [online]. 2009 [cit.2015-02-01]. Dostupné z: <http://www.rovneprilezitosti.cz/oldweb/info.php?article=444>

Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii.. Lucemburk: Evropská unie, 2014, 28 s. ISBN 978-92-79-36088-6. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf

KACÍRKOVÁ, Zdena. *Rodina: Občanská nauka.* [online]. 2011 [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: http://www.szsmb.cz/admin/upload/sekce_materialy/RODINA.pdf

Max-firemní-skolky.cz. Výhody firemní školky. [online]. [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.max-firemni-skolky.cz/clanek/vyhody-firemni-skolky/>

MPSV: Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?[online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/5793>

MPSV: Jak „přežít“ šikanu aneb mobbing na pracovišti. [online]. [cit. 2014-12-28]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/5162>

Poradna: pro občanství, občanská a lidská práva. [online]. [cit. 2014-12-19]. Dostupné z: <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/>

Práce na dálku: Sladování - trable s názvy. [online]. 2011 [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: <http://www.pracenaadalku.cz/blog/sladovani-trable-s-nazvy>

Předškolní péče v České republice a na Islandu. [online]. [cit. 2015-03-05]. Dostupné z: http://www.zzpraha4.cz/data_images/files/METODIKA%20DENN%C3%8D%20P%C3%89%C4%8CE%20O%20D%C4%9ATI%20V%20P%C5%98ED%C5%A0KOLN%C3%8DCH%20ZA%C5%98%C3%8DZEN%C3%8DCH.pdf

Rozvoj kariéry: Slovník pojmů. [online]. [cit. 2015-01-02]. Dostupné z http://www.rozvoj_kariery.cz/poradna/slovník-pojmu/j/

Seznam.cz o nás: O firmě. [online]. [cit. 2015-02-21]. Dostupné z: <http://onas.seznam.cz/cz/firemni-skolka.html>

SeznamŠkol.eu: Mateřské školy. [online]. [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.seznamskol.eu/typ/materska-skola/>

Sít mateřských center: Co jsou mateřská centra. [online]. 2009 [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://www.materska-centra.cz/sit-mc-v-cr/co-jsou-mc/>

Spravedlnost: Rozdíly v platech mužů a žen. [online]. [cit. 2014-12-27]. Dostupné z http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_cs.htm

Top Životopis: Diskriminace žen v zaměstnání: jak ji poznat a jak se efektivně bránit. [online]. [cit. 2014-12-26]. Dostupné z: <http://www.topzivotopis.cz/diskriminace-zen-v-zamestnani-jak-ji-poznat-a-jak-se-efektivne-branit/>

Seznam použitých ostatních zdrojů:

Česká republika. Úplné znění: Zákoník práce. In: 262/2006 Sb., Ostrava: Sagit, a.s., 2014, č. 985.

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pohlaví respondentů.....	45
Tabulka 2: Zájem dotazovaných o zřízení firemní školky.....	46
Tabulka 3: Počet dětí v předškolním věku.....	47
Tabulka 4: Věk dětí.....	48
Tabulka 5: Využití firemní školky.....	49
Tabulka 6: Platba školného.....	51
Tabulka 7: Výše školného.....	52
Tabulka 8: Kritéria výběru.....	53
Tabulka 9: Výhody firemní školky.....	54
Tabulka 10: Diskriminace na základě pohlaví.....	56

Seznam grafů

Graf 1: Pohlaví respondentů.....	45
Graf 2: Zájem dotazovaných o zřízení firemní školky.....	46
Graf 3: Počet dětí v předškolním věku.....	47
Graf 4: Věk dětí.....	48
Graf 5: Využití firemní školky.....	49
Graf 6: Péče o dítě v současnosti.....	50
Graf 7: Výše školného.....	52
Graf 8: Kritéria výběru.....	53
Graf 9: Výhody firemní školky.....	54
Graf 10: Diskriminace na základě pohlaví.....	55
Graf 11: Obtížnost skloubení práce a rodiny.....	56

Příloha A – Dotazník

Dotazník jako nástroj ke zjištění názoru na zřízení firemního předškolního zařízení v advokátní kanceláři.

Vážení zaměstnanci (rodiče),

jmenuji se Tereza Čechová a studuji obor Manažerská studia - řízení lidských zdrojů na Univerzitě Jana Amose Komenského. Tento dotazník slouží ke zjištění Vašich názorů na zařízení firemní školky. Výsledky dotazníku budou použity pro studijní účely do bakalářské práce na téma Možnosti sladování pracovního a rodinného života žen. Odpovědi zaškrtněte dle svého uvážení, u některých otázek je možné i více odpovědí.

Jste:

Muž

Žena

1. Uvítal/a byste, kdyby advokátní kancelář zřídila firemní školku?

- a) Ano
- b) Ne

2. Kolik máte dětí v předškolním věku?

- a) 1
- b) 2
- c) 3 a více

3. Kolik let je Vašemu dítěti/dětem?

- a) 0 – 3
- b) 4 – 7

- 4. Jak často byste firemní školku využíval/a?**
- a) Každý den (po-pá)
 - b) Více než 1x za týden
 - c) Nevyužíval/a
- 5. Jakým způsobem nyní zabezpečujete péči o dítě?**
- a) Jesle
 - b) Státní školka
 - c) Soukromá školka
 - d) Pomáhají mi rodinní příslušníci
 - e) Chůva
- 6. Byl/a byste ochotný/ochotná platit ve firemní školce „školné“?**
- a) Ano
 - b) Ne
- 7. V jaké finanční výši by pro Vás bylo „školné“ přijatelné? (za měsíc)**
- a) 1000 – 2000 Kč
 - b) 3000 – 5000 Kč
 - c) Školné platit nechci
 - d) Za péči o dítě zaplatím, kolik bude potřeba
- 8. Které kritérium pro výběr předškolní péče je pro Vás podstatné?**
- a) Výše měsíčního poplatku za školku
 - b) Kvalifikovanost personálu
 - c) Otevírací doba předškolního zařízení bude v souladu s mou pracovní dobou
- 9. Z jakého důvodu Vám přijde firemní školka výhodná?**
- a) Ušetří mi čas (např.: vyzvedávání ze školky)
 - b) Usnadnění skloubení práce a rodiny
 - c) Udržím si své pracovní místo
 - d) Nevidím v tom žádnou výhodu

10. Setkal/a jste se někdy v zaměstnání s diskriminací na základě rodičovství?

- a) Ano
- b) Ne

11. Vnímáte proces skloubení pracovního a rodinného života obecně jako obtížný?

- a) Ano
- b) Ne

Děkuji za Vaše odpovědi a za Váš čas.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Tereza Čechová

Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Možnosti sladění pracovního a rodinného života žen

Rok: 2015

Počet stran textu bez příloh: 70

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 12

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 22

Počet ostatních zdrojů: 1

Vedoucí práce: PhDr. Jindra Stříbrská Ph.D