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

Kateřina Dostálová
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

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

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

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

Seznam odborné literatury:


---

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Pavla Andrysová, Ph.D.
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: 6. ledna 2016
Termín odevzdání bakalářské práce: 27. dubna 2016

Ve Zlíně dne 6. ledna 2016

[Signatures]

doc. Ing. Anežka Lengálková, Ph.D.
dr hab.

Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu
PROHLAŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdání bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplňení dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby; 
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí; 
- na moji bakalářskou práci se platí vztahují zákony č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3; 
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má ÚTB ve Zlínské právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona; 
- podle § 60 odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licencí ke jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě odcenkovat příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše); 
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytovaného Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (j. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tiskněná verze bakalářské práce jsou totožné; 
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. 

V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně

[Signature]

1) § 35 odst. 3.  
2) § 60 odst. 1.  
3) § 60 odst. 2 a 3.
(1) Ztratívač, úpomorna, balastická a rigovare práce určené pro zvláštní období, musí být vždy najmutá jen pracovníkům před koncem období zveřejněno v místní určitou vnitřní předpraží výsledky štědy nebo naklonit se svěření, v některé pracovní výsadě štědy, kteří se má homest obhospodařovat. Skolají-li roku se soukromí práce podánové na své místnosti výsledky, účty nebo rozsady.

(2) Platí, že zveřejnění práce autor zveřejněl obhospodařovat za svého práce podle této zákona, bez obsahu na východě obhospodařovat.

2) zákon č. 111/2000 Sb. o právu autorském, o právech znakových a právech autorství a o změně některých zákonů (autorský zákon) je ve znění posledních právních předpisů, § 35 odn. 3.

(3) O právu autorského nebo nezavazující škola nebo školaček či vzdělávací zařízení, užití-li někdo ve formě práva nebo určitého hospodářského nebo obchodního propojení k výuce nebo k vlastním potřebám až po závěr učení nebo studením ne za způsob školního nebo studeního provozu vyplývajících z jeho právního vztahu ke školce nebo školnímu až vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 122/2000 Sb. o právu autorském, o právech znakových a právech autorství a o změně některých zákonů (autorský zákon) je ve znění posledních právních předpisů, § 35 odn. 3.

(4) Užívatel autor díla nažloutě zveřejní bez něhožho dovolení, mohou-li někdo získávat užívání odborného významu jeho válce u soudu, Ustanovení § 35 odn. 3 zůstávají návazně.

(5) V některé formě jednák, někdy autor školního díla může v některé závěr učení až po závěs užívání práce určeného pro vyučování nebo publikačního zařízení (školního díla).

(6) Školní a školní díla, vznikající zařízení daného díla až po závěs užívání práce určeného pro vyučování nebo publikačního zařízení (školního díla) až po závěs užívání práce určeného pro vyučování nebo publikačního zařízení (školního díla) až po závěs užívání práce určeného pro vyučování nebo publikačního zařízení (školního díla).
ABSTRAKT
Bakalářská práce je zaměřena na harmonizaci rodiny a zaměstnání. Teoretická část práce definiuje sociálně-ekonomické aspekty slaďování obou sfér. Dále se věnuje konkrétním možnostem harmonizace ze strany rodiny a zaměstnavatele. V závěru teoretické části se práce zabývá opatřením na podporu slaďování rodinného a pracovního života, jež jsou součástí sociální politiky státu. Praktická část práce je věnována výzkumu v konkrétní mezinárodní společnosti. Zde práce analyzuje přístupy zaměstnavatele k harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnanců s dětmi a následně hodnotí, zda mohou tato opatření vést k rovnováze mezi sférou zaměstnání a rodiny.

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

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

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

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

ÚVOD ................................................................................................................................. 10

1 TEORETICKÁ ČÁST ......................................................................................................... 12

1.1 HARMONIZACE RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ VE VZTAHU K SOCIOLOGII .......................... 14

1.2 GENDEROVÉ STEREOTYPY V OBLASTI HARMONIZACE RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ .... 15

1.3 MOŽNOSTI VS. BARIÉRY HARMONIZACE ZE STRANY RODINY ................................. 18

2 MOŽNOSTI HARMONIZACE ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE ................................. 19

2.1 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI VE FIRMÁCH ........................................................................... 20

2.2 PŘÍSTUPY ZAMĚSTNAVATELE K VYTVÁŘENÍ PRORODINNÝCH OPATŘENÍ NA
PRACOVIŠTI .................................................................................................................... 21

2.3 FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ REŽIMY ................................................................................ 21

2.4 FIREMNÍ ŠKOLKY ....................................................................................................... 26

2.5 ANTISTRESOVÉ PROGRAMY ....................................................................................... 26

2.6 DALší MOŽNOSTI HARMONIZACE .............................................................................. 27

3 SOCIÁLNÍ PRÁVA A HARMONIZACE RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ
ZAMĚSTNANCŮ S DĚTMI .................................................................................................. 29

3.1 Hmotné zabezpečení během péče o děti jako nástroj sladění rodiny
a zaměstnání ................................................................................................................... 29

3.2 PRÁVO RODIČŮ NA POMOC BĚhem péče o děti .................................................... 31

3.3 PRÁVO NA ZVLÁšTNÍ PÉCÍ A OCHRANU V TĚHOTENSTVÍ A BĚHEM PÉče O DĚTI .... 32

II PRAKTICKÁ ČÁST ............................................................................................................ 33

4 REALIZACE VÝZKUMU .................................................................................................... 34

4.1 POPIS ZKOUMANÉ SPOLEČNOSTI .............................................................................. 34

4.2 VÝZKUMNÝ PROBLÉM A CÍL VÝZKUMU .................................................................... 35

4.3 VÝZKUMNÉ OTÁZKY ................................................................................................... 35

4.3.1 Stanovení hypotéz ................................................................................................. 36

4.3.2 Výzkumný soubor a způsob jeho výběru ............................................................... 36

4.3.3 Technika sběru dat a metoda zpracování dat ......................................................... 36

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

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

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

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

V posledních několika letech čelí naše země kritice ze strany Evropské unie v otázce zavádění prorodinných opatření k zajištění efektivního skloubení rodiny a zaměstnání. Opakovaně je nám vytýkáno velmi omezené poskytování flexibilních forem práce ze strany zaměstnavatelů a časová úopause v praxi zajištění kvalitní sítě péče o předškolní děti od jednoho do čtyř let věku. K dané problematice již proběhla řada výzkumů pod hlavičkou Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, či Socio-
logického ústavu Akademie věd ČR. S tématem jsou spojována jména jako Sirovátka, Mareš, Čermáková, Maříková, Junová, Nešporová, Šťastná a další.

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

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

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

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

1. Významný vzrůst možností seberealizace a kulturního vyžití u mužů i žen.

2. Statisticky signifikantní vzrůst nespokojenosti s dosahovanou životní úrovní a ma-
teriálním zabezpečením u mužů i žen.

3. V oblasti práce jížišťueme mírný pokles indexu nespokojeností u mužů a naopak
výrazný vzrůst nespokojeností v oblasti pracovního uplatnění u žen.

Ze závěrů analýzy dále vyplynulo, že ženy prožívaly všechy životní kontexty silněji a
vnímaly větší tlak oproti mužům. Napětí v oblasti rodinného života z jejich pohledu velmi
úzce souvisí především s neuspokojivými interpersonálními vztahy než s materiálním za-
bzepečením, možnostmi seberealizace a jinými životními podmínkami. (Gillernová et al.,
2011, s. 176-182)
1.1 Harmonizace rodiny a zaměstnání ve vztahu k sociologii

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

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

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

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

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

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

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

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

Různá pojetí a vymezení pojmů kvality života jsou odlišná mírou objektivity, subjektivity a v neposlední řadě také výčtem dalších pojmů. V souvislosti s oblastí harmonizace rodiny a
zaměstnání můžeme zmínit například životní spokojenost, naplněnost potřeb, realizace životních cílů. Sledování kvality života v tomto směru rozlišuje tři oblasti měření, a to odhad celkové spokojenosti se životem, odhad spokojenosti v různých oblastech života a sociální ukazatele v termínech možností, bariér, vzdělání, stability. Často je problematika spojená s mírou spokojenosti s významnou oblastí života, což je u dospělé populace především **oblast práce**. (Gillernová et al., 2011, s. 24-26)

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

### 1.2 Genderové stereotypy v oblasti harmonizace rodiny a zaměstnání

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

Tyto oblasti jsou některými teoretiky považovány za nosné pilíř třídní struktury společnosti. Z tohoto úhlu pohledu si pak mohou být muž a žena skutečně rovní. Zjednodušeně tedy vyvozujeme, že pokud jsou si partneri sociálně rovní, je také rodina místem sociální rovnosti. Na základě této rovnosti, která je zde nazývána jako **bazální identičnost**, je možné předpovídat rovnost partnerů i v dalších oblastech, jako například v životním stylu, v názorové orientaci, hodnotových preferencích a životních šancích. Při podrobnějším zkoumání se ovšem zdá být rovnost v tomto ohledu spíše nemožná. Pokud vezmeme do úvahy další pojed stratifikace na úrovni **genderu**, pak se rovnost stává **sociálním mýtem**. (Čermáková et al., 2000, s. 10)
Možný (2002, s. 80-81) uvádí, že vzdělání a prestiž povolání doplňují konstrukci celkových ukazatelů, které označujeme jako SES (socioekonomický status) či SEI (socioekonomický index), jež rozčihrzují celou populaci od dvou do devíti tříd, nejčastěji však do pěti tříd. V sociologii měříme nejčastěji vliv nerovného přístupu k ekonomickým zdrojům, indikovaný často pouze skrze příjem. Dle Parsonsovy koncepce rodiny je podstatou mužské role schopnost muže začlenit rodinu co nejvýše na stratifikační příčce. Podmínkou pro to, aby muž uspěl, je omezení počtu rolí na jednu v rodině, čímž tato teorie zároveň racionalizuje a zjemňuje konzervativní dělbu rolí mezi mužem a ženou. Toto uspořádání odstraňuje soutěžnost v páru a zvyšuje solidaritu v rámci rodiny. Status muže a status rodiny jsou zde totožné, jelikož stačí stratifikačně zařadit muže a je zařazená celá nukleární rodina. Ovšem s prudkým nástupem žen na lukrativní pozice, se zvyšujícím se počtem rozvodů i se vzestupem ženského sebevědomí je ztotožnění statutu muže a rodiny neuvedřitelné. Již od počátku sedmdesátých let je zřejmé, že je nutno uvažovat o změně tohoto zbytkování.

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

**Stereotyp č. 1**
Z výsledků výzkumu vyplývá, že muž je vnímán jako úspěšný, pokud dosáhne významného postavení v zaměstnání a finančně zajistí rodinu. Žena je naopak úspěšná tehdy, pokud se ji daří sladit rodinný a pracovní život. Přičemž její postavení v zaměstnání není obecně vnímáno jako nutné.

**Stereotyp č. 2**
Další nedávný výzkum potvrdil, že ženy mají na starost většinu činností spojených s každodenní péčí o děti a zajišťováním domácnosti. Zde ženy v průměru zajišťují 75 % domácích prací, 73 % každodenní péče o děti a 68 % nákupů. Co se týče srovnání s ostatními evropskými zeměmi (kromě severských států), ani zde není poměr vyrovnaný. Ženy vykonávají zhruba 80 % domácích prací a stráví téměř dvojnásobek času péči o děti ve srovnání s muži (41 hodin týdně oproti 21 hodinám). Rozdělení času mezi rodinu a zaměstnání je jedním z klíčových momentů harmonizace a říká mnohé o způsobu dělby neplacené a placené práce v rámci genderových vztahů. Šťast-
ná a Žáčková (Höhne et al., 2010, s. 33-34) definují v rámci výzkumu neplacenou práci jako tři činnosti, a to každodenní péče o děti; výchova, hrání, sport a učení s dětmi, zajištění chodu domácnosti (domácí práce, nákupy apod.). I z jejich výzkumu je patrné, že celkový objem času, který ženy věnují neplacené práci, je dvojnásobný (56 hodin vs. 25 hodin za týden) oproti mužům. Přičemž muži tráví průměrně pouze o necelou pětinu více času v zaměstnání než ženy (47 hodin vs. 40 hodin za týden). Genderové stereotypy se tedy v tomto směru zvlášť výrazně nemění, podobné výsledky byly zaznamenány i v předchozích výzkumech. Ženy se tak stále potýkají s dvojí pracovní zátěží. Zatímco tedy v rámci rozdělení pracovního času mezi práci a rodinu převládá smíšený model, naopak v případě rozdělení neplacené práce v rodině převládá spíše tradiční model, kdy se žena stará o domácnost.

**Stereotyp č. 3**

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

**Stereotyp č. 4**

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

**Stereotyp č. 5**

Mluvime-li o slaďování osobního a pracovního života, většina aktivit je orientována na ženy. Opomíjenou skupinou jsou muži - otcové, další pečující osoby, osoby v předdůchodovém věku, osoby se specifickými potřebami či jen potřebou svůj čas vymezit pro důležitý rozměr svého života. Stereotypy nelze vyčíslit, ani komplexně pojmenovat. Mění se v závislosti na dané kultuře i v rámci individuálního přístupu. Patří k nim představy společnosti o tom, jaké povolání je vhodné pro muže, jaké pro ženu, pojetí adekvátního nastavení pracovní doby, místa a v neposlední řadě představy o „dobrém“ otcí. Dle Maříkové (Čermáková et al., 2000, s. 101) se začínají vytvářet například stereotypy, že pracující žena nemůže být dobrou matkou, a že práce na plný úvazek není v případě ženy slučitelná s dobře fungující rodinou.
Tyto představy vždy nějakým způsobem ovlivňují oblast slaďování a stávají se překážkami při harmonizaci rodiny a zaměstnání.

1.3 Možnosti vs. bariéry harmonizace ze strany rodiny

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

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

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

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

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

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

Signifikantní rozdíly mezi organizacemi ve veřejném a soukromém sektoru dokládají mnohé studie. Z nich pak vyplývá, že organizace ve veřejném sektoru jsou mnohdy vstřícnější k zavádění prorodinných opatření. V roce 2007 proběhlo velmi rozsáhlé šetření pod názvem „Rodinné potřeby zaměstnanců“, které řeší strategii zaměstnavatelů v konfrontaci s postojí, přístupem a očekáváním ze strany rodičů k řešení nerovnováhy mezi pracovním a rodním životem. Do srovnání bylo zahrnuto celkem 1019 organizací. Při interpretaci výsledků je ovšem potřeba vzít v úvahu velkou odlišnost v preferencích, očekávání a přístupu k řešení nerovnováhy mezi pracovním a rodným životem. Ve studii nejsou
k dispozici tzv. párová data, což neumožňuje přiřadit a porovnat strategie zaměstnavatelů a jejich konkrétních zaměstnanců. Můžeme také očekávat tendenci zaměstnavatelů nadhodnocovat nebo zkreslovat reálnou situaci ohledně dostupnosti opatření. (Sirovátka et al., 2008, s. 210-211)

2.1 Rovné příležitosti ve firmách

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


Pro většinu zaměstnanců je důležitým rozhodovacím faktorem při volbě zaměstnání výšku platu, čímž mohou pokrýt základní životní potřeby pro sebe a rodinu, případně kvalitněji využívat volný čas. Na spodní hranici mezí je křivka citlivosti uspokojení zaměstnance velmi strmá. V případě vyšších mezd již ovšem zaměstnance ovlivňují i další faktory v rozhodování. V momentě založení rodiny, jsou velmi často preference zaměstnanců směřované právě ke koordinaci rodinného zázemí s volnočasovými a pracovními úseky. Motivovanost zaměstnanců může být velmi různorodá a možná škála vnitrofiremních opatření roste s velikostí společnosti. V menších firmách většinou nedochází k úpravě koncepce fungování, sladování je otázkou vzájemné domluvy. Ovšem ve velkých společnostech je nutno otázku harmonizace pracovního, osobního a rodinného života formálně upravit. Pokud zaměstnanec i díky těmto opatřením žije ve stabilním rodinném prostředí, vykazuje
stabilitu i v zaměstnání. Přičemž stabilita, lojalita a zodpovědnost patří mezi vysoce ceněné vlastnosti, které zaměstnavateli u svých zaměstnanců hledají. (Strnad a Skála, 2013, s. 15-17)

2.2 Přístupy zaměstnavatele k vytváření prorodinných opatření na pracovišti

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

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

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

2.3 Flexibilní pracovní režimy

Flexibilním pracovním režimem rozumíme režim přizpůsobený potřebám zaměstnance i zaměstnavatele. Takové řešení může být vhodné pro rodiče malých dětí, kteří tak mohou lépe kombinovat zaměstnání s péčí o rodinu. Pro zaměstnavatele to pak může znamenat
efektivnější využití pracovní doby zaměstnance i pracovních prostředků. O rozvržení pracovní doby rozhoduje zaměstnavatel. (Nebojujte se zákony a slaďte práci s rodinou: příručka pro rodiče, 2015, s. 58)

**Rozvržení pracovní doby**

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

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

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

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

- může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem;
- při délce pracovní doby kratší než 40 hodin týdně;
- může vzniknout na základě dohody v rámci pracovní smlouvy (dodatku pracovní smlouvy) nebo samostatné dohody; vyhověním žádosti zaměstnance;
- na základě žádosti mají na kratší pracovní dobu nárok **těhotné zaměstnankyně a rodiče pečující o dítě mladší 15 let**;
- žádost by měla obsahovat datum, místo, podpis žadatele a určení kratší pracovní doby;
- zaměstnavatel má za povinnost žádost vyhovět, pakliže mu v tom nebrání vážné provozní důvody;
- posouzení vážnosti provozních důvodů u zaměstnavatele je vždy individuální záležitostí;
- rozhodující je fakt, zda a jaký zásah do provozu představuje zkrácený pracovní úvazek ve srovnání se situací, kdyby rodič pracoval na plný úvazek;
- především se jedná o případy znemožnění, narušení nebo vážného ohrožení řádného provozu, plnění úkolů a činností;
- zaměstnanec má možnost se obrátit se žalobou k soudu nebo podat stížnost na oblastní inspektorát práce, pakliže zaměstnavatel žádostí nevyhoví;
- kratší pracovní dobu lze rozvrhnout na všechny pracovní dny nebo pouze na vybrané, tzv. stlačený pracovní týden;
- zaměstnanec, který pracuje po kratši pracovní dobu, přísluší mzda odpovídající zkrácené pracovní době;
- rodičům, kteří pracují na zkrácený pracovní úvazek, nemůže zaměstnavatel nařídit práci přesčas, tedy práci přesahující 40 hodin týdně, ovšem může se na ní s rodičem dohodnout;
- čerpání dovolené v rozsahu 4 týdnů (případně více) je uzpůsobeno rozvržení pracovní doby. (Nebojujte se zákony a slaďte práci s rodinou: příručka pro rodiče, 2015, s. 59-60)

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

**Pružná pracovní doba**

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

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

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

- pracovní dobu si zaměstnanci stanovují sami;
- na tyto zaměstnance se nevztahují ustanovení o rozvržení pracovní doby, o prostorech a o přerušení práce vlivem nepříznivých povětrnostních podmínek;
- s výjimkou svatby, úmrtí a přestěhování jim při důležitých osobních překážkách v práci nenáleží náhrada mzdy;
- zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu do směn pro výkon práce v pracovním poměru. V těchto dohodách není stanovena povinnost zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. (Nebojujte se zákony a slaďte práci s rodinou: příručka pro rodiče, 2015, s. 61).

Dohoda o pracích konaných mimo pracovní poměr má zpravidla dvě formy a je uzavírána na základě následujících podmínek.
Na práci prováděnou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se použije úprava pro výkon práce v pracovním poměru. V těchto dohodách není stanovena povinnost zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. (Nebojujte se zákony a slaďte práci s rodinou: příručka pro rodiče, 2015, s. 61)
a) dohoda o provedení práce

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

b) dohoda o pracovní činnosti

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

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

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

2.5 Antistresové programy

Zaměstnavatelé tímto způsobem reagují na zvyšující se míru stresu na pracovišti. Dle zprávy Evropského výzkumu pracovních podmínek European Working Conditions Survey (EWCS) z roku 2000 hodnotilo pracovní stres 28% respondentů jako druhý nejčastější zdravotní problém související s prací v Evropské patnáctce. Častějším problémem byla už jen bolest zad. Pracovní stres se dále váže k řadě dalších zdravotních obtíží, jako jsou kardiovaskulární a zažívání potíže, problémy pohybového aparátu a v neposlední řadě také nadužívání alkoholu. Negativní dopady, jež zaměstnavatelé pocití, jsou pak pozdní příchozy, klesající výkonnost zaměstnanců, zhoršená kvalita práce, narůstající počty absencí a
zvýšený počet výpovědí. Mezi příčiny stresu na pracovišti, kterých je celá řada, patří mimo jiné nadměrný objem práce a dlouhé hodiny strávené prací. Mnohé studie také ukazují, že prevence je v tomto směru účinnější, méně nákladná a lépe řešitelná na úrovni organizace, ne pouze u jednotlivců. Jednotlivá opatření by měla pružně reagovat na různé příčiny stresu. Společnost by měla pravidelně monitorovat míru stresu na pracovišti a dle toho realizovat další kroky. Řada firme zavedla programy, které zahrnují zdravotnické a relaxační služby, vytvoření relaxačního koutku v prostorách společnosti. Některé firmy pořádají sportovní utkání, či ovocné dny. Nejčastější formou benefity poskytovanou v ČR je v tomto směru pět týdnů dovolené. (Sokačová a Kolářová, 2010, s. 13) „Evropská agentura pro bezpečnost a zdraví na pracovišti uvádí, že pracovní stres je jedním z největších zdravotních a bezpečnostních problémů, jímž v Evropě čelíme. Postihuje téměř každého čtvrtého zaměstnance a studie ukazují, že 50 až 60% všech ztracených pracovních dní souvisí právě s pracovním stresem. To znamená obrovské ztráty jak ve smyslu ohrožení lidí, tak ve smyslu sníženého ekonomického výkonu“. (Sokačová a Kolářová, 2010, s. 13)

2.6 Další možnosti harmonizace

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

Vzdělávání a rozvoj kompetencí

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

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

Osobní volno

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

Jiná opatření

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

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

Právo na pomoc státu rodičům pečujícím o děti, je základním občanským právem. Co je myšleno pod pojmem pomoc státu, je zakotveno v příslušných zákonech, v našich podmínkách v předpisech práva sociálního zabezpečení, konkrétně v zákoně o státní sociální podpoře, zákoně o životním a existenčním minimu a zákoně o pomoci v hmotné nouzi. Lze se také opřít o ustanovení mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána.

Problematickou ochranu mateřství a péče o děti se zabývá Všeobecná deklarace lidských prav, úmluvy Mezinárodní organizace práce, Pakt nebo Charta Rady Evropy. (Halířová, 2014, s. 18, 20-24)

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

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

Dle Halířové (2014, s. 134) je stěžejním nástrojem prorodinné politiky státu patřičné zajištění státní dávky hmotného zabezpečení a zároveň nastavení čerpaní dávek takovým způsobem, která umožní soubožnou výdělečnou činnost. V České republice se jedná o rodičovský příspěvek, který je upravený zákonem o státní sociální podpoře. Je to dávka tak-
zvaně obligatorní a netestovaná, tudíž výše příjmu v rodině, ani předchozí odvádění daně z příjmu a pojistného na sociální zabezpečení není rozhodující při vzniku nároku na tuto dávku.

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

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

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

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

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

**Během trvání pracovního poměru**
- zákaz výkonu některých prací;
- úprava pracovní doby;
- mateřská dovolená;
- rodičovská dovolená;
- přestávky ke kojení;
- čerpání dovolené.

**Při změně pracovního poměru**
- převedení na jinou práci v rámci a mimo rámec pracovní smlouvy;
- pracovní cesta;
- přeložení.

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

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

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

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

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

4.1 Popis zkoumané společnosti

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

Společnost je členěna do čtyř divizí a je výjimečná svým komplexním zaměřením na oblast primární léčby a onkologie, preventivní léčby neboli vakcín, veterinární léčiva a volně prodejné přípravky. Převážnou většinu zaměstnanců tvoří vysokoškolsky vzdělaní odvorníci v oblasti medicíny a přírodních věd a minimálně středoškolsky vzdělaní pracovníci obchodní složky. Tito zaměstnanci jsou nadmíru zahlčení administrativou, kterou musí vzhledem k zaměření společnosti a požadavkům mateřské společnosti v Basileji vykazovat. Vedle své běžné denní náplně práce zpracovávají velké množství analýz, plánů a reportů. V souvislosti s tím je také nutno podotknout, že zaměstnanci mají k dispozici moderní technologie, tj. služební telefon, notebook, iPad, díky nimž mohou flexibilně vyřizovat pracovní záležitosti z domova, v době svého osobního volna a jsou tedy k zastižení prakticky kdykoli, tzn. i mimo pracovní dobu nebo v průběhu čerpání dovolené. Tyto okolnosti v kombinaci s velkou mírou zodpovědnosti v zaměstnání a tlakem na výsledky společnosti ovlivnily výsledky průzkumu spokojenosti zaměstnanců (Global Employee Survey) v roce
2013. Jedním z dílčích závěrů průzkumu byla nespokojenost zaměstnanců s vyvážením pracovního a rodinného života. Na základě toho byla vytvořena nová pravidla pro práci z domova a pružnou pracovní dobu.

4.2 Výzkumný problém a cíl výzkumu

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

Hlavním cíl výzkumu zní:
- Jaké programy pro harmonizaci pracovního a rodinného života společnost Novartis svým zaměstnancům nabízí.

Na základě tohoto výzkumného cíle byly stanoveny cíle dílčí a to následovně.
- Zjistit, jaké flexibilní formy práce zaměstnanci znají.
- Zjistit, jaké programy pro harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnanci využívají.
- Zjistit, zda přístupy zaměstnavatele podporují optimální sladění pracovního a rodinného života.

4.3 Výzkumné otázky

Pro dosažení cíle byly zformulovány tyto výzkumné otázky.

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

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

H1: Míra spokojnosti s množstvím času věnovanému zaměstnání je rozdílná u mužů i žen.
H2: Muži pracují více na úkor rodiny než ženy.
H3: Mezi četnostmi respondentů, kteří volí jednotlivé flexibilní formy práce, existují statisticky významné rozdíly.

4.3.2 Výzkumný soubor a způsob jeho výběru

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

1. Žijí v manželství, kde oba manželé pracují a pečují o minimálně 1 dítě do 15-ti let.
2. Žijí v nesezdaném soužití, kde oba partneři pracují a pečují o minimálně 1 dítě do 15-ti let.

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

4.3.3 Technika sběru dat a metoda zpracování dat


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

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

5.1 A. Demografické údaje

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

1. Diferenciace respondentů podle pohlaví

\textit{Graf 1: Diferenciace respondentů podle pohlaví}

\begin{center}
\includegraphics[width=0.5\textwidth]{chart.png}
\end{center}

Výzkumu se zúčastnilo 39,2% mužů a 60,8% žen.
2. Diferenciace respondentů podle věku

*Tabulka 1: Diferenciace respondentů podle věku*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Věk respondentů</th>
<th>Absolutní četnost</th>
<th>Relativní četnost [%]</th>
<th>Věk respondentů</th>
<th>Absolutní četnost</th>
<th>Relativní četnost [%]</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>25</td>
<td>1</td>
<td>0,98%</td>
<td>38</td>
<td>12</td>
<td>11,76%</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>1</td>
<td>0,98%</td>
<td>39</td>
<td>7</td>
<td>6,86%</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>1</td>
<td>0,98%</td>
<td>40</td>
<td>10</td>
<td>9,80%</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>1</td>
<td>0,98%</td>
<td>41</td>
<td>7</td>
<td>6,86%</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>3</td>
<td>2,94%</td>
<td>43</td>
<td>3</td>
<td>2,94%</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>4</td>
<td>3,92%</td>
<td>44</td>
<td>5</td>
<td>4,90%</td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>5</td>
<td>4,90%</td>
<td>45</td>
<td>7</td>
<td>6,86%</td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>5</td>
<td>4,90%</td>
<td>46</td>
<td>2</td>
<td>1,96%</td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>7</td>
<td>6,86%</td>
<td>47</td>
<td>2</td>
<td>1,96%</td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>10</td>
<td>9,80%</td>
<td>48</td>
<td>1</td>
<td>0,98%</td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>5</td>
<td>4,90%</td>
<td>51</td>
<td>3</td>
<td>2,94%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Celková četnost Σ 102 100%

3. Diferenciace respondentů podle rodinného stavu

*Graf 2: Rodinný stav*

64,7 % respondentů žije v manželství, 28,4 % respondentů žije v nesezdaném soužití a 6,9 % jsou matky samozvítelky.
4. Diferenciace respondentů podle počtu dětí

**Tabulka 2: Počet dětí**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Počet dětí</th>
<th>Absolutní četnost</th>
<th>Relativní četnost [%]</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>41</td>
<td>40,20%</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>53</td>
<td>51,96%</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>8</td>
<td>7,84%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Celková četnost Σ</strong></td>
<td><strong>102</strong></td>
<td><strong>100,00%</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

**Tabulka 3: Věk dětí**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Věk dítěte</th>
<th>Absolutní četnost</th>
<th>Relativní četnost [%]</th>
<th>Věk dítěte</th>
<th>Absolutní četnost</th>
<th>Relativní četnost [%]</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>9</td>
<td>5,26%</td>
<td>13</td>
<td>9</td>
<td>5,26%</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>7</td>
<td>4,09%</td>
<td>14</td>
<td>11</td>
<td>6,43%</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>16</td>
<td>9,36%</td>
<td>15</td>
<td>7</td>
<td>4,09%</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>12</td>
<td>7,02%</td>
<td>16</td>
<td>9</td>
<td>5,26%</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>13</td>
<td>7,60%</td>
<td>17</td>
<td>4</td>
<td>2,34%</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>7</td>
<td>4,09%</td>
<td>18</td>
<td>5</td>
<td>2,92%</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>9</td>
<td>5,26%</td>
<td>19</td>
<td>7</td>
<td>4,09%</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>7</td>
<td>4,09%</td>
<td>20</td>
<td>2</td>
<td>1,17%</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>8</td>
<td>4,68%</td>
<td>21</td>
<td>3</td>
<td>1,75%</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>11</td>
<td>6,43%</td>
<td>22</td>
<td>3</td>
<td>1,75%</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>8</td>
<td>4,68%</td>
<td>23</td>
<td>2</td>
<td>1,17%</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>1</td>
<td>0,58%</td>
<td>25</td>
<td>1</td>
<td>0,58%</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Celková četnost Σ</strong></td>
<td><strong>171</strong></td>
<td><strong>100%</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

5.2  B. Čas věnovaný zaměstnání

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

5. Jste spokojen/a s množstvím času věnovaného zaměstnání?
6. Pokud jste na předchozí otázku odpověděl/a "ne", uveďte důvod.

Graf 4: Důvod nespokojenosti s časem věnovaným zaměstnání
84% respondentů by chtěla trávit více času, 65,3 % respondentů by chtělo mít čas na své koníčky, 25,3% respondentů by chtělo trávit více času s partnerem a 13,3% by chtělo více času na domácnost.

7. Pracujete na úkor času stráveného s rodinou?

Graf 5: Zaměstnání na úkor času stráveného s rodinou

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

Graf 6: Vnímání moderních technologií v zaměstnání
5.3 C. Flexibilní formy práce a další opatření

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

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

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

9. Jaké flexibilní formy práce znáte?

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

10. Využíváte některé z flexibilních forem práce?

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

*Graf 7: Využívání flexibilních forem práce*
11. Pokud jste na předchozí otázku odpověděli "ano", uveďte, jakou formu využíváte.

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

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

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

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

Nejvíce dle respondentů přispívá ke skloubení pracovního a rodinného života částečný pracovní úvazek (47%), dále pružná pracovní doba (27%) a práce z domova (25%). Tento fakt
může svědčit o tom, že respondenti, ač využívají možnosti práce z domova, nevnímají toto opatření jako vhodné pro skloubení pracovního a osobního života.

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

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

**Graf 9: Opatření zaměstnavatele usnadňující skloubení pracovního a rodinného života**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Opatření</th>
<th>% Respondentů</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Častečný pracovní úvazek</td>
<td>30%</td>
</tr>
<tr>
<td>Pružná pracovní doba</td>
<td>35%</td>
</tr>
<tr>
<td>Práce z domova</td>
<td>48%</td>
</tr>
<tr>
<td>Stíhání pracovního města</td>
<td>53%</td>
</tr>
<tr>
<td>Stíhání pracovní týden</td>
<td>61%</td>
</tr>
<tr>
<td>Týden dovolené navíc</td>
<td>75%</td>
</tr>
<tr>
<td>Volno na zotavenou</td>
<td>100%</td>
</tr>
<tr>
<td>Firmální volno za práci přesčas, o víkendech</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Čerpání příspěvku na rekreaci, kultuру, sportovní aktivity</td>
<td>0%</td>
</tr>
<tr>
<td>Jiná odpověď</td>
<td>0%</td>
</tr>
</tbody>
</table>
15. Které z uvedených opatření týkajících se zajištění péče o děti předškolního věku byste u svého zaměstnavatele uvítal/a? Pokud nemáte děti předškolního věku, pokračujte k další otázce.

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

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

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

**Graf 10: Opatření usnadňující skloubení pracovního a rodinného života**

![Graf 10: Opatření usnadňující skloubení pracovního a rodinného života]
17. Která opatření ze strany sociální politiky státu mohou nejvíce podpořit slaďování pracovního a rodinného života?

_Graf 11:_ Opatření státu usnadňující skloubení pracovního a rodinného života

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

5.4 E. Společenské stereotypy

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

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

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

19. Vyjádřete souhlas či nesouhlas s uvedenými výroky.
**Tabulka 4: Postoje respondentů ke společenským mýtům**

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

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

**Graf 12: Celodenní a výhradní péče matky o dítě**

![Graf 12: Celodenní a výhradní péče matky o dítě](image-url)
5.5 Verifikace hypotéz

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

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

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

Stanovili jsme si následující statistické hypotézy:

1H0: Míra spokojnosti s množstvím času věnovanému zaměstnání je u mužů i žen stejná.
1HA: Míra spokojnosti s množstvím času věnovanému zaměstnání je u mužů i žen rozdílná.

Tabulka 5: Míra spokojenosti s časem věnovaným zaměstnání

<table>
<thead>
<tr>
<th>Jste spokojen/a s množstvím času věnovanému zaměstnání?</th>
<th>Ano</th>
<th>Ne</th>
<th>Celkem</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Pohlaví</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Muži</td>
<td>14</td>
<td>26</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>Ženy</td>
<td>17</td>
<td>45</td>
<td>62</td>
</tr>
<tr>
<td>Celkem</td>
<td>31</td>
<td>71</td>
<td>102</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

H2: Muži pracují více na úkor rodiny než ženy.

Pro vyhodnocení H2 jsme použili Test nezávislosti Chi kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Jako nominální data jsme určili pohlaví respondentů a jako ordinální data jsme stanovili čas strávený v zaměstnání na úkor rodiny.
Stanovili jsme si následující statistické hypotézy:

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

Tabulka 6: Čas strávený v zaměstnání na úkor rodiny

<table>
<thead>
<tr>
<th>Pracujete na úkor času stráveného s rodinou?</th>
<th>Ano</th>
<th>Ne</th>
<th>Celkem</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Pohlaví</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Muži</td>
<td>30</td>
<td>10</td>
<td>40</td>
</tr>
<tr>
<td>Ženy</td>
<td>52</td>
<td>10</td>
<td>62</td>
</tr>
<tr>
<td>Celkem</td>
<td>82</td>
<td>20</td>
<td>102</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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

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

Pro vyhodnocení H3 jsme použili Test dobré shody Chì kvadrát.

Stanovili jsme si následující statistické hypotézy:

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

2HA: Mezi četností respondentů, kteří volí jednotlivé flexibilní formy práce, existují statisticky významné rozdíly.
Tabulka 7: Čas strávený v zaměstnání na úkor rodiny

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

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

5.6 Doporučení pro praxi

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

Opatření, která mohou usnadnit skloubení pracovního a rodinného života by ovšem neměla vycházet pouze od zaměstnance a zaměstnavatele, významnou roli hraje také sociální politika státu. Zde můžeme shledat velké rezervy, jak v rámci podpory flexibilních forem práce, tak v oblasti péče o děti předškolního věku. Otázka skloubení zaměstnání a rodiny se jeví jako nutnost vzhledem k náročnějším požadavkům zaměstnavatelů, ale také jedinců na
sebe sama. I dále bude jistě toto nadčasové téma předmětem diskuzí vzhledem k nenaplněným a mnohdy nevyříšeným očekáváním a to, jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele.
ZÁVĚR

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

Ovšem není to jen o dětech. Jako efektivní se jeví diskuze ohledně podpory zkrácených úvazků. V zásadě je třeba rozvinout dialog mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ohledně dalších možných opatření ke skloubení zaměstnání a rodiny, což ovšem nebude jednoduše možné bez podpory státu, potažmo sociální politiky. Ze strany sociální politiky státu je velmi diskutovaná předškolní péče pro děti, vzhledem k tomu, že v tuto chvíli je méně než dostatečná. Stát se sice snaží situaci řešit, je ale otázkou, jak efektivně. Jistě bychom se mohli v tomto směru učit od severských států, kde mají rodiče ze zákona nárok na péči pro děti již od jednoho roku.

Ovšem není to jen o dětech. Jako efektivní se jeví diskuze ohledně podpory zkrácených úvazků. V zásadě je třeba rozvinout dialog mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ohledně dalších možných opatření ke skloubení zaměstnání a rodiny, což ovšem nebude jednoduše možné bez podpory státu, potažmo sociální politiky. Ze strany sociální politiky státu je velmi diskutovaná předškolní péče pro děti, vzhledem k tomu, že v tuto chvíli je méně než dostatečná. Stát se sice snaží situaci řešit, je ale otázkou, jak efektivně. Jistě bychom se mohli v tomto směru učit od severských států, kde mají rodiče ze zákona nárok na péči pro děti již od jednoho roku.

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


Elektronické zdroje:


SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

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

Graf 1: Diferenciace respondentů podle pohlaví
Graf 2: Rodinný stav
Graf 3: Spokojenost s časem věnovaným zaměstnání
Graf 4: Důvod nespokojenosti s časem věnovaným zaměstnání
Graf 5: Zaměstnání na úkor času stráveného s rodinou
Graf 6: Vnímání moderních technologií v zaměstnání
Graf 7: Využívání flexibilních forem práce
Graf 8: Typy flexibilních forem práce
Graf 9: Opatření zaměstnavatele usnadňující skloubení pracovního a rodinného života
Graf 10: Opatření usnadňující skloubení pracovního a rodinného života
Graf 11: Opatření státu usnadňující skloubení pracovního a rodinného života
Graf 12: Celodenní a výhradní péče matky o dítě
SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Diferenciace respondentů podle věku

Tabulka 2: Počet dětí

Tabulka 3: Věk dětí

Tabulka 4: Postoje respondentů ke společenským mýtům

Tabulka 5: Míra spokojenosti s časem věnovanému zaměstnání

Tabulka 6: Čas strávený v zaměstnání na úkor rodiny

Tabulka 7: Čas strávený v zaměstnání na úkor rodiny
SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK
PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Milé kolegyně, mili kolegové,

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

1. Žijete v manželství, kde oba manželé pracují a pečují o minimálně 1 dítě do 15-ti let.
2. Žijete v nesezdaném soužití, kde oba partneři pracují a pečují o minimálně 1 dítě do 15-ti let.

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

Předem děkuji za Váš čas a za upřímné odpovědi!

Kateřina Dostálová

1. Uveďte pohlaví
   ( ) Žena
   ( ) Muž

2. Uveďte svůj věk

3. Žijete / Jste
   ( ) V manželství
   ( ) V nesezdaném soužití
   ( ) Matka samozhávitelka / otec samozhávitel

   ( ) 1
   ( ) 2
   ( ) 3
   ( ) 4 a více

5. Jste spokojen/a s množstvím času věnovaném zaměstnání?
   ( ) Ano
   ( ) Ne
6. Pokud jste na předchozí otázku odpověděli "ne", uveďte důvod. Můžete označit více možností.
[ ] Práce mne vyčerpává.
[ ] Chcěl/a bych mít více času na děti.
[ ] Chcěl/a bych mít více času na domácnost.
[ ] Chcěl/a bych mít více času na partnera.
[ ] Chcěl/a bych mít více času na své koníčky
[ ] Jiná odpověď…………………………

7. Pracujete na úkor času stráveného s rodinou?
( ) Ano
( ) Občas
( ) Výjimečně
( ) Ne
( ) Ne, spíše na úkor svého volného času.
( ) Jiná odpověď…………………………

8. Díky moderním technologiím, které v zaměstnání běžně používáte (mobilmobilní telefon, notebook, iPad) jste k zastižení i mimo svoji pracovní dobu. Jak to vnímáte?
( ) Je to pro mne stresující.
( ) Nikomu to nedělova.
( ) Nikdy jsem o tom nepřemýšlel/a.
( ) Pracovní záležitosti mimo kancelář / pracovní dobu neřeším.
( ) Hodnotím to spíše pozitivně.
( ) Jiná odpověď…………………………

9. Jaké flexibilní formy práce znáte?

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

10. Využíváte některé z flexibilních form práce?
( ) Ano
( ) Ne
( ) Ne, nepotřebuji
( ) Ne, moje pracovní pozice to nedovoluje
( ) Jiná odpověď…………………………

[ ] Částečný pracovní úvazek
[ ] Průzná pracovní doba
[ ] Sťažení pracovní týden
[ ] Sdílení pracovního místa
[ ] Práce z domova
[ ] Jiná odpověď…………………………
12. Přispívají dle Vašeho názoru flexibilní formy práce k efektivnímu skloubení pracovního a rodného života?
   ( ) Ano
   ( ) Ne
   ( ) Neumí se vyjádřit
   ( ) Jiná odpověď

13. Pokud jste na předchozí otázku odpověděli "ano", uveďte, která z flexibilních forem práce dle Vašeho názoru nejvíce přispívá ke skloubení pracovního a rodného života.
   ( ) Částečný pracovní úvazek
   ( ) Pružná pracovní doba
   ( ) Práce z domova
   ( ) Sdílení pracovního místa
   ( ) Sťažený pracovní týden
   ( ) Jiná odpověď

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

15. Které z uvedených opatření týkajících se zajistění péče o děti předškolního věku byste u svého zaměstnavatele uvítal/a? Pokud nemáte děti předškolního věku, přejděte k další otázce.
   ( ) Firemní školka pro děti od tří let věku
   ( ) Dětská skupina (služba péče o děti předškolního věku již od jednoho roku)
   ( ) Profesionální hlídkování dětí v prostorách společnosti (dle potřeby)
   ( ) Finanční příspěvek zaměstnavatele na umístění dítěte v předškolním zařízení
   ( ) Jiná odpověď

   ( ) Porozumění a spolupráce partnera
   ( ) Porozumění a spolupráce příbuzných / rodičů
   ( ) Profesionální hlídkování dětí
17. Která opatření ze strany sociální politiky státu mohou nejvíce podpořit sladěvání pracovního a rodinného života? Můžete označit více možností.

[ ] Dobré placená mateřská dovolená
[ ] Dobré placená a příměřeně dlouhá rodiciovská dovolená
[ ] Možnost střídání rodičů na mateřské/rodiciovské dovolené
[ ] Podpora zkrácených úvazků a pružné pracovní doby
[ ] Zajištění finančně dostupné kvalitní péče pro děti do tří let
[ ] Zajištění finančně dostupných mateřských škol pro děti od tří let
[ ] Snížení daní pro osoby s nezaopatřenými dětmi
[ ] Kvalitní pracovněprávní ochrana zaměstnaných rodičů
[ ] Ochrana matek/očí po návratu z mateřské/rodiciovské dovolené
[ ] Jiná odpověď

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

( ) Muž
( ) Žena
( ) Muž i žena stejným dílem
( ) Žena více a muž méně
( ) Muž méně a žena více
( ) Jiná odpověď

19. Vyjděte souhlas či nesouhlas s uvedenými výroky.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Souhlasím</th>
<th>Spíše souhlasím</th>
<th>Spíše nesouhlasím</th>
<th>Nesouhlasím</th>
<th>Neumí se vyjádřit</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Rodičovskou dovolenou by měli žena a muž čerpat střídavě, aby se na péči o děti mohli oba podílet v podobné míře.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
</tr>
<tr>
<td>Muž a žena by měli mít stejně povinnosti v péči o děti a domácnost.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
</tr>
<tr>
<td>Muž má vydělávat a</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-----------------------</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
<td>---</td>
</tr>
<tr>
<td>žena se má starat o děti a domácnost.</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Předškolní děti trpí, jestliže je jejich matka zaměstnána.</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
</tr>
<tr>
<td>Muž a žena by měli mít v manželství/partnerství stejnou možnost věnovat se svému zaměstnání.</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
</tr>
<tr>
<td>Pokud je to pro rodinu vhodné, je správné, když muž zůstane doma s dětmi a žena chodí do práce.</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
</tr>
<tr>
<td>Ošetření sladování pracovního a rodinného života je spíše záležitostí žen než mužů.</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
</tr>
<tr>
<td>Práce na plný úvazek není v případě ženy dobré slučitelná s dobře fungující rodinou.</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
<td>( )</td>
</tr>
</tbody>
</table>

20. Po jakou dobu by měla matka dle Vašeho názoru celodenně pečovat o dítě?
( ) Minimálně do jednoho roku věku dítěte.
( ) Minimálně do dvou let věku dítěte.
( ) Minimálně do tří roku věku dítěte.
( ) Je to individuální, mělo by se vycházet z potřeb dítěte.
( ) Jiná odpověď:.................................

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

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