

# **Možnosti sladění pracovní a rodinné role zaměstnance ve společnosti Česká spořitelna, a. s.**

Veronika Mlčoušková

---

Bakalářská práce  
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2010/2011

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Veronika MLČOUŠKOVÁ**  
Osobní číslo: **H07666**  
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Možnosti sladění pracovní a rodinné role  
zaměstnance ve společnosti Česká spořitelna, a. s.**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti rovných příležitostí, rodičovství, pracovněprávních záležitostí, řízení lidských zdrojů.**

**Příprava metodiky výzkumné části.**

**Realizace kvantitativního výzkumu pomocí techniky dotazníkového šetření.**

**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

GAVORA, P. Úvod do pedagogického výzkumu. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů. Praha: Management Press, 2002. ISBN 80-7261-033-3.

KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. Management genderových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.

MONROE, J. Ideální kariéra a zaměstnání: Osobní poradce pro výběr nejlepší práce a kariéry. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1947-4.

MOŽNÝ, I. Rodina a společnost. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. ISBN 80-86429-58-X.

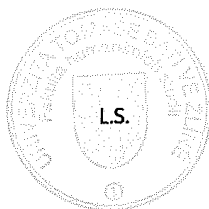
Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Helena Řeháčková**  
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **25. ledna 2011**

Termín odevzdání bakalářské práce: **6. května 2011**

Ve Zlíně dne 25. ledna 2011

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSC.  
*děkan*



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.  
*ředitelka ústavu*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

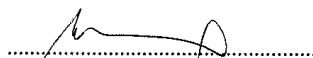
Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 4.3.2011



*1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací;*

*(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

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

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédá k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## ABSTRAKT

Cílem bakalářské práce je zhodnotit, zda je v dnešní době možné skloubit pracovní a rodičovské povinnosti. Zda dnešní doba tuto skutečnost vůbec umožňuje a za jakých okolností. Pro prozkoumání této problematiky jsem si zvolila záměrně velkou firmu, která podniká v oblasti bankovníctví. Konkrétně Českou spořitelnu, a. s. , kde už 9 let pracuji.

V teoretické části se zabývám historickým vývojem dané problematiky a dále se zaměřuji na obecné podmínky sociálního systému ČR v dané oblasti, kdy se snažím čtenáři nabídnout komplexní přehled možností ke sladování rodinné a pracovní role. V praktické části se pak formou dotazníkového šetření snažím zjistit, jak vidí problematiku rodičovství v kontextu svých pracovních povinností samotní zaměstnanci České spořitelny, a. s.

**Klíčová slova:** Sladění pracovní a rodinné role, mateřství, rodičovství, možnosti skloubení, emancipace, rodičovská role

## ABSTRACT

The aim of this thesis is to evaluate if it is possible to effectively combine career and parental duties, to consider if today's society enables it and under which circumstances. In order to examine the issue, the thesis intentionally focuses its analysis on a large company in the area of banking. Specifically, it is 'Česká spořitelna', which has been for nine years my employer.

The theoretical part of the thesis deals with the historical development of the issue and then it considers the situation in the Czech social system, attempting to offer an overview of the possible approaches to combining a family role and career. The practical part uses the format of questionnaire investigation to examine how the issue of parenthood in the context of professional commitment is perceived by the employees of 'Česká spořitelna'.

**Key words:** Balancing career and family role, motherhood, parenthood, possible combination, emancipation, parental role

Chtěla bych poděkovat vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Heleně Řeháčkové za užitečné rady a připomínky při vedení mé práce, přátelský přístup a za čas, který mi věnovala při konzultacích.

Děkuji také všem svým kolegům v práci, kteří mi pomohli vyplněním dotazníků získat potřebné informace.

Mé poděkování patří také mému příteli a rodině, která mne povzbuzovala a byla mi po celou dobu mého studia velkou oporou.

*„Jestliže chcete skutečnou rovnováhu práce a života, najděte si společnost, která vám vyjde vstříc, protože to považuje za součást svého podnikání.“*

Jack Welch

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

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>11</b>
<b>1 MATEŘSKÁ ROLE</b> .....	<b>12</b>
1.1 POČÁTKY A ROZVOJ EMANCIPACE ŽEN .....	12
1.2 SOUČASNÁ PODOBA MATEŘSKÉ ROLE .....	12
1.3 VLIV ZAMĚSTNANOSTI RODIČE NA VÝVOJ DÍTĚTE .....	14
<b>2 PRÁVNÍ ÚPRAVA</b> .....	<b>16</b>
2.1 SYSTÉM SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ .....	16
2.1.1 přídavek na dítě .....	16
2.1.2 rodičovský příspěvek.....	16
2.1.3 sociální příplatek .....	17
2.1.4 dávky pěstounské péče .....	17
2.1.5 porodné.....	17
2.2 SLUČITELNOST PROFESNÍCH A RODINNÝCH ROLÍ.....	17
2.2.1 Mateřská dovolená .....	17
2.2.2 Rodičovská dovolená .....	18
2.2.3 Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené.....	18
2.2.4 Pracovní volno .....	19
2.2.5 Úprava pracovní doby .....	19
2.3 PÉČE O DĚTI.....	20
2.3.1 Služby péče o děti do 3 let věku.....	20
2.3.2 Služby péče o děti v předškolním věku.....	21
2.3.3 Služby péče o děti mladšího školního věku .....	22
<b>3 MATEŘSKÁ ROLE V OBLASTI BANKOVNICTVÍ</b> .....	<b>23</b>
<b>4 ZAMĚSTNAVATEL ČESKÁ SPOŘITELNA, A. S.</b> .....	<b>24</b>
4.1 HISTORIE .....	24
4.2 ZÁKLADNÍ ÚDAJE .....	25
<b>5 PODPORA SLADĚNÍ PRACOVNÍ A RODINNÉ ROLE V ČS</b> .....	<b>26</b>
5.1 BENEFITY NA PODPORU MATEK/ OTCŮ V ČS .....	26
5.1.1 Volno pro otce.....	26
5.1.2 Příspěvek na hlídání .....	27
5.1.3 Výhody k Osobnímu účtu.....	27
5.2 PROGRAM DIVERSITAS .....	27
5.2.1 Projekt ČÁP .....	28
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>30</b>
<b>6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ</b> .....	<b>31</b>



6.1	CÍL DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	31
6.2	VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKU.....	31
6.3	SHRNUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	47
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>48</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>49</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>51</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>52</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>53</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>54</b>

## ÚVOD

Moderní doba jedenadvacátého století s sebou přinesla zcela zásadní změny v chápání a pojetí rodičovské role. Nejde jen o proces emancipace. Především jsme v každodenním životě stále více konfrontováni s trendy rovnosti obou pohlaví. To, co dříve bylo pravidlem a dá se říct, že téměř nevyhnutelnou nutností, tj. že muž hmotně zajistil celou rodinu, vidíme už ve světle dnešních dní poněkud jinak.

Stále více a častěji se setkáváme se ženami, které si přejí být pracovně a finančně samostatné, a tudíž na muži jako živiteli nezávislé. V okamžiku, kdy je žena svobodná a bezdětná, to při současných možnostech a poměrně rovných příležitostech nepředstavuje žádný zásadní problém. Dokonce i žena ve zralém věku, která má už dospělé děti, není ve svém kariéerním rozletu ničím omezována. V podstatně jiné situaci je však mladá žena, jejíž slibně se rozvíjející kariéra je náhle konfrontována s faktem blížícího se mateřství. Stojí najednou před zcela zásadním dilematem. Rodina nebo kariéra? Pokud na několik let přestane pracovat a bude se věnovat rodině, zvládne pak bez problémů návrat znovu do zaměstnání? Dokáže se pak začlenit mezi pracující, když jde doba tak hrozně rychle dopředu? Nebo je lépe práci nepřerušovat a skloubit ji s rodinným životem? Nebude však mít zaměstnanost matky vliv na zdravý vývoj a psychiku malého potomka? Nelehké to otázky. A hlavně rozpor, který na druhou stranu velmi často může končit tím, že v budoucnu začíná litovat, že se rozhodla právě pro jedno či druhé.

Vzhledem k tomu, že i já se pravděpodobně v brzké době v podobné situaci ocitnu, zajímá mě problematika, zda tento zdánlivý rozpor lze řešit, aniž by člověk hazardoval s výchovou a péčí o dítě a přitom nebyl nucen přetřhnout vazby ve stávajícím zaměstnání.

Domnívám se, že velikou výhodou dnešních dnů je bezesporu i fakt, že zaměstnavatelé se k této problematice na rozdíl od minulosti již nestaví zády a v převážné většině případů ani netrpí předsudky, souvisejícími se zaměstnáváním mladých žen a obavami o jejich brzký odchod na mateřskou dovolenou.

Otázky, kterými bych se tedy ráda zabývala, znějí: „Je v současné době možné sladit roli pracovní s rolí rodinnou? Jaké k tomu máme podmínky a možnosti? Jak to vidí zaměstnanci velké společnosti jako je Česká spořitelna, a. s.? Tato práce by měla čtenáři dát odpověď a zároveň ho provést světem, kde rodina a práce neznamenaají protiklady a nemusejí se tedy nutně vylučovat.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 MATEŘSKÁ ROLE

Rodina podle mne od počátku byla a je stavebním kamenem společnosti. Po staletí tvořila svým členům bezpečné zázemí a společnosti jistotu, že pokračování lidstva bude zachováno. Nezastupitelnou roli v rodině vždy měla matka, která dala dítěti život, vychovala je a připravila na život ve společnosti. V nedávné době se však role matky vlivem mnoha podstatných změn začala měnit. Stále rodí potomky, je jich však stále méně a jejich výchovu přebírají instituce či kdokoli jiný než sama matka. Proč? Právě kvůli svému novodobému rovnoprávnému postavení.

### 1.1 Počátky a rozvoj emancipace žen

Jak uvádí Možný (2006), sociologií rodiny a otázkou emancipace žen v Česku se soustavně zabýval náš první prezident Tomáš Garrigue Masaryk a také jeho žena Charlotta Masaryková. Masaryk se ve svém životě snažil prosazovat práva žen, zejména jejich právo na vzdělání a rovnoprávnost. Nesouhlasil s všeobecným přesvědčením, že mají být ženy podřízeny mužům. Zabýval se rozvojem vztahů v rodině jako takové a byl také zastáncem volebního práva žen.

Původ emancipace žen můžeme najít již někdy na počátku devatenáctého století. Ženy byly vždy v podřízené roli tím, že byly závislé na svém muži jednak po stránce finanční, jednak po stránce právní. A to do doby, než získaly možnost vstoupit na trh práce, začít pracovat a získat za svou práci mzdu. Postupným prosazováním rovnosti žen a mužů se začala také měnit podoba tradiční rodiny. Ženy se postupně snažily zbavovat své závislosti na manželovi a stávaly se i finančně samostatné. Měly možnost nastoupit do placeného zaměstnání anebo začít podnikat. Cílem jejich emancipačního hnutí byla jejich nezávislost. Postupně se vyvíjel model tzv. dvoupříjmové rodiny. Mateřská dovolená se od poloviny dvacátého století v naší zemi postupně rozšířila z původních čtyř měsíců až na současné čtyři roky. Po mateřské dovolené se matky většinou vracely do zaměstnání (Možný, 2006).

### 1.2 Současná podoba mateřské role

Kam emancipace dospěla a jaká je situace za poslední desetiletí?

V dnešní době mají matky na výběr různé možnosti, jak se ke svému mateřství postaví.

Ničím neobvyklým už ani není, pokud s malým dítětem zůstane doma jeho otec, a to především v případě, kdy žena vydělává více než její partner a živí tak rodinu. Má tak možnost se realizovat v oblasti kariéry a rodina zůstává finančně zabezpečena. V současnosti to představuje, že role muže a ženy se stávají zcela běžně zastupitelné a zaměnitelné a přestává existovat ostrá hranice mezi tzv. typickou ženskou a mužskou prací v domácnosti (Maříková, 1999).

Dnešní zaměstnavatelé nabízejí různé možnosti, jak pracujícím rodičům usnadnit péči o dítě. Například jak uvádí Armstrong (2007), podle seznamu vytvořeného britskou institucí Industrial Relations Services, která poskytuje služby týkající se kolektivních pracovních vztahů, můžeme mezi pružné pracovní režimy zařadit:

- **Práce na částečný úvazek** – je takový druh pracovní doby, která je většinou sjednána na kratší dobu než je standardně obvyklé;
- **Sdílení pracovního místa** – druh práce, kdy jedno pracovní místo a fond pracovní doby je rozdělen dvěma či více pracovníkům, kteří spolu koordinují pracovní výkon;
- **Pružná pracovní doba** – nepevně daná pracovní doba, kdy zaměstnanec je pouze rámcově limitován a je povinen odpracovat určité množství hodin. Začátek a konec pracovní doby však není stanoven;
- **Domácká nebo distanční práce** – forma zaměstnání, kdy pracovník odvádí práci doma (většinou s využitím PC);
- **Smlouva na roční počet pracovních hodin** – takový druh smlouvy, kdy je pracovníkovi výkon kalkulován tak, aby odpovídal potřebě zaměstnance i podniku v horizontu jednoho roku;
- **Diferencovaně začínající a končící pracovní doba** – dává možnost pro různé započítání, přerušení, ale i ukončení pracovní doby;
- **Zvláštní uspořádání** – individuálně uspořádaná pracovní doba a pracovní režim, s možností kombinace různých režimů.

### 1.3 Vliv zaměstnanosti rodiče na vývoj dítěte

Dle mého názoru by rodiče při svém rozhodování, zda se při péči o dítě také věnovat zaměstnání, měli brát v úvahu, zda to na jejich potomka nebude mít nějaký negativní vliv. Každé dítě je jiné, některé je klidné a většinu času prospí, takže se rodič může celkem bez problémů věnovat také částečně zaměstnání. Jsou ale děti, které potřebují větší a častější přítomnost rodiče, mají různé zdravotní komplikace, a proto je okamžitá péče rodiče pro ně nezbytná. Je důležité vědět, jaké výhody a nevýhody s sebou nese náhradní péče, zda jesličky nebo přítomnost jiné osoby než matky či otce nezanechá na psychickém vývoji miminka nějaké negativní a případně i nevratné následky.

Dětská psychoterapeutka Christa Mevesová (2009) zdůrazňuje význam prvních tří let věku pro duševní vývoj dítěte. Jejím cílem je zlepšit ekonomicky i společensky postavení „pouhých matek“ a ukázat výhody domácí péče před péčí institucionální. Souhlasí s názorem vědců, kteří svými výzkumy dokázali, že ženy mají lépe vyvinutou pozornost a citlivost, co se týče potřeb dítěte. Pro děti je důležitá něha, která je ženám přirozenější, a také více na své děti mluví. Děti také velmi vnímají tlukot matčina srdce, když je chová, jeho rytmus znají z období před narozením.

Podle Mevesové (2009) by se matka měla věnovat pouze svému dítěti alespoň do tří let. Pokud by o ně pečoval někdo jiný, není to na škodu tehdy, když dítě ví, že se mu matka zase vrátí, což obecně platí od tří let věku dítěte. V prostředí velké skupiny mezi ostatními dětmi ve školce se dítě tak dobře nenaučí sociálním kompetencím, ale spíše tomu, že si nesmí nechat vše líbit.

PhDr. Jaroslav Šturma (2009) se zabývá otázkou jeslí, jejich fungování a důsledky a zastává názor profesora Zdeňka Matějčka, že děti by si samy jesle nikdy nevymyslely. Hlavním smyslem jeslí už od jejich vzniku v roce 1844 v Paříži bylo vždy umožnit matce pracovat a přitom poskytnout jejímu dítěti základní péči. Ukázalo se však, že toto zařízení není tak pokrokové, jak by se zpočátku mohlo zdát. Studie poukazovaly na opožděný vývoj dítěte, především vývoj citový, sociální a řečový. Jesle nezohledňují potřeby dětí samotných, ale řeší problémy hlavně rodičů. Pro malé děti útlého věku se jeví jako nejvhodnější péče v rodině, která může být případně doplněna občasným pobytem např. v mateřských centrech. Následně se doporučuje mateřská školka, která dítě přirozeně převede z rodiny do skupiny vrstevníků.

PhDr. Šturma (2009, s. 8) říká: „Člověk se rodí jako fyziologicky nezralý tvor. Na období prvních devíti měsíců velmi intenzivního vývoje v matčině těle musí proto navazovat vývoj v chráněném prostředí rodiny, jehož dominantou je jeho bezpečné přilnutí ke klíčovým osobám, zpravidla počínaje osobou matky.“

## 2 PRÁVNÍ ÚPRAVA

Zákoník práce je hlavním dokumentem, který upravuje vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a také otázky konkrétních sociálních dávek.

### 2.1 Systém sociálního zabezpečení

Oblasti státní sociální podpory se věnuje zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. V souvislosti s otázkou rodičovství se poskytují tyto dávky:

#### 2.1.1 přídavek na dítě

Přídavek na dítě je hlavní klíčovou dávkou, která je poskytována rodinám s dětmi. Nárok na tuto dávku získávají rodiny, jejichž příjem se pohybuje **do 2,4násobku životního minima**. Tato dávka je poskytována v závislosti na věku dítěte ve třech různých výších – u dítěte do 6 let činí přídavek 500 Kč, od 6 do patnácti let je to 610 Kč a od 15 do 26 let pak 700 Kč (MPSV, 2011-02-13).

#### 2.1.2 rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek získává rodič v okamžiku, kdy po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině.

Způsoby čerpání rodičovského příspěvku jsou tyto:

- **rychlejší čerpání rodičovského příspěvku** – do dvou let věku dítěte, kdy po období čerpání peněžité pomoci v mateřství si může rodič vybrat příspěvek ve výši 11 400 Kč (zvýšená výměra); tuto formu však může čerpat jen ten rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství alespoň 380 Kč za kalendářní den;

- **klasické čerpání** – do tří let věku dítěte, kdy po období čerpání peněžité pomoci v mateřství si rodič zvolí variantu příspěvku ve výši 7 600 Kč; tuto formu může čerpat jen rodič s nárokem na PPM;

- **pomalejší čerpání** – do devíti měsíců nebo ve sníženém nároku do čtyř let věku dítěte po období čerpání peněžité pomoci v mateřství nebo pokud nárok po narození dítěte nevznikl .

O konkrétní dobu a výši rodičovského příspěvku musí rodič požádat příslušný úřad státní sociální podpory v písemné formě na předepsaném formuláři ve stanoveném období věku



dítěte. Nárok vzniká, pokud dítě do tří let nenavštěvuje jesle nebo nějaké jiné zařízení pro děti tohoto věku více než 5 kalendářních dní za měsíc. Po děti od 3 let platí maximálně 4 hodiny denně nebo maximálně 5 kalendářních dní do měsíce. Příjmy rodiče se nesledují, při nároku na rodičovský příspěvek si lze libovolně přivydělávat s ohledem na zajištění péče o dítě jiným dospělým (MPSV, 2011-02-13).

### **2.1.3 sociální příplatek**

Tento příplatek je určen nízkopříjmovým rodinám, které pečují o zdravotně postižené dítě. Tato dávka má za cíl pokrytí nákladů, týkajících se zajištění potřeb dítěte. Nárok na sociální příplatek se pojí s příjmy rodiny, které musejí v předchozím kalendářním čtvrtletí činit méně než dvojnásobek životního minima této rodiny (MPSV, 2011-02-13).

### **2.1.4 dávky pěstounské péče**

Tyto dávky jsou určeny pěstounům a slouží k pokrytí potřeb dětí, o které se rodiče nechtějí nebo nemohou postarat a jsou tak svěřeny do pěstounské péče. Mimo sociálního příplatku zákon umožňuje pěstounovi a jemu svěřenému dítěti poskytnout i jinou sociální dávku, např. rodičovský příspěvek (MPSV, 2011-02-13).

### **2.1.5 porodné**

Porodným stát jednorázově přispívá nízkopříjmovým rodinám v souvislosti s narozením prvního dítěte. Nárok na porodné se váže na limit příjmů dané rodiny, která v kalendářním čtvrtletí před narozením dítěte nesmí přesáhnout 2,4 násobek životního minima. Výše porodného je 13 000 Kč na první dítě. Pokud se s prvním narozeným dítětem narodí další dítě nebo děti (dvojčata, trojčata apod.) představuje částka porodného 19 500 Kč. (

## **2.2 Slučitelnost profesních a rodinných rolí**

### **2.2.1 Mateřská dovolená**

Každá matka, která se připravuje na porod a péči o novorozence, má nárok na mateřskou dovolenou v délce týdnů. Pokud se jí narodily najednou dvě či více potomků, má nárok na mateřskou dovolenou trvající 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou nastupuje pracovnice většinou na začátku šestého, maximálně osmého týdne před plánovaným termínem porodu.

V případě, že se matce narodilo dítě mrtvé, má nárok na mateřskou dovolenou v délce 14 týdnů. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nemůže trvat méně než 14 týdnů a také ji nelze přerušit dříve než 6 týdnů po porodu. Mateřská dovolená je zaměstnankyni poskytnuta na základě oznámení nástupu na mateřskou dovolenou prostřednictvím k tomu určeného tiskopisu, který jí předtím potvrdí lékař (MPSV, 2011-02-15).

*„Doba, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou, a doba kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, je ve smyslu ust. § 191 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, považována za důležitou osobní překážku v práci, po kterou je zaměstnanec/zaměstnankyně omluven/a pro nepřítomnosti v práci. Po tuto dobu nepřísluší zaměstnankyni/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).“ (MPSV, 2011-02-15).*

### **2.2.2 Rodičovská dovolená**

Aby zaměstnanec mohl lépe pečovat o dítě, musí mu zaměstnavatel poskytnout na jeho vlastní žádost tzv. rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená je poskytována matce po té, co ji skončí mateřská dovolená anebo otci od okamžiku narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, maximálně však do věku tří let dítěte. Zaměstnanec, kteří se vrací do práce po rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen zařadit dle pracovní smlouvy. V době, kdy zaměstnanci čerpají rodičovskou dovolenou nepřísluší jim náhrady mzdy nebo platu, ale nárok na dávku státní sociální podpory – tzv. rodičovský příspěvek dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (MPSV, 2011-02-15).

### **2.2.3 Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené**

V období, kdy žena-zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, je povoleno, aby muž-zaměstnanec čerpal rodičovskou dovolenou. Rodičovskou dovolenou je povoleno čerpat současně. V okamžiku, kdy oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou současně, přísluší sociální dávky jen jednomu z nich. Tato pravidla pro mateřskou a rodičovskou dovolenou platí stejným způsobem u převzetí dítěte do péče, která nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (MPSV, 2011-02-15).

#### 2.2.4 Pracovní volno

Zaměstnavatel musí tolerovat a omluvit nepřítomnost zaměstnance či zaměstnankyně v zaměstnání při ošetřování dítěte, které je mladší deseti let nebo jiného člena rodiny. Během této doby však nenáleží zaměstnanci či zaměstnankyni žádná náhrada mzdy či platu. Má však nárok na dávku nemocenského pojištění, která je upravena zvláštními předpisy.

Při narození dítěte je pracovní volno s náhradou mzdy či platu poskytováno manželovi nebo druhovi na dobu nezbytně nutnou k přepravě manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět a potom bez náhrady mzdy či platu k účasti u porodu manželky (družky).

K doprovodu člena rodiny do zdravotnického zařízení při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se pracovní volno na nezbytně nutnou dobu rovněž může poskytnout. V zásadě však nejvýše na jeden den, kdy náhrada mzdy či platu je poskytnuta jen jednomu z členů rodiny a to v případě, že tyto úkony nebylo možné učinit mimo pracovní dobu. V případě, že má pracovník nárok na podporu při péči o člena rodiny z nemocenského pojištění, náhrada mzdy nebo platu mu není poskytnuta.

Pracovní volno může být rovněž poskytnuto za účelem doprovázení dítěte do školního poradenského zařízení ke zjištění zvláštních vzdělávacích potřeb dítěte. Poskytuje se však jen jednomu z rodičů a to na dobu nezbytně nutnou. Plat či mzda mu v tomto případě není nahrazována (MPSV, 2011-02-15).

#### 2.2.5 Úprava pracovní doby

Při zařazování pracovníků do směn musí zaměstnavatel přihlídnout rovněž k potřebám zaměstnanců, kteří pečují o děti. Pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, je zaměstnavatel povinen vyhovět rovněž žádosti, kdy zaměstnanec, pečující o dítě, které je mladší patnácti let nebo těhotná žena nebo zaměstnanec, který prokáže, že sám dlouhodobě a soustavně pečuje o osobu, která je fyzicky bezmocná, požádá o kratší pracovní dobu či jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Plat či mzda, příslušící zaměstnanci, který využívá kratší pracovní dobu, je při tom alikvotně krácena. Práce přesčas není povolena u těhotných žen nebo žen, které pečují o dítě mladší jednoho roku (MPSV, 2011-02-15).

- **Pružná pracovní doba** – pracovní si určí začátek nebo i konec pracovní doby pro jednotlivé pracovní dny a to v rámci určitých časových úseků po dohodě se svým nadřízeným.

Jsou zde zároveň určeny časové úseky, v nich musí být zaměstnanec přítomen na pracovišti.

- tento typ pracovní doby nemůže být právně nárokován;
- **Převedení na jinou práci** – znamená převedení těhotné zaměstnankyně nebo matky v období do ukončeného devátého měsíce po porodu či matky která kojí, na jinou vhodnou práci, která nebude ohrožovat její těhotenství či mateřství a přitom bude zachována možnost dosažení stejné mzdy, případně je jí poskytnuto dorovnání vzniklého rozdílu;
- **Pracovní cesty a přeložení** – pracovní cesty jinam než v obvodu bydliště či pracoviště může nadřízený nařídit pouze se souhlasem pracovnice, která je těhotná, zaměstnanců, kteří se starají o děti do 8 let a zaměstnance, kteří jsou osamělí a starají se o dítě do patnácti let či pečují o bezmocného člověka. Totéž platí u přeložení zaměstnance;
- **Práce konaná doma** – za určitých podmínek uvedených v pracovní smlouvě se může pracovník s nadřízeným dohodnout na práci doma a to v určitou pracovní dobu rozplánovanou přímo pracovníkem;
- **Přestávky ke kojení** – povinností nadřízeného je umožnit čerpat kromě pracovních přestávek i přestávky ke kojení dle zákonem stanovených podmínek, za přestávky ke kojení náleží zaměstnankyni náhrada platu či mzdy a jsou započítávány v rámci pracovní doby;
- **Zákazy některých prací** – tyto práce jsou stanoveny ministerstvem zdravotnictví, jedná se o druhy prací a pracovišť, kde nesmějí pracovat kojící a těhotné ženy a matky do konce devátého měsíce po narození dítěte (MPSV, 2011-02-15).

## 2.3 Péče o děti

### 2.3.1 Služby péče o děti do 3 let věku

V našem státě máme tyto tři druhy služeb péče o děti ve věku do tří let:

- **Zdravotnická zařízení typu jesle** - během 90. let velmi poklesl jejich počet, zřizují je nejvíce obce a to podle potřeb své oblasti. Jesle jsou speciální zařízení pro děti, zaměřená na léčebně-preventivní péči a přízpusobivý rozvoj dětí do 3 let. Náklady jsou hrazeny zřizovatelem, který také určuje výše poplatků hrazenou klientem. Poplatky jsou velmi rozdílné, většinou v rozpětí od 800 do 4.500 Kč měsíčně;

- **Soukromá zařízení provozovaná na základě zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání** – jedná se o živnost, která je vázaná, dítě do 3 let je celodenně ve zvláštní péči nebo také v režimu celotýdenním, zaměřuje se na rozvoj dítěte po stránce jeho schopností řečových, rozumových, pohybových, společenských a podobně. Výši poplatku za péči o dítě v tomto typu zařízení určuje její poskytovatel;

- **Služby označované „baby-sitting“ dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání** – tato živnost je volná, patří sem činnosti pro péči o domácnosti (úklid, vaření, nákupy, zvláštní péče o děti od 3 let přímo v rodině, náhodné hlídání dětí dle potřeb rodičů (týká se rovněž dětí do tří 3 let) a jiné. Nepatří sem však celodenní péče o děti do 3 let. Výši poplatku za péči o dítě v tomto typu zařízení určuje její poskytovatel (MPSV, 2011-02-15).

### 2.3.2 Služby péče o děti v předškolním věku

Pro děti ve věku od 3 let jsou u nás určeny finančně dostupné mateřské školy, které se velmi využívají. Pro snazší slučitelnost pracovní a rodinné role by však bylo žádoucí lépe přizpůsobit otevírací hodiny či podmínky pro přijetí potřebám rodičů s dětmi.

V České republice existují tyto druhy zařízení:

- **Mateřské školy, které jsou zřízeny státem, obcí, krajem či svazkem obcí** – jsou regulovány zákonem č. 561/2004 Sb., školský zákon. Podrobnější podmínky o provozu a organizaci stanovuje vyhláška č. 14/2005 Sb. o předškolním vzdělávání. Poslední ročník v tomto typu mateřské školy se neplatí.

- **Soukromé mateřské školy zřízené církevními nebo jinými právníckými osobami, které mají za předmět činnosti poskytování školských nebo vzdělávacích služeb podle školského zákona** – jsou regulovány zákonem č. 561/2004 Sb., školský zákon. Podrobnější podmínky o provozu a organizaci takového vzdělávání stanovuje vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání. Výši poplatku za vzdělávání v těchto zařízení stanovuje zřizovatel.

- **Soukromá zařízení, které se provozují podle zákona o živnostenském podnikání č. 455/1991 Sb.** – jedná se o volnou živnost v oboru činnosti č. 72 "Mimoškolní výchova a vzdělávání". Patří sem výchova dětí od 3 let v předškolních zařízeních, soukromých ško-

lách a jiných vzdělávacích zařízeních v oblasti výchovně vzdělávacích činností. Výši poplatku za takovou službu určuje poskytovatel;

**- Služby zvané "baby-sitting" podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání**

- jedná se o volnou živnost v oboru činnosti č. 79 „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“, zahrnuje individuální péči o děti nad 3 roky, zajištění domácích prací, péči o zahradu, nákupy a jiné. Výši poplatku za takovou službu určuje poskytovatel (MPSV, 2011-02-15).

### **2.3.3 Služby péče o děti mladšího školního věku**

Patří sem především školní družiny a kluby, pomáhající rodičům dětí mladšího školního věku skloubit pracovní a rodinné povinnosti. Je možné sem zařadit také služby, které jsou poskytovány v oboru činnosti č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání“ dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Jedná se o výchovu dětí od 3 let v předškolních zařízeních, výuku v soukromých školách a zařízeních pro odborné vzdělávání, zařazených do sítě škol, školských a předškolních zařízení. Dále pak doučování, výchovně vzdělávací programy, relaxační programy a dohled při nich a podobně (MPSV, 2011-02-15).

### 3 MATEŘSKÁ ROLE V OBLASTI BANKOVNICTVÍ

Je zřejmé, že aby se práce dala skloubit s rodičovstvím, neměla by být příliš psychicky ani fyzicky náročná a hlavně by měla být časově uspořádána tak, aby se rodič mohl dostatečně věnovat svému dítěti. Obor bankovníctví, který jsem se rozhodla zkoumat, se z tohoto pohledu může jevit jako ne příliš vhodný pro rodiče, kteří chtějí na rodičovské pracovat.

Jak uvádí Monroe (2007), do bankovního sektoru táhne nové zájemce o zaměstnání většinou vidina vysokých platů, které jsou zde nabízeny. Bankovníctví je ale nestálý obor, podléhající velkým výkyvům a náladám trhu a v neposlední řadě také poměrně velké konkurenci. Dochází také k situacím, jako jsou fúze a převzetí či různé reorganizace, které velmi často vedou k propouštění. Bankovníctví je považováno za velmi tradiční ekonomický obor, kam se hlásí nejvíce mladí a vysokoškolsky vzdělaní muži, i když ženy a menšinové skupiny se zde objevují stále více a více. Vysoké platy jsou zde však spojeny s velmi stresujícím prostředím. Také kariérní postup má často stejný vliv jak na pracovní výsledky, tak na dobré kontakty. Práce je velmi náročná, nejen psychicky, ale především časově, z čehož vyplývá, že zaměstnání v tomto oboru není zrovna to pravé pro každého.

Nemusí tomu tak ale být na všech pracovních pozicích, neboť každá taková velká firma, jakou většina bank je, má nutně i potřebnou administrativní podporu pro pracovníky, kteří se věnují primárně obchodní činnosti. A právě tato neobchodní pozice by pro sladování pracovního a rodinného života vhodná mohla být. Na druhou stranu i rodiče na obchodních či vedoucích pozicích chtějí mít možnost si udržet své postavení a zároveň se dostatečně věnovat svým dětem.

V dnešní době proto firmy věnují mnohem více pozornosti oblasti sladování rodinného a pracovního života. Se změnou genderových vztahů ve společnosti se mění postavení žen, které se již nevěnují jen domácnosti a dětem, ale stále více se úspěšně prosazují ve společenském životě i v oblasti kariéry. Ve firmách a organizacích tak roste jejich podíl na vedoucích pozicích. Není tím však popřena jejich biologická role matky protože i tyto ženy chtějí a potřebují dosáhnout skloubení rodinné a pracovní role (Křížková, Genderov, 2004). Jaké jsou možnosti pro dnešní ženy ale i muže, věnující se kariéře, a jak tuto problematiku vidí sami zaměstnanci, jsem se rozhodla prozkoumat ve velké bankovní instituci jakou je Česká spořitelna, a. s.

## 4 ZAMĚSTNAVATEL ČESKÁ SPOŘITELNA, A. S.

### 4.1 Historie

Česká spořitelna, a.s., jako instituce je subjektem, který se specializuje na oblast bankovníctví, poskytování finančních služeb a veškerou problematiku, která s tímto odvětvím podnikání souvisí. První zmínku o instituci jako takové, respektive o jejích předchůdcích nalezneme v roce 1825, kdy začala fungovat Spořitelna česká, která je považována za nejstaršího právního předchůdce současné České spořitelny. Za 186 let existence prošel tento subjekt velmi pestrou minulostí, která se prolínala nejrůznějšími právními formami, politickými režimy či státními uskupeními. Od rakousko-uherské spořitelny přes čtyřicetileté fungování v rámci socialistického Československa co by Státní banka Československá až po současnost (Profil České spořitelny, 2011-01-14).

Do dnešní moderní podoby se však Česká spořitelna zformovala až v roce 1992, a to jako akciová společnost. V roce 2000 se pak Česká spořitelna, a. s., stává součástí finanční skupiny ERSTE GROUP, jednoho z předních poskytovatelů finančních služeb ve střední a východní Evropě, a získává tak možnost sdílet obchodní know-how od svých rakouských kolegů, čímž se jako by symbolicky vrací ke svým historickým kořenům. V současnosti je Česká spořitelna moderní retailová banka, která se orientuje zejména na drobné klienty, malé a střední firmy a na města a obce. Svou roli hraje také při financování velkých korporací a v poskytování služeb v oblasti obchodování s cennými papíry (Profil České spořitelny, 2011-01-14).



## 4.2 Základní údaje

<b>Obchodní název</b>	Česká spořitelna, a. s.
<b>Právní forma</b>	Akciová společnost
<b>Sídlo</b>	Praha 4, Olbrachtova 1929/62, PSČ 140 00
<b>IČO</b>	45244782
<b>DIČ</b>	CZ699001261
<b>Kód banky</b>	0800
<b>Počet zaměstnanců</b>	10 711
<b>Počet klientů</b>	5 265 321
<b>Počet poboček</b>	667
<b>Počet bankomatů</b>	1 312
<b>Počet vydaných platebních karet</b>	3 231 000
<b>Počet klientů přímého bankovníctví</b>	1 296 595
<b>Hodnota dlouhodobého ratingu</b>	agentura Fitch A, agentura Moody's A1, agentura Standard & Poor's A
<b>Bilanční suma</b>	881,63 miliard Kč
<b>Úvěry klientům</b>	440,74 miliard Kč
<b>Vklady klientů</b>	670,30 miliard Kč
<b>Vlastní kapitál</b>	70,78 miliard Kč
<b>Čistý zisk</b>	12,052 miliard Kč
<b>Kapitálová přiměřenost</b>	13,9 %

Tabulka č. 1 – profil České spořitelny, a. s., 2011

## 5 PODPORA SLADĚNÍ PRACOVNÍ A RODINNÉ ROLE V ČS

Říká se, že ženy – matky, které se mohou ve firmě uplatnit i během mateřské dovolené nebo po ní, jsou více loajální. Firma, která jim umožní návrat, tak získá nejen věrnou a zkušenou zaměstnankyni, ale zároveň ušetří nemalé prostředky za nábor a vyškolení nového člověka.

Česká spořitelna hodně dbá na to, aby rodiče malých dětí měli možnost sladit pracovní a rodinnou roli, tzn. v případě zájmu se vrátit do práce dříve – ještě před koncem rodičovské dovolené. V roce 2009 dosáhla Česká spořitelna ocenění jako Firma roku v oblasti rovných příležitostí žen a mužů a v podpoře sladování pracovního a osobního života vedle firem jako jsou IBM ČR a Unicredit Bank ČR. Toto ocenění je udělováno společností Gender Studies už 6 let (Budway-Strobach, 2011-03-12).

Rovné příležitosti neznamenaají feminismus. Pro firmu, která dbá na rovné příležitosti, to znamená konkurenční výhodou na trhu práce. Studie ze zahraničí i z ČR ukázaly, že schopnosti firmy nastavit rovné příležitosti pro muže a ženy a vytvořit podmínky pro sladění rodinného a profesního života se následně odrážejí v loajalitě zaměstnanců a v jejich pracovním nasazení. Česká spořitelna pracuje na tom, aby z rovných příležitostí učinila nedílnou součást firemní kultury, a věří tak v získání významného nástroje pro budování a rozvíjení vztahů mezi zaměstnanci a firmou (Budway-Strobach, 2011-03-12).

### 5.1 Benefity na podporu matek/ otců v ČS

V souvislosti se sladováním pracovní a rodinné role v České spořitelně náleží jejím zaměstnancům následující zaměstnanecké výhody:

#### 5.1.1 Volno pro otce

- po uplynutí zkušební doby mohou zaměstnanci ČS čerpat volno pro otce v délce 5 pracovních dnů; každý otec tak získá po propuštění dítěte z nemocnice volno, které může vybrat postupně nebo najednou v prvních 3 měsících od narození potomka
- za tyto dny náleží zaměstnanci náhrada 100% jeho základní mzdy
- platí to i pro adoptované a osvojené děti do jejich 3 let (Andrlík, 2011-03-12).

### 5.1.2 Příspěvek na hlídání

- příspěvek pro rodiče, kteří se vrací z mateřské/rodičovské dovolené ve výši 3,000 CZK s měsíční mzdou v maximální výši 40,000 Kč (při 100% pracovním úvazku před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou) včetně,
- příspěvek je placen od 1 roku dítěte do 3 let věku dítěte (poprvé je příspěvek vyplacen následující měsíc, kdy má dítě 1 rok, a poslední příspěvek v měsíci, kdy dítě dosáhne 3 let). Příspěvek je krácen dle úvazku zaměstnance a dle dnů, kdy má zaměstnanec sjednanou práci z domova (Andrlík, 2011-03-12).

### 5.1.3 Výhody k Osobnímu účtu

- zvýhodněné úročení kreditního zůstatku transakčního Osobního účtu České spořitelny úrokovou sazbou ve výši 2,5% p.a. do maximálního limitu 250.000 Kč na Osobním účtu České spořitelny platné pro rok 2011 (Andrlík, 2011-03-12).

## 5.2 Program Diversitas

Česká spořitelna má od roku 2008 program na podporu rovných příležitostí, který se nazývá Diversitas. Tento program je zaměřen na otázky týkající se nerovnosti v počtu žen a mužů na manažerských pozicích, rozdíly týkající se platů žen a mužů, možnosti kariérního růstu, podmínky pro návrat zaměstnanců z mateřské/rodičovské dovolené, sladování pracovního a rodinného života. Tento program je Českou spořitelnou považován za nezbytnou součást její firemní kultury. Spravedlivý přístup k mužům a ženám je zakotven v zákoně (zákon o zaměstnanosti a budoucí antidiskriminační zákon), ale je také důležitý, co se týče prospívání firmy. Řídí-li se firma zásadami rovných příležitostí, může tak velmi zvýšit svou důvěryhodnost a konkurenceschopnost na pracovním trhu (Budway- Strobach, 2011-03-16).

Program Diversitas chce především dosáhnout posílení pozice ČS jakožto zajímavého zaměstnavatele na trhu práce, protože pro uchazeče dnes není důležitý jenom typ práce a výše ohodnocení. Podstatnou úlohu zde hraje prostředí, vztahy mezi zaměstnanci a firemní kultura jako taková. Diverzita se proto může stát pro současné i budoucí zaměstnance významným stimulačním prvkem (Budway- Strobach, 2011-03-17).

### 3 hlavní cíle programu jsou:

- nastavení rovných příležitostí na všech pracovních pozicích a ve všech oblastech (od profesního rozvoje a možností růstu, přes zajištění rovnováhy profesního a soukromého života až k ohodnocení a to v rámci celé Finanční skupiny ČS);
- zajištění co největšího možného využití sociálních, osobnostních, věkových a gendrových rozdílů v týmech, tak aby to prospělo všem v bance,
- zajištění školení a tréninku pro ženy a posílení vzájemné úcty mezi zaměstnanci (Budway-Strobach, 2011-03-17).

Program Diversitas chce tyto své cíle dosahovat školením svých manažerů a vytvářením širokého povědomí o otázkách týkajících se rovných příležitostí mezi zaměstnanci (Budway-Strobach, 2011-03-17).

#### 5.2.1 Projekt ČÁP

ČÁP patří mezi nejdůležitější projekty programu Diversitas. Tento projekt zaměřený na podporu matek a otců v ČS zohledňuje zejména potřeby banky snížit fluktuaci v pobočkové síti, ale i na centrále, snížit náklady za nábor a zácvik pracovní síly a snížit prostředky vynakládané na odchody pro nadbytečnost. Cílovou skupinou programu jsou rodiče na mateřské/rodičovské dovolené. Tato skupina představuje pro ČS riziko odlivu kvalitní a zapracované pracovní síly při narůstajícím počtu odchodu rodičů na mateřskou/rodičovskou dovolenou. Program předpokládá posílení brzkého návratu rodičů z mateřské/rodičovské dovolené, snížení odlivu zapracované síly, posiluje nové trendy zaměstnávání vč. možností zkrácených úvazků a práce z domova (Budway-Strobach, 2011-04-02).

#### Co už se v programu ČÁP podařilo:

- zajistit výhody pro zaměstnance k jejich osobním účtům po dobu mateřské i rodičovské dovolené, zavést volno pro otce a možnost čerpání finančního příspěvku na hlídání,
- zavést podrobnou evidenci důvodů odchodu po ukončení rodičovské dovolené k zjištění příčin a jejich následnému snižování,

- vytvořit speciální brožury pro rodiče a vedoucí pracovníky s důležitými informacemi obsahujícími i pracovněprávní minimum,
- zorganizovat informativní a diskusní setkání rodičů na mateřské, resp. rodičovské dovolené, kterých se zúčastnilo 126 rodičů (Budway-Strobach, 2011-04-02).

**Co se připravuje:**

- zavedení jednotného přístupu k rodičům, kteří se vracejí z mateřské, resp. rodičovské dovolené, aktivity pro lepší a rychlejší začlenění do pracovního kolektivu,
- bližší spolupráce s pobočkami zaměřená na využití pružných forem práce, např. enerovných úvazků,
- setkávání s rodiči – rozhovory s rodiči k tématu skloubení pracovního života a péče o rodinu, pro lepší realizaci dalších opatření, která zlepší a usnadní úspěšný návrat do České spořitelny (Budway-Strobach, 2011-04-02).

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

### 6.1 Cíl dotazníkového šetření

Cílem mého výzkumu je zjistit, jestli je možné v České spořitelně, a. s., dostatečně skloubit pracovní roli s rodinnou. Konkrétně se mi jedná o zjištění, jak tuto otázku vidí zaměstnanci, co by jim pomohlo při sladování pracovní a rodinné role, zda znají dobře možnosti, které jim ČS nabízí, jaké možnosti by využili, případně uvítali.

Tento výzkum je orientován kvantitativně, kdy je možné s číselnými údaji zjišťovat rozsah, množství či stupeň jejich výskytu a lze je následně matematicky zpracovat (Gavora, 2000).

K výzkumu jsem si vybrala techniku dotazníkového šetření. Dotazník se skládá ze 16 otázek, přičemž jsem použila 4 kategorie odpovědí. V prvních pěti otázkách zjišťuji věk, pohlaví, pozici, odpracovanou dobu v ČS a skutečnost, zda respondenti mají či nemají děti. U dalších otázek, které jsou již zaměřeny na cílová zjištění, je možnost výběru z jedné odpovědi, u některých je možné vybrat více odpovědí a dvě otázky nabízejí možnost volné odpovědi, kam mohli respondenti napsat své názory a připomínky.

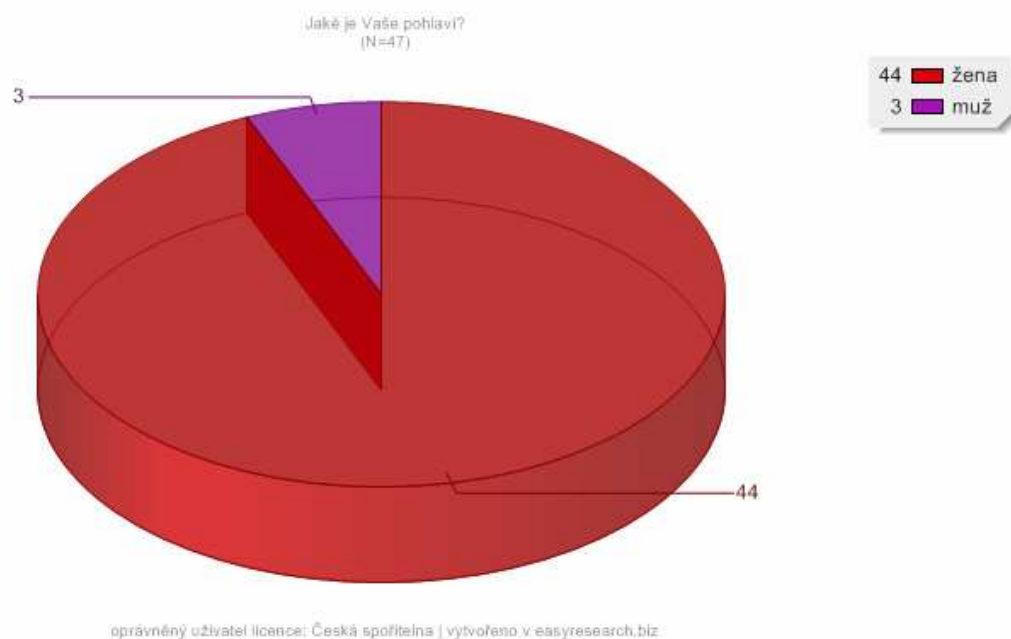
Výzkum jsem respondentům zpřístupnila prostřednictvím internetového odkazu <http://survey.easyresearch.cz/ZRa8pVWgjuWPVhLS6s7nJzQSc.aspx>, kde mohli dotazník vyplnit.

Dotazník byl takto zaslán 100 zaměstnancům České spořitelny, a. s., a vyplnilo jej 47 pracovníků, což znamená návratnost 47%.

### 6.2 Vyhodnocení dotazníku

Jak zcela jasně vyplývá z prvního grafu, je bankovníství stále sektorem, který se vyznačuje výrazně vyšším podílem žen v poměru k mužům. Ze 47 respondentů, kteří do dotazníkového šetření přispěli, bylo celých 44 žen, což představuje více než 90 % podíl. Otázkou samozřejmě zůstává, jaké pracovní pozice ženy v bankovníství zastávají. Jak ukazují některé následující grafy, je převaha žen v ČS nejvýraznější v oblasti obchodních (přepážkových) pracovních pozic a v administrativě. S rostoucí hierarchií pozic roste potom i podíl mužů. Výrazně dominantními pracovními pozicemi mužů v rámci ČS jsou například IT administrátoři. V oblasti managementu se zvláště pak v poslední době podíl mezi muži a ženami dostává téměř do rovnováhy. Na některých řídicích úrovních se dokonce již dnes můžeme

setkat s převahou žen. Velmi zásadní roli v těchto otázkách sehrává projekt České společnosti DIVERZITAS, jehož úkolem je mimo jiné zavedení kvót a který je výrazně zaměřený na rovnost pracovních příležitostí mezi oběma pohlavími v manažerské oblasti.

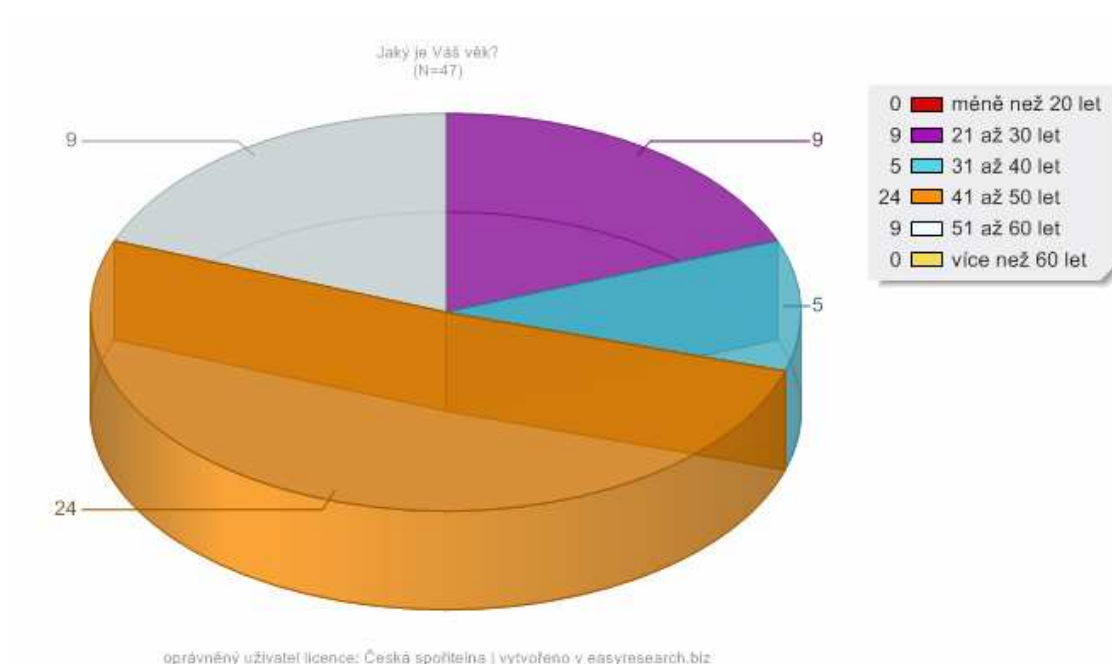


Obr. 1 Zobrazení výsledků první otázky



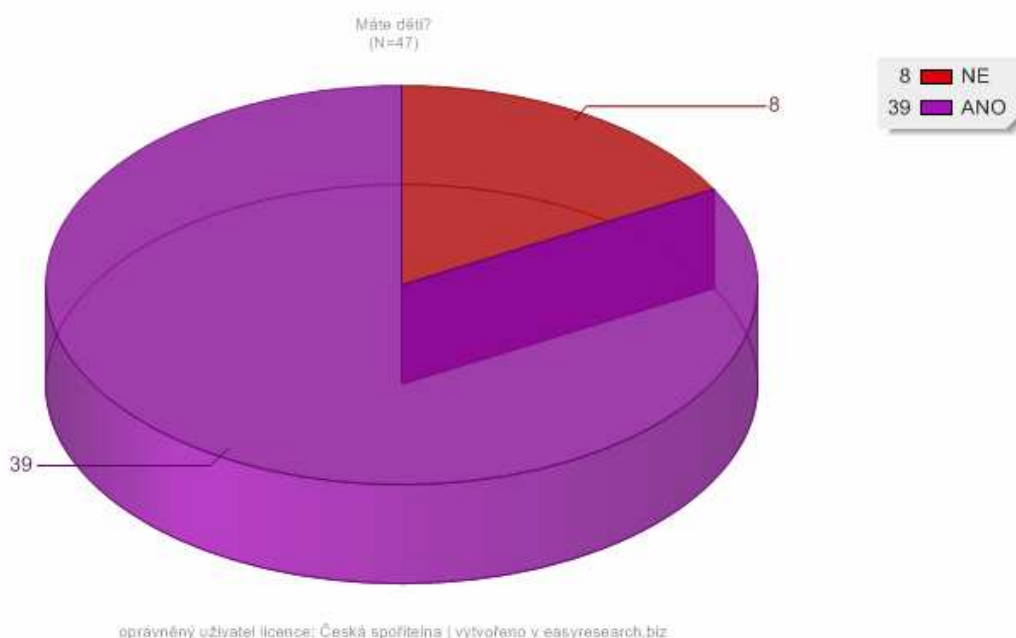
Z druhého obrázku, který je zaměřen na věkovou strukturu respondentů, je zřetelné, že Česká spořitelna je stále ještě bankou s převahou zaměstnanců ve středním věku. De facto polovina odpovědí o tom velmi přesvědčivě vypovídá. Jak je však z dalších získaných odpovědí zřejmé poměr mladých lidí v bance rozhodně není zanedbatelný a v rámci odpovědí na dotazníkové šetření představují lidé ve věku mezi dvacátým a čtyřicátým rokem asi 1/3 respondentů, což rozhodně není málo, a v porovnání se stavem v 90. letech minulého století je to výrazný posun směrem k omlazení a oživení firmy.

Tento fakt zapadá i do obchodní politiky banky, která se chce v rámci svých představ stát bankou první volby pro všechny skupiny klientů. Dá se tedy s trochou nadsázky říci, že se v ČR na jakékoliv pracovní pozici můžete setkat s pracovníky všech věkových skupin. A fakt, že mladé lidi vidíme velmi často i v řídicích a rozhodovacích funkcích, rozhodně hovoří ve prospěch image firmy, která si velmi dává záležet, aby vytvářela dojem moderní banky.



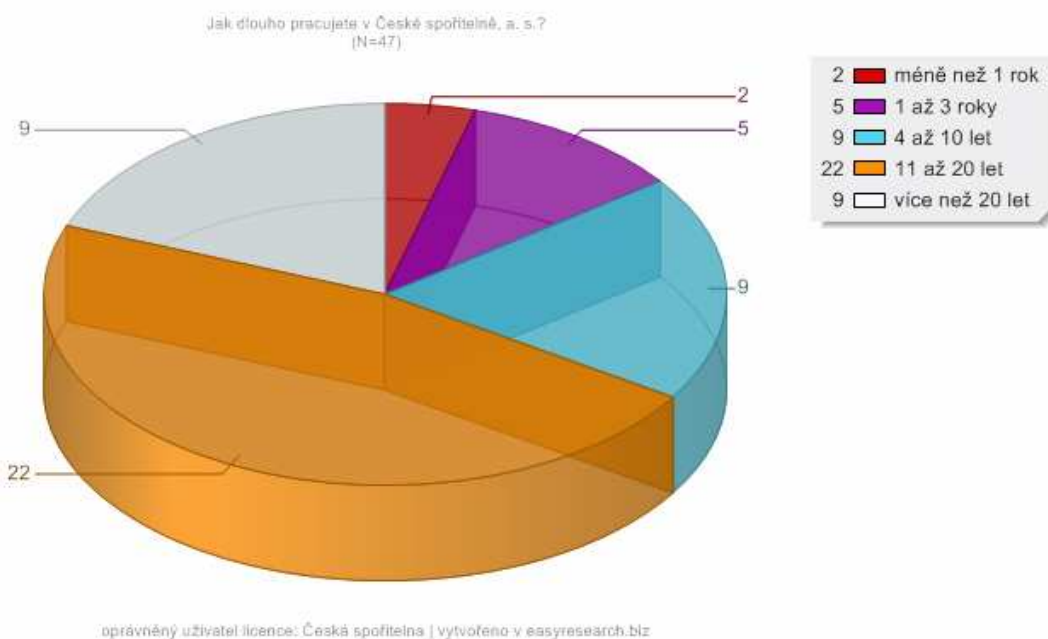
Obr. 2 Zobrazení výsledků druhé otázky

Odpovědi získané na třetí otázku nám dávají zřetelně najevo, že práce v České spořitelně by se neměla vylučovat se skutečností mít děti. Je však potřeba si uvědomit, že výrazná převaha kladných odpovědí nemusí být v tomto případě zcela bernou mincí. Jak jsem zjistila díky předešlé otázce, je nadpoloviční většina respondentů ve středním i starším věku. Může to tedy také znamenat, že většina z těchto lidí děti měla v době relativně dávno minulé a tehdejší trendy v oblasti bankovníctví podobnému faktu výrazně více přály a umožňovaly ho. Tento fakt mi potvrdilo i to, když jsem jednotlivé dotazníky zkoumala odděleně a byla zde očividná skutečnost, že záporné odpovědi pocházejí právě od mladších respondentů. Nemusí to sice znamenat, že tito lidé mít děti nechtějí, nemohou nebo, že jim to zaměstnání neumožňuje, ale minimálně to potvrzuje, že odpověď na otázku v tomto není tak jednoznačná, jak se zdá.



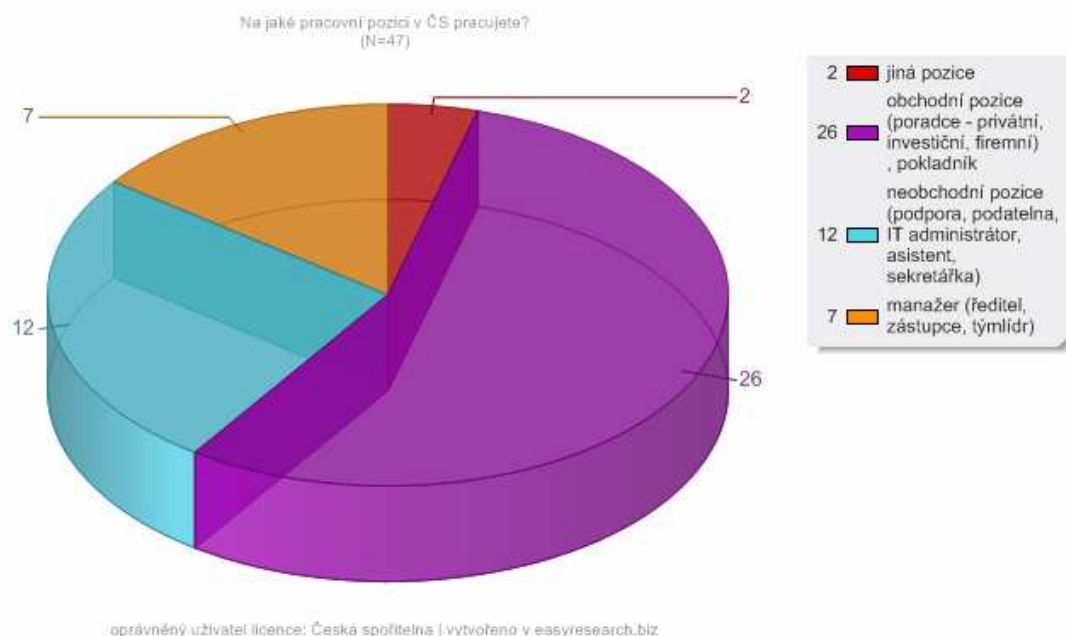
Obr. 3 Zobrazení výsledků třetí otázky

Čtvrtý graf mi na jedné straně ukázal, jak výrazně jsou zaměstnanci České spořitelny stálí a loajální a na druhé straně mi částečně potvrdil mou domněnku, uvedenou u předešlé otázky. Vzhledem k tomu, že 31 respondentů uvedlo, že je u ČS zaměstnáno už více než 11 let, je opravdu velmi pravděpodobné, že tito lidé měli děti v době, která se svým charakterem, trendy v bankovníctví, nároky na výkon i na čas od té dnešní výrazně lišila. Opět mohu potvrdit, že při důkladném prozkoumání konkrétních dotazníků se potvrdilo, že mladší respondenti jsou zaměstnáni u ČS kratší dobu a děti dosud nemají. Naopak starší respondenti měli děti v době značně odlišné od té dnešní...



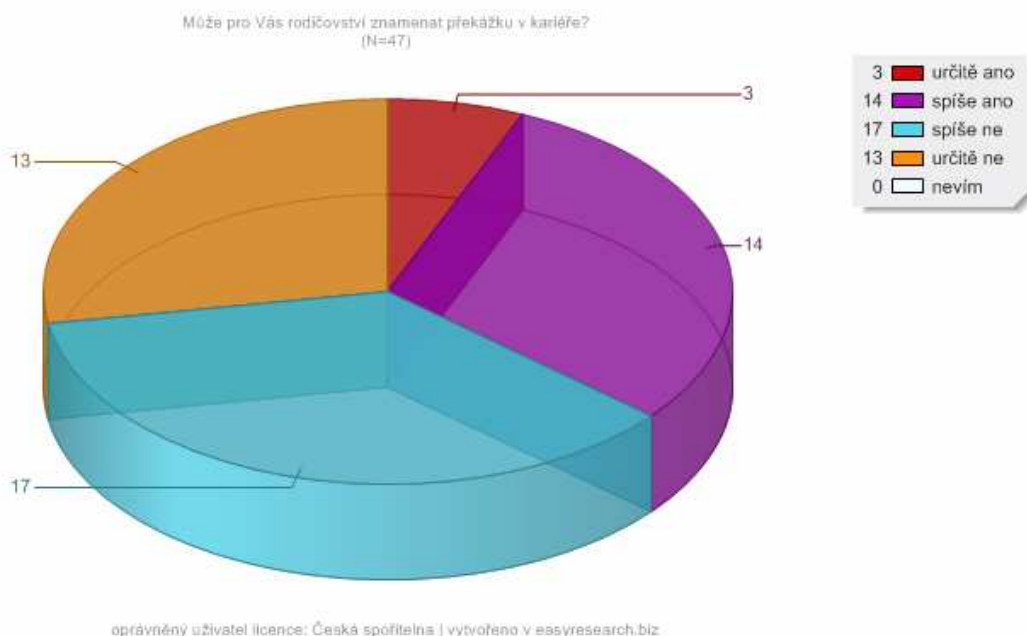
Obr. 4 Zobrazení výsledků čtvrté otázky

Vzhledem k tomu, že v katalogu pracovních pozic České spořitelny se vyskytuje široké spektrum pracovních pozic rozhodla jsem se, že pro účely dotazníkového šetření rozdělím pracovní pozice, které respondenti mohou volit jako odpověď, do 4 kategorií. Logika rozdělení je taková, že jednou kategorií jsou pozice výkonné, které buďto přicházejí do každodenního styku s klientem (pokladník a všechny skupiny poradců) nebo pozice výkonné, které jsou sice zázemní, ale tvoří obchodním pozicím tzv. podporu. Druhou skupinou jsou potom pozice řídicí neboli manažerské, a to všech úrovní řízení. Třetí skupinu tvoří pozice specifické jako např. IT administrátoři a servisní pozice, které tvoří podporu manažerům. Čtvrtou skupinu pak vytvářejí všechny ostatní pozice, které není možno začlenit do žádné z předešlých skupin. Z grafu vidíme, že převládají zejména výkonné pozice obchodního charakteru, což je pochopitelné vzhledem k tomu, že počet výkonných pozic je vždy ve většině k ostatním ať už manažerským, či jiným specifickým pozicím.



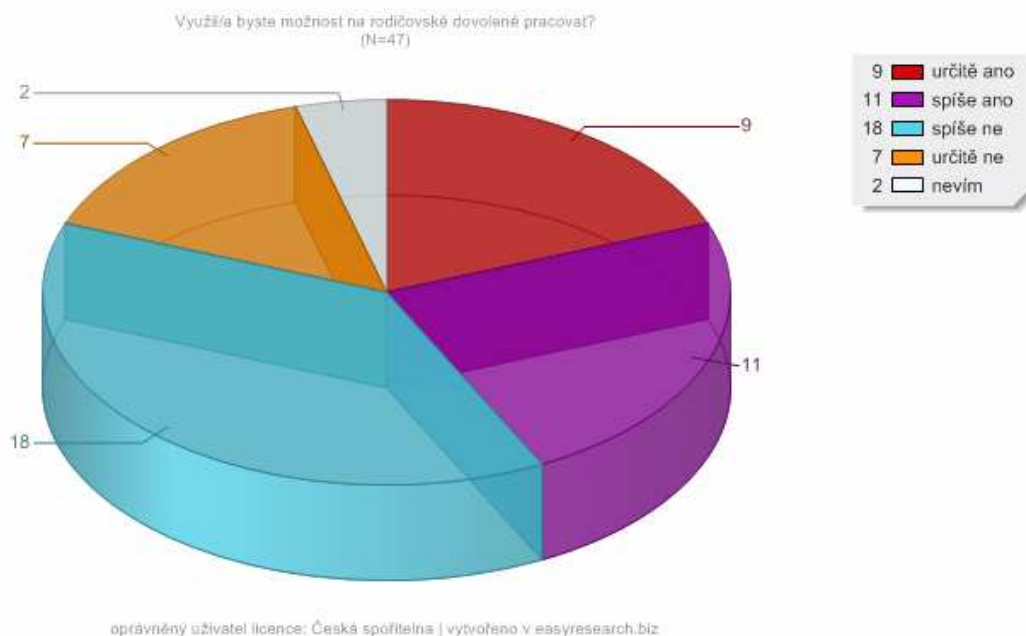
Obr. 5 Zobrazení výsledků páté otázky

Zatímco ve většině předešlých otázek mi šlo zatím jen o specifikaci a zařazení jedince, který na dané otázky odpovídá, v případě otázky číslo 6 už se jedná o konkrétní dotaz na vlastní subjektivní vnímání respondentů ve vztahu k rodičovství. Zde už se setkáváme s poměrně značným procentem odpovědí, které svědčí o tom, že zaměstnanci ČS (při bližším prozkoumání konkrétních dotazníků zejména mladší ženy) vnímají rodičovství jako překážku pro kariéru. V kategoriích odpovědí typu, že respondent rodičovství jako překážku kariéry nevnímá, se objevují muži, což je poměrně pochopitelné, a potom odpovědi od generačně starších respondentek, či respondentek z pozic nemanážerských. Je zde tedy zřetelně patrná závislost mezi věkem, pracovní pozicí, pohlavím a vnímáním rodičovství ve vztahu ke kariéře. Dá se ve stručnosti shrnout, že mladší ženy na řídicích pozicích rodičovství jako překážku pro kariéru jednoznačně vnímají.



Obr. 6 Zobrazení výsledků šesté otázky

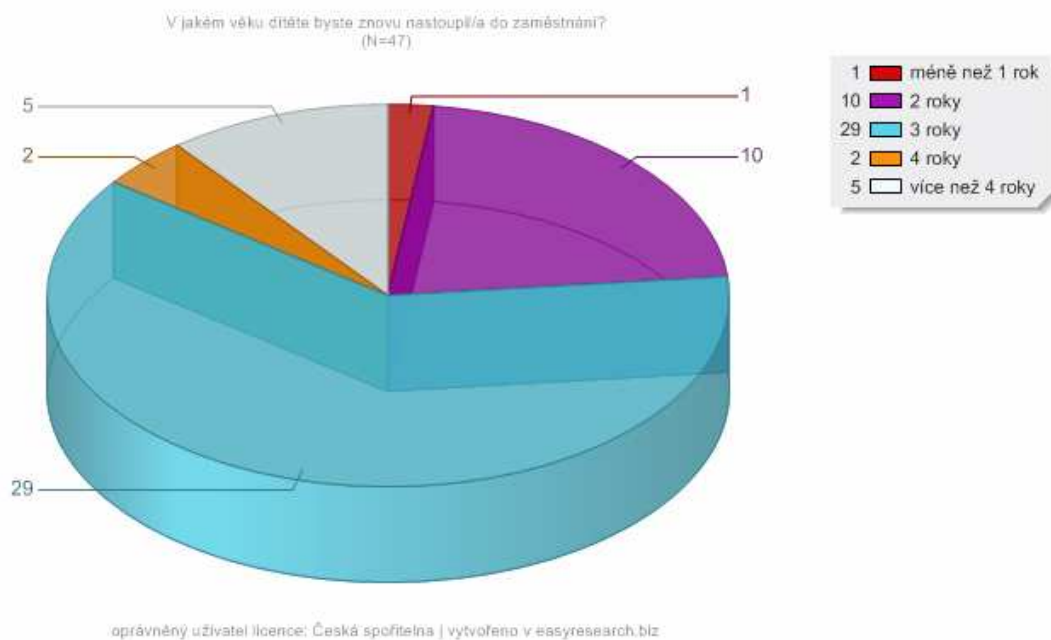
Výsledky sedmé otázky ukazují, že odpovídající se dělí zhruba na dva stejně velké tábory. Jeden by využil možnost při rodičovské pracovat a druhý ne. Mezi těmi, kteří by možnost zaměstnání využili, byli převážně lidé pracující na pozicích neobchodních či manažerských, což naznačuje, že pracovníci na obchodních pozicích náplň své práce nepovažují za příliš vhodnou pro sladění s péčí o dítě na rodičovské dovolené.



Obr. 7 Zobrazení výsledků sedmé otázky

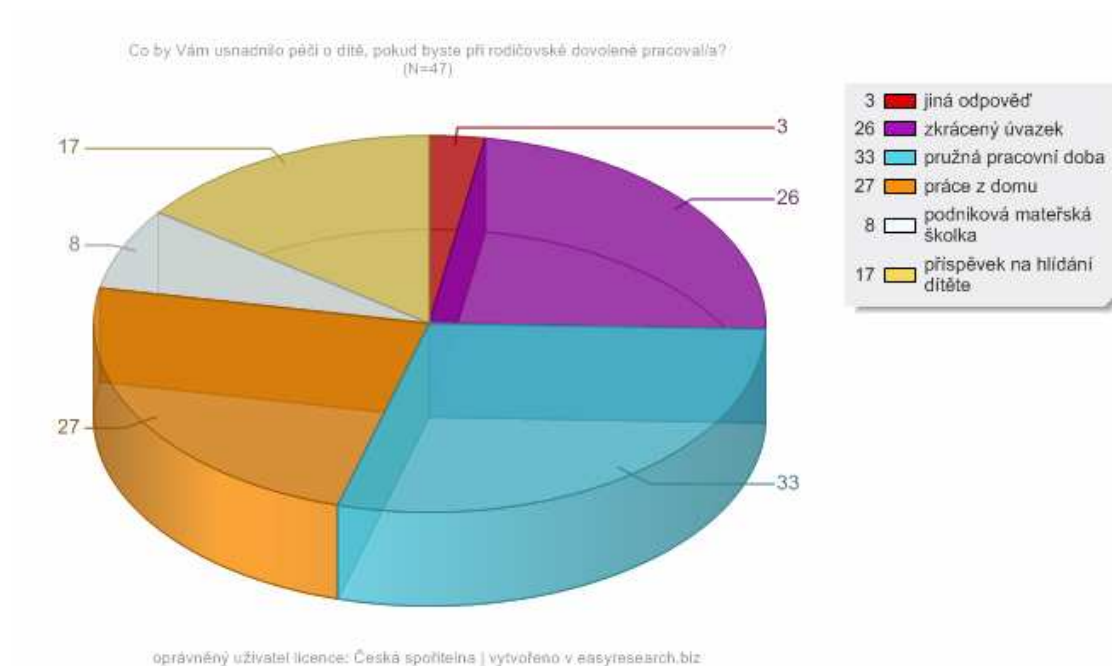
Osmá otázka nám odhalila pohled na to, jak velkou důležitost přikládají zaměstnanci ČR věku svého dítěte před tím, než nastoupí znovu do zaměstnání. Nejvíce z nich se přiklání k tomu, zůstat se svým dítětem doma do jeho tří let, o něco méně respondentů preferuje věk 2 roky. 5 odpovídajících zvolilo dokonce variantu více než 5 let, což jistě stojí za zamýšlení. Pouze jeden odpovídající by nastoupil znovu do práce ještě před jedním rokem svého dítěte.

Z této otázky je zřejmé, že zaměstnanci přikládají péči o své dítě velkou váhu.



Obr. 8 Zobrazení výsledků osmé otázky

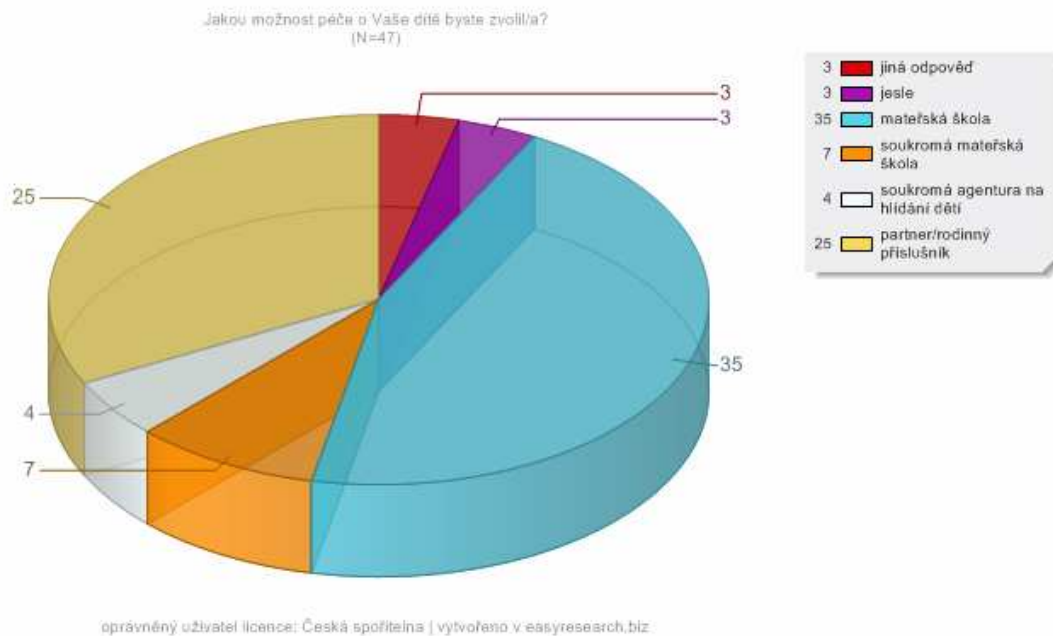
Devátou otázkou, zacílenou na to, co by respondentům pomohlo, pokud by se rozhodli při rodičovské dovolené pracovat, je potřeba hodnotit jinak než všechny předchozí otázky. V tomto případě mohl totiž každý dotázaný volit několik odpovědí, což samozřejmě výsledky ukazuje v poněkud jiném světle. Ve většině případů převažují velmi tradiční odpovědi. Hlavními uváděnými pomocnými faktory je v našem dotazníkovém šetření zkrácený pracovní úvazek, pružná pracovní doba nebo možnost práce přímo z domu. Není to až zase tak překvapující vzhledem k tomu, že tyto alternativy se v posledních letech hojně využívají. Není však úplně zanedbatelné, že 17 respondentů uvádí jako možnou alternativu příspěvek na hlídání, tedy uvažují pravděpodobně o najmutí chůvy, což je trend v našich zeměpisných šířkách zatím ještě ne tak často vídaný. Neméně zajímavých je i 8 odpovědí, které říkají, že pomocí pro zvládnutí rodičovství při zaměstnání by pro ně byla podniková mateřská školka, což je něco, co zatím v ČR příliš často zvyklí vídat nejsme. Pro Českou spořitelnu to rozhodně může posloužit jako inspirativní podnět k zamyšlení do budoucna.



Obr. 9 Zobrazení výsledků deváté otázky

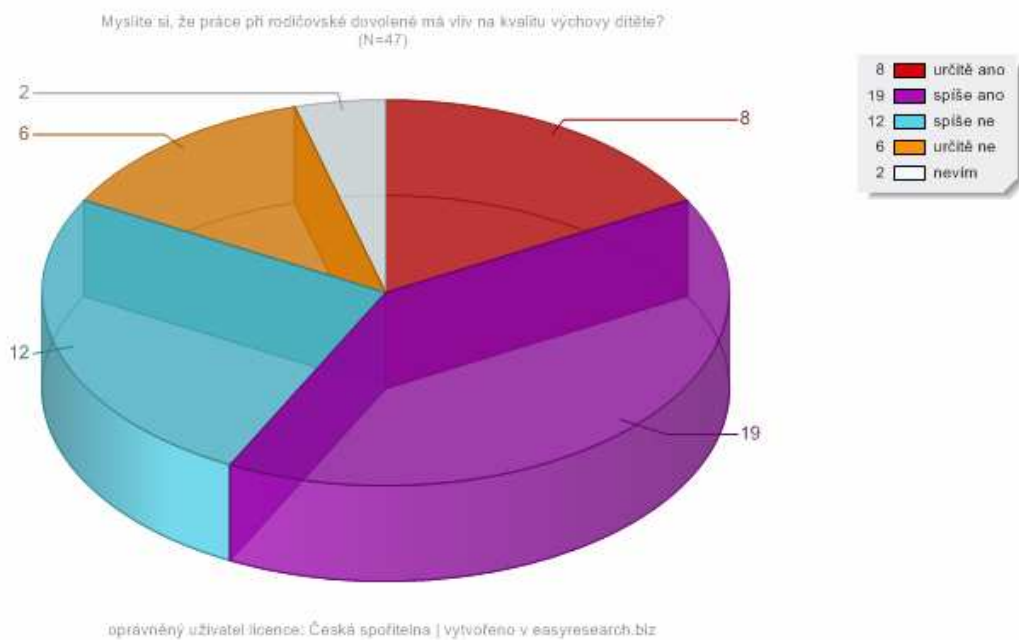


I desátá otázka dotazníku je strukturována tak, že každý z respondentů mohl volit jednu odpověď, nebo vícero odpovědí. Otázka logicky navazuje na předchozí a zjišťuje, jakou formu péče o dítě by dotázaný/á zvolil/a v okamžiku, kdy by o dítě nepečoval/a přímo sám/a. Není asi žádným překvapením, že většina respondentů se přiklání k tradiční formě péče o dítě, kterou je mateřská škola. Toto velmi pravděpodobně vychází zejména ze střední věkové struktury respondentů. Velmi výrazné preference však má i péče o dítě s pomocí partnera či jiného rodinného příslušníka. To svědčí zřejmě o tom, že řada dotázaných lpí na tom, aby se dítě pohybovalo v domácím prostředí a mělo nadstandardní či individuální péči. Tento trend, kdy rodiče nechtějí dítě nechávat tradičním zařízením, které pečují o děti, potvrzuje i 11 respondentů, kteří uvádějí, že by péči o dítě svěřili soukromé mateřské školce nebo soukromé agentuře. Otázkou samozřejmě zůstává, zda soukromá agentura, či soukromá školka nutně znamenají kvalitnější či individuálnější péči.



Obr 10 Zobrazení výsledků desáté otázky

Jedenáctá otázka měla za úkol osvětlit, jak vidí respondenti souvislost mezi prací a kvalitní výchovou svého dítěte, respektive zda může mít zaměstnání rodiče pečujícího o malé dítě na výchovu nějaký negativní vliv. Z výsledků je patrné, že největší část dotázaných připouští, že pracovat v době rodičovské dovolené má nebo může dle jejich mínění mít negativní vliv na vývoj dítěte. Tento fakt podtrhuje i skutečnost, že 8 lidí se vyjádřilo i jednoznačnou odpovědí URČITĚ ANO. Při podrobnějším prozkoumání zjistíme, že nejvíce podobných odpovědí jsem dostala převážně od starších respondentů, tedy lidí, kteří už s výchovou dítěte mají zkušenost a naznačují nám tak, že by se v současnosti již pravděpodobně do něčeho podobného nepustili.

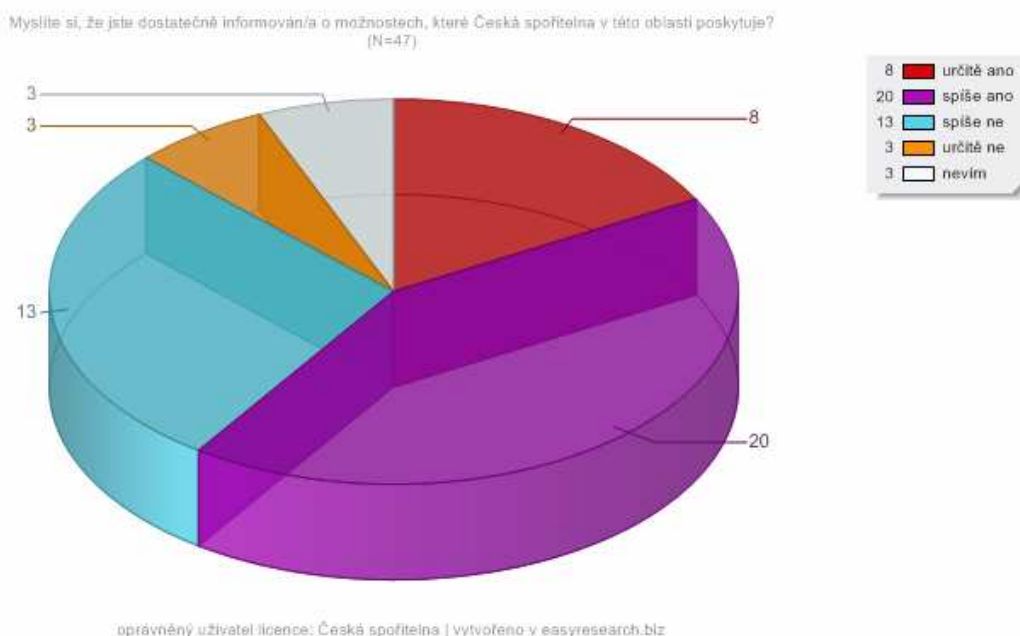


Obr. 11 Zobrazení výsledků jedenácté otázky

Dvanáctá otázka vybočila z předešlého rámce tím, že jsem u ní respondentům nenabídla výběr z několika možností. Dotázaní se měli vyjádřit zcela libovolně k tomu, která pracovní pozice by se podle nich dala nejlépe skloubit s rodičovstvím. Obdržela jsem samozřejmě 47 odlišných odpovědí (proto jsem se rozhodla netvořit pro znázornění odpovědí graf, ale pouze slovně výsledky okomentovat). Tyto odpovědi je po bližším prozkoumání možné shrnout asi následovně. Nadpoloviční většina respondentů se vyjádřila tak, že z pracovních pozic České spořitelny se s rodičovstvím slučuje nejlépe nebo nejsnáze neobchodní typ pozice, což je vzhledem k časové, ale i psychické náročnosti práce na obchodních pozicích pochopitelné. Velmi zajímavé je v tomto světle zjištění, že z pohledu 1/5 dotázaných se s rodičovstvím nedá skloubit žádná z pracovních pozic. Tuto skutečnost považuji z pohledu celého výzkumu za poměrně klíčovou a velmi vypovídající.

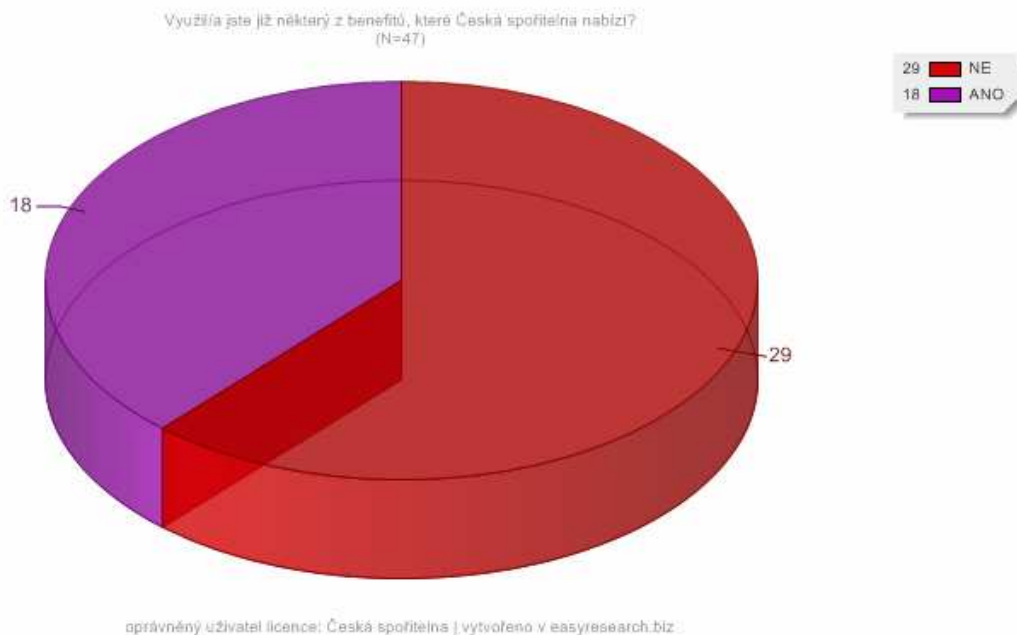
Z výsledků třinácté otázky je zřejmé, že většina zaměstnanců zná možnosti, které jim zaměstnavatel Česká spořitelna nabízí pro sladění pracovní a rodinné role. Je tedy vidět, že spořitelna tuto věc bere vážně, a proto také dbá na dostatečnou informovanost v této věci.

Ti, kteří odpověděli, že tyto informace nemají, jsou podle mne lidé, kteří se o tuto ergonomiku moc nezajímají, zatím ji buď neřeší, nebo se jich netýká (starší lidé).



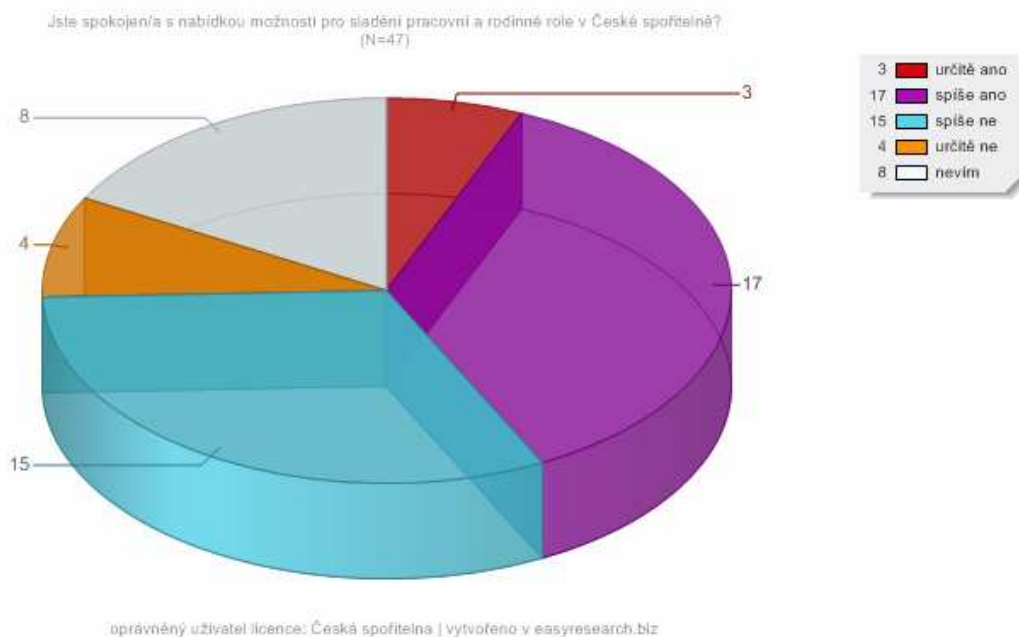
Obr. 12 Zobrazení výsledků třinácté otázky

Charakter a struktura odpovědí na čtrnáctou otázku svědčí o tom, že přibližně 2/3 respondentů doposud nevyužili žádný z benefitů, které Česká spořitelna jako zaměstnavatel nabízí svým zaměstnancům v oblasti rodičovství. Na jedné straně se může jednat o překvapivé zjištění vzhledem k tomu, že bychom pravděpodobně očekávali, že jakékoliv benefity ze strany zaměstnavatele budou maximálně využívány. Nicméně podíváme-li se hlouběji do struktury odpovědí v kontextu ostatních otázek, opět zjistíme, že příčina převažujících záporných odpovědí tkví pravděpodobně, spíše než v nezájmu respondentů o tyto výhody, ve faktu, že takto odpovídali zejména ti, kteří se stali rodiči dříve, tedy v době, kdy buď některé výhody ještě ani neexistovaly, nebo jejich využívání nebylo tak potřebné.



Obr. 13 Zobrazení výsledků čtrnácté otázky

Na předposlední otázku jsem dostala takovou strukturu odpovědí, že je velmi obtížné učinit jakékoliv jednoznačnější závěry. Téměř přesně polovina respondentů se vyjádřila tak, že jsou či spíše jsou spokojeni s benefity, které ČS v dané oblasti nabízí, a druhá polovina se vyjádřila přesně opačně. 8 respondentů nezaujalo stanovisko vůbec. Podíváme-li se na odpovědi podrobněji, rovněž nenalezneme žádnou závislost mezi věkem, pohlavím, pracovní pozicí ani ničím podobným. Je tedy možno říct, že část zaměstnanců je spokojena a považuje benefity zaměstnavatele v této oblasti za dostatečné a druhá část nikoliv..



Obr. 14 Zobrazení výsledků patnácté otázky

Šestnáctá otázka svým charakterem byla otevřeným typem otázky, kdy měli respondenti možnost odpovědi dle vlastního uvážení. Otázka byla zaměřena na to, co by respondenti v případě své nespokojenosti s nabízenými možnostmi ze strany ČS změnili, případně uvítali. 1/3 respondentů se vyjádřila tak, že jsou spokojeni nebo je pro ně daná problematika aktuálně nedůležitá nebo ji neřeší (dospělé děti). Další třetina odpovídajících by jednoznačně uvítala úpravu pracovní doby (zkrácení, větší flexibilitu). Zbývající třetina obsahuje různé typy odpovědí, z nichž je možné uvést zejména založení firemní mateřské školky apod. Je potřeba také zmínit, že 3 respondenti se vyjádřili tak, že při stávajících pracovních podmínkách z jejich pohledu žádná úprava pracovní doby či podmínek neumožní kvalitně skloubit rodičovskou a pracovní roli.

### 6.3 Shrnutí praktické části

Po důkladném prostudování a analýze všech obdržených odpovědí na dotazníkové šetření jsem dospěla k následujícím závěrům. Zaměstnanci České spořitelny, a. s., se vyjádřili v tom duchu, že nároky, které na ně dnešní doba v zaměstnání klade, jsou takového charakteru a obtížnosti, že je dle jejich mínění velmi náročné skloubit rodičovství se zaměstnáním.

Řada respondentů v dotazníku připustila, že přestože mají děti a domnívají se, že lze skloubit roli rodičovskou s rolí pracovní, byli s touto skutečností konfrontováni v minulosti, tedy ještě v době, kdy nároky na ně kladené nedosahovaly dnešní obtížnosti, a zejména pak časové náročnosti.

Obecně lze říci, že respondenti si nijak nestěžují na zaměstnavatele jako takového, a dokonce připouštějí, že benefity, které ČS, a. s., svým zaměstnancům v oblasti rodiny a rodičovství nabízí, jsou v zásadě nadprůměrné, nicméně i tyto často nemusejí stačit k tomu, aby mohla být rodičovská role vykonávána dostatečně zodpovědně. Hlavním úskalím jsou z jejich pohledu jednoznačně nároky zaměstnavatele na čas, které se pak mnohdy vylučují s tradiční výchovou dítěte.

V této souvislosti se jako námět nabízí založení firemní mateřské školy, kterou celá řada respondentů v dotazníku zmiňovala jako skutečnost, která by jim mohla výrazně pomoci.

Dalším obecným závěrem je také skutečnost, že většina dotázaných se shodla na tom, že relativně nejsnáze slučitelnými pracovními pozicemi s rodičovskou rolí v případě České spořitelny jsou pozice neobchodní, tedy pozice bez přímého styku s klientem.

## ZÁVĚR

Dokázat v dnešní moderní uspěchané době stoprocentně vykonávat své zaměstnání a zároveň vychovávat děti, starat se o jejich všestranný a plnohodnotný vývoj, se zcela nepochybně jeví jako jeden z nejobtížnějších úkolů, které mohou před člověkem stát.

Jak se k tomu postaví, je ve většině případů vzhledem k obtížnosti této skutečnosti otázkou osobních priorit a preferencí. Velice často tak vidíme situaci, kdy člověk musí volit mezi náročným zaměstnáním nebo rodinou.

V nejlepším zájmu pokrokových zaměstnavatelů by mělo být, aby dokázali vytvořit pro své zaměstnance takové pracovní podmínky, které jim umožní, aby výše zmíněné skutečnosti nemusely nutně znamenat dilema, ze kterého vede jen jedna cesta, kdy je zaměstnanec de facto nucen se rozhodnout pro jedno či druhé. Dobrý zaměstnavatel by se měl starat o to, aby tyto skutečnosti šly rozumně skloubit a aby tak ať už dočasně, nebo v mnoha případech i trvale nepřicházel o kvalitní a zaškolené lidi.

Firma, která této otázce věnuje dostatečnou pozornost a vyjde v dané v oblasti zaměstnancům vstříc, v konečném důsledku může výrazně ušetřit náklady a zároveň zvýšit spokojenost a loajalitu svých zaměstnanců.

Cílem mé práce bylo v teoretické části vytvořit pro čtenáře přehled toho, co náš právní systém v dané problematice umožňuje, a tím vytvořit jakési pomyslné mantinely, ve kterých se budeme pohybovat.

V praktické části jsem pak nejprve stručně představila Českou spořitelnu, a. s., jako zaměstnavatele a její hlavní projekty, které se danou problematikou zabývají. Hlavním cílem praktické části byl však průzkum názorů zaměstnanců k otázkám sladění pracovní a rodinné role, kterému jsem podrobila 100 pracovníků této firmy, a to jak z pobočkové sítě, tak i z centrály. Z výzkumu vyplynulo, že postoj ČS, a. s., jako zaměstnavatele k dané problematice je velmi vstřícný. Tato firma se rozhodně k zaměstnancům v dané oblasti nestaví zády a celou řadou benefitů se jim snaží toto dilema usnadnit. Sami zaměstnanci to hodnotí poměrně pozitivně a až na několik vlastních nápadů ke zlepšení se v zásadě shodují na tom, že výčet možností, jak podpořit zaměstnance ve vztahu k rodině, je v podstatě dostatečný. Přesto se většina dotázaných shodla na tom, že zaměstnání u ČS je natolik náročné na čas i výkon, že je jen stěží možné tuto práci rozumně skloubit s rodičovstvím.



**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

1. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.
3. KŘÍŽKOVÁ A., PAVLICA K. *Management □enerových vztahů: Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
4. MONROE, J. *Ideální kariéra a zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1947-4.
5. MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: Slon, 2006. ISBN 80-86429-58-X.
6. ŠINDLEROVÁ, I. *Práce žen z domova v České republice*. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. ISBN 80-239-7284-7
7. MAŘÍKOVÁ, H. *Česká rodina na počátku 90. let a role mužů a žen v ní*. In Společnost žen a mužů z aspektů gender. Sborník studií. Praha: Open Society Fund Praha, 1999
8. MEVESOVÁ, CH. *První tři roky života jsou zásadní*. In Život víry. Praha: KMS, 2009, roč. 20, 27 s. ISSN 1210-43-45
9. ŠTURMA, J. *Děti by si jesle nevymyslely*. In Život víry. Praha: KMS, 2009, roč.20, 27 s. ISSN 1210-43-45
10. Česká spořitelna, a. s. *Profil České spořitelny* [online]. [cit. 14. 1. 2011].  
URL <<http://www.csas.cz/banka/nav/o-nas/profil-ceske-sporitelny-d00014413>>
11. BUDWAY-STROBACH V. *Co je nového?* [online]. [cit. 2011-03-10].  
URL <[http://www.csin.cz/intranet/content/inet/cs/sc\\_3793.xml](http://www.csin.cz/intranet/content/inet/cs/sc_3793.xml)>
12. BUDWAY-STROBACH V. *Rovné příležitosti jsou součástí firemní kultury*. [online]. [cit. 2011-03-12]. URL: <[http://www.csin.cz/intranet/content/inet/cs/sc\\_3657.xml](http://www.csin.cz/intranet/content/inet/cs/sc_3657.xml)>
13. ANDRLÍK J. *Zaměstnanecké výhody hrazené z personálního rozpočtu: Volno pro otce*. [online]. [cit. 2011-03-12]. URL:  
<[http://www.csin.cz/intranet/content/inet/cs/SC\\_OT01\\_040785.XML#Volno\\_pro\\_otce](http://www.csin.cz/intranet/content/inet/cs/SC_OT01_040785.XML#Volno_pro_otce)>

14. BUDWAY-STROBACH V. *Diversitas - program na podporu rovných příležitostí*. [online]. [cit. 2011-03-16]. URL:

<[http://www.csin.cz/intranet/content/inet/cs/sc\\_3735.xml](http://www.csin.cz/intranet/content/inet/cs/sc_3735.xml)>

15. BUDWAY-STROBACH V. *Rovné příležitosti jsou součástí firemní kultury*. [online]. [cit. 2011-03-17]. URL: <[http://www.csin.cz/intranet/content/inet/cs/sc\\_3657.xml](http://www.csin.cz/intranet/content/inet/cs/sc_3657.xml)>

16. BUDWAY-STROBACH V. *Čáp - projekt na podporu matek a otců v ČR: Program ČÁP podporuje rodiče*. [online]. [cit. 2011-04-02]. URL:

<[http://www.csin.cz/intranet/content/inet/cs/sc\\_4290.xml](http://www.csin.cz/intranet/content/inet/cs/sc_4290.xml)>

17. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Státní sociální podpora*. [online].

[cit. 2011-02-13]. URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>>

18. Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí*. [online].

[cit. 2011-02-15]. URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/4#spr>>

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

ČS, a. s.	Česká spořitelna, akciová společnost
IT	Informační technologie
č.	číslo
PC	Osobní počítač
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ČR	Česká republika
IČO	Identifikační číslo organizace
DIČ	Daňové identifikační číslo
vyd.	vydání
cit.	citováno
URL	Uniform Resource Locator – jednotný lokátor zdrojů
IBM	International Business Machines Corporation – světová společnost v oboru informačních technologií

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obr. 1 Zobrazení výsledků první otázky

Obr. 2 Zobrazení výsledků druhé otázky

Obr. 3 Zobrazení výsledků třetí otázky

Obr. 4 Zobrazení výsledků čtvrté otázky

Obr. 5 Zobrazení výsledků páté otázky

Obr. 6 Zobrazení výsledků šesté otázky

Obr. 7 Zobrazení výsledků sedmé otázky

Obr. 8 Zobrazení výsledků osmé otázky

Obr. 9 Zobrazení výsledků deváté otázky

Obr. 10 Zobrazení výsledků desáté otázky

Obr. 11 Zobrazení výsledků jedenácté otázky

Obr. 12 Zobrazení výsledků třinácté otázky

Obr. 13 Zobrazení výsledků čtrnácté otázky

Obr. 14 Zobrazení výsledků patnácté otázky

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Profil České spořitelny, a. s.

## SEZNAM PŘÍLOH

PI Dotazníkové šetření – Sladění pracovní a rodinné role

# **PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK SLADĚNÍ PRACOVNÍ A RODINNÉ ROLE**

## **Sladění pracovní a rodinné role**

Dobrý den,

jmenuji se Veronika Mlčoušková a chtěla bych Vás touto cestou požádat o vyplnění dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce. Cílem tohoto dotazníku je získat informace o názorech zaměstnanců České spořitelny, a. s., na možnosti sladění pracovní a rodinné role v České spořitelně. Vyplnění dotazníku Vám nezabere více než 5 minut a získám tak informace, které jsou pro zpracování mé bakalářské práce klíčové. Tento dotazník je anonymní. Předem Vám děkuji za ochotu a čas při jeho vyplnění.

Veronika Mlčoušková

**1.) Jaké je Vaše pohlaví?**

*Vyberte pouze jednu z variant odpovědí*

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

- žena
- muž

**2.) Jaký je Váš věk?**

*Vyberte pouze jednu z variant odpovědí*

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

- méně než 20 let
- 21 až 30 let
- 31 až 40 let
- 41 až 50 let
- 51 až 60 let
- více než 60 let

**3.) Máte děti?**

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

- ano
- ne

**4.) Jak dlouho pracujete v České spořitelně, a. s.?**

*Vyberte pouze jednu z variant odpovědí*

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

- méně než 1 rok
- 1 až 3 roky
- 4 až 10 let
- 11 až 20 let
- více než 20 let



**5.) Na jaké pracovní pozici v ČR pracujete?**

*Vyberte pouze jednu z variant odpovědí*

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

- obchodní pozice (poradce – privátní, investiční, firemní), pokladník
- neobchodní pozice (podpora, podatelna, IT administrátor, asistent, sekretářka)
- manažer (ředitel, zástupce ředitele, tým lídr)
- jiná pozice

**6.) Může pro Vás rodičovství znamenat překážku v kariéře?**

*Vyberte pouze jednu z variant odpovědí*

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

určitě ano      spíše ano      spíše ne      určitě ne      nevím

**7.) Využil/a byste možnost na rodičovské dovolené pracovat?**

*Vyberte pouze jednu z variant odpovědí*

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

určitě ano      spíše ano      spíše ne      určitě ne      nevím

**8.) V jakém věku dítěte byste znovu nastoupil/a do zaměstnání?**

*Vyberte pouze jednu z variant odpovědí*

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

- méně než 1 rok
- 2 roky
- 3 roky
- 4 roky
- více než 4 roky

**9.) Co by Vám usnadnilo péči o dítě, pokud byste na rodičovské dovolené pracoval/a?**

*Vyberte více variant odpovědí, chcete-li*

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

- zkrácený úvazek
- pružná pracovní doba
- práce z domu
- podniková mateřská školka
- příspěvek na hlídání dítěte
- jiná odpověď

**10.) Jakou možnost péče o dítě byste zvolil/a?**

*Vyberte více variant odpovědí, chcete-li*

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

- jesle
- mateřská škola
- soukromá mateřská škola
- soukromá agentura na hlídání dětí
- partner/ rodinný příslušník
- jiná odpověď

**11.) Myslíte si, že práce při rodičovské dovolené má vliv na kvalitu výchovy dítěte?**

*Vyberte pouze jednu z variant odpovědí*

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

určitě ano      spíše ano      spíše ne      určitě ne      nevím

**12.) Která pracovní pozice v rámci České spořitelny by se podle Vás dala nejlépe skloubit s rodičovskou dovolenou?**

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

**13.) Myslíte si, že jste dostatečně informován/a o možnostech, které Česká spořitelna v této oblasti poskytuje?**

*Vyberte pouze jednu z variant odpovědí*

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

určitě ano      spíše ano      spíše ne      určitě ne      nevím

**14.) Využila jste již některý z benefitů, které Česká spořitelna nabízí?**

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

- ano
- ne

**15.) Jste spokojen/a s nabídkou možností pro sladění pracovní a rodinné role v České spořitelně?**

*Vyberte pouze jednu z variant odpovědí*

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

určitě ano      spíše ano      spíše ne      určitě ne      nevím

**16.) Pokud nejste spokojen/a, co byste změnil/a, případně uvítal/a?**

*Tato otázka je povinná, prosím odpovězte na ni*

Vaše odpovědi byly uloženy a dotazník můžete nyní zavřít. Děkuji Vám za čas, který jste strávili vyplněním tohoto dotazníku.

Přeji pěkný den.

Veronika Mlčoušková