

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

**SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO
ŽIVOTA VE SVĚTLE PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY**

**Autor práce: Martina Filipová
Vedoucí práce: JUDr. Daniela Světlíková**

© 2011 ČZU v Praze

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Akademický rok 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Martina Filipová

obor Podnikání a administrativa

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze
čl. 16 určuje tuto bakalářskou práci.

Název práce: **Sladování pracovního a rodinného života ve
světle platné právní úpravy**

Osnova bakalářské práce:

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Přehled a rozbor platné právní úpravy
4. Vlastní práce
5. Závěr
6. Seznam použitých zdrojů
7. Přílohy

Rozsah hlavní textové části: 30 - 40 stran

Doporučené zdroje:

Bělina a kol., Miroslav. Pracovní právo 3.doplňené a přepracované vydání. 3.vydání. Ch. Beck, 2007. 540stran. ISBN 978-80-7179-672-5

Křížková a kolektiv., Alena. Práce a péče. 1.vydání. Slon, 2008. 162stran. ISBN 978-80-86429-94-6

Burdová a kol., Eva. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. 1.vydání. Aspi, 2008. 159 stran. ISBN 978-80-7357-371-3

ÚZ,č. 569, Občanský zákoník a související předpisy.Ostrava, Sagit a.s.. 1.1.2007.288 stran. ISBN 987-80-7208-575-0


ÚZ,č. 604, Pracovněprávní předpisy (zaměstnanost, odbory, inspekce práce). Ostrava, Sagit a.s..22.1.2007. 208 stran. ISBN 987-80-7208-611-5

ÚZ, č. 568, Zákoník práce. Ostrava, Sagit a.s..
1.1.2007. 112 stran. ISBN 987-80-7208-574-3
+ ZP s komentářem

Další literatura po dohodě s vedoucím práce.

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Daniela Světlíková**

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2011


.....
Vedoucí katedry




.....
Děkan

V Praze dne: 19. 2. 2010

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Slad'ování pracovního a rodinného života ve světle platné právní úpravy vypracovala samostatně. Odbornou literaturu a jiné zdroje, které jsem k vypracování práce použila, uvádím v seznamu literatury.

V Brandýse nad Labem dne 31.3.2011

.....

Martina Filipová

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji mé vedoucí práce JUDr. Daniele Světlíkové za ochotu, čas, připomínky a odborné vedení, které mi poskytla během konzultací při zpracování bakalářské práce.

SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA VE SVĚTLE PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY

Souhrn

Bakalářská práce se zabývá sladčováním pracovního a rodinného života ve světle platné právní úpravy. Jedná se o téma, které je velice aktuální nejen v dnešní době, protože rodičovství je zásadní změnou v životě partnerů a ti si musí nalézt rovnováhu mezi časem stráveným v zaměstnání a volným časem s přihlédnutím k potřebám rodiny. V dnešní době je finanční přínos ženy do rozpočtu rodiny nutností a mateřství by nemělo být překážkou v její pracovní kariéře. Proto ani nemá docházet k genderové nerovnosti a diskriminaci. Jsou to především ženy, kdo musí řešit skloubení pracovního a rodinného života.

V teoretické práci jsou rozebrány platné právní předpisy v České republice, které vycházejí především z Ústavy České republiky, Listiny základních práv a svobod, dokumentů a směrnic mezinárodních organizací. V dalších částech jsou rozebírány faktory a možnosti ovlivňující partnery, především ženy-matky ve vztahu k dané problematice.

Praktická část obsahuje šetření v konkrétním podniku a dotazníkové šetření, které je zaměřené na zaměstnance jiných subjektů. Cílem vlastní práce je zhodnotit a porovnat sociální politiku, benefity a pracovní dobu podniků nejen teoreticky, ale i v praxi.

Klíčová slova

genderová rovnost, diskriminace, rodina, trh práce, mateřská/rodičovská dovolená, služby péče o děti, alternativní způsoby práce, benefity, pěstounská péče, sladčování práce a rodiny

COORDINATION OF WORKING AND FAMILY LIFE IN DUE TO LEGAL ACTS IN FORCE

Summary

The thesis deals with the coordination of working and family life in accordance with legal acts in force. It is a very up-to-date subject nowadays, because parenting represents a fundamental change in a partnership of two persons and they need to find balance between the time spent in a job and free time for family life. Currently a woman's financial contribution into a family budget is a must and motherhood should not be an obstacle in her career. For this reason, there should not exist gender inequality and discrimination. Especially women have to solve the coordination between working and family life.

The theoretical part is aimed at legal acts in force in Czech Republic, based mainly on Czech Republic constitution, Declaration of Basic Rights, documents and guidelines of international organizations. The other parts deal with factors and possibilities influencing partners, especially women-mothers in this dilemma.

The practical part consists of the survey in a particular enterprise and the questionnaire solution targeted at the employees of other companies. The aim of the work is to assess and compare social politics, benefits and working hours in enterprises, not only the theoretical basis but also practically.

Key words

gender equality, discrimination, family, job market, maternity/parental holiday, services for childcare, alternative ways of work, benefits, foster care, coordination of work and family

OBSAH

1.	Úvod	10
2.	Cíl práce a metodika	11
3.	Přehled a rozbor platné právní úpravy	12
3.1	Ústavní základ České republiky	12
3.1.1	Ústava České republiky	12
3.1.2	Listina základních práv a svobod	13
3.2	Mezinárodní organizace a jejich dokumenty související s pracovním právem a rodinou	13
3.2.1	Organizace spojených národů (OSN)	14
3.2.2	Rada Evropy (RE)	15
3.2.3	Evropská unie (EU)	17
3.3	Genderová rovnost	19
3.4	Diskriminace	20
3.4.1	Antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb.)	22
3.5	Postavení žen a žen–matek na trhu práce	22
3.5.1	(Ne)zaměstnanost žen a žen-matek	23
3.6	Rodina	25
3.6.1	Rodinná politika	25
3.6.2	Aktivity k podpoře rodiny	26
3.7	Sladování pracovního a rodinného života	27
3.7.1	Mateřská dovolená	27
3.7.2	Rodičovská dovolená	29
3.7.3	Čerpání mateřské a rodičovské dovolené	29
3.7.4	Rodičovský příspěvek	30
3.8	Služby péče o dítě	32
3.8.1	Služby péče pro děti do tří let věku	32
3.8.2	Služby péče pro děti předškolního věku	33
3.8.3	Další formy péče o dítě	35
3.9	Alternativní způsoby práce	35
3.10	Zaměstnanecké benefity a služby zaměřené na rodiče s dětmi	37

3.11 Vládní program	38
3.12 Pěstounská péče	40
3.12.1 Dávky státní sociální podpory	40
3.12.2 Nový plán v péči o opuštěné děti	42
4. Vlastní práce	42
4.1 Šetření v konkrétním podniku - Continental Automotive s.r.o., závod Brandýs nad Labem	43
4.1.1 O společnosti	43
4.1.2 Zaměstnanci	43
4.1.3 Pracovní doba	44
4.1.4 Zaměstnanecké benefity a služby zaměřené na rodiče s dětmi	44
4.1.5 Projekt – Návrat z mateřské dovolené	45
4.2 Průzkum v praxi	46
4.2.1 Vyhodnocení dotazníkového průzkumu	47
4.3 Shrnutí	52
5. Závěr	54
6. Seznam použitých zdrojů	56
6.1 Internetové zdroje	56
6.2 Seznam tabulek	59
6.3 Seznam grafů	59
7. Přílohy	60

1. Úvod

Nejdůležitější součástí lidského života je rodina a práce. Většina lidí stráví v zaměstnání podstatnou část svého času, proto je velmi důležité nalézt rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem. Sladování pracovního a rodinného života je klíčovým tématem hlavně pro rodiny s malými dětmi, ale také pro budoucí rodiče a v neposlední řadě pro stát. Já jsem si toto téma vybrala na základě jeho aktuálnosti v každé době, protože vždy budou rodiče řešit otázku skloubení práce a rodiny, a také proto, že se v budoucnosti chystám na roli matky. Myslím si, že je velice důležité, aby se lidé orientovali v nabídce možností, kterou nám poskytují stát, zákony a zaměstnavatel.

V České republice, ale i v dalších evropských zemích, je žena vnímána jako „strážkyně domácího krbu“ a její role spočívá v povinnosti starat se o rodinu, především o děti a chod domácnosti, což znamená, že musí přerušit svou pracovní kariéru na delší čas. Na druhé straně je muž, který je živitelem rodiny a musí chodit do práce, aby vydělal peníze. Tato genderová nerovnost by měla být odstraněna, důvodem je skutečnost, že nelze rozdělit muže a ženy do dvou odlišných skupin, což je již téměř samozřejmostí u vyspělých evropských států. Je důležité si uvědomit, že zaměstnanost žen se stává zásadní pro růst celkové zaměstnanosti. Pro ženu by se mateřství nemělo stát překážkou v postavení na trhu práce, i když tomu tak často bývá.

Sladování pracovního a rodinného života vychází z Ústavy České republiky, Listiny základních práv a svobod, Zákoníku práce a ze zákonů o zaměstnanosti, o rodině, o státní sociální podpoře, o rovném zacházení, neboli antidiskriminační zákon, kterým Česká republika vyslovila netoleranci jakékoliv diskriminaci, apod. V rámci členství České republiky v Evropské unii se ČR zavazuje řídit evropskými směrnici, které se vztahují k rovnému zacházení, pracovní době, zvláštním pracovním podmínkám žen a antidiskriminační směrnicí.

Vládní program vnímá jako jednu z nejdůležitějších priorit rodinnou politiku. Ministerstvo práce a sociálních věcí podporuje rodiny rodinnou politikou, která je zaměřena na jejich finanční podporu (daňová opatření, státní sociální podpora, apod.), aktivity k podpoře rodiny (např. sociální služby), slučitelnost profesních a rodinných rolí (mateřská dovolená, rodičovská dovolená, pracovní volno, služby péče o děti, apod.).

V rámci zaměstnání mohou v některých případech rodiče využívat alternativní způsoby práce a čerpat benefity, které jsou všeobecně pro všechny nebo zaměřené na rodiče s dětmi např. příspěvek na rekreaci.

2. Cíl práce a metodika

Cílem bakalářské práce je analýza a zhodnocení platné právní úpravy v oblasti sladování pracovního a rodinného života. Teoretická část je zaměřena na posouzení genderové rovnosti mezi mužem a ženou a jak je vnímána. Bude proveden rozbor překážek a problémů, které mohou nastat před, během nebo po návratu z mateřské či rodičovské dovolené. Tyto problémy se mohou týkat nejen žen, ale i mužů. Jedná se např.

o diskriminaci, postavení žen na trhu práce spojené s rolí matky apod. Dalším cílem je popsat cíle vládního programu, který je zaměřen na rodinnou politiku. Zhodnocení možností čerpání mateřské a rodičovské dovolené, jaké služby péče o dítě mohou rodiče využívat, a v neposlední řadě budou prezentovány alternativní způsoby práce, které se stávají stále častěji vyhledávanými, a benefity, které zaměstnavatelé nejčastěji nabízejí.

Cílem praktické části je šetření v konkrétním podniku – Continental Automotive s.r.o., závod Brandýs nad Labem, které je zaměřené na to, zda podnik má sociální politiku, jaké alternativní způsoby práce používá, jaké benefity nabízí svým zaměstnancům a zda se orientuje na problematiku sladování práce a rodiny. Do praktické části je zařazena výzkumná část ve formě dotazníkového šetření, zaměřeného na ženy-matky na THP pozicích u jiných subjektů. Výsledky z průzkumu budou porovnány a vyhodnoceny s primární společností s následným doporučením.

K dosažení výše uvedených cílů a získání potřebných informací je nutné shromáždit, prostudovat a zpracovat podklady ve formě odborné literatury, právních předpisů či dostupných internetových stránek, které se zaměřují na problematiku sladování pracovního a rodinného života. Informace pro praktickou část byly získány na základě řízeného rozhovoru s pracovníci z oddělení Human Resources společnosti Continental Automotive s.r.o., závod Brandýs nad Labem. Průzkum byl realizován dotazníkovým šetřením u určité skupiny žen-matek na THP pozicích.

3. Přehled a rozbor platné právní úpravy

Právní řád České republiky je kontinentálního typu právní kultury. Je tvořen zákony a právními předpisy, které buď přímo vycházejí z mezinárodních předpisů, úmluv, vyhlášek a směrnic EU, nebo jsou jimi značně ovlivněny.

K zákonům zabývajícím se sladčováním pracovního a rodinného života řadíme:

- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky v platném znění
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod ze dne 16.12.1992, součást ústavního pořádku České republiky, v platném znění
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
- Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, v platném znění
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v platném znění
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), v platném znění
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), v platném znění
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění

3.1 Ústavní základ České republiky

3.1.1 Ústava České republiky

Ústavní zákony, z nichž je nejdůležitější zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, jsou nejvýznamnější prameny českého pracovního práva. Naposledy byla Ústava České republiky novelizována ústavním zákonem č. 512/2002 Sb.¹

¹ Bělina Miroslav a kol. Pracovní právo: 4. vydání, s. 53

3.1.2 Listina základních práv a svobod

Dne 16.12.1992 vydalo předsednictvo České národní rady usnesení o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky.² Listina základních práv a svobod byla nejdříve přijata v roce 1991 Federálním shromážděním jako ústavní zákon a následně byla součástí ústavního pořádku České republiky - ústavním zákonem č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.³

Listina základních práv a svobod obsahuje šest hlav. V obecném ustanovení hlavy první v článku 1 je stanoveno, že lidé jsou svobodní., *Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“ Lidská rovnost je rozebrána v článku 3.“ *Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“

Hospodářská, sociální a kulturní práva jsou stanovena v hlavě čtvrté, která pojednává o pracovních právech. Dle článku 26 a 28 má každý právo „... *na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost*“ a samozřejmě na odměnu za vykonanou práci a uspokojivé pracovní podmínky. Postavením žen na trhu práce se zabývá článek 29, kdy *„Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky“* a dále článek 32: *„Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající pracovní podmínky.*“⁴

3.2 Mezinárodní organizace a jejich dokumenty související s pracovním právem a rodinou

Nedílnou součástí vnitrostátních právních úprav je pronikání mezinárodního práva, v důsledku zvětšující se migrace obyvatelstva mezi jednotlivými státy, a dále snaha upravit základní lidská práva, unifikovat je a přizpůsobit na mezinárodní úroveň.⁵

² Listina základních práv a svobod [on-line], dostupný z WWW: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>, [cit. 2010-09-22]

³ Bělina Miroslav a kol. Pracovní právo: 4. vydání, s. 54

⁴ Listina základních práv a svobod [on-line], dostupný z WWW: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>, [cit. 2010-09-22]

⁵ Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo: 4. vydání, s. 43

3.2.1 Organizace spojených národů (OSN)

V roce 1919 vznikla Versailleská smlouva, která měla podpořit mezinárodní spolupráci, dosažení míru a bezpečnosti. V rámci Versailleské smlouvy vznikla i organizace Společnosti národů, která však ukončila činnost, protože nezabránila vypuknutí druhé světové války. Dne 26. června 1945 v San Francisku byla podepsána Charta spojených národů, která je zakládající listinou této politické organizace.⁶

OSN je největší politickou mezinárodní mezivládní organizací, k jejímž cílům patří udržovat mezinárodní mír a bezpečnost, rozvíjet přátelské vztahy mezi národy a „...uskutečňovat mezinárodní spolupráci hospodářskou, sociální, kulturní a humanitární.“ „V současné době má OSN 192 členů.“ K nejdůležitějším dokumentům OSN v rámci pracovního a rodinného života patří:

Všeobecná deklarace lidských práv – byla schválena dne 10.12.1948 Valným shromážděním a byla připravena na základě návrhů Komise pro lidská práva. „*Všeobecná deklarace není mezinárodní smlouvou, nemá právní závaznost, má doporučující charakter. Jde však o dokument s vysokou morální prestiží nejen u vlád členských stát OSN, ale i u nejširší veřejnosti.*“ Upravuje nejen základní lidská práva a svobody, ale také základní sociální práva či právní vztahy sociálního zabezpečení.⁷

Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen – vznikla dne 18.12.1979 v New Yorku. Státy (smluvní strany) se v ní zavazují, že odstraní diskriminaci žen a stanovují povinnost zabezpečit rovnoprávnost mužů a žen v hospodářských, sociálních, kulturních, občanských a politických právech. Viz část I, článek 2: „*Státy, smluvní strany, odsuzují diskriminaci žen ve všech jejích formách, souhlasí s tím, že budou všemi vhodnými prostředky a bez prodlení provádět politiku odstranění diskriminace žen a za tím účelem se zavazují...*“⁸

⁶ O OSN [on-line], dostupný z WWW: <http://www.osn.cz/system-osn/o-osn/>, [cit. 2010-09-23]

⁷ Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo: 4. vydání, s. 44-45

⁸ Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen [on-line], dostupný z WWW: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>, [cit. 2010-09-23]

Úmluva o právech dítěte – nejdříve došlo v roce 1924 k deklarování dětských práv Spojenými národy. Rok 1979 byl vyhlášen Mezinárodním rokem dítěte a tehdy Polsko navrhlo zpracování dokumentu o právech dítěte, který by se stal právně závazný pro členy (státy) OSN. V listopadu 1989 byla Valným shromážděním OSN přijata „Úmluva o právech dítěte“, v platnost vstoupila v září 1990 a ke dni 30.11.2000 ji ratifikovalo 191 států, z toho 187 členských států OSN. Česká a Slovenská Federativní republika podepsala a ratifikovala Úmluvu v den její platnosti – 30.9.1990 a samotná Česká republika je vázána ode dne jejího vzniku – 1.1.1993. „*Úmluva o právech dítěte*“ (č. 104/1991 Sb.) jako celek je součástí našeho právního řádu a její ustanovení vzhledem k tomu, že jde o mezinárodní dokument, mají přednost před zákonem, což vyplývá z čl. 10 Ústavy ČR 1/1993 Sb.“⁹

3.2.2 Rada Evropy (RE)

Rada Evropy je mezivládní organizací evropských států a je nejstarší politickou organizací na kontinentu. Byla založena roku 1949 a sídlí ve Štrasburku. V současné době sdružuje 47 zemí. Členem se může stát evropský stát, který dodržuje zásady právního státu a občanům zaručuje základní lidská práva a svobody. Při vstupu do RE musí členské státy respektovat povinnosti a úkoly, které při vstupu přijaly.¹⁰ K největším úspěchům patří uzavření Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950, která vstoupila v platnost v roce 1953.¹¹ Česká republika je členem RE od 30.června 1993.¹²

Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod – podepsána byla dne 4.11.1950 v Římě. V Československu byla ratifikována dne 18.3.1992. Nalezneme zde práva občanská a politická, ale i sociální. Sociálních práv se dotýkají článek 4 – zákaz otroctví a nucených prací, článek 11 – svoboda shromažďovací a sdružovací a také článek

⁹ Ahoj, Úmluva [on-line], dostupný z WWW: <http://www.pionyr.cz/umluva/index.html>, [cit. 2010-09-23]

¹⁰ O Radě Evropy [on-line], dostupný z WWW: http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=16&Itemid=27, [cit. 2011-03-17]

¹¹ Lidská práva: jejich ochrana, rozvoj a prevence [on-line], dostupný z WWW: http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=39, [cit. 2011-03-17]

¹² Česká republika a Rada Evropy [on-line], dostupný z WWW: http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=79&Itemid=96, [cit. 2011-03-17]

14 – zákaz diskriminace. Úmluva je rozšířena o 14 opčních protokolů, které vedle základního textu, rozšiřují základní práva. Dne 1.4.2005 nabyl účinnosti 12. opční protokol, který zakazuje jakoukoli formu diskriminace, avšak Česká republika tento protokol, jako jediný, dosud neratifikovala.¹³ Opčním neboli dodatkovým protokolem se rozumí „...termín používaný v mezinárodním právu veřejném pro volitelná ujednání rozšiřující mezinárodní úmluvu, k nimž nemusejí přistoupit všechny vysoké smluvní strany.“¹⁴ „Úmluva vytvořila historicky první systém mezinárodněprávní ochrany lidských práv, který zajišťuje Evropský soud pro lidská práva ustanovený v r. 1955.“¹⁵

Evropská sociální charta (ESCH) – jde o mezinárodní smlouvu, kterou podepsaly vlády členských států Rady Evropy dne 16.10.1961 v Turínu. Charta se člení na 5 částí. V části I je 19 sociálních práv, která se smluvní strany zavazují splnit pomocí všech prostředků a přijmout tato práva jako cíl své politiky, nejen na národní úrovni, ale i mezinárodní. Mezi práva řadíme např. právo na práci, právo na spravedlivou odměnu za práci, právo dětí a mladých osob na ochranu, právo zaměstnaných žen na ochranu, právo na ochranu zdraví a sociálního zabezpečení, právo matek a dětí na sociální a hospodářskou ochranu atd. Část II obsahuje stanovené podmínky, kterými jsou smluvní strany vázány. III část se týká závazků smluvních stran. Ve IV části se smluvní strany zavazují podávat zprávy o dodržení práv ESCH. Část V je o aplikaci ESCH v mimořádných skutečnostech, jako je např. válka. Dále jsou zde pravidla o podpisu, ratifikaci a platnosti ESCH, viz článek 35, a článek 37 pojednávající o vypovězení ESCH. Nedílnou součástí je příloha – článek 38. ESCH byla novelizována dne 5.5.1988 ve Štrasburku Dodatkovým protokolem k Evropské sociální chartě. Nová opatření se týkala rozšíření ochrany sociálních a hospodářských práv z roku 1961. Sociální práva byla rozšířena o 4 nová práva:

- Všichni pracovníci mají právo na rovné příležitosti a stejné zacházení v otázkách zaměstnání a povolání bez diskriminace z důvodu pohlaví.

¹³ Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod [on-line], dostupný z WWW: http://iuridictum.pecina.cz/w/%C3%9Amluva_o_ochran%C4%9B_lidsk%C3%BDch_pr%C3%A1v_a_z%C3%A1kladn%C3%ADch_svobod, [cit. 2011-02-14]

¹⁴ Opční protokol [on-line], dostupný z WWW: http://iuridictum.pecina.cz/w/Op%C4%8Dn%C3%AD_protokol, [cit. 2011-02-14]

¹⁵ Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo: 4. vydání, s. 48-49

- Pracovníci mají právo na to, aby byli v podniku informováni a aby se s nimi jednalo.
- Pracovníci mají právo účastnit se stanovování a zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí v podniku.
- Každá starší osoba má právo na sociální ochranu.

Smluvní strany měly oznámit Generálnímu tajemníkovi, zda se považuje být vázány přijetím jednoho nebo více článků Protokolu.¹⁶

3.2.3 Evropská unie (EU)

EU je politická a ekonomická unie, která vznikla na základě Smlouvy o Evropské Unii, neboli Maastrichtské smlouvy, podepsané v Maastrichtu dne 7.2.1992 a platné od 1.11.1993. Maastrichtská smlouva vytvořila novou strukturu se třemi pilíři, které představují politické a ekonomické oblasti. – oblast společenství, společná zahraniční a bezpečnostní politiky, policejní a soudní spolupráce. Cílem EU je vytvoření společného trhu bez hranic, měnové unie a podpora rozvojové pomoci a ochrany životního prostředí. K dosažení těchto cílů byly stanoveny 4 svobody na vnitřním trhu, a to volný pohyb zboží, osob, služeb a kapitálu.¹⁷ EU je dnes tvořena 27 evropskými státy.¹⁸

Pro Českou republiku se stal významný den 1.5.2004, kdy vstoupila do EU. Od tohoto dne platí v ČR také prameny evropského komunitárního práva, jehož části jsou implementovány do zákoníku práce i dalších právních předpisů. Ústavní zákony mají nejvyšší právní sílu v českém právním řádu, ale ve vztahu k mezinárodním smlouvám, dle čl. 10 Ústavy, platí „...že stanoví-li mezinárodní smlouva něco jiného než zákon, použije se mezinárodní smlouva.“ Pokud tedy dojde ke kolizi národního a evropského práva, vždy má přednost právo evropské.

Charta Společenství o základních sociálních právech zaměstnanců (Sociální charta Evropského Společenství) – „...upravuje základní sociální práva v souvislosti se zaměstnáním a platí pouze pro členské státy ES. Tento dokument je deklarací představitelů

¹⁶ Evropská sociální charta [on-line], dostupný z WWW:

[http://ww2.cmkos.cz/eit/ervsocch.htm#Evropská sociální charta](http://ww2.cmkos.cz/eit/ervsocch.htm#Evropská_sociální_charta), [cit. 2010-09-24]

¹⁷ Evropská komise, Jak funguje Evropská unie: Průvodce občana institucemi EU, s. 3-6

¹⁸ Evropská unie v České republice [on-line], dostupný z WWW:

http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/history/index_cs.htm, [cit. 2011-03-17]

členských států ES bez přímé právní závaznosti. Jde o závazek členských států promítnat přijaté normy do vnitrostátního zákonodárství.“¹⁹

Směrnice EU – jsou právním aktem stanoveným ve Smlouvě o Evropské unii, závazným pro členské státy, které jsou povinny ji implementovat do svého právního řádu ve stanovené lhůtě. „Směrnice vstupuje v platnost dnem zveřejnění v Úředním věstníku EU.“²⁰ Nejdůležitější přijaté směrnice se týkají:

1. Rovného zacházení

- **směrnice č. 2002/73/ES** ze dne 23.9.2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky
- **směrnice č. 96/97/ES** ze dne 20.12.1996, kterou se mění směrnice 86/378/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků
- **směrnice č. 86/613/EHS** ze dne 11.12.1986, o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství
- **směrnice č. 79/7/EHS** ze dne 19.12.1978, o postupném zavedení zásady rovného zacházení s muži a ženami v oblasti sociálního zabezpečení²¹

2. pracovní doby

- **směrnice č. 2003/88/ES** ze dne 4.11.2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby²²
- **směrnice č. 98/23/ES** ze dne 7.4.1998, kterou se oblast působnosti směrnice 97/81/ES o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS rozšiřuje na Spojené království Velké Británie a Severního Irsku

¹⁹ Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo: 4. vydání, s. 54-57

²⁰ Evropské směrnice [on-line], dostupný z WWW:

<http://osha.europa.eu/cs/legislation/directives>, [cit. 2011-03-17]

²¹ Rovné příležitosti a trh práce v EU [on-line], dostupný z WWW:

<http://www.obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=rj--1-236374>, [cit. 2010-09-24]

²² Bělina Miroslav a kol. Pracovní právo: 4. vydání, s. 60

3. zvláštních pracovních podmínek žen
 - **směrnice č. 92/85/EHS** ze dne 19.10.1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň
 - **směrnice č. 96/34/ES**, o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené, uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a ETUC ²³

4. antidiskriminační směrnice
 - **směrnice č. 2000/78/ES** ze dne 27.11.2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání
 - **směrnice č. 200/43/ES** ze dne 29.6.2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ ²⁴
 - **směrnice č. 2006/54/ES** ze dne 5.7.2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání ²⁵

3.3 Genderová rovnost

Pojem generová rovnost se vykládá jako kulturní rozdíly mezi mužem a ženou, které se s časem mění a také se liší mezi různými kulturami. Evropská společnost je založena spíše na genderové nerovnosti, jak vyplývá z historie, kdy muži využívali své dominance a ženy se podřizovaly.²⁶ Dnešní společnost vychází z genderových stereotypů, kdy muž je v postavení živitele rodiny, prací vydělává peníze a rolí ženy je postarat se o rodinu a děti. Bohužel tento archetyp stále přežívá v evropských společnostech. Problémem aktivních žen na trhu práce se stává udržení rovnováhy mezi povinnostmi chodit do práce a starat se o rodinu. V uplatnění žen na trhu práce brání fakt, že většina evropských zemí vnímá ženu dle tradiční kultury spíše jako „strážkyni domácího krbu“. Aby žena mohla dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem, měla by být tato skutečnost zařazena k základním právům žen. Narození dítěte by nemělo být pro ženu „překážkou“ v uplatnění

²³ Rovné příležitosti a trh práce v EU [on-line], dostupný z WWW: <http://www.obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=rj--1-236374>, [cit. 2010-09-24]

²⁴ Směrnice EU [on-line], dostupný z WWW: http://poradna-prava.cz/diskriminace/pravni_predpisy.phtml.htm, [cit. 2010-09-24]

²⁵ Bělina, Miroslav a kol., Pracovní právo: 4. vydání, s. 59

²⁶ Asklöf, Cecilia a kol. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů [on-line], dostupný z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf, [cit. 2010-09-24]

na trhu práce, ale bohužel se jím často stává. „*Ve srovnání s muži ztrácí ženy v tom nejproduktivnějším věku s každým dítětem minimálně dva roky. A tento „deficit“ už nejsou prakticky do konce své kariéry schopné vyrovnat.*“²⁷

Gender budgeting – neboli genderové rozpočtování. Jde o spravedlivý přístup přerozdělování a čerpání veřejných finančních prostředků z hlediska rovného postavení mužů a žen. Cílem není provádět rozdělené rozpočty zvlášť pro skupinu mužů a skupinu žen, ale naopak by mělo přispět k prosazování a vytváření rovných příležitostí, bez ohledu na pohlaví.

Gender mainstreaming – integrování genderového hlediska do každodenního života a zavádění takových opatření, které napomáhají dosažení rovnosti mužů a žen. Jde o to, aby se zájem o ženy stal stejným jako je zájem o muže.²⁸

3.4 Diskriminace

Již Listina základních práv a svobod zahrnuje lidskou rovnost (článek 3) a právo občanů na spravedlivou odměnu za práci (článek 28). Jedná se však o všeobecný zákaz diskriminace. Pokud se budeme chtít dovolávat spravedlivé odměny, musíme se řídit zákony, především zákoníkem práce – č. 262/2006 Sb., v platném znění. Hlava IV zákoníku práce obsahuje rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.²⁹

Diskriminací se rozumí situace, kdy je s člověkem zacházeno jinak, než s ostatními lidmi. Rozlišujeme diskriminaci přímou a nepřímou. Za diskriminaci je dále považováno obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, navádění a pokyny k diskriminaci.

Přímá diskriminace – jde o jednání a opomenutí, kdy se zachází / zacházelo / bude zacházet s člověkem jinak než s jiným člověkem ve stejné situaci, „*z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství či víry nebo proto, že je bez vyznání*“ nebo „*z jiného důvodu, zejména jazyka, politického či*

²⁷ Křížková, Alena a kol. Práce a péče. s. 17-20

²⁸ Gender mainstreaming [on-line], dostupný z WWW: <http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml#G>, [cit. 2010-10-01]

²⁹ ÚZ, č. 765, Zákoník práce.

jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.“ Za přímou diskriminaci z důvodu pohlaví je považováno těhotenství, mateřství a jakýkoliv rozdíl mezi mužem a ženou.

Nepřímá diskriminace – jde o jednání a opomenutí, „*kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí, kritéria nebo praxe je z některého z vymezených důvodů určitá osoba znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud toto rozhodnutí, kritérium nebo praxe je věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné*“.³⁰

Obtěžování – „*Jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.*“

Sexuální obtěžování – jde o jakoukoliv formu chování - ústní či jiný projev sexuální povahy, který je vnímán jako „*...narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrášující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.*“³¹

Pronásledování, navádění a pokyny k diskriminaci

- **pronásledování** – jde o „*nepříznivé zacházení s osobou, k němuž došlo proto, že uplatnila práva podle...*“ antidiskriminačního zákona.
- **navádění k diskriminaci** – jde o „*chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.*“
- **pokyny k diskriminaci** – jde o „*chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.*“

³⁰ FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace a právo: Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva [on-line], dostupný z WWW

<http://www.feminismus.cz/download/diskriminace%20a%20pravo.pdf>, [cit. 2010-10-03]

³¹ Diskriminace [on-line], dostupný z WWW: <http://poradna-prava.cz/diskriminace/index-3.htm>, [cit. 2010-10-03]

3.4.1 Antidiskriminační zákon (Zákon č. 198/2009 Sb.)

Jedná se o zákon „ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.“³² Byl schválen dne 17.6.2009, na základě přehlasování veta prezidenta Václava Klause Poslaneckou sněmovnou. Jeho přijetím dala Česká republika najevo, že jakákoliv diskriminace nebude tolerována. Zákon vymezuje situace, kdy je diskriminace zakázána a kdy je rozdílné zacházení přípustné, dále definuje pojmy spojené s diskriminací. Zákon zakazuje diskriminaci z důvodu pohlaví, věku, zdravotního postižení, rasy, etnického původu, národnosti, sexuální orientace, náboženského vyznání či víry a světového názoru či diskriminaci v zaměstnání, v přístupu k zaměstnání, v přístupu ke vzdělávání, v přístupu ke zdravotní péči, při přiznání a poskytování sociálních výhod a při poskytování zboží a služeb, včetně bydlení.³³

3.5 Postavení žen a žen–matek na trhu práce

Po roce 1989 došlo k pozvolnému vytlačování žen z trhu práce, do té doby patřila Česká republika k zemím s vysokou mírou zaměstnanosti žen. Výrazně si ženy nepolepšily ani v dnešní době, kdy jejich zastoupení je spíše na tzv. sekundárním trhu práce, kdy se jedná o pracovní pozice s nižší prestiží, horšími pracovními i finančními podmínkami a dokonce i vyšší nejistotou práce. Ve vedoucích či řídicích pozicích jsou ženy zastoupeny v malém procentu. Postavení žen, žen–matek je na českém trhu velice těžké, protože současné podmínky nejsou přizpůsobeny potřebám pracujících rodičů. Mateřství se tedy pro ženu stává překážkou, kdy není schopna konkurence, být dostatečně aktivní na trhu práce a také je ohrožena nezaměstnaností. Nejtěžší postavení na trhu práce mají matky s dětmi do 4 let věku dítěte. V 90. letech byla prodloužena mateřská dovolená na tři roky. Tento krok způsobil ztrátu kontaktu žen–matek s pracovištěm a to většinou vedlo ke ztrátě kvalifikace, zkušeností i konkurenceschopnosti. Rodinná politika České republiky usiluje o prodloužení doby, kdy matky malých dětí mají zůstat v domácnosti. Jiná situace je ve vyspělých evropských zemích, které si uvědomují, že nelze společnost rozdělit na dvě skupiny, přičemž jedna ze skupin rodí a pečuje o děti a druhá pracuje a vydělává peníze. Je

³² Antidiskriminační zákon [on-line], dostupný z WWW:

<http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/>, [cit. 2010-10-03]

³³ Česká republika má antidiskriminační zákon! [on-line], dostupný z WWW:

<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2187344>, [cit. 2010-10-03]

třeba si uvědomit, že zaměstnanost žen se stává zásadní pro růst celkové zaměstnanosti. Také je nutné udržet porodnost na úrovni reprodukce společnosti, k čemuž zatím v České republice nedošlo, ale ve vyspělých evropských zemích je to běžné. Pro to, aby se ženy mohly rovnoprávně začlenit na trh práce, je důležité, aby se přehodnotily přístupy z hlediska doby rodičovské dovolené, dále posílení zařízení pro péči o děti do tří let věku dítěte a aby se na trhu práce více využívalo flexibilních forem, které by pomohly lépe kombinovat pracovní a rodinný život.³⁴

3.5.1 (Ne)zaměstnanost žen a žen-matek

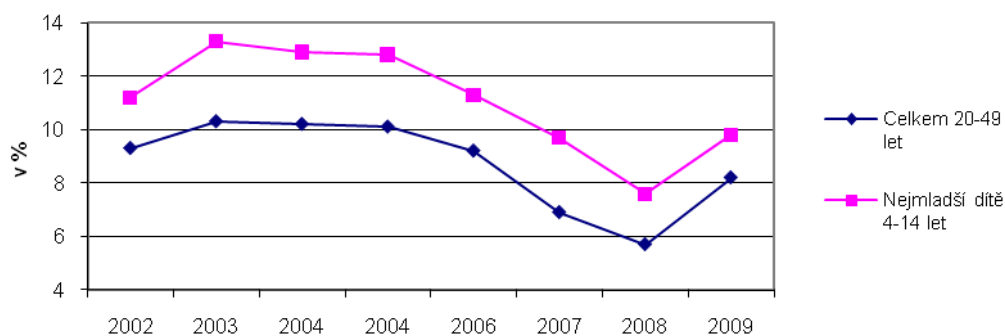
Ke skupině nejvíce ohrožených nezaměstnaností patří ženy, které ukončují rodičovskou dovolenou. Je to z toho důvodu, že byly delší čas odtrženy od pracoviště a je pro ně těžké sledovat aktuální dění a následné zapojení do pracovního procesu, což vede k hrozbě ztráty zaměstnání nebo v lepším případě přeřazením na jinou pozici.³⁵

Pro přehlednost nezaměstnanosti zde uvádím graf, kde můžeme sledovat míru nezaměstnanosti žen a žen-matek v letech 2002-2009. V grafu jsou vidět rozdíly mezi ženami s dětmi ve věku 4-14 let a ostatními ženami. Vzhledem k tomu, že matky do tří let věku dítěte budou zcela jednoznačně ekonomicky neaktivní, nejsou uvedeny v grafu, a proto bylo vhodnější vztáhnout míru nezaměstnanosti na matky dětí ve věku 4-14 let. Z grafu je patrné, že rozdílem 1,6-3,0 procentních bodů mají vyšší míru nezaměstnanosti matky s dětmi oproti obecné nezaměstnanosti žen.

³⁴ Křížková, Alena a kol. Práce a péče. s. 89-95

³⁵ <http://www.vzdelavani-zen.cz/cs/zamestnanost-zen/60-odstavec-obecne-ozamestnanosti-zen-v-cr>, [cit. 2010-10-01]

Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti žen ve věku 20-49 let v ČR (v %)



Zdroj: ČSÚ – VŠPS³⁶

V tabulce můžeme porovnat míru zaměstnanosti žen ve věku 20-49 let v daném roce (2002-2009), která je rozdělena dle věku nejmladšího dítěte.

Rok 2008 byl pro český trh práce ve znamení vysoké zaměstnanosti a vyznačoval se velmi nízkou mírou nezaměstnanosti. Celosvětová ekonomická krize dopadla na Českou republiku v roce 2009, kdy se úroveň zaměstnanosti extrémně propadla a tím se prohloubila nezaměstnanost. „Vliv ekonomické krize samozřejmě dopadl i na mladé rodiny, i když zcela rozdílně. Obecně se zaměstnanost žen ve věku 20-49 let snížila, ale pokud vymezíme ženy ve věku 20-49 let žijící v domácnosti s nejmladším dítětem do 5 let zjistíme překvapivě, že míra zaměstnanosti žen se naopak zvýšila meziročně přibližně o dva procentní body. Tento jev lze dát do souvislosti s tím, že ženy vzhledem k ekonomické krizi neodkládaly nástup do práce, neboť se obávaly, že poté by již nemusely práci najít. Týká se to především žen, které by pobíráním rodičovského příspěvku i čtvrtý rok ztratily nárok na návrat do práce, neboť samotná rodičovská dovolená je nárokována pouze na tři roky.“

³⁶ Český statistický úřad [on-line], dostupný z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7777002E1CBD>, [cit. 2010-10-01]

Tabulka č. 1. Míra zaměstnanosti žen ve věku 20-49 let dle věku nejmladšího dítěte v ČR v letech 2002-2009

Rok	v %			
	Celkem ženy 20-49 let	Nejmladší dítě 0-2 roky	Nejmladší dítě 3-5 let	Nejmladší dítě 6-14 let
2002	69,7	16,2	52,3	83,8
2004	67,8	14,9	52,6	83,1
2006	68,3	16,5	54,8	84,6
2007	68,8	16,2	54,5	84,6
2008	68,6	14,9	56,7	87,2
2009	67,0	16,4	58,9	86,7

Zdroj: ČSÚ-VŠPS ³⁷

3.6 Rodina

3.6.1 Rodinná politika

Cílem rodinné politiky je podpora rodiny různými aktivitami, opatřeními a vytvořením přátelského prostředí, aby se zachovaly její přirozené funkce. Zasahuje prakticky do všech oblastí života a společnosti, ať už se jedná o bydlení, školství, trh práce apod. Podpora se zaměřuje na oblast:

- finančního zajištění rodiny,
- slučitelnost práce a rodiny podporou svobodného rozhodování rodin o způsobu zajištění péče,
- o dětech, v nichž ani jedna z alternativ nebude znamenat sociální či finanční znevýhodnění,
- služeb pro rodiny,
- finanční i nefinanční podpory rodičovské péče o děti.

K aktérům rodinné politiky se řadí orgány státní správy (regionální i místní úrovně), občanský sektor (nestátní neziskové organizace), komerční sektor (např. zaměstnavatelé),

³⁷ Český statistický úřad [on-line], dostupný z WWW:
<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7777002E1CBD>, [cit. 2010-10-01]

odborníci, vzdělávací instituce, média, občanská veřejnost (rodiny). Přestože je jejich spolupráce velmi důležitá, v České republice je na nízké úrovni.³⁸

3.6.2 Aktivity k podpoře rodiny

K rodinné politice se řadí aktivity, které podporují rodiny. Rozlišujeme tři typy: sociální služby, služby na podporu fungující rodiny a činnosti poskytované v rámci sociálně-právní ochrany dětí.

- **Sociální služby** – zaměřují se na podporu rodin či jednotlivých členů rodiny jako celku nacházejícím se v nepříznivé sociální situaci za účelem prevence sociálního vyloučení. K základním druhům patří:
 - I. Sociální poradenství - např. manželské a rodinné poradenství, poradny pro osoby se zdravotním postižením, apod.
 - II. Služby sociální péče -např. osobní asistence, pečovatelská služba, centra denních služeb, apod.
 - III. Služby sociální prevence – např. raná péče, telefonická krizová pomoc, azylové domy, domy na půl cesty, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, apod.

- **Služby na podporu fungující rodiny** – mají charakter nejen preventivní, ale i podpůrný. Účelem je usnadňovat a posilovat partnerské a manželské soužití a rodičovství, podporovat rodiny v péči o děti a při harmonizaci práce a rodiny. Rozlišujeme:
 - I. Komerčně poskytované služby na podporu fungující rodiny – hlídání dětí do tří let/nad tři roky věku dítěte nerodičovskou osobou, výpomoc s domácností, volnočasové a vzdělávací aktivity pro děti. To vše provozováno v režimu živnostenského zákona č. 455/1991 Sb., v platném znění.
 - II. Nekomerčně poskytované služby na podporu fungující rodiny – ty zahrnují mateřská centra, centra pro rodinu a družiny, dále podporu

³⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Rodinná politika na úrovni krajů a obcí, Metodické „doporučení“ Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, 1. Vydání, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 30stran, ISBN 978-80-86878-82-9 (online), dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf, [cit. 2010-10-08]

v oblasti slučování profesních a rodinných rolí, výchovy v harmonickém partnerství, manželství a odpovědnému rodičovství a v oblasti dalších druhů aktivit k podpoře fungující rodiny.

- **Činnosti poskytované v rámci sociálně-právní ochrany dětí** – zde se jedná o preventivní, poradenskou činnost, činnost náhradní rodičovské péče, práci s dětmi vyžadující zvýšenou pozornost a zřizování zařízení.³⁹

3.7 Slad'ování pracovního a rodinného života

Čas strávený s rodinou a v zaměstnání se stává klíčovým hlavně v rodinách s menšími dětmi. Hrají zde roli i genderové rozdíly v dělbě práce, kdy žena kromě zaměstnání (placená forma) zvládá i chod domácnosti a péči o dítě/děti (neplacená forma). Narození dítěte je zásadní změnou života partnerů, protože se mění jejich role v rodiče. Rodičovství pak znamená, že si partneři musí zorganizovat práci a volný čas s ohledem na rodinu, což bývá často velmi náročné. V České republice převládá model, kdy žena přerušuje svou pracovní kariéru na delší čas (většinou do tří let věku dítěte).

K tomu, aby došlo k lepšímu sladění pracovních a rodinných rolí, existují pracovněprávní opatření a finančně dostupné péče o děti.⁴⁰

Mezi důležitými sociálními událostmi je těhotenství, porod a mateřství. Žena potřebuje v tomto období intenzivní pomoc ze strany společnosti a zajištění lékařské péče, pracovního volna a hmotného zabezpečení. K mnoha faktorům, které ovlivňují délku pracovního volna, patří např. ekonomické možnosti společnosti, tradice, apod. Obecně je minimální doba 12 týdnů.

3.7.1 Mateřská dovolená

Dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce v platném znění, je mateřská dovolená řazena mezi důležité osobní překážky v práci. Proto je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci po dobu jejího čerpání, bez náhrady mzdy.

V souvislosti s těhotenstvím, porodem a následnou péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená „... po dobu 28 týdnů, a porodila-li zároveň 2 nebo

³⁹ Rodina [on-line], dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4#apr>, [cit. 2010-10-08]

⁴⁰ S. Höhne a kol. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus [on-line], dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz> [cit. 2010-10-08]

více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.“⁴¹ Dle § 195 o mateřské dovolené Zákonníku práce, nastupuje zaměstnankyně na mateřskou dovolenou od počátku šestého týdne. To znamená, že termín nástupu na mateřskou dovolenou si určuje zaměstnankyně sama, ale nejdříve může nastoupit od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu (odst. 2). „*Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.*“ (odst. 5). V případě, že se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni 14 týdenní mateřská dovolená (odst. 4).

Dle § 197 odst. 1, Zákonníku práce, má právo na mateřskou či rodičovskou dovolenou zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří „... *převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory.*“⁴²

Žena nemá po dobu mateřské dovolené nárok na mzdu, ale pokud splní podmínky, které jsou stanoveny zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, má nárok na peněžitou pomoc v mateřství. „*Hmotné zabezpečení žen po dobu mateřské dovolené se tedy poskytuje z prostředků nemocenského pojištění.*“⁴³

Od 1.1.2009 je nový zákon o nemocenském pojištění (č. 187/2006 Sb., v platném znění), který se týká střídavého čerpání mateřské dovolené matkou i otcem, ale až po ukončení šestého týdne věku dítěte. „*Nový zákon umožňuje střídání matky dítěte s jejím manželem či otcem dítěte v péči o dítě, a to na základě písemné dohody, přičemž každý z nich má při této péči o dítě nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství po dobu a za podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění. Střídání se umožňuje od počátku 7. týdne ode dne porodu a četnost střídání omezena není. V případě střídání v péči o dítě se zastaví výplata peněžité pomoci v mateřství matce a začne se vyplácet tato dávka muži z jeho nemocenského pojištění, pokud splňuje podmínky nároku na její výplatu, a naopak.*“⁴⁴

⁴¹ Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo: 4. vydání, s. 336

⁴² ÚZ, č. 765, Zákonník práce.

⁴³ Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo: 4. vydání, s. 337

⁴⁴ Mateřská dovolená [on-line], dostupný z WWW:

<http://www.miminko.estranky.cz/stranka/matrska-a-rodicovska-dovolena>, [cit. 2010-10-08]

3.7.2 Rodičovská dovolená

Stejně jako mateřská dovolená, je rodičovská dovolená řazena mezi důležité osobní překážky v práci. V době rodičovské dovolené nepřísluší náhrada mzdy ani platu od zaměstnavatele, ale hmotné zabezpečení upravují předpisy o nemocenském pojištění a dávkách státní sociální podpory.

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. v platném znění, stanovuje, že na žádost zaměstnankyně či zaměstnance je zaměstnavatel povinen poskytnout rodičovskou dovolenou. „*Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.*“ (§ 196, Rodičovská dovolená)

V žádosti je třeba vymežit trvání rodičovské dovolené. „*To má svůj praktický význam v tom, že zaměstnavatel je povinen umožnit opětovný výkon práce zaměstnanci teprve po uplynutí požadované doby rodičovské dovolené.*“ Pokud není v žádosti tato doba zaměstnancem vymezena, předpokládá se, že rodičovská dovolená bude trvat do dosažení tří let věku dítěte.⁴⁵

Dle § 198, zákona č. 262/2006 Sb., v platném znění (Společné ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené). „*Mateřskou a rodičovskou dovolenou jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat současně.*“⁴⁶ „*Zákoník práce tak reaguje na požadavek směrnice Rady 96/34/ES o rámcové dohodě o rodičovské dovolené, která zakotvuje nárok na pracovní volno z důvodu péče o dítě pro oba rodiče současně.*“⁴⁷

3.7.3 Čerpání mateřské a rodičovské dovolené

Po dobu mateřské či rodičovské dovolené nepřísluší zaměstnankyni či zaměstnanci „*...náhrada mzdy nebo platu, má však nárok na dávky nemocenského pojištění dle z.č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a z.č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, a státní sociální podpory dle z.č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek).*“⁴⁸

⁴⁵ Burdová, Eva a kol. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. s. 100

⁴⁶ ÚZ, č. 765, Zákoník práce.

⁴⁷ Burdová, Eva a kol. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. s. 100

⁴⁸ Rodina [on-line], dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4#sprr>, [cit. 2010-10-08]

3.7.4 Rodičovský příspěvek

Podle systému státní sociální podpory, který je upraven zákon č. 117/1995 Sb., o státní podpoře, v platném znění, se poskytují následující dávky: přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, dávky pěstounské péče, porodné pohřebné.

*„Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Rodičovský příspěvek je stanoven ve čtyřech výměrách daných v pevných měsíčních částkách - **zvýšené** (11 400 Kč), **základní** (7 600 Kč), **snížené** (3 800 Kč) a **nižší** (3 000 Kč).*

*Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu **dvou, tří nebo čtyř let**. Volbou doby čerpání si rodič zároveň volí i k ní příslušnou výši příspěvku, a to:*

- ***rychlejší čerpání** rodičovského příspěvku – po peněžité pomoci v mateřství (dále jen PPM) ve zvýšené výměře (11 400 Kč) do 24 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den;*
- ***klasické čerpání** - po PPM v základní výměře (7 600 Kč) do 36 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM;*
- ***pomalejší čerpání** - po PPM nebo od narození dítěte (nevnikl-li nárok na PPM) v základní výměře (7 600 Kč) do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře (3 800 Kč) do 48 měsíců věku dítěte“⁴⁹*

Přestože si rodič může zvolit dobu čerpání rodičovského příspěvku, není tato volba zaručena pro všechny rodiny. Volbu rychlejšího čerpání mohou volit rodiče, jejichž mzda odpovídá přibližně 16 500 Kč hrubého příjmu. Pokud matka nedosáhne svou hrubou mzdou na dvouletou variantu čerpání a otec ano, v tomto případě může příspěvek pobírat otec, ale o dítě se nadále bude starat matka. Tento postup však má své nevýhody a nepomůže každému. Dochází k nerovnováze páru, protože otec se stává živitelem rodiny a žena se na něj musí obracet se všemi potřebami.

⁴⁹ Státní sociální podpora [on-line], dostupný z WWW <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>, [cit. 2010-10-08]

Znevýhodněné jsou některé skupiny rodičů (matek). Jedná se o matky podnikatelky, které se zpravidla nepřihlašují k dobrovolnému nemocenskému pojištění. V tomto případě nemají nárok na peněžitou pomoc v mateřství, ani na nemocenskou, která je spojena s porodem. Tím ztrácejí nárok na rychlejší a klasický příspěvek. Jsou proto nucené pobírat pomalejší-čtyřletou variantu příspěvku. Dále se jedná o matky samoživitelky a matky, které měly smlouvu na dobu určitou u prvorozeného dítěte, ale ztrácejí nárok na peněžitou pomoc u druhorozeného dítěte, které se narodí do tří let od narození prvního dítěte.⁵⁰

V podobné situaci se ocitají matky studentky. „S účinností od 1. 1. 2009 zaniklo pojištění studentů a žáků.“ Ode dne porodu má matka, která je studentkou nárok na rodičovský příspěvek, který je dávkou státní sociální podpory a je vyplácen úřadem práce.⁵¹ „Podmínkou nároku na mateřskou je totiž účast na nemocenském pojištění po dobu alespoň 270 dnů v posledních dvou letech.“⁵² Dle zákona o nemocenském pojištění č. 187/2006 Sb., (Hlava IV - peněžitá pomoc v mateřství), § 32 odst. 4, se započítává do doby účasti na pojištění pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství „doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole nebo na konzervatoři považovaná za soustavnou přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění, jestliže počátek šestého týdne před očekávaným dnem porodu připadne do období 270 dnů ode dne úspěšného ukončení studia.“⁵³ V tomto případě si tyto matky mohou zvolit způsob čerpání rodičovské dovolené.

⁵⁰ Křížková, Alena a kol. Práce a péče. s. 33-42

⁵¹ Peněžitá pomoc v mateřství [on-line], dostupný z WWW:

<http://www.cssz.cz/templates/nejcastejsi-dotazy.aspx?NRMODE=Published&NRNODEGUID=%7b297E2F70-A9FC-4549-95A0-74E5AF560B02%7d&NRORIGINALURL=%2fcz%2finformace%2fnejcastejsi-dotazy%2fnejcastejsi-dotazy-nemocenske-pojisteni%2ehtm&NRCACHEHINT=Guest#23>, [cit. 2011-02-14]

⁵² Hovorka, Jiří. Studentky nárok na mateřskou nemají, 2.9.2010 [on-line], dostupný z WWW: <http://www.mesec.cz/aktuality/studentky-narok-na-materskou-nemaji/> [cit. 2011-02-14]

⁵³ Zákon o nemocenském pojištění [on-line], dostupný z WWW:

<http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-187-2006-sb-o-nemocenskem-pojisteni/cast-treti-hlava-iv/#p-32>, [cit. 2011-02-14]

3.8 Služby péče o dítě

K lepšímu skloubení pracovního a rodinného života, je vedle péče rodičů důležité využívání institucionálních služeb zabezpečujících péči malých dětí. Nejenže pomáhají k lepšímu skloubení pracovního a rodinného života, ale také jsou významné pro rodiče, kteří končí mateřskou či rodičovskou dovolenou a chtějí se vrátit na trh práce. Důležitá je podpora ze strany státu, aby síť předškolních zařízení byla dostupná všem sociálním vrstvám.⁵⁴

3.8.1 Služby péče pro děti do tří let věku

V ČR jsou tyto služby málo rozvinuty a jsou nedostatečné, oproti nabídce předškolních zařízení pro děti ve věku tři až šest let. Zahrnujeme sem tři typy služeb péče o dítě do tří let – jesle, soukromá zařízení, služby typu „baby-sitting“.

- **Jesle** – jsou řazena do zdravotnických zařízení, zabezpečujících všestranný rozvoj dětí do tří let věku. Zřizovatelem jsou nejčastěji obce, které si stanovují poplatky vzhledem k tomu, že jsou hrazeny z rozpočtu zřizovatele.
- **Soukromá zařízení dle z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění** - jedná se o vázanou živnost (příloha č. 2) „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“, „obsahová náplň živnosti je specifikována jako *individuální výchovná péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu zaměřená na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Zajišťování bezpečnosti a zdraví dětí, jejich pobytu na čerstvém vzduchu, spánku v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygieny dětí, včetně poskytování první pomoci.*“⁵⁵
- **Služby typu "baby-sitting" dle z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění** – jedná se o volnou živnost (příloha č. 79) „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“, nejedná se o denní péči o děti do tří let věku, ale obsahovou náplní je „...zajišťování chodu domácnosti (vaření) úklid, praní, žehlení, péče o zahradu a podobně, individuální péče o děti nad tři roky věku v rodinách, **příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku), péče**

⁵⁴ Kuchařová, Věra, Svobodová, Kamila. Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku, s. 57 [on-line], dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz> [cit. 2010-10-11]

⁵⁵ Rodina [on-line], dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4#sprr>, [cit. 2010-10-11]

o osoby vyžadující zvýšenou péči, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a jiná obstaravatelská činnost.,,

3.8.2 Služby péče pro děti předškolního věku

Předškolní zařízení pro děti od tří do šesti let jsou v ČR zastoupeny širokou sítí, která je dostupná finančně a je velmi využívána rodinami s malými dětmi. Tato zařízení se zatím plně nepřizpůsobují potřebám rodin a k tomu, aby mohlo dojít k lepšímu sladění pracovního a rodinného života je potřeba, aby se zlepšila problematika např. otevírací doby, přijímací podmínky, apod. Zahrnují se sem mateřské školy, soukromé mateřské školy, soukromá zařízení, služby typu „baby-sitting“, speciální mateřské školy.

- **Mateřská škola zřízená státem, obcí, krajem, svazkem obcí** (zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, v platném znění) – *„podrobnosti o podmínkách provozu mateřské školy, organizaci předškolního vzdělávání v ní, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, jejich stravování a další speciální péči o děti a úplatě za vzdělávání jsou stanoveny vyhláškou č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání“*, v posledním ročníku se poskytují služby (vzdělání a péče) bez poplatků.⁵⁶ Pokud škola integruje děti se zdravotním postižením, snižuje se ze zákona počet dětí na třídu z 24 na 19. Školní rok je zahájen 1.9. a končí 31.8. následujícího roku. Dle vyhlášky č. 14/2005 Sb., lze provoz přerušit nebo omezit v měsících červenec a srpen. Školné dle § 123 školského zákona stanovuje ředitel školy. V jeho kompetenci je prominutí či snížení úplaty pro sociálně znevýhodněné děti. Požadavky na zajištění provozu a vybavení stanovují vyhlášky – hygienické požadavky (č. 410/2005 Sb.), školní stravování (č. 107/2005 Sb.) a odborná kvalifikace učitelů (č. 563/2004 Sb.).⁵⁷
- **Mateřská škola "soukromá", tj. zřízená církevními právníckými osobami či jinými právníckými osobami, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona** (zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, v platném znění) – veškeré podrobnosti o podmínkách provozu jsou stanoveny ve vyhlášce č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, za poskytnuté vzdělání se hradí úplata, jejíž výše je stanovena zřizovatelem

⁵⁶ Rodina [on-line], dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4#sprr>, [cit. 2010-10-11]

⁵⁷ KUCHAROVÁ, Věra a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku [on-line], dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz> [cit. 2010-10-11]

- **Soukromá zařízení provozována v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění, která neposkytují rekreačně-vzdělávací činnosti realizovanou v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních zařazených do sítě škol** - jedná se o volnou živnost (příloha č. 72), „Mimoškolní výchova a vzdělání“, která je specifikována jako *„...výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, výuka v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do sítě škol, školských a předškolních zařízení. Jiná mimoškolní výchova a vzdělávání, doučování žáků a studentů, výchovně vzdělávací činnost na dětských táborech a jiných zotavovacích akcích, zejména vedení těchto akcí, zajišťování výchovných, relaxačních a vzdělávacích programů pro účastníky těchto akcí, dohled nad dětmi a podobně. Poplatek za službu je stanoven na komerční bázi jejím poskytovatelem.“*
- **Službami typu "baby-sitting" dle z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění** - jedná se o volnou živnost (příloha č. 79) „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“. Obsahovou náplní je obstarání chodu domácnosti (praní, žehlení, nákupy apod.) a občasné hlídání dětí (nejedná se o denní režim). Stanovení poplatku je na komerční bázi jejím poskytovatelem.⁵⁸
- **Speciální mateřské školy** – jsou určeny dětem od tří do šesti let, které mají mentální, smyslové či tělesné postižení, nebo které jsou zdravotně oslabené. Jsou zřízeny Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, výjimečně je zřizuje obec. Koncepce je podobná jako v mateřských školách, ale je zde kladen důraz na problematiku daného postižení. V dnešní době stoupá počet speciálních tříd v běžných mateřských školách a tím se podporuje integrace postižených dětí do společnosti jejich vrstevníků.⁵⁹

⁵⁸ Rodina [on-line], dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4#sprr>, [cit. 2010-10-11]

⁵⁹ Kuchařová, Věra, Svobodová, Kamila. Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku, s. 57 [on-line], dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz> [cit. 2010-10-11]

3.8.3 Další formy péče o dítě

Vedle jeslí a mateřských škol, jsou nabízeny rodičům další formy péče o předškolní děti. Jedná se hlavně o mateřská centra, placenou výpomoc při péči o dítě apod.

- **Mateřské centrum** – centra začala vznikat v 90. letech 20. stol., jedná se o střediska, kde dochází k vzájemnému setkání a trávení společného času rodičů s dětmi. Dochází zde také k výměně informací a zkušeností. Zřizují je většinou sami rodiče. Centra poskytují různé zájmové kroužky, výlety, kulturní a společenské akce. Neslouží ke každodenní péči o děti.⁶⁰
- **Placená výpomoc při péči o dítě** – pokud jsou rodiče ochotni zaplatit za hlídání dětí, ve větší míře se jedná o individuální péči chůvy než kolektivní zařízení. Výhodou je, že se chůva přizpůsobí požadavkům a je flexibilní. Většinu dochází za dítětem/děťmi do domácnosti. Chůvy buď nabízejí své služby na základě živnostenského listu, ale v praxi se setkáváme spíše s nabídkou služeb bez živnostenského listu, tzv. „načerno“ anebo přes hlídací agentury, které klientům zajišťují chůvy dle požadavků. Zprostředkování přes agenturu se může brát jako určitá garance kvality. Většinou jsou chůvy využívány pro děti do tří let.⁶¹

3.9 Alternativní způsoby práce

Jako alternativní pracovní úvazek lze považovat jakýkoli režim, který je jiný než režim s osmihodinovou či týdenní pracovní dobou. Tento typ pracovního úvazku je nejčastěji vyhledáván rodiči na mateřské dovolené, studenty a staršími osobami. Flexibilní forma zaměstnání není výhodná pouze pro zaměstnance k zajištění lepšího sladění práce a rodiny, ale také pro zaměstnavatele, kteří si tímto mohou udržet kvalifikovanou pracovní sílu, podpořit motivaci svých pracovníků a snížit fluktuaci. K atypickým formám organizace práce patří – práce na částečný úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova (homeworking), jiné formy (sdílení pracovního místa, stlačení pracovního týdne apod.).⁶²

⁶⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Mezinárodní konference „Komplexní rodinná politika jako priorita státu aneb je ČR státem přátelským k rodině?“ [on-line], dostupný z WWW: www.mpsv.cz, [cit. 2010-10-11]

⁶¹ KUCHAROVÁ, Věra a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku [on-line], dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz> [cit. 2010-10-11]

⁶² KLIMÁNKOVÁ, Gabriela. Nevyhovuje vám plný úvazek? Vyzkoušejte alternativu, 24.6.2009 [on-line], dostupný z WWW: a <http://www.mesec.cz/clanky/vyzkousejte-alternativni-uvazky/>, [cit. 2010-09-01]

- **Práce na částečný úvazek** – upravení zkrácené pracovní doby nalezneme v § 241, odst. 2, Zákoníku práce, v platném znění, kdy zaměstnankyně/-nec, těhotná zaměstnankyně či zaměstnankyně/-nec, který převážně sám pečuje o osobu závislou na pomoci, může požádat o kratší či jinou úpravu pracovní doby. Pokud zaměstnavateli nebrání vážné provozní důvody, musí žádosti vyhovět.⁶³ V ČR je tato pracovní doba spíše výjimečná a nejvíce o ní projevují zájem ženy, aby mohly lépe sladit pracovní a rodinný život. Největší nabídku zkrácené pracovní doby poskytuje veřejná sféra, kde je nadprůměrné zastoupení žen. Zaměstnavatelé jsou přesvědčeni o nevýhodě částečného úvazku, přestože by si tak mohli udržet kvalitního pracovníka. Znevýhodnění jsou spíše zaměstnanci a to zejména při pracovním postupu.⁶⁴
- **Pružná pracovní doba** - § 85, Zákoníku práce, v platném znění, vymezuje rozvržení pracovní doby, kdy začátek a konec si volí zaměstnanec sám a mezi tyto dva časové úseky je vložen časový úsek, kdy je zaměstnanec povinen být na pracovišti.⁶⁵ Např. když je základní pracovní doba stanovená zaměstnavatelem od 10-14 h, je povinností zaměstnance být na pracovišti po tuto dobu, ale nemusí být přítomen od začátku pracovní doby.
- **Práce z domova (homeworking)** -s rozvojem internetu, technologických metod a možnostem moderní doby se práce z domova stává běžnou formou na trhu práce. Zaměstnanec k realizaci práce používá počítač (notebook) a internet. Práce z domova se zakládá na smluvních pracovních zakázkách. Zaměstnanci si sami rozvrhují pracovní plán a je jen na nich, kolik času stráví nad prací z domova a kolik času věnují chodu domácnosti a výchově dětí. Největší výhodou je navýšení finanční situace domácnosti. Mezi nejčastější druhy práce z domova patří např. zpracování dat, analýzy, překlady, výuka cizího jazyka, administrativa apod.⁶⁶
- **Jiné formy** – k dalším formám „...patří nejčastěji úvazky řešené formou dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti.“ Jedná se o sdílení pracovního místa (tzv. job sharing), kdy jedno pracovní místo, vyžadující plný počet

⁶³ ÚZ, č. 765, Zákoník práce.

⁶⁴ HABERLOVÁ, Věra, KYZLINKOVÁ, Renáta. Rodinné potřeby zaměstnanců [on-line], dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz>, [cit. 2010-10-11]

⁶⁵ ÚZ, č. 765, Zákoník práce.

⁶⁶ Práce z domova, práce na doma 7.7.2010 [on-line], dostupný z WWW: <http://www.prace-z-domova.us/>, [cit. 2010-09-01]

pracovních hodin, je sdíleno dvěma či více lidmi, kteří se střídají podle rozpisu. Většinou se jedná o dva částečné úvazky. Nebo stlačení pracovního týdne kdy je dohodnutý rozsah práce splněn během 1- 4 dnů.⁶⁷

3.10 Zaměstnanecké benefity a služby zaměřené na rodiče s dětmi

Pomoc rodičům s dětmi ze strany zaměstnavatele lze nejen úpravou flexibility pracovní doby, ale také zavedením benefitů, které by se na ně přímo orientovaly, jde např.

o podniková zařízení péče o malé děti, příspěvky na úhradu služeb péče o děti, organizování rekreačních programů či příspěvky na dětské pobyty, dodatková dovolená rodičům nebo jednodenní volno na vyřízení rodinných záležitostí.

Zaměstnavatelé soustřeďují zaměstnanecké benefity všem skupinám zaměstnanců, necílí benefity pouze specifickým skupinám, např. rodičům s dětmi.

- **Podniková zařízení péče o malé děti** - u nás jsou jen okrajově, firmy raději poskytují finanční příspěvky, než by samy zavedly podnikovou školku či jesle.
- **Příspěvek na úhradu péče o děti** – faktorem k poskytování tohoto příspěvku je velikost podniku, velké podniky mají v této oblasti rozvinutější sociální výhody a vliv má také přítomnost odborové organizace.
- **Rekreační programy či dětské pobyty** – jedná se o nejčastěji poskytovanou službu ze strany zaměstnavatelů, významnou roli zde hrají odbory a velikost podniku, zde platí – čím větší podnik, tím větší možnost očekávat získání příspěvku.
- **Dodatková dovolená rodičům** - tento benefit můžeme očekávat v podnicích, které mají více než 250 zaměstnanců a existují v nich odbory.
- **Jednodenní volno pro vyřízení rodinných záležitostí** – týká se většiny zaměstnanců, nejen rodičů s dětmi, většině podniků je tento benefit finančně dostupný, bez ohledu na velikost.⁶⁸

⁶⁷ KLIMÁNKOVÁ, Gabriela. Nevyhovuje vám plný úvazek? Vyzkoušejte alternativu, 24.6.2009 [on-line], dostupný z WWW: a <http://www.mesec.cz/clanky/vyzkousejte-alternativni-uvazky/>, [cit. 2010-09-01]

⁶⁸ HABERLOVÁ, Věra, KYZLINKOVÁ, Renáta. Rodinné potřeby zaměstnanců [on-line], dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz>, [cit. 2010-10-11]

3.11 Vládní program

Rodinná politika je jednou z nejdůležitějších priorit vlády. Podporuje následující prorodinné kroky:

- vytváření socioekonomických podmínek
- finanční zajištění rodiny
- slučitelnost práce a rodiny
- služby péče o děti
- zkvalitňování rodinných vztahů
- posilování rodičovských kompetencí
- specifické potřeby rodin
- zapojení krajů a obcí do realizace rodinné politiky

Podstatou je vnímání jedince nejen jako pracovní síly, ale také jako rodiče, který do péče o dítě zahrnuje prostředky - čas, energii, finance, a tím investuje do budoucího lidského kapitálu. Hlavním cílem je vytvoření podmínek a odstranění překážek, které stěžují sladění pracovního a rodinného života. K navrhovaným krokům opatření v oblasti skloubení práce a rodiny jsou:

- **Evidovaný poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci** – jedná se o rozšíření nabídky neformálních služeb, čímž je individuální péče ne-vlastního dítěte do 7 let, na základě § 3, zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, v platném znění. Rodiče mají na výběr více možností, než je využití předškolní péče mateřské školy.
- **Podpora služeb péče o děti v oblasti živnostenského podnikání** – jde o podporu podnikatelů, neboli odpovědných zástupců či fyzických osob, kteří vykonávají vázanou živnost „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“, dle hygienických podmínek stanovených vyhláškou č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, v platném znění, či volnou živnost č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti.“
- **Poskytování služeb péče o děti na nekomerčním základě** – „**Miniškolka**“ – je vhodná pro rodiče, kteří upřednostňují péči na individuálním základě, nebo kterým nebylo vyhověno v žádosti o přijetí v jiných zařízeních např. jesle, mateřská škola

apod. Důvody jsou různé, např. kapacita. Jedná se o službu, která je provozována neziskovými subjekty, jako jsou obce (ust. § 35 odst. 2, zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, v platném znění), kraje (ust. § 1 odst. 4, zákona č. 129/2000 Sb., o krajích,

v platném znění) či zaměstnavatel. Miniškolka je poskytována pro nejvýše 4 děti, od 6 měsíců – 7 let. Poskytuje se zde individuální péče a je jen doplňkem péče rodinné.

- **Zavedení daňových výhod pro zaměstnavatele poskytující nebo zajišťující svým zaměstnancům péči o děti** – jde o návrh novelizace zákona o daních z příjmu tak, „...aby mezi náklady, které lze uznat mezi výdaje, které byly použity na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů a pro zjištění základu daně se odečtou ve výši prokázané poplatníkem a ve výši stanovené tímto zákonem, byly zařazeny také výdaje na sociální podmínky zaměstnanců, tj. výdaje na provoz vlastních zdravotnických zařízení.“ To má za následek rozšíření nabídky služeb péče o děti, které jsou poskytované soukromým sektorem a tím dochází ke zvýšenému počtu plátců daní a pojistného.
- **Poskytování slevy na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti** – k obecné zásadě patří zavádění slev „...na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby patřící do okruhu osob obtížně zaměstnatelných, pokud budou zaměstnáni na kratší pracovní úvazek.“ Důvodem je, že ČR má velmi nízký počet částečných úvazků. K tomu je potřeba motivovat zaměstnavatele, např. zavedení nároku na slevu.
- **Otcovské** – jedná se o zavedení nové dávky nemocenského pojištění, jejímž účelem je „...vazbu mezi otcem dítěte a dítětem v první fázi života dítěte nebo mezi osobou, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů a převzatým dítětem v první fázi po převzetí dítěte.“ Účelem je finanční podpora otce, který se na dočasnou dobu (navrhuje se zkušební délka 1týden) rozhodne svou výdělečnou činnost (práci) přerušit v důsledku péče o novorozence. Jako vedlejší efekt lze zdůraznit posílení vztahu mezi otcem a matkou dítěte či posílení vztahů uvnitř rodiny. Otcovské se poskytuje pouze otci dítěte, či osobě, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů, to znamená, že tuto dávku nemůže čerpat např.

manžel matky dítěte, který není jeho otcem. Pro vznik nároku musí být splněny podmínky v době účasti na nemocenském pojištění. Pojištěnec musí o dítě osobně pečovat, ale nemusí žít v jedné domácnosti s dítětem. Dle § 32 odst. 1 písm. e), zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění musí pojištěnec nastoupit „...na otcovské nejpozději do uplynutí šesti týdnů věku dítěte nebo do 6 týdnů ode dne svěřeni dítěte do péče nahrazující péči rodičů. Otcovské náleží jen, bylo-li dítě převzato do takové péče do dosažení věku 7 let.“ Nejdříve lze otcovskou zahájit ode dne příchodu dítěte z porodnice či převzetím dítěte do nahrazující péče rodičů. Stanovení otcovské je stejné jako peněžitá výpomoc v mateřství poskytována muži. Vychází z výše otcovského za kalendářní den, která činí 70% denního vyměřovacího základu (zaokrouhlení na celé koruny).

- **Změny ve způsobu financování pěstounské péče vykonávané v zařízeních pro výkon pěstounské péče.**⁶⁹

3.12 Pěstounská péče

Pěstounskou péčí se rozumí náhradní rodinná péče, kdy vlastní rodiče se nemohou či nechtějí starat o své dítě a soud svěří dítě pěstounovi, který podá žádost, do péče. Celkem jsou 4 dávky pěstounské péče, které mají pokrýt náklady svěřených dětí, odměnu pěstouna a dalších nákladů, které jsou s péčí o svěřené dítě spojeny.⁷⁰ Státní sociální podpora poskytuje kromě 4 dávek pěstounské péče také další jako např. přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, porodné apod. Je upravena v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

3.12.1 Dávky státní sociální podpory

- **Příspěvek na úhradu potřeb dítěte** - „Nárok na dávku má dítě svěřené do pěstounské péče a po jejím skončení (po 18. roce věku) nejdéle do 26 let, zůstane-li dítě nezaopatřené a ve společné domácnosti s bývalým pěstounem. Výše příspěvku

⁶⁹ Soubor prorodinných opatření – prorodinný balíček [on-line], dostupný z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf, [cit. 2010-09-01]

⁷⁰ Dávky pěstounské péče [on-line], dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/pestounska_pece, [cit. 2011-02-28]

na úhradu potřeb nezaopatřeného dítěte činí 2,3 násobek životního minima dítěte, v případě zdravotního postižení se příspěvek zvyšuje.“⁷¹

Tabulka č. 2. Výše příspěvku na úhradu potřeb dítěte podle věku a zdravotního stavu dítěte v pěstounské péči měsíčně v Kč

Nezaopatřené dítě ve věku	zdravé dítě	dlouhodobě nemocné	dlouhodobě zdravotně postižené	dlouhodobě těžce zdravotně postižené
	koeficient 2,30	koeficient 2,35	koeficient 2,90	koeficient 3,10
do 6 let	3 680	3 760	4 640	4 960
Od 6 do 15 let	4 508	4 606	5 684	6 076
Od 15 do 26 let	5 175	5 288	6 525	6 975

Zdroj: Integrovaný portál MPSV⁷²

- **Odměna pěstouna** - jedná se o určitý projev společenského uznání osoby, která pečuje o cizí dítě v pěstounské péči. Výše odměny je částka životního minima jednotlivce, za každé svěřené dítě.
- **Příspěvek při převzetí dítěte** - jde o jednorázovou dávku, která má přispět na pořízení potřebných věcí pro dítě, které přichází do náhradní rodinné péče. Dle věku dítěte je stanovena pevná částka.

Tabulka č. 3. Přídavek na dítě

Věk nezaopatřeného dítěte	Příspěvek při převzetí dítěte v Kč
do 6 let	8 000
6 – 15 let	9 000
15 – 18let	10 000

Zroj: MPSV

- **Příspěvek na zakoupení motorového vozidla** - dávka se poskytuje pěstounovi, který má v pěstounské péči minimálně 4 děti. Motorové vozidlo nesmí používat

⁷¹ Státní sociální podpora [on-line], dostupný z WWW <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>, [cit. 2010-02-28]

⁷² Dávky pěstounské péče [on-line], dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/pestounska_pece, [cit. 2011-02-28]

k výkonu výdělečné činnosti. Příspěvek je ve výši 70% pořizovací ceny vozidla (resp. cena opravy vozidla), ale nepřesahuje částku 100 000 Kč.⁷³

3.12.2 Nový plán v péči o opuštěné děti

Ministerstvo práce a sociálních věcí plánuje zavést metodu, která by měla vést ke snížení počtu dětí v ústavech, kdy ústavy mají nahradit placení pěstouni. V dnešní době dostávají rodiče jen minimální částky a v budoucnu by se pěstounská péče mohla stát regulérním zaměstnáním s platem až 21 000 Kč/měsíc. „Právě 21 tisíc dnes stát platí za každý měsíc pobytu dítěte v ústavu. Podle nápadu ministerstva by se minimálně větší část této sumy vyplácela jako mzda náhradním rodičům, kteří by si děti vzali domů.“ Projekt by měl být ministerstvem představen v roce 2011. V roce 2009 se o 9 237 dětí staralo 6 313 pěstounů, kteří mají dnes nárok na odměnu pouze 3 126 Kč.⁷⁴

4. Vlastní práce

Následující kapitola je zaměřena na šetření v konkrétním subjektu, vyhodnocení dotazníkového průzkumu a následná doporučení. Šetření v subjektu bylo konkrétně zaměřeno na zjištění skutečností, zda má podnik rozpracovaný program sociální politiky, snaží se udržovat kontakt s rodiči na mateřské/rodičovské dovolené, popř. jestli využívá alternativních způsobů práce. Pomocí dotazníkového šetření byla zjištěna data a názory zaměstnankyň-matek v praxi.

Pro šetření byla vybrána mezinárodní společnost Continental Automotive, s.r.o., závod v Brandýse nad Labem, kde jsem od 1.10.2007–30.9.2008 byla zaměstnána na hlavní pracovní poměr na pozici Human Resources administrator.

Dotazníkový průzkum měl být uskutečněn ve výše jmenované společnosti, ale vzhledem ke skutečnosti, že mi společnost z interních důvodů neumožnila provedení průzkumu v dané problematice – soulad teorie s praxí, byl průzkum proveden u zaměstnankyň jiných subjektů. Výsledky z průzkumu byly porovnány v dané oblasti s primární společností a vyhodnoceny s následným doporučením.

⁷³ Státní sociální podpora [on-line], dostupný z WWW <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>, [cit. 2010-10-08]

⁷⁴ MPSV, 13.9.2010 [on-line], dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/9415>, [cit. 2011-02-28]

4.1 Šetření v konkrétním podniku - Continental Automotive s.r.o., závod Brandýs nad Labem

4.1.1 O společnosti

Společnost existuje od 1.7.1994, kdy došlo k privatizaci části PAL Kbely (palivové jednotky) s německou společností. V roce 1997 byla zahájena výstavba nové budovy závodu v Brandýse nad Labem. V roce 2001 došlo ke sloučení se společností Siemens VDO Automotive. Od prosince 2007 akvizice společností Continental. Dochází také k výstavbě závodu Brandýs II.

Německý koncern Continental působí v České republice od roku 1993, kdy vznikl společný podnik Barum Continental spol. s r.o. v Otrokovicích.

V České republice je celkem 6 závodů – Adršpach, Trutnov, Jičín, Frenštát pod Radhoštěm, Brandýs nad Labem a Otrokovice. Otrokovice se specializují na pneumatiky, ostatní závody jsou určeny pro montáž automobilu.

Výrobní program je rozdělen do 3 tzv. Focus Factory v rámci 2 výrobních divizí – Interior (výrobky pro interiéry automobilů) a Powertrain (výrobky pro pohonné systémy).

- Focus Factory 1, divize Interior, závod Brandýs I – autorádia, multimediální systémy
- Focus Factory 2. divize Interior, závod Brandýs I – palubní přístroje, ovládací panely klimatizací, střešní moduly
- Focus Factory FS, divize Powertrain, závod Brandýs II – palivové dopravní jednotky

K významným zákazníkům se řadí známé automobilové značky z celého světa, jako jsou například – Audi, BMW, Renault, Peugeot, KIA, Iveco, Hyundai, Škoda, Citroen, Wolksvagen, Mercedes-Benz, Opel.

4.1.2 Zaměstnanci

Podnik zaměstnává necelých 1800 zaměstnanců, z toho 550 na pozici THP a ostatní na dělnických pozicích.

Průměrný věk THP pracovníků -muži 37 let, ženy 36,5 let. Průměrný věk zaměstnanců dělnických pozic – muži 34 let, ženy 42,5 let.

Tabulka č. 4, Věková struktura zaměstnanců

	počet dělnické kat.		počet THP	
	muži	ženy	muži	ženy
do 25 let	120	44	17	
25 - 35	214	152	222	105
35 - 45	88	190	91	33
45 - 55	61	213	35	26
nad 55	38	109	12	9

Zdroj: interní materiál společnosti Continental Automotive s.r.o., Brandýs nad Labem

4.1.3 Pracovní doba

Pro THP zaměstnance je zavedena pružná pracovní doba, kdy si zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby dle svého uvážení, ale v časovém rozmezí od 8:30–14:30 hodin musí být přítomen na pracovišti. Pro rodiče s dětmi je tato pracovní doba výhodná, protože ráno se mohou postarat o své děti, odvést je do školy či školky a odpoledne je vyzvednout podle potřeby.

Pro dělnické pozice je zaveden třisměnný (8hodin) či nepřetržitý (12 hodin) směnný provoz. Třisměnný provoz se opakuje v pravidelných cyklech po týdnech – ranní, odpolední, noční. V nepřetržitém provozu mají zaměstnanci jeden týden 2 pracovní směny a druhý týden 5 pracovních směn, kdy dochází ke střídání ranních a nočních směn (2R, 3N, 2R, 2N, 3R, 2N). Pokud v podniku pracují manželé, kteří mají děti, mohou využít protisměn a střídavě se starat o své děti. V tomto případě je nevýhodou, že se manželé prakticky nevidí a nemohou společně trávit čas se svými dětmi.

Z alternativních způsobů práce společnost nabízí pružnou pracovní dobu. Ostatním formám alternativních způsobů práce jako je např. sdílení pracovního místa (job sharing) či práce z domova (homeworking) není společnost nakloněna. V některých projektech je možná spolupráce s rodiči (matkou či otcem) na rodičovské dovolené, ale tato spolupráce není častá.

4.1.4 Zaměstnanecké benefity a služby zaměřené na rodiče s dětmi

Zaměstnanecké benefity vychází z kolektivní smlouvy. Společnost poskytuje 5 týdnů dovolené, což je o 1 týden více v kalendářním roce, než je minimální výměra dle Zákona

č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce, § 213. Dále zaměstnanec může čerpat finanční příspěvek ve výši určité finanční částky, v konkrétních oblastech – cestování, sport, kultura zdraví, vzdělání a je pouze na něm, kterou z oblastí zvolí. Tento benefit může využít nejen zaměstnanec, ale je určen i pro členy rodiny. Společnost nesleduje, zda je benefit čerpán pouze zaměstnancem nebo jeho rodinou.

K benefitům, které jsou zaměřené na děti, se řadí příspěvek na dětskou rekreaci pro děti ve věku od 6–16 let. Příspěvek se vztahuje na zimní a letní tábor, školu v přírodě, lyžařský výcvik pořádaný školou a ozdravné pobyty pro zdravotně postižené děti jako jsou alergici a astmatici, např. instituce Mořský koník, která se zabývá pobyty u moře. Dalším z benefitů je možnost využít 2 dny placeného volna v kalendářním roce pro matky s dětmi do 15 let nebo otce samoživitele.

Graf č. 2: Celkový přehled za období 1.10.2010–31.12.2010 pro zaměstnavatele



Zdroj: interní materiál společnosti Continental Automotive s.r.o., Brandýs nad Labem

4.1.5 Projekt – Návrat z mateřské dovolené

Projekt je zaměřen na udržení stálého kontaktu se zaměstnankyní, která odchází na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Zaměstnankyně, která odchází na mateřskou/rodičovskou dovolenou přinese vyplněnou žádost na oddělení Human Resources. Z žádosti je patrné, pro jakou délku čerpání rodičovského příspěvku se dotyčná rozhodla. Následně je proveden pohovor s managerem zaměstnankyně, který je orientovaný na názor managera o pracovní kvalitě zaměstnankyně a zda má zájem, aby byla zaměstnankyně zařazena zpět na původní pozici.

Pokud se žena rozhodne před odchodem na mateřskou/rodičovskou dovolenou, že se vrátí do půl roku, společnost jí zařadí zpátky na stávající pozici, což vyplývá i ze Zákoníku práce. Pokud by se jednalo o delší dobu – půl roku až konec rodičovské dovolené, potom jí bude nabídnuta buď pozice, kterou zastávala před odchodem na mateřskou/rodičovskou dovolenou nebo jí bude nabídnuta podobná pozice, která odpovídá její kvalifikaci. Tento postup je i v případě, kdy muž odchází na rodičovskou dovolenou.

Pro udržení kontaktu se zaměstnankyní či zaměstnancem na mateřské/rodičovské dovolené, se jim zaslá interní časopis Displej, který poskytuje novinky pro zaměstnance Continental Automotive Czech Republic s.r.o., závod Brandýs nad Labem.

Nově je v jednání od roku 2011 projekt, který je zaměřen na ženy na mateřské/rodičovské dovolené a muže na rodičovské dovolené, kdy budou zváni na firemní večírek, společenské akce, dny otevřených dveří apod., aby měli přehled o dění ve společnosti.

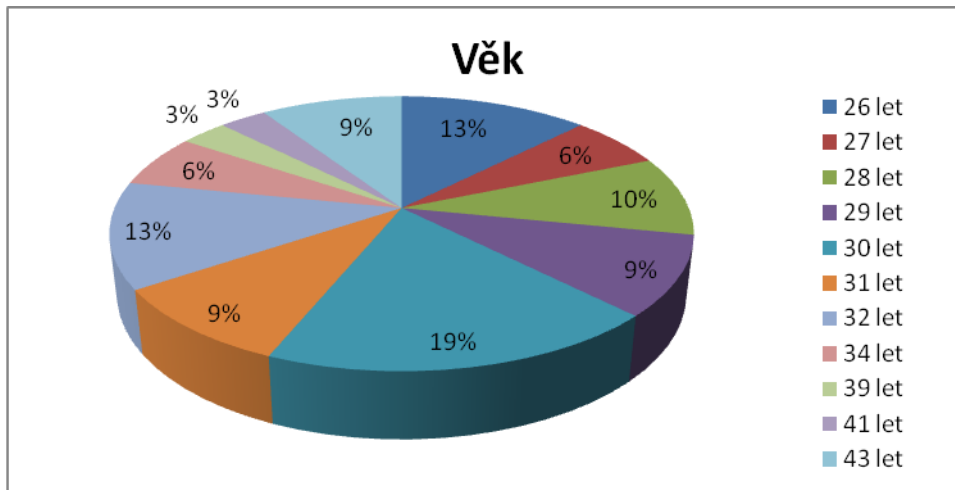
4.2 Průzkum v praxi

Na základě dotazníkového šetření byl zpracován průzkum, který byl zaměřen na zjištění informací a názorů zaměstnankyň-matek k ověření teorie v praxi. Cílem bylo zjistit taková data, která by se dala porovnat s výsledkem šetření v podniku Continental Automotive s.r.o., závod Brandýs nad Labem. Jaká je praxe v jiných podnicích? Jelikož se nejčastěji ženy potýkají s problémy sladění práce a rodiny, je průzkum zaměřen na ženy-matky. Z důvodů jednoduššího vyhodnocení průzkumu byla stanovena podmínka, aby dotazované ženy pracovaly na THP pozici.

Jako nejvhodnější pro dané téma bylo zjištění, jaké mají zaměstnankyně jiných subjektů zkušenosti a názory v oblasti -pracovní doby, alternativních způsobů práce a čerpání benefitů. Pro tyto účely byl použit dotazník, který byl anonymní a obsahoval 8 otázek (viz příloha č. 1). Dotazníková metoda byla zvolena záměrně, zejména z hlediska menší věcné a časové náročnosti, snazšího vyhodnocení a možnosti dotazování širšího okruhu žen. Vzhledem k omezenému výběru okruhu žen se průzkumu zúčastnilo 32 respondentek z mého okolí, které splňovaly podmínky – pracující žena-matka na THP pozici. Cílem dotazníkového průzkumu bylo získat data v dané oblasti u jiných subjektů, která se následně porovnála z již získanými daty primárního subjektu.

4.2.1 Vyhodnocení dotazníkového průzkumu

Graf č. 3: Věk



Zdroj: vlastní zpracování

Dotazované ženy-matky byly ve věkové skupině od 26 do 43 let. Nejvíce dotazovaných žen-matek bylo ve věku 30 let (6 žen) a nejméně ve věku 39 a 41 let (1 žena).

Graf č. 4: Jak dlouho jste, byla na mateřské/rodičovské dovolené?



Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce žen – 65% (21žen) si zvolilo klasické čerpání mateřské/rodičovské dovolené – 3 roky. Pomalejší čerpání – 4 roky volilo 19% (6 žen). Rychlejší čerpání – 2 roky 13%

(4 ženy) a pouze jedna žena byla na mateřské/rodičovské dovolené méně než půl roku (3%). Z toho vyplývá, že zaměstnankyně upřednostňují čerpání klasické mateřské/rodičovské dovolené. Pravděpodobně s ohledem na výchovu dětí.

Graf č. 5: Byla jste po dobu mateřské/rodičovské dovolené v kontaktu s podnikem? Pokud ano, uveďte, o jaký kontakt se jednalo? (např. zasílání interního časopisu, firemní akce apod.)



Zdroj: vlastní zpracování

Nadpoloviční většina žen – 53% (17 žen) byla v kontaktu s podnikem po dobu mateřské/rodičovské dovolené. Nejčastěji se jednalo o pozvánky na firemní akce, kontakt se spolupracovníky, forma výpomoci, např. překládání textů, workshopy apod. V jednom případě se jednalo o kontakt zasláním interního časopisu. Ostatních 47% (15 žen) nebylo s podnikem v žádném kontaktu.

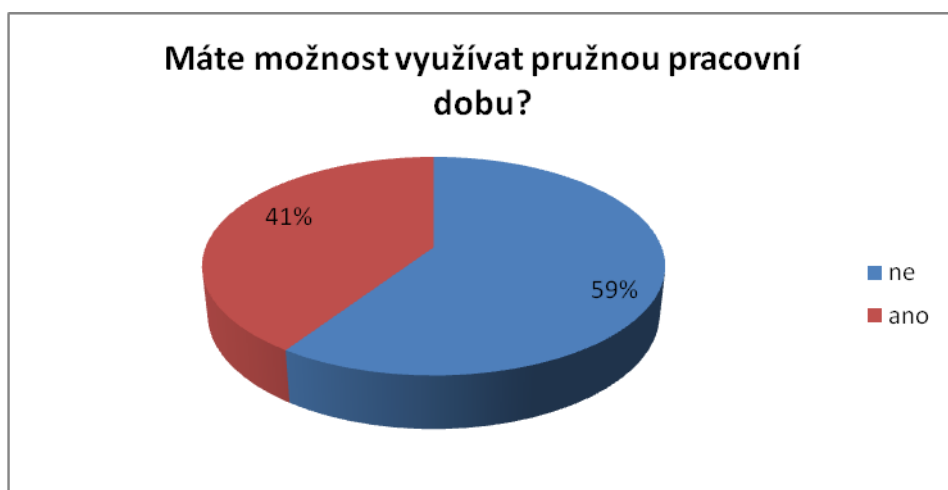
Graf č. 6: Po návratu z mateřské/rodičovské dovolené byla jste vrácena na stávající pozici?



Zdroj: vlastní zpracování

V této otázce byly odpovědi naprosto vyrovnané ano - 50% (16 žen), ne - 50% (16 žen). Nelze konstatovat pravidlo, že vrácení na původní pozici je u určitého typu podniků. Jedná se o individuální přístup u jednotlivých podniků s přihlédnutím ke kvalitě zaměstnankyně.

Graf č. 7: Máte možnost využívat pružnou pracovní dobu? Pokud ano, uveďte, z jakého důvodu Vám vyhovuje.



Zdroj: vlastní zpracování

Z dotazovaných žen, více jak polovina – 59% (19 žen), nemá možnost využívat pružnou pracovní dobu. 41% (13 žen) pružnou pracovní dobu využívá a vítá a nejčastěji své

stanovisko odůvodňují tím, že mohou pracovní dobu přizpůsobit potřebám dítěte a rodiny, jako např. rannímu nebo odpolednímu doprovodu dětí ze školky či školy, v případě potřeby návštěvy lékaře či jednání s úřady apod.

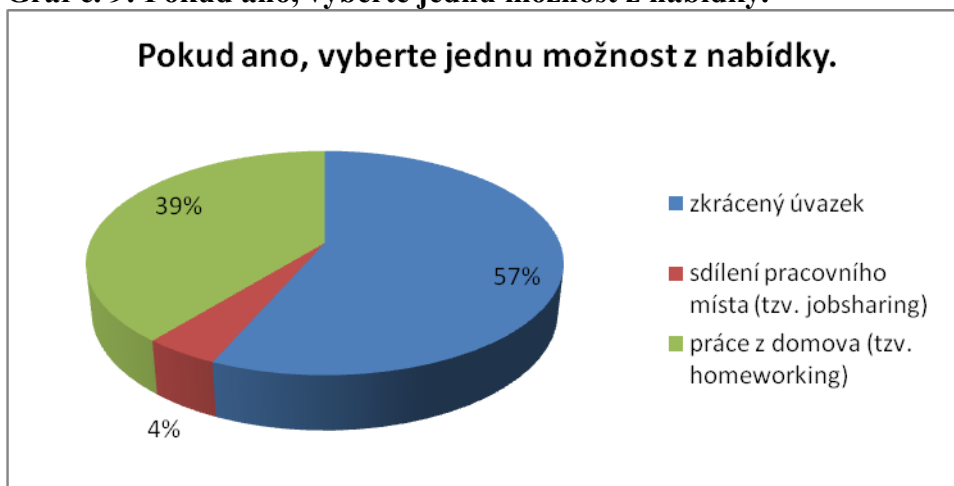
Graf č. 8: Pokud by byla možnost po návratu z mateřské/rodičovské dovolené změnit pracovní úvazek, využila byste ji?



Zdroj: vlastní zpracování

28% (9 žen) by po návratu z mateřské/rodičovské dovolené pracovní úvazek nezměnilo, avšak většina 72% (23 žen) by možností využila a s tím souvisí následující graf.

Graf č. 9: Pokud ano, vyberte jednu možnost z nabídky.

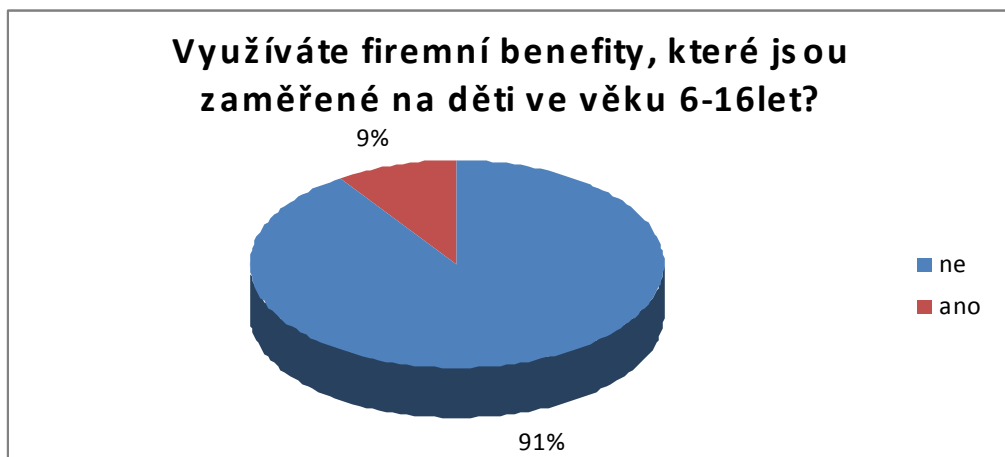


Zdroj: vlastní zpracování

Z 23 žen, které odpověděly kladně na otázku č. 6, by 57% (13 žen) volilo zkrácený úvazek, 39% (9 žen) by upřednostňovalo práci z domova a pouze jedna žena by využila možnosti sdílení pracovního místa.

Graf č. 10: Využíváte firemní benefity, které jsou zaměřené na děti ve věku 6-16let?

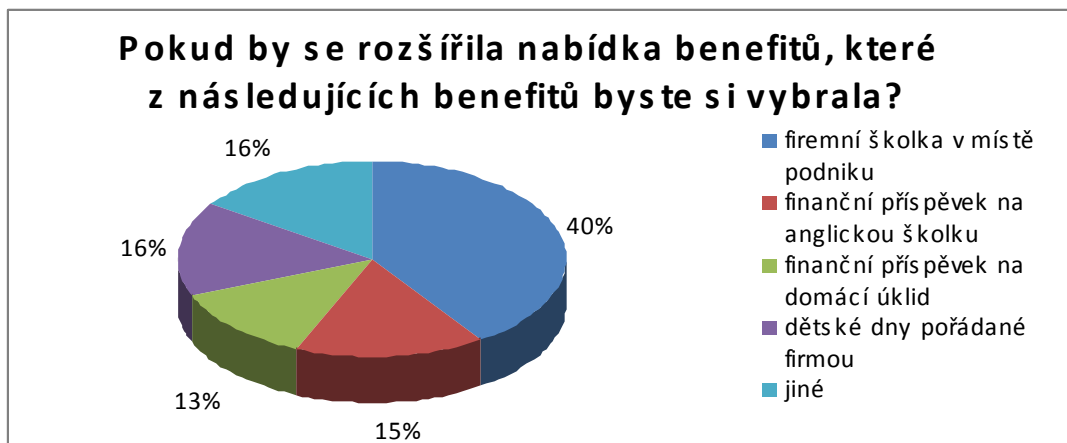
Pokud ano, uveďte jaké, popřípadě jsou Vám tyto poskytovány zaměstnavatelem?



Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že pouze 9% (3 ženy) využívá benefity poskytované zaměstnavatelem. Z těchto benefitů respondenty uvedly příspěvek na dětskou rekreaci a tábor. 91% (29 žen) uvedlo, že jim firemní benefity zaměřené na děti poskytovány nejsou nebo je zatím nevyužívají, protože mají mladší děti do 6 let.

Graf č. 11: Pokud by se rozšířila nabídka benefitů, které z následujících benefitů byste si vybrala? Zaškrtněte jednu možnost.



Zdroj: vlastní zpracování

Nejvíce měly dotazované ženy zájem o firemní školku v místě podniku, 40% (13 žen). Vyrovnaných výsledků 16% (5 žen) dosáhly možnosti finanční příspěvek na anglickou školku, dětské dny pořádané firmou a z jiných možností byly nejčastěji uváděny – využívání rekreační podnikové chaty, organizování letního tábora či příspěvek na letní tábor. Zbýlých 13% (4 ženy) by využily nabídky finančního příspěvku na domácí úklid.

4.3 Shrnutí

Průzkumu se zúčastnily ženy ve věkové skupině od 26 do 43 let. Mateřskou/rodičovskou dovolenou měly ženy nejčastěji v délce klasického čerpání – 3 roky. 53% žen bylo během mateřské/rodičovské dovolené v kontaktu s podnikem, jednalo se o pozvánky na firemní akce, kontakt se spolupracovníky, forma výpomoci, např. překládání textů, workshopy apod. V otázce návratu po mateřské/rodičovské dovolené na stávající pozici byly odpovědi vyrovnané - 50% na 50%. Více než polovina žen nemá možnost využití pružné pracovní doby. Většina žen by přivítala po návratu z mateřské/rodičovské dovolené změnu pracovního úvazku, nejčastěji se jednalo o zkrácený pracovní úvazek či práci z domova. S výjimkou 3 žen nevyužívají dotazované ženy firemní benefity. Důvodem je skutečnost, že jim je buď zaměstnavatel vůbec neposkytuje, anebo mají mladší děti do 6 let, na které se benefity nevztahují. V případě rozšíření benefitů byl největší zájem o firemní školku v místě podniku. Výběr možností byl ovlivněn podle stáří dítěte. Ženy-matky s odrostlejšími dětmi (6 let a výše) volily jiné možnosti.

V porovnání se společností Continental Automotive s.r.o., závod Brandýs nad Labem je patrné, že společnost má vysokou úroveň sociální politiky a nadstandardně se touto problematikou zabývá. THP zaměstnancům poskytuje pružnou pracovní dobu, výběr z široké škály benefitů, vztahujících se i na děti a snaží se prohloubit vztah zaměstnanec/-kyně na mateřské/rodičovské dovolené projekty, které jsou realizovány již v některých jiných subjektech, např. firemní akce či zasilání interního časopisu.

V rámci doporučení by bylo vhodné, kdyby se společnost zaměřila na oblast změny pracovního úvazku po návratu z mateřské/rodičovské dovolené, protože výsledek průzkumu jednoznačně ukazuje to, že většina žen by projevila zájem o zkrácený úvazek či práci z domova. Důvodem je lepší časové skloubení práce a rodiny, především starost

o výchovu dětí a zároveň si ženy mohou přizpůsobit rozvržení pracovní doby, to lze jen v případě, kdy se jedná o možnost práce z domova.

Pokud by společnost zvažovala rozšíření nabídky benefitů doporučila bych jim na základě vyhodnocení průzkumu, aby se zaměřila na zřízení firemní školky v místě podniku. Takovouto výhodu preferuje většina dotázaných žen-matek, zejména ty, které mají děti ve věku do 6 let.

Projekt, který je zaměřen na Návrat z mateřské dovolené schvalují a jak vyplynulo z průzkumu, jiné subjekty již podobné projekty aplikují. V rámci rozšíření firemních akcí bych doporučila konání dětských dnů, kam by mohli přijít i rodiče na mateřské/rodičovské dovolené. Toto doporučení je na základě otázky č. 8 z průzkumu, kdy 16% žen by tuto nabídku využívalo jako benefit.

Pokud by průzkum probíhal ve společnosti Continental Automotive s.r.o., závod Brandýs nad Labem, byly by výsledky důvěryhodnější a mohla být potvrzena teoretická nabídka s praxí. Vzhledem k absenci dotazníkového šetření ve společnosti nelze bohužel informace poskytnuté personalistkou pokládat za ověřené.

5. Závěr

Právní úprava dané problematiky v České republice vychází především z Ústavy České republiky, Listiny základních práv a svobod, dokumentů a směrnic mezinárodních organizací. Vyplývá z nich především povinnost zajišťovat genderovou rovnost mezi mužem a ženou a dodržovat antidiskriminační zákon. Od roku 2008 Česká republika deklaruje, že žádná diskriminace nebude tolerována. Výše uvedená právní úprava dokazuje, že z právního hlediska je rovnost mezi mužem a ženou zajištěna.

Nejen v České republice, ale i v dalších evropských státech stále převažuje stereotypní vnímání ženy. Žena je považována za tzv. strážkyni domácího krbu, k jejím povinnostem se řadí hlavně péče o děti a domácnost, na druhé straně muž je vnímán jako živitel a hlava rodiny, tudíž jeho povinností je prací vydělávat peníze. Aby si rodina v dnešní době udržela určitou životní úroveň, je nutné, aby žena finančně přispěla do rodinného rozpočtu. Žena je ovlivněna mateřstvím, které by se nemělo stát překážkou v její pracovní kariéře a uplatnění na pracovním trhu, i když k této skutečnosti často dochází. Proto sladování pracovního a rodinného života se stává především záležitostí ženy, především ženy-matky. Aby žena mohla dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem, měla by být tato skutečnost zařazena k základním právům žen. Žádné z pohlaví by nemělo být diskriminováno při péči o rodinu a tím by se zajistila rovnost mezi mužem a ženou.

K rovným šancím bylo umožněno mužům čerpat rodičovskou dovolenou a tím se podílet na rodinném životě a trávit se svými dětmi více času. Většinou k této skutečnosti dochází v případě, kdy žena dosahuje vyššího finančního ohodnocení v zaměstnání a pro rodinu je tedy výhodnější, aby na rodičovské dovolené byl muž.

Existuje mnoho možností, které usnadňují skloubení pracovního a rodinného života. Jedná se o pracovněprávní opatření a finančně dostupné péče o děti, jako jsou jesle, mateřská škola apod. Nejčastěji se využívá alternativních způsobů práce. Flexibilní forma zaměstnání není výhodná pouze pro zaměstnance k zajištění lepšího sladění práce a rodiny, ale také pro zaměstnavatele, kteří si tímto mohou udržet kvalifikovanou pracovní sílu. Na pracovním trhu v České republice je nejvíce rozšířená forma pružné pracovní doby a částečný pracovní úvazek.

Prioritou vládního programu je rodinná politika. Podstatou je vnímání jedince nejen jako pracovní síly, ale také jako rodiče, který do péče o dítě zahrnuje prostředky - čas, energii, finance, a tím investuje do budoucího lidského kapitálu. Hlavním cílem je

vytvoření podmínek a odstranění překážek, které stěžují sladění pracovního a rodinného života. Rodinná politika je zaměřena nejen na rodiny s dětmi, ale také na náhradní rodinnou péči, neboli, pěstounskou péči.

Praktická část byla zaměřena na šetření v konkrétním podniku a pomocí dotazníkového průzkumu zjistit, jaká je praxe u jiných subjektů. Výsledky byly srovnány a vyhodnoceny s konkrétní společností. Byla vybrána mezinárodní společnost Continental Automotive s.r.o., závod Brandýs nad Labem, která je zaměřena na montáž automobilů a výrobu pneumatik. Jedná se o pobočku velké mezinárodní společnosti a cílem šetření bylo zjistit, zda a jakou má společnost sociální politiku, jaké benefity poskytuje svým zaměstnancům, především zaměstnancům, kteří mají děti, a zda nabízí alternativní způsoby práce. Z výsledků šetření lze konstatovat, že se společnost se svými benefity orientuje všeobecně na všechny zaměstnance, ale poskytuje také benefity, které jsou zaměřené přímo na rodiče s dětmi. Dále má rozpracovaný projekt, který je zaměřen na udržení stálého kontaktu se zaměstnankyní / zaměstnancem, kteří odcházejí na mateřskou či rodičovskou dovolenou. Z alternativních způsobů práce je pro THP zaměstnance zavedena pružná pracovní doba, která je vhodná pro skloubení pracovního a rodinného života. Ostatní alternativní formy nejsou v podniku zavedeny, ale nevylučuje se jejich využití v budoucnosti.

Průzkum v praxi ukázal, že zaměstnavatelé jiných subjektů nemají tak vysokou úroveň v oblasti sociální politiky a hlavně poskytování benefitů zaměřených na děti ve srovnání s primární společností. U otázek, které zjišťují názory žen-matek v oblasti změny pracovního úvazku a benefitů bylo zjištěno, že ženy by rády využily zkráceného úvazku či práce z domova po návratu z mateřské/rodičovské dovolené. Důvodem je lepší časové skloubení práce a rodiny, především starost o výchovu dětí. Zároveň si ženy mohou přizpůsobit rozvržení pracovní doby, to lze jen v případě, kdy se jedná o možnost práce z domova. Z nabídky rozšíření či zavedení benefitů respondentky nejčastěji uváděly zájem o firemní školku v místě podniku. Z průzkumu tedy vyplývá, že by ženy-matky rády využívaly možností, ať už formou změny pracovního úvazku či nabídky benefitů, od zaměstnavatelů k lepšímu sladění pracovních závazků a rodinných povinností.

V této oblasti, tj. rozvržení pracovní doby a místa jejího výkonu, vykazuje jak primární společnost, tak zejména ostatní subjekty malou vstřícnost k potřebám zaměstnankyň, žen-matek.

6. Seznam použitých zdrojů

- Bělina, Miroslav a kol. Pracovní právo 4. vydání. 3. vydání. Praha: Ch. Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7179-672-5
- Burdová, Eva a kol. Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená. 1. vydání. Aspi. 2008. 159 s. ISBN 978-80-7357-371-3
- Evropská komise. Jak funguje Evropská unie, Průvodce občana institucemi EU. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství. 46 s. ISBN 92-894-6364-3
- Křížková, Alena a kol. Práce a péče. 1. vydání. Slon. 2008. 162s. ISBN 978-80-86429-94-6
- ÚZ, č. 765, Zákoník práce. Ostrava-Hrabůvka: Sagit a.s., 1.1.2010, 128 s. ISBN 987-80-7208-780-8

6.1 Internetové zdroje

- Listina základních práv a svobod (Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.). Dostupné on-line na <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>, [cit. 2010-09-22]
- Úmluva o právech dítěte (104/1991 Sb.). [on-line], dostupný z WWW: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>, [cit. 2010-09-23]
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod [on-line], dostupný z WWW: http://iuridictum.pecina.cz/w/%C3%Amluva_o_ochran%C4%9B_lidsk%C3%BDch_pr%C3%A1v_a_z%C3%A1kladn%C3%ADch_svobod, [cit. 2011-02-14]
- Antidiskriminační zákon (zákon 198/2009 Sb.) [on-line], dostupný z WWW: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/>, [cit. 2010-10-03]
- Zákon o nemocenském pojištění (č. 187/2006 Sb.) [on-line], dostupný z WWW: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-187-2006-sb-o-nemocenskem-pojisteni/cast-treti-hlava-iv/#p-32>, [cit. 2011-02-14]
- O OSN [on-line], dostupný z WWW: <http://www.osn.cz/system-osn/o-osn/>, [cit. 2010-09-23]
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen [on-line], dostupný z WWW: <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/umluva-o-odstraneni-vsech-forem-diskriminace-zen.pdf>, [cit. 2010-09-23]
- O Radě Evropy [on-line], dostupný z WWW: http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=16&Itemid=27, [cit. 2011-03-17]
- Lidská práva: jejich ochrana, rozvoj a prevence [on-line], dostupný z WWW: http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=27&Itemid=39, [cit. 2011-03-17]
- Česká republika a Rada Evropy [on-line], dostupný z WWW: http://www.radaevropy.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=79&Itemid=96, [cit. 2011-03-17]
- Opční protokol [on-line], dostupný z WWW: http://iuridictum.pecina.cz/w/Op%C4%8Dn%C3%AD_protokol, [cit. 2011-02-14]
- Evropská sociální charta [on-line], dostupný z WWW: http://ww2.cmkos.cz/eit/ervsocch.htm#Evropská_sociální_charta, [cit. 2010-09-24]

- Evropská unie v České republice [on-line], dostupný z WWW:
http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/history/index_cs.htm, [cit. 2011-03-17]
- Evropské směrnice [on-line], dostupný z WWW:
<http://osha.europa.eu/cs/legislation/directives>, [cit. 2011-03-17]
- Rovné příležitosti a trh práce v EU [on-line], dostupný z WWW:
<http://www.obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=rj--1-236374>, [cit. 2010-09-24]
- Směrnice EU [on-line], dostupný z WWW:
http://poradna-prava.cz/diskriminace/pravni_predpisy.phtml.htm, [cit. 2010-09-24]
- Asklöf, Cecilia a kol. Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů. [on-line], Praha 2003. Dostupný z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/953/na_cestu.pdf, [cit. 2010-09-24]
- Gender mainstreaming [on-line], dostupný z WWW:
<http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml#G>, [cit. 2010-10-01]
- FIALOVÁ, Eva, SPOUSTOVÁ, Ivana, HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace a právo: Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva. Gender Studies, o.p.s., 2007. 56 s. ISBN: 978-80-86520-20-9 [on-line], dostupný z WWW: <http://www.feminismus.cz/download/diskriminace%20a%20pravo.pdf>, [cit. 2010-10-03]
- Diskriminace [on-line], dostupný z WWW:
<http://poradna-prava.cz/diskriminace/index-3.htm>, [cit. 2010-10-03]
- Česká republika má antidiskriminační zákon! [on-line], dostupný z WWW:
<http://www.feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2187344>, [cit. 2010-10-03]
<http://www.vzdelavani-zen.cz/cs/zamestnanost-zen/60-odstavec-obecne-onezamestnanosti-zen-v-cr>, [cit. 2010-10-01]
- Český statistický úřad [on-line], dostupný z WWW:
<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/ainformace/7777002E1CBD>, [cit. 2010-10-01]
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Rodinná politika na úrovni krajů a obcí. Metodické „doporučení“ Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. 1. vydání. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 30s. ISBN 978-80-86878-82-9 [on-line], dostupný z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf, [cit. 2010-10-08]
- Rodina [on-line], dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4#apr>, [cit. 2010-10-08]
- S. Höhne a kol. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. 1. vydání. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. Praha 2. 108 s. ISBN 978-80-7416-059-2 [on-line], dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz> [cit. 2010-10-08]
- Mateřská dovolená [on-line], dostupný z WWW:
<http://www.miminko.estranky.cz/stranka/materska-a-rodicovska-dovolena>, [cit. 2010-10-08]
- Rodina [on-line], dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/4#sprr>, [cit. 2010-10-08]
- Státní sociální podpora [on-line], dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>, [cit. 2010-10-08]
- Peněžitá pomoc v mateřství [on-line], dostupný z WWW:
<http://www.cssz.cz/templates/nejcastejsi-dotazy.aspx?NRMODE=Published&NRNODEGUID=%7b297E2F70-A9FC-4549-95A0-74E5AF560B02%7d&NRORIGINALURL=%2fcz%2finformace%2fnejcastejsi-dotazy%2fnejcastejsi-dotazy-nemocenske-pojisteni%2ehtm&NRCACHEHINT=Guest#23>, [cit. 2011-02-14]

- Hovorka, Jiří. Studentky nárok na mateřskou nemají, 2.9.2010 [on-line], dostupný z WWW: <http://www.mesec.cz/aktuality/studentky-narok-na-materskou-nemaji/>, [cit. 2011-02-14]
- KUCHAŘOVÁ, Věra, SVOBODOVÁ, Kamila. Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR. 1. vydání. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. Praha 2. 2006, s. 57, ISBN 80-87007-51-4 [on-line], dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz>, [cit. 2010-10-11]
- KUCHAŘOVÁ, Věra a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku [on-line] 1. vydání, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. Praha 2 (2009). s. 214, ISBN 978-80-7416-041-7 [on-line], dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz>, [cit. 2010-10-11]
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. Mezinárodní konference „Komplexní rodinná politika jako priorita státu aneb je ČR státem přátelským k rodině?“, Listopad 2006. Praha [on-line], dostupný z WWW: www.mpsv.cz, [cit. 2010-10-11]
- KLIMÁNKOVÁ, Gabriela. Nevyhovuje vám plný úvazek? Vyzkoušejte alternativu. 24.6.2009 [on-line], dostupný z WWW: <http://www.mesec.cz/clanky/vyzkousejte-alternativni-uvazky/>, [cit. 2010-09-01]
- HABERLOVÁ, Věra, KYZLINKOVÁ, Renáta. Rodinné potřeby zaměstnanců. 1. vydání. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. Praha 2 (2009), str. 61, ISBN 978-80-7416-053-0 [on-line], dostupný z WWW: <http://www.vupsv.cz>, [cit. 2010-10-11]
- Práce z domova, práce na doma 7.7.2010 [on-line], dostupný z WWW: <http://www.prace-z-domova.us/>, [cit. 2010-09-01]
- Soubor prorodinných opatření – prorodinný balíček. s. 114, [on-line], dostupný z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf, [cit. 2010-09-01]
- Dávky pěstounské péče [on-line], dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/pestounska_pece, [cit. 2011-02-28]
- MPSV, 13.9.2010 [on-line], dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/9415>, [cit. 2011-02-28]

6.2 Seznam tabulek

- Tabulka č. 1. Míra zaměstnanosti žen ve věku 20-49 let dle věku nejmladšího dítěte v ČR v letech 2002-2009
- Tabulka č. 2. Výše příspěvku na úhradu potřeb dítěte podle věku a zdravotního stavu dítěte v pěstounské péči měsíčně v Kč
- Tabulka č. 3. Přídavek na dítě

6.3 Seznam grafů

- Graf č. 1: Míra nezaměstnanosti žen ve věku 20-49 let v ČR (v %)
- Graf č. 2: Celkový přehled za období 1.10.2010-31.12.2010 pro zaměstnavatele
- Graf č. 3: Věk
- Graf č. 4: Jak dlouho jste, byla na mateřské/rodičovské dovolené?
- Graf č. 5: Byla jste po dobu mateřské/rodičovské dovolené v kontaktu s podnikem? Pokud ano, uveďte, o jaký kontakt se jednalo? (např. zasílání interního časopisu firemní akce, apod.)
- Graf č. 6: Po návratu z mateřské/rodičovské dovolené byla jste vrácena na stávající pozici?
- Graf č. 7: Máte možnost využívat pružnou pracovní dobu? Pokud ano, uveďte, z jakého důvodu Vám vyhovuje.
- Graf č. 8: Pokud by byla možnost po návratu z mateřské/rodičovské dovolené změnit pracovní úvazek, využila byste ji?
- Graf č. 9: Pokud ano, vyberte jednu z možností z nabídky
- Graf č. 10: Využíváte firemní benefity, které jsou zaměřené na děti ve věku 6-16 let? Pokud ano, uveďte jaké, popřípadě jsou Vám tyto poskytovány zaměstnavatelem?
- Graf č. 11: Pokud by se rozšířila nabídka benefitů, které z následujících benefitů byste si vybrala? Zaškrtněte jednu možnost.

7. Přílohy

Příloha č. 1 Dotazník

Dotazník

Vážené respondentky,
jsem studentkou 3. ročníku České zemědělské univerzity, obor podnikání a administrativa. Téma mé bakalářské práce je „Sladování pracovního a rodinného života ve světle platné právní úpravy.“ Součástí bakalářské práce je dotazníkové šetření, které je zaměřené na zmapování spokojenosti zaměstnanců s pracovní dobou a čerpáním benefitů a zároveň se vztahuje pouze na ženy-matky na THP pozicích. Dotazník je anonymní a veškeré informace budou použity pouze pro vyhodnocení dotazníkového šetření. Děkuji Vám předem za ochotu a vyplnění dotazníku.

Martina Filipová

1. Věk, doplňte.....
2. Jak dlouho jste, byla na mateřské/rodičovské dovolené?
 - a. méně než půl roku
 - b. 2 roky
 - c. 3 roky
 - d. 4 roky
3. Byla jste po dobu mateřské/rodičovské dovolené v kontaktu s podnikem? Pokud ano, uveďte, o jaký kontakt se jednalo? (např. zasílání interního časopisu, firemní akce apod.)
 - a. Ne
 - b. Ano.....
4. Po návratu z mateřské/rodičovské dovolené byla jste vrácena na stávající pozici?
 - a. Ne
 - b. Ano
5. Máte možnost využívat pružnou pracovní dobu? Pokud ano, uveďte, z jakého důvodu Vám vyhovuje.
 - a. Ne
 - b. Ano.....
6. Pokud by byla možnost po návratu z mateřské/rodičovské dovolené změnit pracovní úvazek, využila byste ji? Pokud ano, vyberte jednu možnost z nabídky.
 - a. Ne
 - b. Ano -zkrácený úvazek
-sdílení pracovního místa (tzv. jobsharing)
-práce z domova (tzv. homeworking)

7. Využíváte firemní benefity, které jsou zaměřené na děti ve věku 6-16 let? Pokud ano, uveďte jaké, popřípadě jsou Vám tyto poskytovány zaměstnavatelem?
- a. Ne
 - b. Ano.....
8. Pokud by se rozšířila nabídka benefitů, které z následujících benefitů byste si vybrala? Zaškrtněte jednu možnost
- firemní školka v místě podniku
 - finanční příspěvek na anglickou školku
 - finanční příspěvek na domácí úklid
 - dětské dny pořádané firmou
 - jiné.....