

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Institut mezioborových studií Brno

Právo na práci a jeho realizace v souvislosti
s výkonem rodičovské zodpovědnosti

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. et Mgr. Zdeňka Vaňková

Vypracovala:

Monika Trčková, DiS.

Brno 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Právo na práci a jeho realizace v souvislosti s výkonem rodičovské zodpovědnosti“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.

Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

V Hustopečích, dne 05. 11. 2012

.....

Monika Trčková, DiS.

Poděkování

Děkuji paní PhDr. et Mgr. Zdeňce Vaňkové za velmi užitečnou metodickou pomoc, cenné rady a připomínky, které mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce.

Poděkování patří též Mateřské škole Pastelka v Hustopečích, především paní ředitelce Blance Nešporové za vstřícný přístup a konzultace z praxe.

Také děkuji své rodině za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé bakalářské práce, a to zejména vzorným hlídáním syna Marka.

Monika Trčková, DiS.

OBSAH

ÚVOD.....	- 5 -
1. OBECNÉ VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ	- 6 -
1.1 Právo.....	- 6 -
1.2 Lidská práva.....	- 7 -
1.3 Rodina, rodičovství	- 7 -
1.4 Politika zaměstnanosti.....	- 9 -
1.5 Pracovní právo	- 10 -
1.6 Sociální spravedlnost a solidarita.....	- 10 -
1.7 Diskriminace.....	- 11 -
1.8 Dílčí závěr.....	- 12 -
2. PRÁVO NA PRÁCI VERSUS PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ.....	- 14 -
2.1 Právo na práci	- 14 -
2.2 Právo na zaměstnání.....	- 15 -
2.3 Dílčí závěr.....	- 16 -
3. LEGISLATIVA V OBLASTI PRÁVA NA RODIČOVSTVÍ.....	- 17 -
3.1 Ochrana rodiny.....	- 17 -
3.2 Institut rodičovství, rodičovská zodpovědnost	- 19 -
3.3 Důležité osobní překážky v práci.....	- 20 -
3.4 Dílčí závěr.....	- 21 -
4. FINANČNÍ PODPORA RODIN S DĚTMI	- 22 -
4.1 Sociální zabezpečení rodin s dětmi	- 22 -
4.2 Dávky státní sociální podpory	- 24 -
4.3 Pomoc v hmotné nouzi	- 25 -
4.4 Dílčí závěr.....	- 26 -
5. RODIČOVSTVÍ VERSUS PRÁVO NA PRÁCI	- 27 -
5.1 Národní zpráva o rodině	- 27 -
5.2 Národní koncepce rodinné politiky v České republice	- 27 -
5.3 Aktivity zaměřené na podporu rodiny.....	- 28 -
5.4 Evropský sociální fond.....	- 28 -
5.5 Dílčí závěr.....	- 30 -

6. EMPIRICKÁ ČÁST	- 31 -
6.1 Popis prostředí	- 31 -
6.2 Výzkumný soubor, výzkumný cíl, stanovení hypotéz	- 32 -
6.3 Analýza dat získaných dotazníkovým šetřením.....	- 32 -
6.4 Empirická stať.....	- 56 -
ZÁVĚR	- 61 -
RESUMÉ	- 63 -
ANOTACE.....	- 64 -
KLÍČOVÁ SLOVA.....	- 64 -
SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ A LITERATURY	- 65 -
SEZNAM PŘÍLOH	- 67 -

ÚVOD

Pro svou bakalářskou práci jsem si zvolila téma „Právo na práci a jeho realizace v souvislosti s výkonem rodičovské zodpovědnosti“, neboť mě zaujalo svou aktuálností. Domnívám se, že oproti jiným tématům poskytuje dostatek nevšedních možností. Na problematiku spojenou s tímto tématem lze nahlížet z různých aspektů. Vzhledem k velké obsáhlosti jsem se rozhodla zaměřit především na realizaci práva na práci ve spojitosti s výdělečnou činností rodičů dětí předškolního věku. Pokusím se vymezit problematické body dvou práv - práva na práci a „práva na rodičovství“. Cílem této práce bude najít možná řešení sociální pedagogiky při jejich realizaci.

Práce se člení na několik částí. První kapitola se bude věnovat obecnému vymezení základních pojmů jako je právo, lidská práva, rodina a rodičovství, politika zaměstnanosti, pracovní právo, sociální spravedlnost a diskriminace. Druhá kapitola porovnává právo na práci a právo na zaměstnání. Vybraná legislativa v oblasti práva na rodičovství je obsažena ve třetí kapitole. Čtvrtá kapitola s názvem Finanční podpora rodin s dětmi se věnuje daňovému zvýhodnění, sociálnímu zabezpečení rodin s dětmi především prostřednictvím dávek nemocenského pojištění, dávek státní sociální podpory a pomoci v hmotné nouzi. Pátá část bude zaměřena na institut rodičovství a jeho koexistenci s právem na práci. V empirické části se prostřednictvím výzkumu pokusím potvrdit či vyvrátit poznatky rozpracované v části teoretické.

Cílem práce je zmapovat situaci na vybraném výzkumném vzorku populace (rodiče dětí MŠ Pastelka v Hustopečích), za účelem odhalení možných úskalí propojení pracovního a rodinného života, a navrhnout alespoň nějaká možná řešení pro zlepšení současné situace. Dle mého názoru se zde nachází vhodné pole působení pro sociální pedagogy či sociální pracovníky, kteří se velmi často setkávají s rodinami, kdy tyto jsou v nelehkých životních situacích a hledají nejrůznější pomoc.

Závěrem práce bude zhodnocení vlivu tématu a výsledků výzkumu pro sociální pedagogiku.

1. OBECNÉ VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

První kapitola se věnuje vymezení pojmu práva, jeho funkcím a významu v objektivním a subjektivním smyslu. Dále definuje co je pracovní právo, politika zaměstnanosti, lidská práva, diskriminace, rodina a rodičovství, neboť tyto pojmy jsou stěžejní.

1.1 Právo

Odpovědět na otázku, co je to právo, není vůbec jednoduché, neboť na tento pojem může být pohlíženo z mnoha různých úhlů. Již dávní myslitelé a právní filosofové se snažili zodpovědět tuto otázku. Definic pojmu právo se v průběhu vývoje lidské společnosti vyskytlo velmi mnoho, od jednoduchých až po složité, některé byly značně odlišné. Většina z nich se však shodla na tom, že se jedná o společenský systém, který má normativní, regulativní a ochrannou funkci a sleduje obecný společenský zájem. Tento systém je považován za otevřený, dynamický a cílený.¹

Explikace pojmu práva: *„právo je formálně sdělný společenský normativní a regulativní systém, který je vytvářen státem k dosažení určitých společenských účelů a k prosazení a ochraně určitých obecných společenských zájmů a jehož normy jsou vynutitelné státní mocí“*²

Základní funkce práva vyplývají z definice pozitivního práva, které je možné vymezit jako *„systém obecně závazných modelů chování (právních norem), vyjadřujících ideály a hodnoty společnosti zorganizované ve stát, stanovených kompetentními státními orgány, určených k organizaci, řízení, kontrole společenských vztahů právem upravených, jejichž zachování je vynutitelné státním donucením“*³.

Právo v objektivním smyslu (anglicky „law“) je souhrnem právních norem stanovených, zabezpečovaných a vynutitelných státem. Objektivní právo splývá s právním řádem státu neboli se systémem platných právních norem určitého státu.⁴

¹ KNAPP, V. Teorie práva. Praha: C.H.BECK, 1995.

² Tamtéž, s. 50.

³ KUBŮ, L., HUNGR, P., OSINA, P. Teorie práva. Praha: Linde Praha, a.s., 2007, s. 16.

⁴ KNAPP, V. Teorie práva. Praha: C.H.BECK, 1995, s. 39 -78.

Právo v subjektivním smyslu (anglicky „right“) je souhrnem možností subjektu chovat se normou vymezeným způsobem, neboli oprávnění fyzických a právnických osob. Je nutné upozornit, že s některými subjektivními právy je spojena zodpovědnost.⁵

1.2 Lidská práva

Lidská práva jsou „základní práva člověka, která patří všem bez rozdílu a všechna jsou odvozena od rovné lidské důstojnosti“⁶

Organizace spojených národů, Rada Evropy i Evropská Unie přijali řadu opatření směřujících k ochraně práv každého člověka. Lidská práva a povinnosti definované výše uvedenými institucemi jsou součástí ústavního pořádku České republiky. Jsou nejen legislativní normou, ale svým pojetím i rozsahem jsou základní normou mezilidských vztahů. Jejich uplatňování a dodržování je vyžadováno ve všech sférách lidského žití v evropských demokratických státech.

„Rovná lidská práva jsou základním požadavkem Všeobecné deklarace lidských práv (Čl. 29.2). I v demokratickém uspořádání společnosti je však schopnost zajistit všem občanům rovné zacházení omezena. Navíc každý občan je jedinečný, jen v určitých znacích jsou si lidé podobní tj. rovné zacházení je možno zajistit jen ve směrech, kdy jsou si občané podobní (nelze zavádět teorii rovnosti na bázi lidské uniformity, která neexistuje). Rovná lidská práva neznamenaají tedy identická práva: rovnost znamená rovnost svobod (příležitostí) být rozdílný.“⁷

1.3 Rodina, rodičovství

Definovat pojem rodina není v současné době vůbec snadné, protože pojetí rodiny se v průběhu let měnilo. Dle Slovníku sociální práce je za rodinu tradičně považována „skupina lidí spojená pouty pokrevního příbuzenství nebo právních svazků (sňatek, adopce)“⁸. Rodina je tím nejpřirozenějším prostředím, kde si člověk osvojuje základní morální normy a vzorce chování. Je určitou jistotou pro člověka,

⁵ KNAPP, V. Teorie práva. Praha: C.H.BECK, 1995, s. 39 – 78 a 193 - 204.

⁶ <http://www.vcvscr.cz/ke-stazeni/37etika-a-lidska-prava.pdf> - KROUPOVÁ, A. Lidská práva – Nové rozměry a výzvy 21. století. In FISCHER, O. a kol. Etika a lidská práva v sociální práci. s. 23 ze dne 12. 08. 2012

⁷ Tamtéž, s. 29.

⁸ MATOUŠEK, O. Slovník sociální práce. Praha: Portál, 2003, s. 187.

ale i stabilizujícím prvkem společnosti. Ve svém poslání je rodina nenahraditelná a jakékoliv náhradní řešení se hledá jen velmi těžko a přináší to s sebou vždy obtíže.⁹

Současná postmoderní rodina je velmi individualizovaná, variabilní a méně stabilní. Rodiny jsou často zakládány kvůli uspokojování citových potřeb partnerů, ne jen za účelem plození dětí. Někdy je toto období označováno jako „krize rodiny“, protože stále častěji dochází k rozpadům rodin, a také k rodinným problémům, které rodina není schopna sama zvládnout. Jiné instituce přebírají funkce rodiny (zejména funkci ekonomicko-zabezpečovací a socializačně výchovnou).¹⁰ Přesto všechno je rodina považována za důležitý prvek společnosti a zejména v oblasti výchovy je nenahraditelná.

Dle T. Parsonse je za normální domácnost považována izolovaná nukleární rodina – tedy otec jako živitel, nevýdělečně činná matka jako hospodyně či manažerka domácnosti a malé děti. Tato klasická dělba rolí v rodině je dle Parsonse podmíněna biologicky podmíněným poutem mezi matkou a dítětem, povinností muže je zajistit příjem rodiny a určit tím její status.¹¹ Touto přetrvávající strukturou rodin je předurčeno znevýhodněné postavení žen na trhu práce. I přesto, že současná legislativa umožňuje oběma rodičům rovnocenný přístup k rodinným i pracovním záležitostem, domnívám se, že problematika propojení pracovních a rodinných rolí se stále dotýká především žen – matek.

Dle zákoníku práce – zákona č. 262/2006 Sb., části osmé, hlavy první, patří mezi překážky v práci na straně zaměstnance mateřská a rodičovská dovolená. Z důvodu těchto důležitých osobních překážek je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti.¹² Více viz kapitola 3. Legislativa v oblasti práva na rodičovství.

⁹ MOŽNÝ, I. Rodina a společnost. Praha: SLON, 2006.

¹⁰ Tamtéž.

¹¹ JANDOUREK, J. Úvod do sociologie. Praha: Portál, 2009, s. 117.

¹² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, část osmá, hlava první, díl první, §191 - 205.

1.4 Politika zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti lze obecně vymezit jako „*soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil*“¹³.

Státní politika zaměstnanosti je vymezena v zákoně č. 435/2004 Sb., kdy tato právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti. Stát se snaží motivovat společnost k tomu, aby se na trhu práce chovala aktivně, čímž zajišťuje ekonomickou i hospodářskou stabilitu země.

Státní politika zaměstnanosti v České republice dle §2 části první, hlavy druhé zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zahrnuje zabezpečování práva na zaměstnání, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, věnuje se problematice čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu, snaží se uplatňovat aktivní politiku zaměstnanosti, poskytuje podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, zahrnuje mimo jiné i opatření na podporu dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami se zdravotním postižením apod. Více viz výše uvedený zákon.¹⁴

Dle §2 v části druhé zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky je Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) „*ústředním orgánem státní správy pro pracovní právní vztahy, bezpečnost práce, zaměstnanost a rekvalifikaci, kolektivní vyjednávání, civilní službu, mzdy a jiné odměny za práci, důchodové zabezpečení, nemocenské pojištění, nemocenské zabezpečení, sociální péči, péči o pracovní podmínky žen a mladistvých, právní ochranu mateřství, péči o rodinu a děti, péči o občany, kteří potřebují zvláštní pomoc, a pro další otázky mzdové a sociální politiky*“¹⁵. Stát prostřednictvím svých institucí (MPSV a úřadů práce), ale i za pomoci územních samosprávných celků, zaměstnavatelů, zaměstnanců, odborů, sdružení osob se zdravotním postižením, se podílí na fungování politiky zaměstnanosti.

Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosáhnout rovnovážného stavu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, zajistit produktivní využívání pracovních sil a zabezpečit práva občanů na zaměstnání. Aktivní politika zaměstnanosti se orientuje na rozvoj infrastruktury trhu práce, vytváření nových pracovních míst,

¹³ KREBS, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005, s. 292.

¹⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část první, hlava druhá, §2.

¹⁵ Zákon č. 2/1969Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, druhá část, §2.

zvýšení adaptability pracovní síly a zabezpečení životních podmínek dočasně nezaměstnaných. Pasivní politika zaměstnanosti kompenzuje nezaměstnaným po přechodnou dobu v určité míře ztrátu pracovního příjmu a snaží se je motivovat k nalezení vhodného pracovního uplatnění.¹⁶

1.5 Pracovní právo

Pracovní právo je souhrnem právních norem upravujících pracovněprávní vztahy související s výkonem práce. Mezi základní prameny pracovněprávních vztahů patří Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, mezinárodní smlouvy, kolektivní smlouvy a vnitropodnikové právní normy.¹⁷

Pracovní právo se zabývá zásadami a funkcemi pracovního práva, pracovněprávními vztahy (subjekty těchto vztahů, druhy pracovněprávních vztahů, obsahem pracovněprávních vztahů, jejich vznikem, změnou a zánikem), zajišťováním práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, pracovním poměrem, dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, prevencí a odpovědností v pracovně právních vztazích a mimo jiné i překážkami v práci.¹⁸

1.6 Sociální spravedlnost a solidarita

Sociální politika je založena na principu sociální spravedlnosti, podle něhož jsou ve společnosti rozdělovány podle určitých pravidel rozdělovány příjmy, životní příležitosti a předpoklady mezi jednotlivé občany, případně sociální skupiny. Pojem sociální spravedlnost je velmi relativní, je třeba k němu přistupovat individuálně, podle různých hledisek a rozmanitých konkrétních sociálních situací. Existuje několik možných pojetí sociální spravedlnosti – každému stejně, každému podle jeho potřeb a každému podle jeho zásluhy. Všechny tři zásady sociální spravedlnosti se v praxi vyskytují a v konkrétní životní situaci se volí ta zásada, která znamená „největší štěstí největšího počtu“.¹⁹

¹⁶ KREBS, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005.

¹⁷ GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. Základy pracovního práva. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010.

¹⁸ Tamtéž.

¹⁹ KREBS, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005.

Při realizaci sociální politiky není možné opomenout princip sociální solidarity neboli vzájemné podpory, kdy lidé jsou svou existencí v jisté míře odkázáni i na druhé a jsou závislí na soužití společnosti jako celku. Solidaritu je možno vnímat jako výraz lidského porozumění a pospolitosti, vzájemnou soudržnost a odpovědnost. Na základě svobodné vůle je člověk ochoten podřídit se zájmům širšího společenství. Na solidaritu lze pohlížet z různých hledisek – solidarita mezigenerační, solidarita zdravých s nemocnými, solidarita jednotlivců s rodinami, apod. U solidarity je potřeba zvažovat její míru, aby nevedla k útlumu aktivity jedinců a jejich odpovědnosti za vlastní životní podmínky.²⁰

1.7 Diskriminace

Diskriminace znamená odlišování, odlišný přístup. S rozdílným zacházením se můžeme setkat při každodenním životě – v zaměstnání (např. hledání zaměstnání, odměňování, kariérní postup, pracovní podmínky, obtěžování na pracovišti, mobbing), ve školství (např. známkování, dostupnost školy pro vozíčkáře, přidělování vysokoškolských kolejí apod.), v přístupu ke zboží a službám (např. vpuštění do restaurace či na kulturní a sportovní akce, zařízení sociálních služeb), v přístupu k bydlení (pronájem, přidělování obecních bytů) a také ve veřejné správě (např. policejní kontroly na silnicích, stavební povolení, udělování státního občanství, přihlášení k trvalému pobytu i svěřování dětí do výchovy apod.). Z výše uvedeného vyplývá, že skupiny osob s nějakým znevýhodněním mohou být systematicky zvýhodňovány či znevýhodňovány zákony, publicitou, předsudky a zejména faktickým chováním lidí. Diskriminace je vnímána negativně, vzbuzuje pocity nespravedlnosti, nerovnocennosti a ohroženosti. Negativní diskriminace je rozlišování, které někoho poškozují, neuznává jeho rovnost s jinými, popírá či omezuje některá jeho lidská práva. Existuje však i pozitivní pojetí diskriminace. Jedná se o přípustné formy nerovného zacházení, kdy rozdílným zacházením se snaží odstranit důsledky diskriminace, předcházení nebo vyrovnání nevýhod, s cílem dosažení rovného zacházení. Těmito pozitivními opatřeními jsou nejrůznější sociální programy usnadňující

²⁰ KREBS, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005.

znevýhodněné skupině přístup ke vzdělání, službám či na trh práce. Někdy může být i tzv. pozitivní diskriminace vnímána lidmi jako negativní či nežádoucí.²¹

Diskriminace je jedním z projevů porušování lidských práv a svobod. Antidiskriminační zákon pojímá právo na rovné zacházení jako právo nebýt diskriminován. Diskriminaci lze rozlišit jako přímou či nepřímou. Přímá diskriminace zahrnuje jednání i opomenutí, kdy se s osobou jedná méně příznivě než by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Nerovné zacházení může být z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví (spadá sem diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a nebo také z důvodu pohlavní identifikace), sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Za nepřímou diskriminaci je považováno takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého výše uvedeného důvodu, osoba znevýhodněna oproti ostatním. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn nebo navádění k diskriminaci.²²

Rozdílné zacházení však nemusí být nutně diskriminací. Co je a co není považováno za diskriminaci, jaké jsou právní prostředky ochrany před diskriminací, definuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Účelem vzniku legislativní úpravy zákazu diskriminace je rovné zacházení.

1.8 Dílčí závěr

Z výše uvedeného vyplývá, že by rodina měla být považována za základní stavební kámen společnosti. Proto by zejména v rodině měl být dle mého názoru dostatek prostoru pro uplatňování lidských práv. Domnívám se, že v důsledku rodičovství může dojít k omezení některých lidských práv – např. zákaz vstupu do obchodu či restaurace s kočárkem. Narušena mohou být také lidská práva související s právem na práci. Pro rodiče malých dětí může být dle mého názoru velmi stěžejní to, jakým způsobem je ze strany společnosti i státu nahlíženo na rodičovství. Problémem může být to, že ne vždy je na rodiče malých dětí pohlíženo jako na rovnocenné pracovní

²¹ <http://lidskaprava.poradna-prava.cz/folder05/diskriminace.pdf> ze dne 12. 08. 2012

²² Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů.

partnery, což může mít velmi negativní dopad při realizaci práva na práci – ať už jde o zaměstnávání či podnikání. Myslím si, že současné nahlížení na rodiče malých dětí ze strany společnosti i zaměstnavatelů je spíše záporné – jsou vnímáni jako neperspektivní, omezující, méně výkonní či dokonce nezasluhující si rovné příležitosti. Politika zaměstnanosti se ve své teorii jeví jako přátelská k rodinám s dětmi, věnuje se i rovnoprávnosti mužů a žen. Zákoník práce jako stěžejní pramen pracovního práva nabízí možnosti pro lepší propojení pracovních a rodinných rolí – např. práce na zkrácený úvazek, přestávky na kojení atd. Zaměstnavatelé toto mohou vnímat pro sebe jako nevhodné, neboť to může do jisté míry narušovat chod firmy. Avšak ani zaměstnanci nejsou s to zcela využívat možnosti, které jim zákon nabízí. Česká sociální politika je založena na několika principech, kdy mezi ně patří princip sociální solidarity a princip sociální spravedlnosti, jejichž účelem je zabezpečit znevýhodněným jedincům stejné příležitosti jako mají neznevýhodnění. V případě rodin s dětmi z těchto dvou principů vychází například dávky sociálního zabezpečení, odlišné pracovní podmínky pro rodiče malých dětí, různé finanční zvýhodnění rodin s dětmi apod. I přesto mohou mít rodiče pocit, že jsou omezováni na svých právech.

2. PRÁVO NA PRÁCI VERSUS PRÁVO NA ZAMĚŠTNÁNÍ

Na první pohled by se mohlo zdát, že se jedná o pojmy synonymní, avšak liší se jak po stránce obsahové, tak i v právním pojetí. Druhá kapitola se snaží vymezit tato dvě odlišná práva a dát je do vzájemného vztahu.

2.1 Právo na práci

Listina základních práv a svobod jakožto ústavní zákon č. 2/1993 Sb., ve své hlavě čtvrté – Hospodářská, sociální a kulturní práva zaručuje ve článku dvacátém šestém, odstavcích 1 až 3 tato práva:

- (1) *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.*
- (2) *Zákon může stanovit podmínky pro omezení a výkon určitých povolání nebo činností.*
- (3) *Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“²³*

Právo na práci může být vnímáno jako právo jedince na uplatnění jeho tvůrčí aktivity, kterou si vydělá na živobytí. Tuto práci si může svobodně vybrat nebo přijmout. Právo na práci může být realizováno tím, že se člověk nechá zaměstnat anebo může soukromě podnikat.

Dle Listiny základních práv a svobod jsou lidé svobodní, rovní v důstojnosti i v právech. Právo na práci je dle Listiny základních práv a svobod jedním ze základních práv člověka, které je nezadatelné, nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Z čehož vyplývá, že se zaručuje všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.²⁴

²³Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, hlava čtvrtá, článek 26, odst. 1 až 3.

²⁴ Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, hlava první, články 1 - 4.

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech v části třetí, článku šestém, deklaruje, že smluvní strany Paktu uznávají právo na práci a činí patřičné kroky k ochraně tohoto práva.²⁵

Stát je povinen provádět odpovídající státní politiku zaměstnanosti, aby občané měli pro uplatňování práva na práci vhodné podmínky.²⁶

2.2 Právo na zaměstnání

Právu na práci je podřazen pojem právo na zaměstnání, který je upravován zejména zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Právo na zaměstnání nezaručuje, že každý bude mít zaměstnání, ale slouží jako podpora pracujících a zaměstnavatelů a snaží se motivovat nezaměstnané k hledání zaměstnání. Jedná se o právo, nikoliv o povinnost pracovat. Právní úprava realizace práva na zaměstnání je klíčovou otázkou týkající se většiny práce schopné populace. Tato problematika je velmi obsáhlá a složitá, neboť se odvíjí od sociálně politického prostředí, které je nezbytné pro realizaci práva na zaměstnání.

Právo na zaměstnání je definováno v první části hlavy šesté §10 zákona o zaměstnanosti jako „*právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovně právním vztahu (dále jen zaměstnání), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem*“²⁷

Z §11 výše jmenovaného zákona vyplývá, že zaměstnání může být vykonáváno jak v České republice, tak i v zahraničí. Každý má právo na svobodnou volbu povolání, kdy toto si může zabezpečit a vykonávat jak v České republice, tak i v zahraničí.²⁸

Zákon o zaměstnanosti v první části, hlavy šesté, §12 nabádá zaměstnavatele k tomu, aby nečinili nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, anebo odporují dobrým mravům. I přesto, že je zakázáno činit takové nabídky, můžeme se s nimi poměrně často setkat. Stejně tak při výběrových řízeních by se zaměstnavatel měl zdržet dotazů

²⁵Předpis č. 120/1976, vyhláška ministra zahraničních věcí o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, část třetí, článek šestý, odstavec 1 a 2.

²⁶KREBS, V. a kol. Sociální politika. Praha: ASPI, a.s., 2005.

²⁷Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část první, hlava šestá, §10.

²⁸Tamtéž, §11.

na náboženské vyznání, sexuální orientaci, národnost apod. (více viz zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část první, hlava šestá, §12), neměl by ani požadovat informace, které jako zaměstnavatel pro plnění svých povinností nepotřebuje.

Mimo jiné se této problematice věnuje i Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který v části třetí, článku sedmém, uznává právo každého člověka na spravedlivé a patřičné pracovní podmínky.²⁹ V České republice jsou pracovněprávní vztahy upravovány zejména zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v souladu s dalšími platnými právními předpisy.

2.3 Dílčí závěr

Domnívám se, že lidé spíše usilují o uplatnění svého práva na zaměstnání než práva na práci. Většina lidí se dle mého názoru nechá raději zaměstnat, než aby se pokoušeli najít v sobě odvalu podnikat. Osobně vnímám zaměstnanecký vztah jako jistější, stabilnější, méně ohrožující a poskytující jistou příjmovou záruku pro zabezpečení potřeb rodiny. Předpokládám, že toto mínění není zcela správné, neboť když je člověk šikovný a nalezne v sobě ty správné zdroje, může být jeho kariéra velmi úspěšná a prosperita závisí zejména na něm samotném. Myslím si, že za tím je i jistá pohodlnost a snaha zřeknout se vlastní zodpovědnosti, ale i obavy z toho, že člověk nemusí ani vědět, jak začít, jak postupovat v souladu se všemi předpisy a nešlápnout vedle. I přesto, že existují různé projekty na podporu podnikání, tak jsou lidé v tomto směru dosti zdrženliví nebo snad příliš konzervativní a dávají přednost leckdy podřízenému postavení v roli zaměstnance.

Ten, kdo se někdy ucházel o zaměstnání, byl na nějakém výběrovém řízení, anebo byl zaměstnán, bezpochyby narazil na některá úskalí diskriminačního charakteru. Dle mého názoru mnozí zaměstnavatelé nezaručují rovné příležitosti všem uchazečům o dané zaměstnání a mnohdy ani patřičné pracovní podmínky při výkonu zaměstnání. Domnívám se, že při realizaci práva na zaměstnání jsou ohroženi zejména čerství absolventi škol, rodiče malých dětí a lidé mající v relativně brzké době možnost volby odchodu do starobního důchodu.

²⁹ Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, část třetí, článek 7.

3. LEGISLATIVA V OBLASTI PRÁVA NA RODIČOVSTVÍ

Třetí kapitola pojednává o některých mezinárodních i českých právních předpisech, které upravují především vztahy mezi rodinou a společností i mezi členy rodiny. Stručně zmiňuje některé možnosti sociálního zabezpečení pro rodiny s dětmi.

3.1 Ochrana rodiny

Podle Všeobecné deklarace lidských práv je rodina „*přirozenou a základní jednotkou společnosti a má nárok na ochranu ze strany společnosti a státu*“³⁰. V jejím článku dvacátém pátém, odstavci prvním se uvádí: „*Každý má právo na takovou životní úroveň, která by byla s to zajistit jeho zdraví a blahobyt i zdraví a blahobyt jeho rodiny, počítajíc v to zejména výživu, šatstvo, byt a lékařskou péči, jakož i nezbytná sociální opatření; má právo na zabezpečení v nezaměstnanosti, v nemoci, při nezpůsobilosti k práci, při ovdovění, ve stáří nebo v ostatních případech ztráty výdělečných možností, nastalé v důsledku okolností nezávislých na jeho vůli.*“³¹

Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (předpis č. 120/1976, vyhláška ministra zahraničních věcí o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 10. 5. 1976³²) hovoří o tom, že by měla být rodině poskytována nejširší možná pomoc a ochrana, zejména při založení a při péči o nezletilé děti. Zvláštní ochrana by měla být poskytována matkám před a po narození dítěte, a to v přiměřeném období. Děti a mládež by měly být ochraňovány před hospodářským a sociálním vykořisťováním.³³

Ochranu rodiny mimo jiné deklaruje i Mezinárodní pakt o občanských a politických právech ve své třetí části. Článek sedmnáct v odstavci prvním hovoří o tom, že „*nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromého života, do rodiny, domova nebo korespondence ani útokům na svou čest a pověst*“³⁴. Druhý

³⁰ Všeobecná deklarace lidských práv, článek 16, odstavec 3.

³¹ Tamtéž, článek 25, odstavec 1.

³² <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1976-120> ze dne 12. 08. 2012

³³ <http://www.osn.cz/dokumenty-osn/soubory/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf> ze dne 12. 08. 2012

³⁴ Tamtéž, článek 17, odstavec 1.

odstavec tohoto článku výše uvedeného paktu garantuje právo na zákonnou ochranu proti těmto nedovoleným zásahům nebo útokům. Stejně jako Listina základních práv a svobod tak i Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (v článku dvacátém třetím, odstavci prvním) považuje rodinu za přirozenou a základní jednotku společnosti a přiznává jí právo na ochranu společnosti a státu. Rovněž uznává právo mužů a žen na uzavření sňatku a založení rodiny v přiměřeném věku.

Evropská Úmluva o ochraně lidských práv a svobod v hlavě první, článku osmém, hovoří o respektování soukromého a rodinného života a zákazu nezákonných zásahů do soukromí.³⁵ Stejně jako Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, tak i článek dvanáctý Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod, zaručuje osobám způsobilým uzavřít manželství právo na uzavření manželství a založení rodiny.

Zájem a blaho dítěte by měli být stěžejními body veškerého jednání týkajícího se dětí. Úmluva o právech dítěte ve svém třetím článku vyzdvihuje zájem dítěte a zaručuje mu takovou ochranu a péči, která je nezbytná pro jeho blaho. S ohledem na své schopnosti má dítě právo svobodně vyjadřovat své názory a k těmto stanoviskům dítěte musí být přihlédnuto s ohledem na věk a rozumovou úroveň. Článek šestnáct této Úmluvy říká: „*Žádné dítě nesmí být vystaveno svévolnému zasahování do svého soukromého života, rodiny, domova nebo korespondence ani nezákonným útokům na svou čest a pověst.*“³⁶

Výše uvedené mezinárodní předpisy se prolínají, doplňují, někdy opakují a jsou doplněny či upřesněny vnitrostátními právními předpisy – u nás zejména zákonem o rodině (zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, ve znění pozdějších předpisů), občanským zákoníkem (zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů) a občanským soudním řádem (zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů). Pro účely této práce se budu věnovat z výše uvedeného pouze zákonu o rodině.

³⁵<http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/82E3CE7F-5D3D-46EB-8C13-4F3262F9E20B/0/CzechTch%C3%A8que.pdf>
ze dne 09. 09. 2012

³⁶ Úmluva o právech dítěte, článek 16.

3.2 Institut rodičovství, rodičovská zodpovědnost

Hlavním účelem manželství je (dle zákona č. 94/1963 Sb., o rodině) založení rodiny a řádná výchova dětí. Zákon o rodině definuje podmínky pro vznik platného manželství, hovoří o neexistenci a neplatnosti manželství, upravuje vztahy mezi manželi, pojednává o zániku manželství (v současné době stále aktuálnější rozvodová tematika). Ve výše uvedeném zákoně jsou upraveny vztahy mezi rodiči a dětmi, je definována rodičovská zodpovědnost, pojednává o možných výchovných opatřeních, o určování otcovství, o osvojení, poručenství a opatrovnictví. Mimo jiné se věnuje vzájemné vyživovací povinnosti – mezi rodiči a dětmi, mezi ostatními příbuznými, mezi manželi atd.³⁷

Zákon o rodině (v části druhé, hlavě první, §31) definuje rodičovskou zodpovědnost jako souhrn práv a povinností při péči o nezletilé dítě, při zastupování nezletilého dítěte a při správě jeho jmění. Rodičovská zodpovědnost náleží oběma rodičům. Při výkonu práv a povinností vyplývajících z rodičovské zodpovědnosti jsou rodiče povinni důsledně chránit zájmy dítěte, řídit jeho jednání, dohlížet na něj s ohledem na jeho věk a rozumovou vyspělost. Rozhodující úloha ve výchově je připisována rodičům, avšak na výchově se podílí i manžel, který není rodičem dítěte, pokud žijí ve společné domácnosti. Rodiče musí využívat takových výchovných prostředků, aby nebyla dotčena důstojnost dítěte, ohroženo jeho zdraví či vývoj. Rodiče mají dle dikce tohoto zákona být příkladem svým dětem a to svým osobním životem i chováním. Stejně tak jako výše uvedené mezinárodní dokumenty přiznává zákon o rodině dítěti právo na informace a svobodné vyjadřování se ke všem rozhodnutím, které se ho týkají, a to s ohledem na jeho věk a vyspělost. Povinnosti jsou nejen na straně rodičů. Děti jsou povinny své rodiče ctít a respektovat, podle svých schopností jim pomáhat, a pokud má dítě vlastní příjem tak je povinno přispívat na úhradu společných potřeb rodiny. Rodiče mají právo dítě zastupovat při právních úkonech, ke kterým dítě není právně způsobilé, s výjimkou právních úkonů, kde by mohlo dojít ke střetu zájmu mezi rodiči a dítětem, anebo ke střetu zájmů dětí těchto rodičů. V těchto případech je dítěti soudem ustanoven opatrovník, nejčastěji jím je orgán sociálně-právní ochrany dětí. Dítěti je poskytována ochrana i v případech určení jména a příjmení, při určení či popření otcovství, při správě jeho jmění apod.³⁸

³⁷ Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, část první až čtvrtá, §1 - 109.

³⁸ Tamtéž, část druhá, hlava první, §31.

3.3 Důležité osobní překážky v práci

Zákoník práce (ve své osmé části, hlavě první) hovoří o překážkách v práci na straně zaměstnance. Díl první tohoto zákona pojednává o důležitých osobních překážkách jako je mateřská a rodičovská dovolená, ošetřování dítěte. Zaměstnavatel je povinen z těchto důvodů nepřítomnost zaměstnance omluvit.³⁹ Zaměstnanec má v těchto případech mimo jiné právo čerpat příslušné dávky ze systému sociálního zabezpečení.

Mateřská dovolená

Mateřská dovolená trvající v délce 28 týdnů (při porodu dvou a více dětí současně 37 týdnů) náleží zaměstnankyni v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Zpravidla se na mateřskou dovolenou nastupuje 6 týdnů před plánovaným termínem porodu, nejdříve však 8 týdnů před tímto termínem. Doba mateřské dovolené nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí nikdy skončit dříve než 6 týdnů po porodu. Zaměstnankyni, jejíž pracovní poměr trvá, náleží po dobu mateřské dovolené pracovní volno bez náhrady mzdy. Z nemocenských dávek má právo žádat o peněžitou pomoc v mateřství, více viz čtvrtá kapitola.⁴⁰

Rodičovská dovolená

Rodičovskou dovolenou mohou na základě žádosti čerpat jak zaměstnankyně, tak i zaměstnanec k prohloubení péče o dítě, ne však déle než dítě dosáhne čtyř let věku. Pro dobu čerpání rodičovské dovolené je možné v souladu s platnou právní úpravou požádat o rodičovský příspěvek. Více viz následující kapitola – dávky státní sociální podpory.⁴¹

Ošetřování dítěte mladšího deseti let

Nárok na dávku plynoucí z nemocenského pojištění - tzv. ošetřovné má zaměstnaný rodič, který má v péči dítě mladší 10 let, a toto dítě onemocní nebo se mu stane úraz, ale i v případech uzavření zařízení které dítě navštěvuje, nebo z důvodu nemoci osoby, která o dítě jinak pečuje. Ošetřovné je poskytováno po dobu, po kterou nemůže z důvodu péče o dítě vykonávat svou práci, nejdéle však po dobu devíti

³⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, část osmá, hlava první, díl první, §191 - 199.

⁴⁰ Tamtéž.

⁴¹ Tamtéž.

kalendářních dnů. Zaměstnavateli je potřeba předat formuláře vystavené lékařem, kde je rozhodnuto o potřebě ošetřování. Více viz dávky nemocenského pojištění (Ošetřovné) v následující kapitole.

3.4 Dílčí závěr

V současné době dochází v oblasti sociálního zabezpečení ke značným škrtům a to zejména za účelem omezení vyplácení dávek nepotřebným a dosažení větší smysluplnosti daných sociálních dávek potřebným. Snahou je zabránit zneužívání dávek a šetřit tak státní výdaje. Možná v důsledku této snahy o větší zapojení jedinců do řešení jejich nepříznivé situace může být pohlíženo na systém sociálního zabezpečení v ČR jako na nedostačující, neposkytující jistou záchrannou sociální síť pro případ sociálních událostí.

Domnívám se, že pokud se člověk snaží hledat pomoc zejména sám u sebe, tak se lze na spoustu životních událostí předem připravit a vyhnout se nečekaným životním zvrátům. Existují však sociální události, na které se nelze předem připravit - v těchto případech by prvotní pomoc měl nabídnout státní systém sociálního zabezpečení a to zejména do doby, dokud člověk nenajde sám v sobě či ve svém okolí potřebnou pomoc. Systém sociálního zabezpečení nemůže být nikdy sám o sobě dostačující, i kdyby byla sociální politika sebevíc sociálně-demokratická.

4. FINANČNÍ PODPORA RODIN S DĚTMI

V této části práce jsou stručně nastíněny možnosti, jak se stát snaží finančně pomáhat rodinám s dětmi. Některé dávky či opatření jsou záměrně vypuštěny, neboť pro toto téma nejsou stěžejní. Tato kapitola má poskytnout základní přehled dávek či úlev, které mohou být pro rodiny s malými dětmi dosažitelné. Bližší informace viz zákon o nemocenském pojištění (187/2006 Sb.), zákon o státní sociální podpoře (117/1995 Sb.), zákon o hmotné nouzi (111/2006 Sb.) a zákon o životním a existenčním minimu (110/2006 Sb.).

4.1 Sociální zabezpečení rodin s dětmi

Sociální pojištění se skládá ze dvou pilířů – z nemocenského a důchodového pojištění. Prostřednictvím přispívání do těchto institutů se občan zabezpečuje pro případ budoucích nepříznivých životních situací, jako je nemoc, mateřství, stáří, invalidita, ztráta živitele, kdy je ohrožen či ztracen jeho příjem. Při těchto předvídatelných sociálních událostech má člověk nárok na dávky ze systému nemocenského či důchodového pojištění. Pro účely této práce postačí nastínit nemocenských dávek.⁴²

Z nemocenského pojištění zaměstnanců se vyplácí prostřednictvím okresní správy sociálního zabezpečení čtyři druhy dávek – a to nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství a ošetřovné. Výše těchto dávek je individuální, počítá se pomocí redukovaného denního vyměřovacího základu z předchozích příjmů v rozhodném období.⁴³

Nemocenská

Jedná se o dávku určenou zaměstnaným v pracovním poměru, kdy tito se dostanou do dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Po první tři dny pracovní neschopnosti nevzniká nemocnému nárok na žádné finanční plnění ani ze strany státu ani ze strany zaměstnavatele. Od čtvrtého do jednadvacátého kalendářního dne přísluší zaměstnanci náhrada mzdy za pracovní dny

⁴² <http://www.cssz.cz/> ze dne 12. 08. 2012

⁴³ <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/> ze dne 12. 08. 2012

od zaměstnavatele. Podpůrčí doba pro trvání nemocenské je nejdéle 380 dní. Česká správa sociálního zabezpečení vyplácí nemocenskou za kalendářní dny pracovní neschopnosti, a to ve výši 60% redukováného denního vyměřovacího základu.⁴⁴

Peněžité pomoc v mateřství

Peněžité pomoc v mateřství je určena především zaměstnaným ženám, které očekávají narození dítěte. Tato dávka se poskytuje po dobu mateřské dovolené – tedy 6 až 8 týdnů před plánovaným termínem porodu, v délce 28 týdnů (v případě vícečetného těhotenství po dobu 37 týdnů). Nově může o tuto dávku žádat od sedmého týdne po porodu dítěte i otec dítěte nebo manžel matky, pokud hodlá o dítě pečovat a s matkou se na tomto písemně dohodli. Výše peněžité pomoci v mateřství činí 70% redukováného denního vyměřovacího základu za den. Pokud nejsou splněny podmínky pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství, je možné ode dne narození dítěte si zažádat o rodičovský příspěvek – viz níže 4.3 Dávky státní sociální podpory.⁴⁵

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství

Je určen ženám, u nichž došlo v důsledku těhotenství či mateřství k nezaviněnému poklesu příjmů v souvislosti s nutným převedením na jinou práci z důvodu výkonu práce pro tyto osoby zakázané. Příspěvek se vyplácí za jednotlivé kalendářní dny, a to těhotným nejdéle do šestého týdne před plánovaným termínem porodu, z důvodu mateřství do konce devátého měsíce po porodu a u kojících žen po dobu kojení. Tento příspěvek doplňuje snížený příjem do výše původního příjmu.⁴⁶

Ošetřovné

Ošetřovné náleží zaměstnanci, který nemůže vykonávat svou práci z důvodu péče o nemocného člena domácnosti či z důvodu péče o dítě mladší 10-ti let v případech karantény, uzavření zařízení, které dítě navštěvuje či z důvodu onemocnění osoby, která o dítě jinak pečuje. Podpůrčí doba u ošetřovného činí nejvýše 9 kalendářních dní, u osamělého zaměstnance pečujícího o dítě mladší 16-ti let s povinnou školní docházkou je podpůrčí doba prodloužena na 16 dní. Oprávnění mají možnost

⁴⁴ <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/nemocenske.htm> ze dne 12. 08. 2012

⁴⁵ <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>
ze dne 12. 08. 2012

⁴⁶ <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi.htm> ze dne 12. 08. 2012

se po dobu ošetřování člena domácnosti jednou vystřídat. Výše ošetřovného činí 60% redukovaného denního vyměřovacího základu za každý kalendářní den.⁴⁷

Více viz zákon č. 187/2006, o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

4.2 Dávky státní sociální podpory

Systém dávek státní sociální podpory je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Na tyto dávky mají nárok rodiny, tedy dle díky tohoto zákona rodiče a nezaopatřené děti žijící ve společné domácnosti. Oprávněné osoby musí mít trvalý pobyt v České republice. U některých dávek státní sociální podpory jsou testovány rozhodné příjmy, nikoliv majetek rodiny. Základem pro stanovení nároku a výši některých dávek je životní minimum. Tyto dávky mají zohledňovat příjmovou i sociální situaci rodiny, z čehož vyplývá, čím více je nepříznivých sociálních událostí v rodině, tím více dávek a ve vyšší výši je rodině poskytováno. Dávky státní sociální podpory mohou být pobírány i současně.⁴⁸

Porodné

Porodné je jednorázová dávka státní sociální podpory ve výši 13.000 Kč, u vícero dětí 19.500 Kč, určená pro rodiny s příjmy v předchozím kalendářním čtvrtletí nižšími než je 2,4 násobek životního minima dané rodiny. Porodné je poskytováno ženě, která dítě porodila, na náklady spojené s narozením prvního dítěte, případně osobě, která převzala první dítě do své péče.⁴⁹

Přídavek na dítě

Přídavek na dítě - základní a dlouhodobá dávka poskytovaná rodinám s dětmi, která by měla pomoci s krytím nákladů na výchovu a výživu nezaopatřených dětí. Pro účely nároku na tuto dávku se posuzuje příjem rodiny za předchozí kalendářní rok, tento musí být nižší než 2,4 násobek životního minima rodiny. Nárok na tuto dávku má nezaopatřené dítě žijící v rodině s uznanými nízkými příjmy. Výše měsíčního přídavku

⁴⁷ <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/osetrovne.htm> ze dne 12. 08. 2012

⁴⁸ <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane> ze dne 12. 08. 2012

⁴⁹ <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp> ze dne 12. 08. 2012

na dítě je závislá na věku nezaopatřeného dítěte – do 6-ti let věku činí tento 500 Kč měsíčně, od 6-ti do 15-ti let věku 610 Kč a od 15-ti do 26-ti let věku dítěte 700 Kč.⁵⁰

Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je poskytován rodiči dítěte, který osobně celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině, tzn. je na rodičovské dovolené. Od 1. 1. 2012 je tento příspěvek poskytován až do vyčerpání celkové částky 220.000 Kč, nejdéle do 4 let věku nejmladšího dítěte v rodině. Výši rodičovského příspěvku si rodič může v mezích zákona sám zvolit a tuto částku jednou za 3 kalendářní měsíce měnit. V pevných měsíčních částkách (7.600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně ve výši 3.800 Kč do 4 let věku dítěte) je vyplácen rodičovský příspěvek v případě, že není možné žádnému z rodičů stanovit potřebný vyměřovací základ (tzn. nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství). Právní úprava rodičovského příspěvku v případě péče o dlouhodobě zdravotně postižené dítě je odlišná, více viz zákon č. 117/1995 Sb., o dávkách státní sociální podpory a také zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách - příspěvek na péči.⁵¹

4.3 Pomoc v hmotné nouzi

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi poskytuje pomoc rodinám s prokazatelně nedostatečnými příjmy, kdy jejich celkové sociální a majetkové poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb jejich členů a z objektivních důvodů nemůže být tento příjem zvýšen jiným způsobem. Tento zákon hojně pracuje s pojmy životní a existenční minimum, kdy tyto jsou upraveny zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů. Životní minimum je ve výše zmiňovaném zákoně definováno jako společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Existenční minimum je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Ani jedno minimum nezahrnuje nezbytné náklady na bydlení, toto je upravováno zvláštními právními předpisy – systém státní sociální podpory nabízí

⁵⁰ <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp> ze dne 12. 08. 2012.

⁵¹ <http://www.mpsv.cz/cs/2#d> ze dne 12. 08. 2012

možnost příspěvku na bydlení a dle systému pomoci v hmotné nouzi je tento příspěvek možné doplnit ještě doplatkem na bydlení.⁵²

Mimo výše uvedené dávky existují například daňové úlevy pro rodiny s dětmi. Daňová opatření poskytují rodinám nepřímou finanční podporu. Jedná se o daňové zvýhodnění na vyživované dítě ve společné domácnosti a o odpočet na manžela/manželku ve společné domácnosti s příjmy nižšími než 68.000 Kč za kalendářní rok. Více viz www.mfcr.cz.⁵³

4.4 Dílčí závěr

Přes veškeré snahy státu se domnívám, že je zabezpečení rodiny především její interní záležitostí, či možná dokonce i povinností. Stát a jeho sociální politika nabízí dle mého názoru pouze doplňující pomoc, a to zejména v situacích, kdy si rodina není schopna vystačit svépomocí. I přesto se některé rodiny upínají na pomoc státu a nesnaží se hledat řešení samy u sebe. Systém sociální pomoci v ČR je založen na principu sociální solidarity a spravedlnosti, přesto by měl být vždy prvořadý princip vlastní odpovědnosti. Toto je mnohdy opomíjeno. Jsem přesvědčená o tom, že by mělo být společenskou snahou usilovat o poskytnutí co nejpříznivějších podmínek pro rodiny s dětmi, aby tím byla posílena jejich samostatnost a nezávislost. Myslím si, že když bude rodinám poskytnuto dostatečné zázemí, a to zejména nabídkou různých služeb usnadňujících propojení jejich rodičovských a pracovních rolí, budou lépe schopny zajistit uspokojování svých potřeb bez nutnosti státní sociální pomoci.

⁵² http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/zivotni_min ze dne 12. 08. 2012

⁵³ <http://www.mpsv.cz/> ze dne 12. 08. 2012

5. RODIČOVSTVÍ VERSUS PRÁVO NA PRÁCI

Pátá kapitola poskytuje informace o snahách státu v rámci podpory rodin s dětmi tak, jak je prezentuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Cílem je monitoring dosavadních aktivit v ČR.

5.1 Národní zpráva o rodině

„Národní zpráva o rodině“ z roku 2004 poskytuje analýzu legislativního a institucionálního zajištění podpory rodin v ČR. Věnuje se také sociodemografické analýze života rodin u nás. Tato nebyla zpracovávána v novějších verzích. Navázal na ni „Akční plán na podporu rodin s dětmi“, připravovaný v letech 2006 - 2009. Usnesením vlády ze dne 19. 11. 2008 č. 1451 o „Souboru prorodinných opatření – Prorodinném balíčku“ byla schválena nově koncipovaná Národní koncepce podpory rodin s dětmi.⁵⁴

5.2 Národní koncepce rodinné politiky v České republice

Cílem rodinné politiky dle „Národní koncepce rodinné politiky“ z roku 2005 je: *„Vytvořit všestranně příznivější společenské klima a podmínky pro rodinu, umožňující lidem realizovat vlastní životní strategie v naplňování partnerských a rodičovských plánů. Respektovat přitom diferencované zájmy a potřeby různých rodinných typů a členů rodin.“*⁵⁵.

Z e-mailové korespondence ze dne 7. 8. 2012 s Mgr. Jiřinou Pipkovou z Ministerstva práce a sociálních věcí, odboru rodiny a práv dětí vyplynulo: *„V současné době jsou opatření v oblasti rodinné politiky vytvářena na základě Programového prohlášení vlády, v němž se mimo jiné vláda zavázala vytvořit podmínky k dalšímu rozvoji rodinné politiky a péče o děti s cílem zvýšit společenskou prestiž rodiny a posílit zapojení obou rodičů do péče o děti. Rovněž se vláda zavázala podpořit rozvoj firemních školek, alternativních předškolních zařízení a rodinných center,*

⁵⁴ http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf ze dne 12. 08. 2012

⁵⁵ http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf; s. 9 ze dne 12. 08. 2012

*ale i institut sousedského hlídání a vytvářet tak podmínky pro rychlejší návrat pečujících rodičů k výdělečné činnosti.*⁵⁶

5.3 Aktivity zaměřené na podporu rodiny

Rodinám či jejím jednotlivým členům nacházejících se v nepříznivé sociální situaci jsou za účelem prevence sociálního vyloučení poskytovány sociální služby – sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence. Na podporu fungující rodiny jsou preventivní a podpůrné služby, kdy jejich účelem je usnadňovat a posilovat partnerské a manželské soužití a rodičovství, podporovat rodiny v péči o děti a při harmonizaci práce a rodiny.⁵⁷

Mezi komerční služby na podporu fungující rodiny patří např. hlídání dětí nerodičovskou osobou dle zákona o živnostenském podnikání, pomoc s vedením domácnosti, volnočasové a vzdělávací aktivity pro děti. Nekomerčně poskytované služby rodinám zahrnují zejména mateřská centra, centra pro rodinu, družiny, přednáškovou činnost a poradenství v oblasti slučitelnosti profesních a rodinných rolí, kurzy apod. Spadají sem též činnosti poskytované v rámci sociálně-právní ochrany dětí – preventivní a poradenská činnost, práce s dětmi vyžadující zvýšenou pozornost v rámci sociálně-právní ochrany dětí atd. Nezanedbatelnou roli mají i služby péče pro děti do tří let věku, pro děti předškolního věku a mladšího školního věku. Tyto služby mohou při dobré dostupnosti velmi významným způsobem přispět k lepší slučitelnosti pracovních a rodinných povinností.⁵⁸

5.4 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je strukturálním fondem Evropské unie (EU). Jedná se o prvořadý finanční nástroj pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti - podporuje rozvojové projekty zaměstnanosti a lidských zdrojů. Prostřednictvím ESF se realizují cíle hospodářské politiky a sociální soudružnosti. Řídícími orgány v ČR jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), Ministerstvo školství, mládeže

⁵⁶ Mgr. Jiřina Pipková, Ministerstvo práce a sociálních věcí

⁵⁷ http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf ze dne 12. 08. 2012

⁵⁸ Tamtéž.

a tělovýchovy (MŠMT) a Magistrát hlavního města Prahy, ve spolupráci s dalšími partnery.⁵⁹

Posláním ESF je rozvoj zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob, podpora rovných příležitostí, rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Cílem je pomoci nezaměstnaným a znevýhodněným lidem při vstupu na trh práce - zajištění rovných příležitostí pro všechny při vstupu na trh práce, snaha o sociální začleňování sociálně znevýhodněných osob; mimo to se věnuje podpoře celoživotního vzdělávání, rozvoji kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání; podporuje mobilitu pracovních sil v rámci EU, usiluje o lepší účast žen na trhu práce; bojuje se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.⁶⁰

Mezi základní programy ESF v programovém období 2007 - 2013 v ČR jsou: operační program Lidské zdroje a zaměstnanost zajišťovaný MPSV, operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost pod záštitou MŠMT a operační program Praha – Adaptabilita řízený Magistrátem hlavního města Prahy.⁶¹

ESF podporuje projekty neinvestičního charakteru – např. rekvalifikace, speciální programy pro znevýhodněné, inovativní vzdělávací programy pro zaměstnance, podpora začínajících osob samostatně výdělečně činných, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, zlepšování podmínek pro využívání informačních a komunikačních technologií pro žáky i učitele a odborné stáže.⁶²

V ČR bylo realizováno již několik projektů s cílem podporovat zejména právo na zaměstnání u osob vracejících se na pracovní trh po mateřské či rodičovské dovolené. I přesto se domnívám, že je v této oblasti ještě dostatek prostoru pro nové možnosti usnadňující propojení pracovních a rodinných rolí. Zejména informovanost rodičů malých dětí o jejich právech, možnostech či nárocích je dle mého názoru podceňována.

⁵⁹ <http://www.esfcr.cz/> ze dne 12. 08. 2012

⁶⁰ Tamtéž.

⁶¹ Tamtéž.

⁶² Tamtéž.

5.5 Dílčí závěr

Snahou každé vyspělé země by mělo být, dle mého názoru, umožnit rodičům slučitelnost jejich rodičovské a profesní role, aby na žádnou z nich nemuseli rezignovat. Nutné je jednak sladit zájmy rodičů a dětí, ale nezbytná jsou i opatření pracovněprávní povahy, dostupné služby péče o děti a je zapotřebí věnovat více pozornosti problematice rodin ve společenské diskuzi. Domnívám se, že i přes veškeré snahy je státem zaručovaná sociální spravedlnost vůči rodinám s dětmi neuspokojivá. Rezervy vidím jak v oblasti finanční, tak i nefinanční podpory rodin s dětmi. Nejpalčivějším bodem je podle mého názoru nedostatečná dostupnost služeb pro rodiny s malými dětmi.

6. EMPIRICKÁ ČÁST

Tato kapitola pojednává o provedeném kvalifikovaném výzkumu, nastiňuje provedení výzkumu a především poskytuje data získaná dotazníkovým šetřením. Tyto údaje budou vztahovány k sociální pedagogice a snahou bude nastínit možná řešení.

6.1 Popis prostředí

Město Hustopeče, kde byl za účelem vypracování této bakalářské práce prováděn výzkum, se nachází na Jižní Moravě, na spojnici mezi Brnem a Břeclaví, zároveň i kousek od Vídně a Bratislavy. Hustopeče patří mezi obce s rozšířenou působností, mají necelých 6.000 obyvatel. Jsou spjaty zejména s vinařstvím, osobou T. G. Masaryka a lze říci, že jsou i významnou průmyslovou oblastí. Ve městě se nachází mimo jiné dvě mateřské školy, dvě základní školy, základní škola speciální, gymnázium, střední odborné učiliště, centrum volného času, centrum celoživotního vzdělávání, mateřské centrum, sportovní zařízení města Hustopeče, městská nemocnice a nově byla otevřena pohádková kavárna pro rodiny s dětmi.⁶³

Rozhodla jsem se provést kvalifikovaný výzkum, který jsem v rámci odborné studijní stáže realizovala v Mateřské škole Pastelka v Hustopečích. Paní ředitelka, zaměstnanci školy i většina oslovených rodičů mi byli velmi nápomocní. Zřizovatelem MŠ Pastelka je město Hustopeče. Jedná se o mateřskou školu s plně obsazenou kapacitou 112 dětí rozdělených do čtyř tříd, provoz je zabezpečován šestnácti zaměstnanci. V současné době je ve školce integrováno jedno dítě s postižením, kvůli němuž se stal součástí personálu i asistent pedagoga. Mateřská škola nabízí prostorné třídy, krásnou zahradu, moderní hračky, při výuce hrou využívá moderní technologie jako je např. interaktivní tabule. Samozřejmostí je odborný a přesto přátelský přístup. Mateřská škola úzce spolupracuje mimo jiné s pedagogicko-psychologickou poradnou, zapojuje se do nejrůznějších projektů a vyzývá ke spolupráci i rodiče.

⁶³ <http://www.hustopece-city.cz> ze dne 09. 09. 2012

6.2 Výzkumný soubor, výzkumný cíl, stanovení hypotéz

Jako respondenty jsem si po pečlivém uvážení zvolila rodiče dětí MŠ Pastelka, čímž bylo ošetřeno to, že je v dané rodině alespoň jedno dítě předškolního věku. Provedla jsem náhodný výběr respondentů, kdy jsem oslovila 60 rodičů a požádala je o vyplnění dotazníku. Vyplněných dotazníků se mi vrátilo pouze 41.

Cílem této bakalářské práce je, jak již bylo v úvodu řečeno, zmapovat situaci na vybraném výzkumném vzorku populace (rodiče dětí MŠ Pastelka v Hustopečích), kde cílem bude odhalit možná úskalí propojení pracovních a rodičovských rolí a pokusit se navrhnout alespoň nějaké možné řešení pro usnadnění realizace těchto dvou základních lidských práv.

Pro lepší dosažení cíle jsem si položila tři výzkumné otázky:

- Přetrvává v naší současné společnosti převážně klasická dělba rolí v rodině?
- Má rodičovství skutečně negativní vliv na pracovní výkonnost?
- Poskytuje česká legislativa dostatečnou záruku dodržování lidských práv spjatých s rodičovstvím a pracovním právem?

V závěru práce se pokusím potvrdit či vyvrátit dvě hypotézy, které jsem si stanovila pro efektivnější výsledek této práce:

H₁: Rodiče malých dětí se velmi často potýkají s problematikou skloubení pracovních a rodičovských povinností.

H₂: Při realizaci práva na práci jsou matky malých dětí mnohem více diskriminovány než otcové malých dětí.

6.3 Analýza dat získaných dotazníkovým šetřením

Pomocí dotazníku s 26 otázkami byl proveden kvantitativní výzkum, jehož účelem je verifikace či falzifikace stanovených hypotéz a návrh řešení na zlepšení současné situace. Z dotazníkového šetření se z 60 dotazníků vrátilo 41 vyplněných – tato data předkládám zpracována číselně i graficky. Dotazník v podobě prezentované respondentům je součástí příloh na konci této práce.

Otázka č. 1:

Z dotazníkového šetření, co se pohlaví respondentů týče, bylo zjištěno, že odpověděli 3 muži a 38 žen.

Tabulka k otázce č. 1: pohlaví		
a)	muž	3
b)	žena	38

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 1:



Zdroj: vlastní výzkum

Z výše uvedeného lze usuzovat, že se do činností týkajících se mateřské školy a aktivit s tím spojených zapojují především ženy-matky. Toto vyplynulo i z odborné praxe, kde byla zřejmá větší spolupráce matek než otců. Dle sdělení ředitelky školy však zájem otců a jejich zapojování se do školních aktivit pozvolna stoupá, přesto matky stále významně převažují.

Otázka č. 2:

Průměrný věk respondentů je 32 let. Nejmladší respondent uvedl, že je mu 20 let, nejstarší 40 let. Modus věku respondentů je 36let.

Ze zjištěných údajů vyplývá, že se rodičovství odkládá do vyššího věku, i z dat Českého statistického úřadu je možné vypočítat, že v posledních letech ubývá rodičů, kteří zakládají rodiny brzy po dosažení zletilosti. Domnívám se, že je za tím nejspíše snaha dosáhnout určitého vzdělání, zajistit si určité profesní postavení a připravit se na zabezpečování potřeb rodiny.

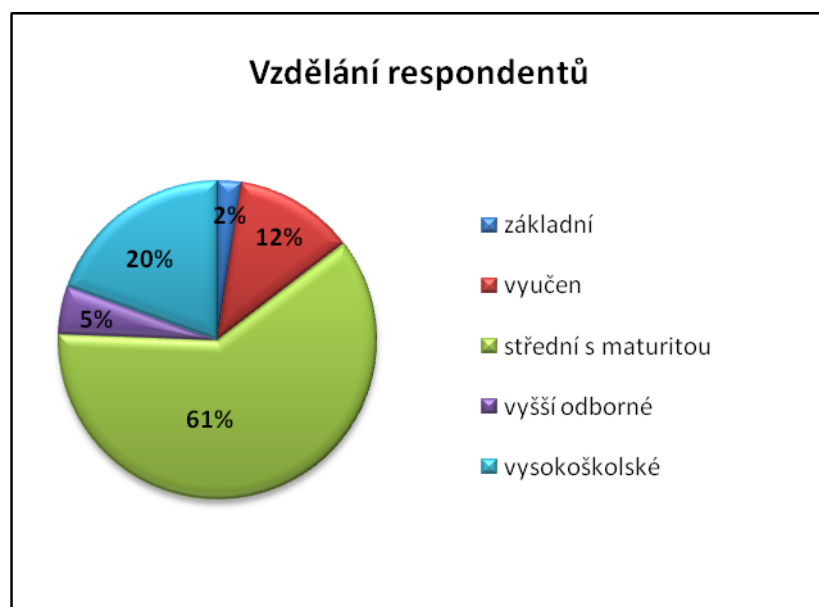
Otázka č. 3:

Co se vzdělanostní struktury respondentů týče, ta je následující:

Tabulka k otázce č. 3: vzdělání		
a)	bez vzdělání	0
b)	základní škola	1
c)	vyučen (výuční list)	5
d)	střední škola s maturitou	25
e)	vyšší odborná škola	2
f)	vysoká škola	8
g)	jiné	0

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k tabulce č. 3:



Zdroj: vlastní výzkum

Ze zjištěných údajů vyplývá, že u respondentů výrazně převládá středoškolské vzdělání s maturitou, za ním následuje vysokoškolské. Domnívám se, že vzdělanost

populace stoupá, neboť lidé si stále více uvědomují důležitost vzdělávání, někdy i jeho nezbytnost pro získání či udržení si pracovního místa, ale i pro svůj společenský status.

Otázka č. 4:

Tato otázka zkoumala, zda se v rodině nachází dítě/děti a v jakém věku. Tyto data byla sledována mimo jiné i z hlediska sourozeneckých konstelací.

Tabulka k otázce č. 4: děti		
a)	ano	41
b)	ne	0

Zdroj: vlastní výzkum

Průměrný počet dětí připadající na jednu rodinu respondentů je 2,13 (určeno aritmetickým průměrem získaných dat). Nejčastější věkový rozdíl mezi sourozenci je tříletý (modus = 3). Výjimkou nejsou sourozenci s věkovým rozdílem i 13 nebo 14 let nebo naopak s ročním odstupem. Touto otázkou bylo zkontrolováno, že se v rodině vyskytuje alespoň jedno dítě v předškolním věku.

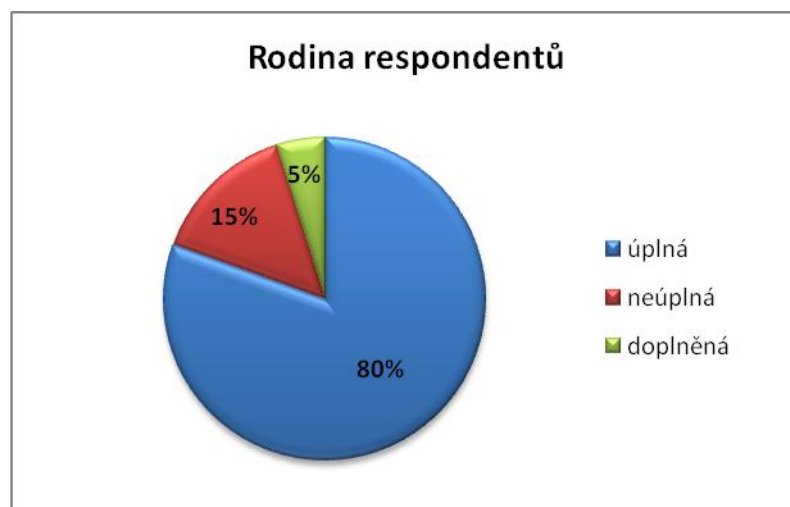
Otázka č. 5:

Respondenti byli dotazováni na složení jejich současné rodiny, zda se jedná o rodinu úplnou, kde figurují oba rodiče a děti, nebo zda jsou neúplná rodina, kdy jeden z rodičů v každodenním životě chybí, anebo jestli je jejich rodina doplněná novým členem - partnerem.

Tabulka k otázce č. 5: současná rodina		
a)	úplná	33
b)	neúplná	6
c)	doplněná	2

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 5:



Zdroj: vlastní výzkum

Většina respondentů uvedla, že jsou z úplných rodin. Neúplné rodiny převyšují doplněné rodiny o 10%. Mám za to, že v úplných rodinách je snazší než v neúplných rodinách zajistit péči o děti a domácnost, a toto skloubit s profesními povinnostmi. Ale i přesto, zda jsou rodiny úplné, neúplné či doplněné, jsou všechny rodiny s dětmi převážně závislé i na pomoci zvenčí – ať už se jedná o příbuzné, známé či tzv. paní na hlídání nebo o institucionální pomoc. Viz otázky níže.

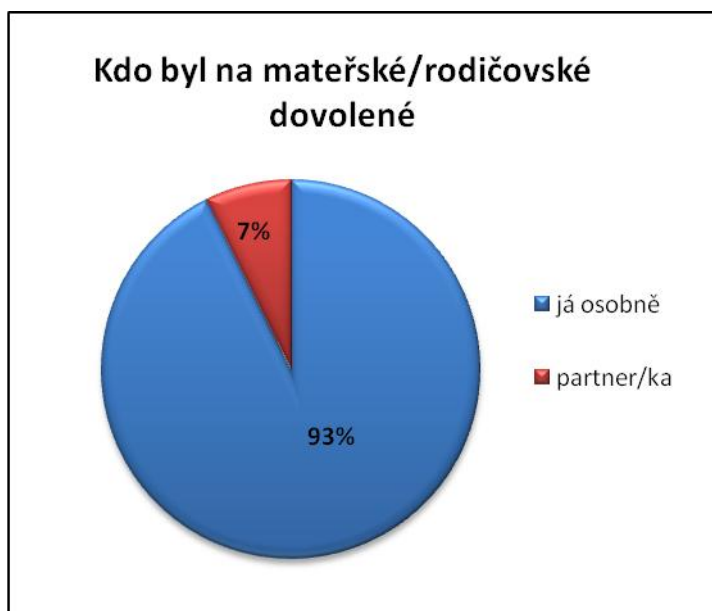
Otázka č. 6:

Šestá otázka zjišťovala, který z rodičů byl na mateřské/rodičovské dovolené.

Tabulka k otázce č. 6: osoba na MD/RD		
a)	já osobně	38
b)	partner/ka	3
c)	jiné	0

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 6:



Zdroj: vlastní výzkum

Z dotazníků jednoznačně vyplynulo, že touto osobou byla žena. Všichni tři muži označili svou partnerku/manželku, ženy označily sebe jako pečující osobu.

Otázka č. 7:

Sedmá otázka směřovala k respondentům, co byli na mateřské či rodičovské dovolené, k jejich pracovnímu uplatnění před a po této dovolené.

Na tuto otázku odpovídaly pouze ženy, neboť žádný z dotazovaných mužů se na celodenní péči o dítě nepodílel. Ženy jako svou profesi nejčastěji uváděly administrativní oblast, účetnictví, školství, hotelnictví a pozici dělnice.

Tabulka k otázce č. 7: kariérní změna		
a)	změna k lepšímu	7
b)	změna k horšímu	8
c)	beze změny	21
	bez odpovědi	5

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 7:



Zdroj: vlastní výzkum

U více než 50% respondentů nedošlo v důsledku přerušování kariéry z důvodu péče o dítě k jejímu narušení, neboť se vrátili na své původní pracoviště a rodičovskou dovolenou nevnímali ani jako kladný ani záporný jev v jejich profesní dráze.

U některých respondentů nastalo po rodičovské dovolené dokonce profesní zlepšení. Zejména ty matky, které se během své rodičovské dovolené dále vzdělávaly, navštěvovaly různé kurzy a snažily se o svůj profesní růst, uváděly, že po návratu z rodičovské dovolené získaly lepší zaměstnání a došlo u nich k pozitivní kariéře změně. Tři ženy uvedly, že došlo ke zlepšení z důvodu vyššího platu. Několik respondentek se začalo po rodičovské dovolené věnovat podnikání - to že se staly osobami samostatně výdělečně činnými, považují za změnu k lepšímu, neboť si své pracovní povinnosti mohou naplánovat dle potřeb rodiny.

U části respondentů nastala dle jejich názoru změna k horšímu – přijali hůře placené zaměstnání, nastoupili na podřadnou pozici kvůli lepší pracovní době, nepodařilo se jim najít vhodnější zaměstnání nebo dokonce zůstali bez zaměstnání. Jedna respondentka uvedla, že byla před mateřskou dovolenou studentkou, nyní po rodičovské dovolené je nezaměstnaná, což považuje za změnu k horšímu.

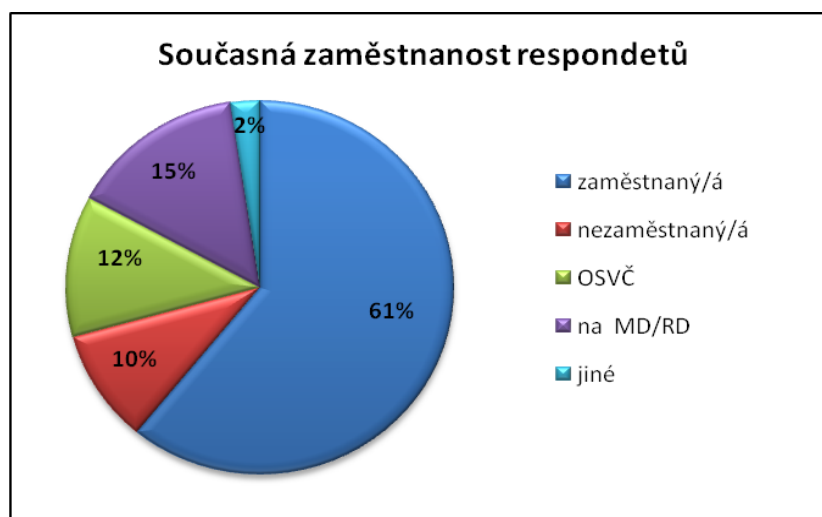
Otázka č. 8:

Dále byli respondenti dotazováni na svůj aktuální profesní stav.

Tabulka k otázce č. 8: zaměstnanost		
a)	zaměstnaný/á	25
b)	nezaměstnaný/á	4
c)	OSVČ	5
d)	na MD/RD	6
e)	jiné	1

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 8:



Zdroj: vlastní výzkum

Více než 60% respondentů je zaměstnaných, čtyři dotazovaní jsou nezaměstnaní, jeden respondent je ještě studentem (tvoří 2% dotazovaných, neboť uvedl, že jeho vztah k zaměstnanosti je jiný a tento ozřejmil) a 12 % osob je samostatně výdělečně činných. 15% dotazovaných osob je na mateřské či rodičovské dovolené s dalším dítětem. "

Otázka č. 9:

Co se pracovní doby respondentů týče, tato byla nejčastěji v době od 7:00 do 16:00 hodin. Nejkratší uvedená pracovní doba byla od 8:00 do 12:00, nejdelší od 6:00 do 18:00 hodin. Výjimkou nejsou ani práce ve směnném provozu (ranní

a odpolední směny) u dělníků, osob pracujících ve zdravotnictví a v dopravě. Dva respondenti na tuto otázku neodpověděli.

S ohledem na provozní dobu mateřské školy (6:15 – 16:15 hodin) z výše zjištěného vyplývá, že tato by měla být většinou vyhovující. Nevhodná může být zejména u osob, které mají pracoviště s delší pracovní dobou nebo mají zaměstnání více vzdálené od místa bydliště.

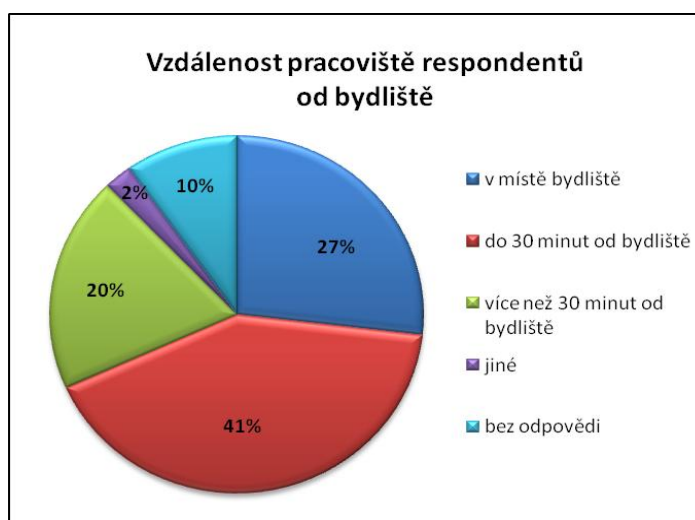
Otázka č. 10:

Respondenti byli dotazováni na vzdálenost místa bydliště od zaměstnání, neboť ta může velmi významně ovlivnit časovou náročnost zaměstnání.

Tabulka k otázce č. 10: dostupnost zaměstnání	
a) v místě bydliště	11
b) do 30 minut od bydliště	17
c) více než 30 minut od bydliště	8
d) jiné	1
bez odpovědi	4

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 10:



Zdroj: vlastní výzkum

Z provedeného šetření vyplynulo, že 68% respondentů má zaměstnání velmi dobře dostupné, s časovou náročností nejvýše 30 minut. Jeden respondent zakroužkoval

z možných odpovědí jiné a uvedl, že nemá stále pracoviště, pohybuje se po různých firmách v rámci Jihomoravského kraje. 8 ze 41 dotazovaných uvedlo, že jim cesta do zaměstnání zabere více než 30 minut. 10% dotazovaných tuto otázku nezodpovědělo.

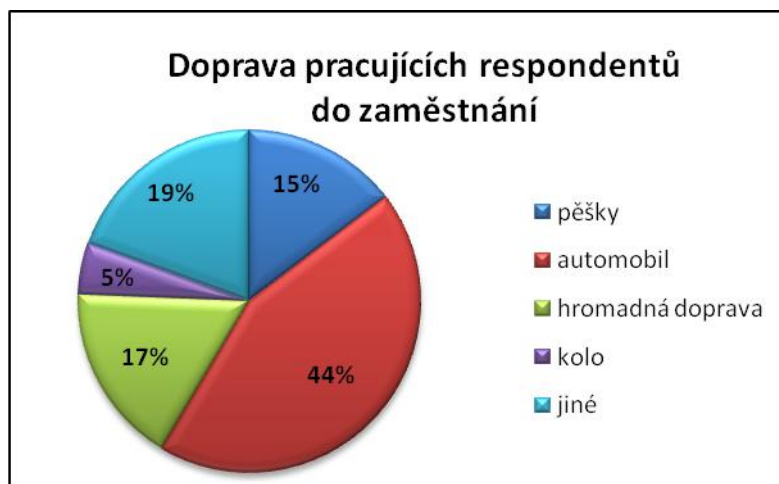
Otázka č. 11:

To, jakým způsobem se člověk dostává do svého zaměstnání a zpět může mít významný vliv jak z časového tak i z finančního hlediska.

Tabulka k otázce č. 11: doprava do zaměstnání		
a)	pěšky	6
b)	automobil	18
c)	hromadná doprava	7
d)	kolo	2
e)	jiné	8

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 11:



Zdroj: vlastní výzkum

I přesto, že 27% respondentů má zaměstnání v místě bydliště a 41% dostupné do 30 minut, tak se více než 40% pracujících respondentů dopravuje automobilem. Z dotazníkového šetření vyplynulo, že respondenti, co mají vzdálenější pracoviště, se dopravují výhradně prostředky hromadné dopravy. Jen necelá polovina osob, co mají

zaměstnání v místě bydliště, chodí do práce pěšky. Kolo využívá 5% respondentů, kupodivu jsou mezi nimi i osoby, které nemají zaměstnání v místě bydliště, ale v dosahu do 30 minut.

Otázka č. 12:

V důsledku mateřství/rodičovství došlo u respondentů k průměrnému přerušení profesní kariéry na 3 roky a 11 měsíců. Většinou se jednalo o dobu delší než 3 roky, s více než jedním dítětem. Přestávka v práci se pohybovala v délce od 1 roku do 8 let. Tři respondenti tuto otázku nezodpověděli (dva muži a jedna žena, která nikdy nepracovala).

Otázka č. 13:

100 % respondentů pravidelně využívá nabídku služeb usnadňujících péči o dítě.

Tabulka k otázce č. 13: návštěvnost zařízení		
a)	školka	35
b)	škola	17
c)	jiné	0
d)	nenavštěvuje	0

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 13:



Zdroj: vlastní výzkum

Děti respondentů pravidelně navštěvují mateřskou školu anebo školské zařízení, některé rodiny využívají oboje. Žádný z respondentů neoznačil, že jeho dítě pravidelně navštěvuje nějaké jiné zařízení nebo žádné zařízení.

Otázka č. 14:

Provozní doba zařízení, které navštěvují děti respondentů – Mateřská škola Pastelka je od 6:15 do 16:15 hodin. Sledována byla spokojenost respondentů s délkou otevírací doby tohoto zařízení.

Tabulka k otázce č. 14: provoz MŠ		
a)	vyhovuje	27
b)	nevyhovuje	13
	bez odpovědi	1

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 14:



Zdroj: vlastní výzkum

Provoz mateřské školy jako vyhovující označilo 66% respondentů, 32% respondentů se vyjádřilo, že jim toto nevyhovuje, neboť mají delší pracovní dobu nebo nemají dostatek financí na zaplacení výpomoci chůvy. Zbývá 2% respondentů na tuto otázku neodpověděla.

Z odpovědí mě zarazilo, že leč alespoň jedno dítě z rodiny navštěvuje MŠ Pastelka, tak nejméně 5 dotazovaných neznalo přesnou provozní dobu daného zařízení. Na otevírací době se shodli všichni respondenti, zavírací doba byla někdy určována mylně jako v 16:00 a někdy dokonce v 16:30 hodin.

S ohledem na narůstající nároky na zaměstnance jsem očekávala, že bude více respondentů nespokojených a bude požadovat delší otevírací dobu, nejméně do 17:30 hodin. Tento můj předpoklad se nenaplnil.

Otázka č. 15:

Názor respondentů na dostatek možností pro rodiny s dětmi nabízených státem je spíše negativní.

Tabulka k otázce č. 15: dostatečnost možností		
a)	ano	14
b)	ne	26
c)	nevím	1

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 15:



Zdroj: vlastní výzkum

Více než 60% respondentů považuje nabídku státních služeb usnadňujících propojení pracovních a rodinných záležitostí za nedostatečné, přes 30% respondentů má za to, že je nabídka státu dostatečná, a 2% neví.

Otázka č. 16:

Dle většinového názoru respondentů by k lepšímu sladění pracovních a rodičovských rolí pracujících rodičů malých dětí nejvíce pomohla možnost pružné pracovní doby či nabídka zaměstnavatele na zkrácený úvazek, ale i lepší finanční dostupnost nabídky služeb zajišťujících hlídání dětí. Vyskytly se také názory, že by pomohl pozitivní přístup zaměstnavatele, vyšší ošetřovné v případě nemoci dítěte, pomoc se správným rozvržením času. Jeden respondent by uvítal i centrum odborné pomoci pro rodiče s dětmi, kde by byly rodičům poskytovány konzultace ohledně výchovy a komunikace v rodině. Šest respondentů na tuto otázku neodpovědělo.

Otázka č. 17:

Při každodenním rodinném a pracovním životě by respondenti ocenili různou formu pomoci. V této otázce se příliš neshodovali, 11 respondentů tuto otázku vůbec nevyplnilo.

Objevili se požadavky na tzv. hlídací babičky, pomocníci do domácností, ale i umožnění pobytu dětí mladších tří let v mateřské škole, dostatečnou kapacitu volných míst v mateřské škole, na dostatek kroužků a dostupnost školní družiny, nebo dokonce nebyla pocíťována potřeba pomoci.

Očekávanou pomoc by měla poskytovat dle respondentů v první řadě rodina, následně by měl být zaměstnavatel vstřícný a schopný respektovat potřeby rodin s dětmi a až na posledním místě čekají respondenti pomoc od státu a jeho institucí.

Otázka č. 18:

Do péče o dítě je většinou dle respondentů zapojena celá rodina. Co se týče odvedení a vyzvednutí dítěte ze školky/školy, doprovodu na zájmovou činnost, ale i v mimořádných případech jako je nemoc dítěte, prázdniny nebo svátky, není možné, aby toto zvládala při svém zaměstnání jedna osoba. Podle odpovědí respondentů má prvořadou úlohu matka, spolu s ní se dle možností střídá otec, a k nim se v případě

potřeby přidávají babičky, starší sourozenci, kamarádky rodičů či paní na hlídání. Zajistit, aby vše fungovalo jak má, může být někdy velmi problematické.

Ze studijní praxe v mateřské škole vyplynulo, že se již několikrát stalo, že některé dítě bylo ve školce zapomenuto, neboť se rodina špatně domluvila a pro dítě nikdo nepřišel.

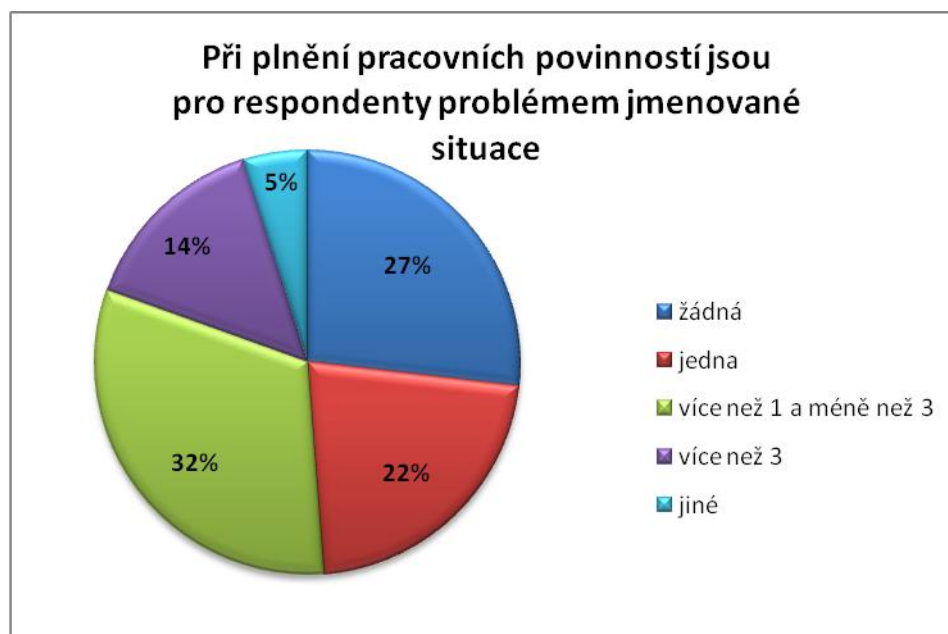
Otázka č. 19:

Respondenti byli dotazováni na problematičnost výše uvedených situací při jejich pracovním vytížení.

Tabulka k otázce č. 19: problematičnost při zaměstnání		
a)	žádná	11
b)	jedna	9
c)	dvě	13
d)	více než tři	6
e)	jiné	2

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 19:



Zdroj: vlastní výzkum

27% respondentů nemá problém se zavedením dětí do školského zařízení, s vyzvedáváním dětí, s doprovodem na kroužky, s nemocí dítěte či prázdninami. Jedna až tři situace související s péčí o dítě jsou problémem pro 54% respondentů. Více než tři situace vnímá jako problematické 14% respondentů. 5% respondentů zvolilo možnost jiné a doplnili, že pracují v rodinné firmě a tudíž se u nich nejedná o standardní zaměstnání a výše uvedené není tedy problémem. Tato otázka dokazuje, že péči o dítě nemůže zvládnout pouze jedna osoba – matka, avšak leckdy ani společná péče obou rodičů nemůže pokrýt všechny situace. Proto je nezbytné, aby se zapojili i ostatní členové rodiny, zejména je vítána pomoc prarodičů.

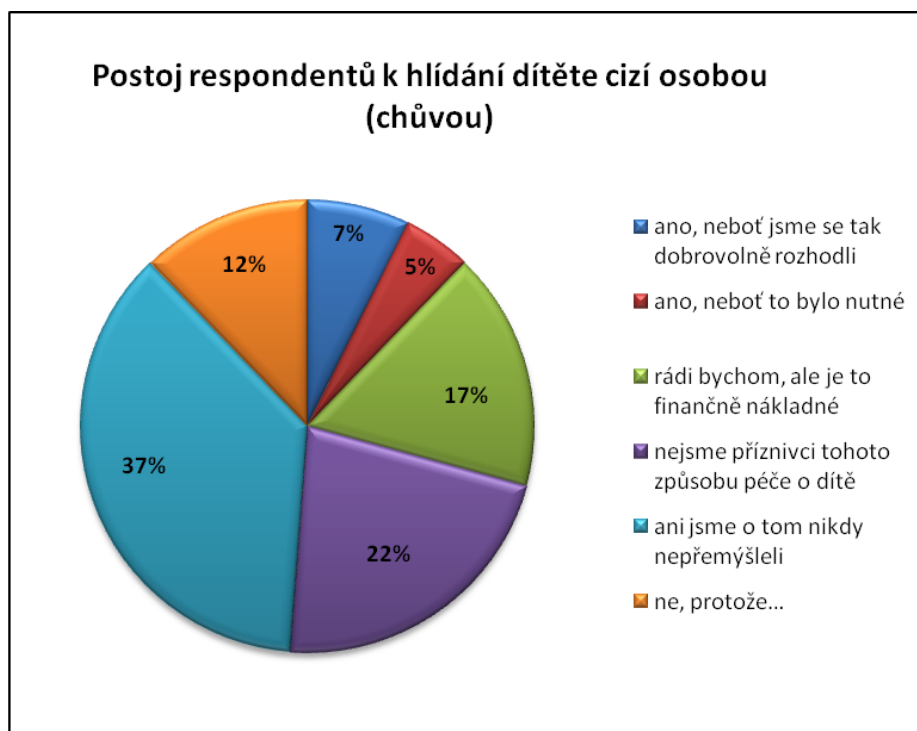
Otázka č. 20:

Na hlídání dítěte cizí osobou/chůvou/paní na hlídání se objevovaly velmi různorodé názory.

Tabulka k otázce č. 20: zkušenost s chůvou		
a)	ano, neboť jsme se tak dobrovolně rozhodli	3
b)	ano, neboť to bylo nutné	2
c)	ne, rádi bychom, ale je to finančně nákladné	7
d)	ne, nejsme příznivci tohoto způsobu péče o dítě	9
e)	ne, ani jsme o tom nikdy nepřemýšleli	15
f)	ne, protože...	5

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 20:



Zdroj: vlastní výzkum

Z výše uvedeného vyplývá, že poměrná část respondentů zřejmě nepovažuje hlídání dítěte za vhodné řešení usnadňující jejich profesní a rodinný život. Domnívám se, že za tím může být jednak nedůvěra vůči jiným osobám, střežení si svého soukromí a také stále ještě nerozšířenost tohoto trendu u běžné populace. Mám za to, že lidé se snaží najít pomoc ve své rodině či blízkém okolí, než se spoléhat na někoho cizího. Problémem, jak vyplynulo i z dotazníkového šetření, mohou být i finance nezbytné pro zaplacení této služby. Domnívám se, že je to nadstandardní způsob, který si málo která průměrná rodina může dovolit, proto se rodiny snaží různě kombinovat své možnosti a vypomáhat si sami bezplatně. To může dle mého názoru vést k přetíženosti rodiny i blízkých, neboť všichni musí být neustále ve stěhu a plně se zapojovat do každodenních povinností. Děti tráví většinu času v institucionálním zařízení, následně většinou poměrně dost času s prarodiči, a dosavadní výhradní výchovné působení rodičů se vytrácí, což není vždy pozitivní změna. Proto je nezbytné si řádným způsobem vybírat mateřskou školu i osoby pečující o dítě v době naší nepřítomnosti.

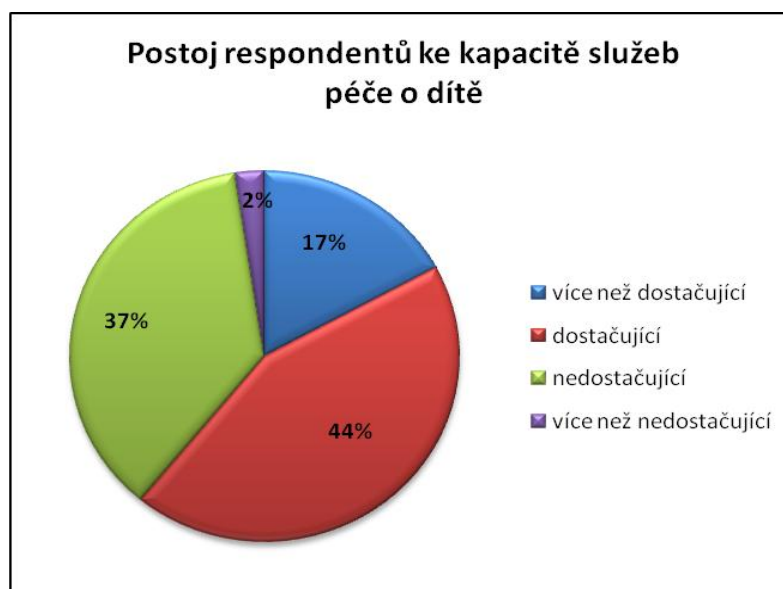
Otázka č. 21:

Na kapacitu služeb péče o dítě je většinou respondentů pohlíženo spíše pozitivně.

Tabulka k otázce č. 21: dostatečnost kapacity služeb		
a)	více než dostačující	7
b)	dostačující	18
c)	nedostačující	15
d)	více než nedostačující	1

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 21:



Zdroj: vlastní výzkum

Více než polovina respondentů vnímá kapacitu služeb jako dostačující či více než dostačující. 39% respondentů má za to, že jsou služby péče o dítě kapacitně nedostačující - to může být v Hustopečích způsobeno tím, že v předchozích letech došlo k velmi prudkému a zřejmě neočekávanému nárůstu počtu narozených dětí, pro něž se může nyní zdát, že kapacity zejména mateřských škol nestačí. Ze studijní praxe vyplynulo, že město Hustopeče nehodlá v nejbližších letech rozšiřovat mateřské školy ani žádné další služby pro děti, neboť dle matriky dochází ke snižování počtu narozených dětí v Hustopečích a tudíž by počet míst měl být brzy zcela dostačující.

Otázka č. 22:

Pohled respondentů na zaměstnavatele pokrýl celou škálu nabízených možností.

Tabulka k otázce č. 22: pohled na zaměstnavatele		
a)	autoritativní	4
b)	diskriminující	13
c)	empatičtí	4
d)	nechápací	14
e)	nevlídní	5
f)	nezajímaví	12
g)	odměření	8
h)	ohleduplní	8
i)	podporující	3
j)	přátelští	4
k)	spravedliví	1
l)	tolerantní	7
m)	zaujatí	6
	bez odpovědi	1

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 22:

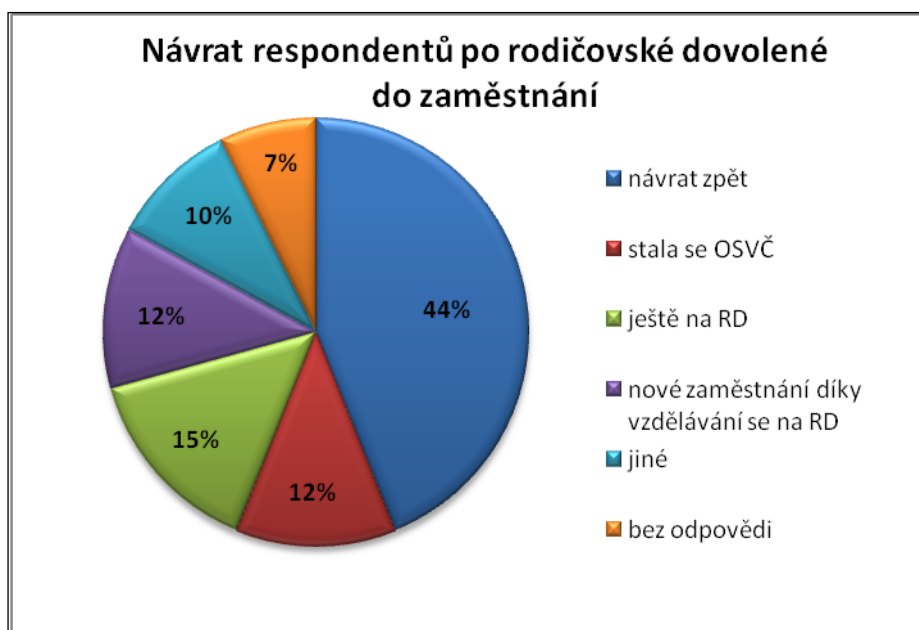


Zdroj: vlastní výzkum

Otázka č. 23:

Návrat do role zaměstnance popisovali respondenti různě.

Graf k otázce č. 23:



Zdroj: vlastní výzkum

Nejčastěji se ženy vracely po rodičovské dovolené zpět na své místo, které jim bylo po dobu péče o dítě zachováno. Několik respondentů uvedlo, že se během rodičovské dovolené dále vzdělávali, navštěvovali kurzy, v předstihu sháněli vhodné zaměstnání a připravovali se na nástup do něj. Možná právě proto byl pro ně nástup do pracovního procesu téměř bezproblémový. V několika případech se respondenti shodli na tom, že byl počátek velmi hektický a měli dojem, že je to na úkor dětí. Děti si musely zvykat na nové prostředí školky, nový režim a k tomu překonat absenci rodičů. Problém měli někteří respondenti zejména se vzájemným sladěním pracovních povinností rodičů, přičemž pociťovali časovou tíseň. Tři respondenti se z důvodu nedostatečné nabídky vhodných pracovních míst a především kvůli snadnějšímu zajištění potřeb rodiny stali osobami samostatně výdělečně činnými. Dva respondenti uvedli, že kvůli uvolněnému místu se rozhodli nastoupit do práce dříve než po skončení rodičovské dovolené, a proto po delší dobu bylo dítě hlídáno babičkou. Několik respondentů se vyjádřilo tak, že vyřešilo nesnadnou situaci na trhu práce nástupem

na rodičovskou dovolenou s dalším dítětem. Dva muži a jedna žena na tuto otázku neodpověděli.

Pomoc od státu neočekává žádný z respondentů, většinou se spoléhají sami na sebe, na svou rodinu a své blízké. Okruh nejbližších také vypomáhal s návratem do zaměstnání, ať pomocí při hledání nového místa, výpomocí při samotném nástupu nebo i vytvořením rodinné firmy.

Otázka č. 24:

Jako nejpálčivější problém vnímají respondenti nedostatečnou nabídku hlídání dětí do tří let věku, kdy pokud by se rodina rozhodla pro paní na hlídání, tak za tyto služby utratí většinu výdělku rodiny. Jako problém vidí také neustále se zvyšující požadavky zaměstnavatelů na časovou flexibilitu zaměstnanců, nepružnou pracovní dobu a téměř neexistenci pracovních míst na částečné úvazky. Někteří dotazovaní uvedli, že se několikrát setkali s nekorektním jednáním ze strany budoucího zaměstnavatele, vůči tomu jim pro další případy pomohlo další vzdělávání (kurzy a další studium), neboť tím byla posílena jejich profesní atraktivita. U rodin s malými dětmi jsou komplikací také nepředvídatelné situace, jako je nemoc dítěte, což není vždy ze strany zaměstnavatele akceptováno. Jeden respondent vnímá jako problém netoleranci zaměstnavatelů k rozvedeným matkám – samoživitelkám a jeden z respondentů je nespokojený s nepřiznáváním sociálních dávek některým potřebným rodinám. Někteří respondenti by uvítali více volného času, který by mohli trávit s dětmi, protože mimo zaměstnání jim i podstatnou část volna zabírá péče o domácnost. Je však nepravděpodobné, že by si rodiny pořídily paní na úklid či na jiné povinnosti spjaté s chodem domácnosti.

Zlepšit situaci by dle respondentů mohla lepší dostupnost hlídacích agentur, firemní školky, dětské koutky, více pracovních nabídek, možnost práce z domova a také nabídka pracovních míst na zkrácený úvazek. V mnoha rodinách chybí pomoc prarodičů, neboť většina prarodičů je stále ještě výdělečně činných, mají své pracovní povinnosti a tak na výpomoc mladé rodině chybí zejména dostatek času.

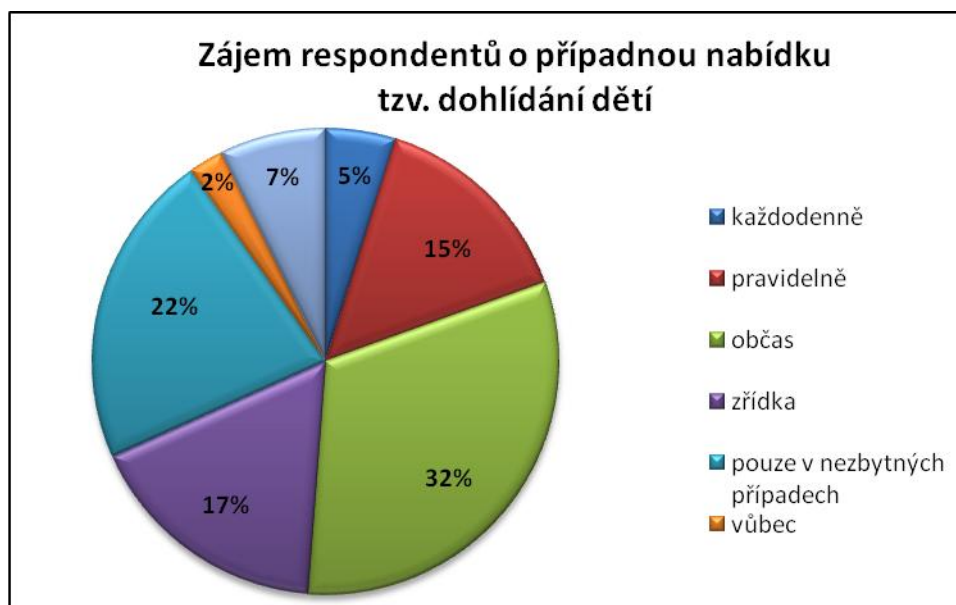
Otázka č. 25:

Nabídka hlídání dítěte v rámci zařízení se jeví pro většinu respondentů jako atraktivní. Vyjádřili se tak, že kdyby jim toto bylo nabídnuto, využívali by těchto služeb následovně.

Tabulka k otázce č. 25: hypotetické využívání nové služby		
a)	každodenně	2
b)	pravidelně	6
c)	občas	13
d)	zřídka	7
e)	pouze v nezbytných případech	9
f)	vůbec	1
	bez odpovědi	3

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 25:



Zdroj: vlastní výzkum

Žádný z respondentů se nevyjádřil tak, že by danou službu zcela odmítal. Zdá se, že by se daný způsob výpomoci pracujícím rodičům hodil. Většinově se respondenti shodli na tom, že by provozní doba zařízení měla být do 18:00 hodin. Pouze jednou

se vyskytl názor, že by tato doba měla být delší, a to do 21:00 hodin, což se mi u dětí předškolního věku zdá zcela nevhodné, zejména s ohledem na jejich potřeby a vhodný denní režim. V závěru empirické stati bude nastíněn návrh na realizaci této služby.

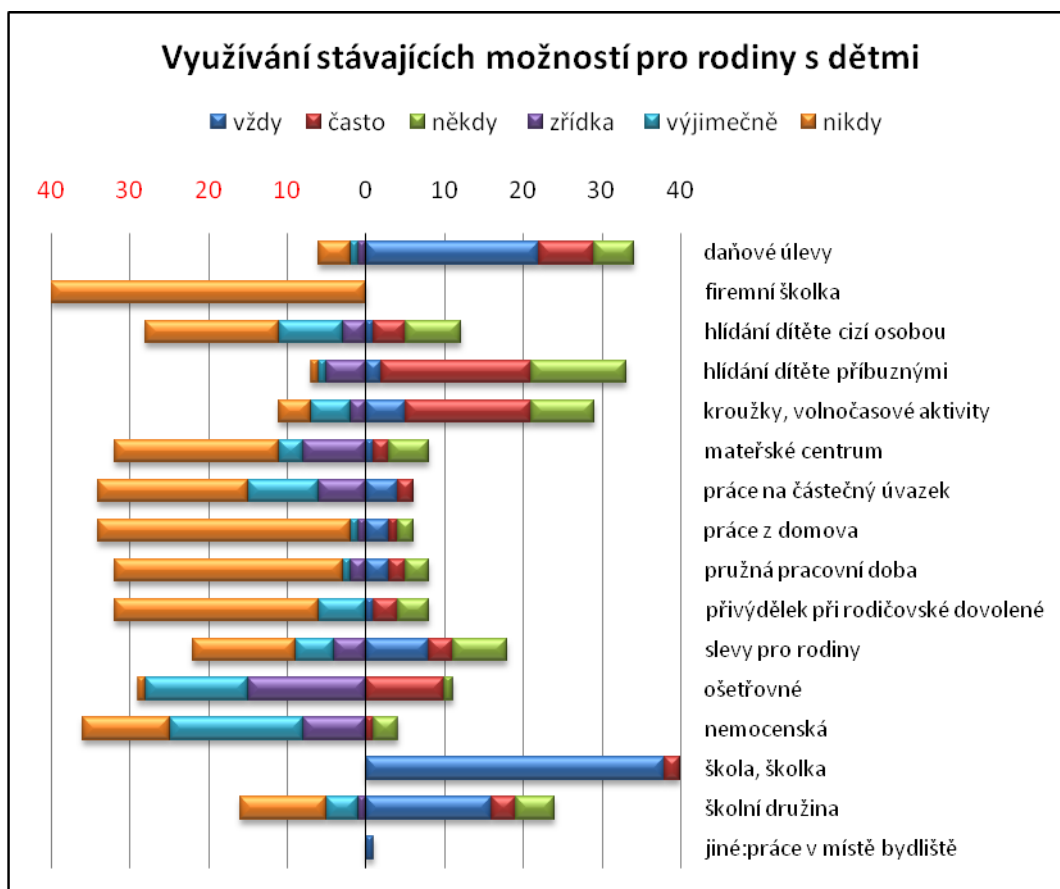
Otázka č. 26:

Respondentům bylo předestřeno několik možností z existující nabídky pro rodiny s dětmi, aby se vyjádřili, co a v jaké míře využívají.

Tabulka k otázce č. 26: využívání nabídky	vždy	často	někdy	zřídka	výjimečně	nikdy
daňové úlevy	22	7	5	1	1	4
firemní školka						40
hlídání dítěte cizí osobou	1	4	7	3	8	17
hlídání dítěte příbuznými	2	19	12	5	1	1
kroužky, volnočasové aktivity	5	16	8	2	5	4
mateřské centrum	1	2	5	8	3	21
práce na částečný úvazek	4	2		6	9	19
práce z domova	3	1	2	1	1	32
pružná pracovní doba	3	2	3	2	1	29
přivýdělek při rodičovské dovolené	1	3	4		6	26
slevy pro rodiny	8	3	7	4	5	13
ošetřovné		10	1	15	13	1
nemocenská		1	3	8	17	11
škola, školka	38	2				
školní družina	16	3	5	1	4	11
jiné: práce v místě bydliště	1					

Zdroj: vlastní výzkum

Graf k otázce č. 26:



Zdroj: vlastní výzkum

Ze získaných dat je možné usuzovat, že nabídka služeb je dostatečná, avšak lidé tyto služby nevyužívají.

Ze získaných dat vyplývá, že nejvíce využívaná je školka a škola, daňová zvýhodnění pro rodiny s dětmi, hlídání dětí příbuznými, volnočasové aktivity a školní družina. Naproti tomu firemní školku žádný z respondentů nevyužívá, neboť není k dispozici. Velmi málo dotazovaní využívají nemocenskou, práci z domova a zaměstnání na částečný úvazek.

Někteří respondenti uvedli, že z nevyužívaných služeb by měli zájem o existenci firemní školky, která by mohla fungovat i pro děti mladší tří let, respektovala by pracovní povinnosti zaměstnanců a byla by v blízkosti pracoviště. V reálné nabídce služeb postrádají více možností přivýdělku při rodičovské dovolené, možnost výkonu práce z domu, pružnou pracovní dobu a práci na zkrácený úvazek. Některí dotazovaní by měli rádi zaměstnání v místě bydliště. V jednom případě zůstala tato otázka bez odpovědi.

6.4 Empirická stat'

Pro účely vypracování této bakalářské práce byl v rámci studijní praxe proveden výzkum prostřednictvím kvantitativního dotazníku, který byl po předvýzkumu, rozdán šedesáti rodičům dětí z MŠ Pastelka v Hustopečích. Výběr respondentů byl náhodný. Vrátilo se 41 vyplněných dotazníků, což je méně, než jsem očekávala, avšak i tento počet poskytl potřebné údaje.

Zpočátku je třeba zdůraznit, že příčinou dosažení těchto výsledků výzkumu může být i to, že se jednalo o skupinu respondentů se společným zájmem – tím je zvolená MŠ. Může z toho vyplývat i to, že daní lidé mohou být názorově odlišní od rodičů z konkurenční MŠ. Jsem si vědoma toho, že výzkum prováděný ve větším městě či na vesnici by zajisté přinesl odlišné poznatky.

Převážná část respondentů byly ženy – matky. Tato převaha žen, dle mého názoru, kopíruje jejich dominanci v rodinných záležitostech. Zřejmě to i dokazuje klasickou dělbu rolí v rodině. Průměrný věk respondentů byl 32 let. Převládalo středoškolské vzdělání s maturitou, a zanedbatelný nebyl ani 20% podíl vysokoškolsky vzdělaných respondentů. Průměrný počet dětí připadající dle dotazníkového šetření na jednu rodinu lehce převyšuje dvě děti v rodině, žádná dotazovaná rodina neměla více než 3 děti. Potěšujícím zjištěním pro mě bylo, že 80% dětí respondentů žije v úplné rodině, s ohledem na trend rozvodovosti a rozpadajících se soužití to pro mě bylo překvapující.

Rodičovská dovolená (která u respondentů trvala v průměru necelé 4 roky s více než s jedním dítětem) v polovině případů neměla žádný vliv na kariéru, nezpůsobila ani zlepšení ani zhoršení. Ti respondenti, kteří považovali svůj návrat do zaměstnání jako návrat k horšímu, uvedli, že je to z důvodu větších pracovních nároků, delší pracovní doby či nižšího příjmu. Někteří respondenti si dobu po rodičovské dovolené pochvalovali, ať už z důvodu lepší finanční situace, lepšího pracovního místa díky dosažení vyššího vzdělání v průběhu rodičovské dovolené. 10% respondentů je nezaměstnaných, z dotazníků vyplynulo, že je to pro to, že se jim po rodičovské dovolené nepodařilo najít vhodné místo, které by odpovídalo jejich potřebám.

Provozní doba MŠ pokrývá ve většině případů potřeby zaměstnaných rodičů, neboť z šetření vyplynulo, že jejich pracovní doba začíná převážně po zahájení provozu MŠ a končí před uzavřením MŠ.

22% respondentů uvedlo, že nemá dobrou časovou dostupnost zaměstnání, což zajisté vede k větší časové náročnosti. Nejpreferovanějším dopravním prostředkem je automobil, který však využívají převážně ti respondenti, co mají zaměstnání blízko.

Státem nabízené služby pro rodiny s dětmi považuje přes 60% dotazovaných za nedostatečné. Hojně jsou pravidelně využívány především školka a škola. K lepšímu sladění rodinného a pracovního života by dle odpovědí uvedených ve výzkumu mohla pomoci pestřejší nabídka na trhu práce, kdy přístup zaměstnavatelů by byl více individuální, flexibilnější a schopnější nabízet různé varianty (časové i prostorové) pro plnění pracovních povinností.

Pomoc při propojení pracovních a rodičovských rolí očekávají respondenti zejména od rodiny, následně od zaměstnavatelů a až na posledním místě stojí pomoc státu. S ohledem na to, kolik situací může činit rodičům v zaměstnání potíže, se musí zapojit prakticky celá rodina – v první řadě je to žena – matka, ve spoustě rodin se rodiče střídají v zajišťování péče o děti dle svých možností, a když je toto nedostačující, musí fungovat i ostatní členové rodiny.

Názory na hlídání dítěte cizí osobou /chůvou/ paní na hlídání jsou velmi různorodé. U těch, co se neztotožňují s touto službou, převládá pocit nedůvěry v cizí osobu, finanční nákladnost dané služby i možná ztráta rodinného soukromí. Jiní vnímají hlídání dítěte cizí osobou jako něco přirozeného a zároveň nezbytného, neboť jen díky tomu je možné skloubit všechny povinnosti.

Kapacitu služeb pro rodiny s dětmi vnímají respondenti spíše jako dostačující. Nejvíce využívané jsou školka a škola, hlídání příbuznými a oblíbené jsou i daňové úlevy pro rodiny s dětmi. Dotazovaným chybí dostatek dostupných a zároveň prověřených hlídacích agentur, firemní školka, pestrá nabídka na trhu práce a také pomoc prarodičů je leckdy poptávána.

Pohled dotazovaných na zaměstnavatele byl odlišný. Ve většině případů jsou charakterizováni jako nechápající, diskriminující a nezajímaví.

Skloubit rodinný život s pracovní kariérou může být někdy velmi problematické, avšak při správné organizaci času a rodinných priorit je toto zvládnutelné. Z provedeného výzkumu jsem měla pocit, že rodiče nevyužívají veškeré možnosti tak, jak je zvykem v zahraničí, například vzájemná rodičovská výpomoc, sdílené pracovní místo, baby sitting apod. u nás nejsou téměř vůbec známé a už vůbec ne využívány.

Skutečnost, že se lidé na rodičovské dovolené věnují pouze péči o dítě a domácnost je dle dotazníkového šetření ve spoustě rodin překonána. Dobu na rodičovské dovolené lze využít ke zlepšení svého curricula dalším vzděláváním, kurzy či rekvalifikací.

Rodiče malých dětí by si měli uvědomit, že není nutné usilovat jen o to být zaměstnán, ale měli by zkusit najít v sobě své vlastní zdroje k samostatné výdělečné činnosti. Každý člověk by měl věnovat značné úsilí organizaci svého času, zvláště pak to platí u rodičů malých dětí, kdy ti by měli být výjimečně schopnými managery svého času, měli by být schopni si utříbit své priority a nerezignovat ani na svou kariéru ani na rodičovství.

Ze studijní praxe i z provedeného šetření pomocí dotazníku jsem dospěla k závěru, že rodiče mají nízké právní povědomí – neznají zcela své možnosti a nevyužívají všech nástrojů, které jim zákon nabízí. Zjistila jsem, že nejsou schopni zcela uplatnit svá práva. Jsem přesvědčená o tom, že by bylo přinejmenším vhodné zřídit sociálně-právní poradenství v oblasti pracovněprávních a rodinných vztahů. Bylo by vhodné zaměřit se na tuto problematiku i z pedagogického hlediska, aby si lidé uvědomili důležitost edukace a všech činitelů, kteří se na tomto procesu podílejí.

S ohledem na výše uvedené se zde nachází vhodné pole působení pro sociálního pedagoga. Sociální pedagog může dosahovat výchovného cílu pomocí metod sociálně-výchovných činností jako je např. vysvětlování, rozhovor, přesvědčování, příklad, odměna a trest, organizování prostředí apod. Domnívám se, že zde může uplatnit své schopnosti především v oblasti primární prevence a tím se snažit předcházet potenciálním ohrožením sociálně-patologickými jevy u té části populace, která není daným problémem ještě zasažena. Tato primární prevence by dle mého názoru měla být skupinová (zaměřená na rodiny s dětmi), nespecifického charakteru (usilující o formování osobnosti a její vedení ke zdravému životnímu stylu, aby zralá osobnost byla schopná odolávat negativním vlivům a ohrožením). Sociální pedagogika má za to, že prostředí je ve výchově velmi důležité - sleduje přirozené prostředí rodiny i prostředí výchovných zařízení. Rodina má nezastupitelnou roli pro rozvoj osobnosti a její následné formování, do jisté míry je izolovaná a některé její funkce přejímají instituce – zejména její socializačně-výchovnou funkci. S ohledem na to, že děti tráví většinu času ve školském zařízení, je tento vliv na jejich osobnost nezanedbatelný a je proto nutné mu věnovat zvýšenou pozornost. V lidské společnosti dochází k přímé

i nepřímé sociální komunikaci, kdy díky nim dochází k sociálním interakcím mezi jednotlivci či skupinami. V procesu socializace se lidé dostávají do nejrůznějších sociálních kontaktů, vzájemně na sebe působí, čímž podněcují navzájem své chování. Sociálně-pedagogická komunikace je nezbytnou součástí socializace.⁶⁴

Z dotazníkového šetření, stejně tak i z evaluačních dotazníků, které jsou pravidelnou součástí vnějšího hodnocení mateřské školy, vyplynulo, že většina rodičů je s činností MŠ spokojena, vyhovuje jim i provozní doba MŠ. Někteří rodiče měli v evaluačních dotaznících připomínky k jídelníčku a k nevhledným umývárnam (rekonstrukce se chystá), jinak byla školka hodnocena velmi příznivě, jako velký pomocník a každodenní partner při sladování rodinných a pracovních povinností.

I přes spokojenost s provozem MŠ se většina respondentů vyjádřila tak, že by uvítali službu tzv. dohlídání, kdy tato by byla v rámci mateřské školy. S paní ředitelkou MŠ v rámci odborné studijní praxe bylo o tomto diskutováno – návrh na tuto službu ji zaujal a v budoucnu jej hodlá zkusit zrealizovat, neboť si je vědoma toho, že požadavky rodičů se budou neustále stupňovat a toto bude zajisté nutností. Probíráno bylo mnoho variant, jakým způsobem toto zrealizovat. Jako nejlepší způsob řešení se jeví zaměstnat na základě smlouvy o provedení činnosti osobu s pedagogickým vzděláním, která by byla ochotná a schopná převzít děti od učitelek MŠ a zajistit jim kvalitně strávený volný čas do doby, než si je rodiče dle předchozí domluvy vyzvednou. Tento systém by musel fungovat na základě předchozího přihlášení dítěte, v nečekaných případech po telefonické domluvě. Služba tzv. dohlídání by byla zpoplatněna symbolickou částkou například 100 Kč za hodinu hlídání dítěte (nutno vést podrobnou evidenci docházky dětí s časovými údaji, oproti podpisu rodičů), kdy část tohoto příspěvku by šla na krytí nákladů spjatých s provozem MŠ a část na mzdu odpoledního pedagoga. Shodli jsme se na tom, že by tato osoba nemusela mít vzdělání předškolního pedagoga, neboť výuka je řádně zajištěna během standardního provozu MŠ, avšak vhodná by byla osoba sociálního pedagoga či pedagoga volného času. Tento projekt byl prozatím pojmenován „Delší Pastelka“ s ohledem na název MŠ, o projektu by se muselo jednat se zřizovatelem MŠ – Město Hustopeče, a třeba by se i on finančně na této službě v rámci komunální rodinné politiky podílel. Domnívám se, že by tento způsob řešení mohl rodičům zmírnit leckdy hektická odpoledne, zatímco o děti by bylo kvalitním způsobem postaráno. Tento kolektivní způsob hlídání dětí pod záštitou prověřené

⁶⁴ KRAUS, B. Základy sociální pedagogiky. Praha: Portál, 2008.

organizace je dle mého názoru pro rodiny nejen finanční úsporou oproti hrazení nákladů na vlastní chůvu, ale měl by vést k pocitu jistoty a garance kvality poskytované služby. Já osobně nejsem příznivcem hlídání dětí cizí osobou, neboť to ve mne vzbuzuje pocit nedůvěry a strach o dítě. Avšak pokud by toto bylo realizováno pod záštitou MŠ, působilo by to na mě důvěryhodně a neměla bych problém jim svěřit své dítě. Každopádně by se z MŠ nemělo stát odkladiště dětí, aby rodiče měli odpoledne čas pro sebe. Jsem přesvědčená o tom, že je v zájmu každého dítěte, aby co nejvíce volného času trávil s rodiči a ti měli možnost se podílet co největší měrou na jeho výchově.

ZÁVĚR

Realizovat své právo na práci je opravdu obtížné, a to i přesto, že je to základní lidské právo. V této práci je možné seznámit se i se souvisejícími tématy a tím lépe nahlédnout na tuto problematiku. Poskytuje přehled komplikací, se kterými se rodiče dětí předškolního věku při realizaci svého práva na práci mohou setkat. V empirické části se snaží navrhnout některá možná řešení pro rodiče dětí MŠ Pastelka v Hustopečích.

V průběhu práce se mi prostřednictvím dat získaných z dotazníkového šetření podařilo verifikovat stanovené hypotézy, čímž byl splněn cíl této práce.

H₁: Rodiče malých dětí se velmi často potýkají s problematikou skloubení pracovních a rodičovských povinností.

Mladí lidé v produktivním věku nehodlají rezignovat ani na své rodičovství, ani na svou kariéru. Proto musí řešit jakým způsobem tyto své zájmy co nejnáze zkombinovat. Přes širokou nabídku služeb pro rodiny s dětmi se musí spolehnout především na své vlastní zdroje a pomoc rodiny. Ne vždy je toto však snadné či dokonce možné. Více viz šestá kapitola.

H₂: Při realizaci práva na práci jsou matky malých dětí mnohem více diskriminovány než otcové malých dětí.

Předpokládá se, že matky malých dětí většinou podřizují své pracovní uplatnění potřebám rodiny, a proto k nim zaměstnavatelé přistupují odlišně, někdy i s předsudky či diskriminačními tendencemi. Na ženy stále není pohlíženo jako na rovnocenné partnery mužů, neboť se má za to, že je rodinné záležitosti omezují při výkonu zaměstnání. Z provedeného výzkumu vyplynulo, že ženy (i přes komplikace propojení pracovních a rodinných záležitostí) své pracovní povinnosti zvládají, a proto by jejich realizace práva na práci měla být snazší a bez zbytečných předsudků. Mám za to, že pohlaví není rozhodující, jde spíše o osobnost potenciálního zaměstnance a jeho zodpovědný přístup k plnění povinností. Avšak toto je mnohdy zaměstnavateli opomíjeno.

Mimo to se podařilo zodpovědět pomocné výzkumné otázky následujícím způsobem.

V naší současné postmoderní společnosti stále přetrvává převážně klasická dělba rolí v rodině, potvrzují to i data získaná dotazníkovým šetřením, neboť jsou to ženy – matky, které kvůli péči o dítě a o domácnost přerušují svou profesní kariéru, zatímco muži – otcové se snaží zabezpečit finanční příjem pro rodinu.

Z provedeného šetření vyplynulo, že rodičovství nemusí mít nutně negativní vliv na pracovní výkonnost. Pokud se rodičům podaří řádným způsobem zorganizovat svůj čas, rozdělit povinnosti v rámci rodiny a využít všech dostupných služeb usnadňujících skloubení pracovních a rodičovských rolí, není důvod vnímat rodiče jako méně perspektivního zaměstnance. Ba naopak – zkušenosti s organizováním mohou být jeho významnou předností.

Česká legislativa v kontextu mezinárodních dokumentů poskytuje dostatečnou záruku dodržování lidských práv, a to i těch, která jsou spjatá s rodičovstvím a pracovním právem. Problém vidím v nízkém právním povědomí lidí, neboť ti mnohdy ani netuší, jaké mají možnosti a těchto vůbec nevyužívají. Mám za to, že není nutné hledat nedostatky v pramenech práva, nýbrž by bylo vhodné se zaměřit na preventivní programy pro širokou veřejnost – zejména za účelem zvýšení jejich právního povědomí, a to zejména v oblasti pracovního a rodinného práva.

Tato tematika je mi blízká, neboť jsem nyní na rodičovské dovolené. Zanedlouho se budu s problematikou propojení rodinných a pracovních záležitostí taktéž potýkat, proto se na to chci předem připravit – zejména mít přehled o všech dostupných možnostech.

Domnívám se, že je tato práce dále využitelná jednak pro realizaci projektu „Delší Pastelka“, ale i pro rodinnou politiku Hustopečska. Tento prozatím hypotetický projekt může pomoci prostřednictvím MŠ nejméně jednomu rodiči realizovat právo na práci tím, že se stane sociálním pedagogem v daném zařízení na částečný úvazek.

RESUMÉ

Práce se člení na šest kapitol, kdy každá z nich, vyjma šesté, je zakončena dílčím závěrem shrnujícím základní poznatky a poskytuje vlastní názory a podněty k zamyšlení.

První kapitola poskytuje přehled základních pojmů souvisejících s danou tematikou. Definuje pojem práva, pohlíží na právo v objektivním a subjektivním smyslu, hovoří o lidských právech a opatřeních směřujících k ochraně lidských práv. Pohlíží na rodinu jako na institut zasluhující zvláštní ochranu a sleduje rozdělení rolí v postmoderní rodině. Hovoří o politice zaměstnanosti a jejích nástrojích, definuje pojem diskriminace a rozlišuje pozitivní a negativní diskriminaci.

Druhá kapitola vymezuje rozdíl mezi právem na práci a právem na zaměstnání, určuje mezi nimi vztah nadřazenosti a podřazenosti, zmiňuje právní normy, ve kterých jsou tato lidská práva zakotvena.

Institutu rodičovství, problematice rodičovské zodpovědnosti a zákonům s tímto souvisejícím se věnuje třetí kapitola.

Čtvrtá kapitola nastiňuje vybrané možnosti finanční pomoci rodinám s dětmi – daňová zvýhodnění, nemocenské dávky ze systému sociálního zabezpečení (nemocenská, peněžitá pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, ošetřovné), dávky státní sociální podpory (porodné, přídavek na dítě, rodičovský příspěvek) a pomoc v hmotné nouzi.

V páté kapitole jsou zachyceny některé existující poznatky či nabízená pomoc pro sladění pracovních a rodinných záležitostí. Předkládá poznatky z provedených zkoumání v Národní zprávě o rodině. Shrnuje informace o rodinné politice v ČR, předkládá některé aktivity státu zaměřené na podporu rodiny a představuje Evropský sociální fond podílející se na realizování pomoci rodinám.

Šestá kapitola nazvaná Empirická část popisuje provedené výzkumné šetření u rodičů dětí Mateřské školy Pastelka v Hustopečích. Je zde definován výzkumný cíl a jsou zde předloženy stanovené hypotézy. Zároveň překládá analýzu dat získaných dotazníkovým šetřením, tato jsou zpracována i ve formě tabulek a grafů. Závěrem šesté kapitoly je empirická stať, která poskytuje shrnutí získaných poznatků, nabízí možná řešení a vyzdvihuje souvislosti tématu se sociální pedagogikou.

ANOTACE

Tato bakalářská práce pojednává o nezadatelném lidském právu na práci a jeho realizaci u rodičů dětí předškolního věku. Zaměřuje se na základní problematiku související s tímto tématem – ať už to jsou pojmy z oblasti pracovněprávní či ze systému sociálního zabezpečení. Práce sleduje, jaké mají rodiče malých dětí možnosti při sladění jejich profesních a rodinných záležitostí. V empirické části jsou uvedeny výsledky výzkumného šetření provedeného v Mateřské škole „Pastelka“ v Hustopečích. Práce se snaží pohlédnout na tuto tematiku ze sociálně-pedagogického hlediska a navrhnout řešení pro snazší realizaci práva na práci u rodičů dětí v předškolním věku, aniž by museli rezignovat na své rodičovství.

KLÍČOVÁ SLOVA

Právo, lidská práva, právo na práci, právo na zaměstnání, rodičovská zodpovědnost, rodinná politika, systém sociálního zabezpečení, rozdělení rolí, diskriminace, kvantitativní výzkum.

ANNOTATION

This thesis discusses the inalienable human right to work and its implementation among parents of preschool children. It focuses on the basic issues related to the topic - whether they are concepts in the field of labor law and the social security system. The work follows possibility of parents of small children in reconciling their professional and family matters. In the empirical part are listed results the survey in Kindergarten „Pastelka“ in Hustopeče. The work tries to look into this topics of socio-pedagogical point of view and proposes solutions to facilitate the implementation of the right to work with parents of preschool children, without having to give up on their parenting.

KEYWORDS

Law, human rights, the right to work, right to employment, parental responsibility, family politics, social security, roles, discrimination, quantitative research.

SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ A LITERATURY

Právní předpisy:

- 1) **Zákon č. 1/1993 Sb.**, Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- 2) **Zákon č. 2/1969 Sb.**, o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- 3) **Zákon č. 2/1993 Sb.**, Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.
- 4) **Zákon č. 94/1963 Sb.**, o rodině, ve znění pozdějších předpisů.
- 5) **Zákon č. 198/2009 Sb.**, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- 6) **Zákon č. 262/2006 Sb.**, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- 7) **Zákon č. 435/2004 Sb.**, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

- 8) **Předpis č. 120/1976**, vyhláška ministra zahraničních věcí o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech ze dne 10. 5. 1976
- 9) **Úmluva o právech dítěte** - sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 104/1991 Sb.
- 10) **Všeobecná deklarace lidských práv** – usnesení č. DE01/48 Valného shromáždění OSN ze dne 10. 12. 1948

Odborné publikace:

- 11) GALVAS, M., GREGOROVÁ, Z., HRABCOVÁ, D. **Základy pracovního práva**. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- 12) JANDOUREK, J. **Úvod do sociologie**. 2. vyd., Praha: Portál, 2009, 232s. ISBN 978-80-7367-644-5.
- 13) KEJDOVÁ, M., VAŇKOVÁ, Z. **Právo a sociální politika**. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2005, 195 s.
- 14) KEJDOVÁ, M., VAŇKOVÁ, Z. **Základy občanského práva**. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2006, 87 s.
- 15) KNAPP, V. **Teorie práva**. 1. vyd., Praha: C.H.BECK, 1995, 247 s. ISBN 80-7179-028-1.

- 16) KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. 1. vyd., Praha: Portál, 2008, 216 s. ISBN 978-80-7367-383-3.
- 17) KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 3. vyd., Praha: ASPI, a.s., 2005, 504 s. ISBN 80-7357-050-5
- 18) KUBŮ, L., HUNGR, P., OSINA, P. *Teorie práva*. Praha: Linde Praha, a.s., 2007, 335 s. ISBN 978-80-7201-637-2.
- 19) MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. vyd., Praha: Portál, 2003, 272 s. ISBN 80-7178-549-0.
- 20) MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. 1. vyd., Praha: SLON, 2006, 312 s. ISBN 80-86429-58-X.
- 21) RADVAN, E., VAVŘÍK, M. *Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách*. Brno: Institut mezioborových studií Brno, 2009, 57 s.
- 22) SURYNEK, A., KOMÁRKOVÁ, R., KAŠPAROVÁ, E. *Základy sociologického výzkumu*. Praha: Management Press, 2001, 160 s. ISBN 80-7261-038-4.

Internetové zdroje:

- 23) <http://portal.mpsv.cz/> ze dne 12. 08. 2012
- 24) <http://www.cssz.cz/> ze dne 12. 08. 2012
- 25) <http://www.czso.cz/> ze dne 14. 09. 2012
- 26) <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/82E3CE7F-5D3D-46EB-8C13-4F3262F9E20B/0/CzechTch%C3%A8que.pdf> ze dne 09. 09. 2012
- 27) <http://www.esfcr.cz/> ze dne 12. 08. 2012
- 28) <http://www.hustopece-city.cz/> ze dne 09. 09. 2012
- 29) <http://www.lidskaprava.cz/> ze dne 12. 08. 2012
- 30) <http://www.mpsv.cz/> ze dne 12. 08. 2012
- 31) <http://www.osn.cz/> ze dne 12. 08. 2012
- 32) <http://www.vcvscr.cz/> (KROUPOVÁ, A. *Lidská práva – Nové rozměry a výzvy 21. století*. In FISCHER, O. a kol. *Etika a lidská práva v sociální práci*.) ze dne 12. 08. 2012
- 33) <http://www.zakonyprolidi.cz/> ze dne 12. 08. 2012

Odborní konzultanti:

- 34) *Mgr. Jiřina Pipková* – MPSV ČR, Odbor rodiny a ochrany práv dětí
- 35) *Blanka Nešporová* – ředitelka MŠ Pastelka, Hustopeče

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1:

Dotazník předkládaný rodičům dětí z Mateřské školy Pastelka v Hustopečích

Příloha č. 1:

Dotazník pro pracující rodiče dětí z MŠ

Zdroj: vlastní výzkum

Dobrý den!

Jmenuji se Monika Trčková a jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, Institutu mezioborových studií v Brně, obor Sociální pedagogika. Pro svou bakalářskou práci jsem si zvolila téma „Právo na práci a jeho realizace v souvislosti s výkonem rodičovské zodpovědnosti“, kde se věnuji zejména problematice skloubení pracovních a rodičovských rolí. Vyplněním tohoto dotazníku mi pomůžete získat informace pro výzkum, který bude součástí mé práce. Dotazník je anonymní, veškeré informace budou sloužit pouze pro účely vypracování této bakalářské práce.

Předem děkuji za Vaši ochotu a čas strávený nad tímto dotazníkem.

1. Pohlaví:

- a) muž
- b) žena

2. Věk: _____

3. Vzdělání:

- a) bez vzdělání
- b) základní škola
- c) vyučen (výuční list)
- d) střední škola s maturitou
- e) vyšší odborná škola
- f) vysoká škola
- g) jiné: _____

4. Máte dítě/děti:

- a) ano - věk: _____, _____, _____
- b) ne

5. Vaše současná rodina je:

- a) úplná = oba rodiče + dítě/děti
- b) neúplná = jeden z rodičů v každodenním rodinném životě chybí
- c) doplněná = rodič + partner + dítě/děti

6. Na mateřské/ rodičovské dovolené byl/a:

- a) já osobně
- b) partner/ka, manžel/ka apod.
- c) jiné:

7. V případě odpovědi a) na otázku č. 6 vyplňte prosím své zaměstnání:

A) před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou:

B) po skončení mateřské/rodičovské dovolené:

V případě odpovědi b) na otázku č. 6 nechtě otázku č. 7 bez odpovědi.

Jak vnímáte případnou kariérní změnu před a po rodičovské dovolené:

a) změna k lepšímu – jsem na tom lépe než před rodičovskou dovolenou, protože:

b) změna k horšímu – jsem na tom hůře než před rodičovskou dovolenou, protože:

c) beze změny – rodičovská dovolená na toto neměla vliv, protože:

8. V současné době jste:

a) zaměstnaná/ý

b) nezaměstnaná/ý

c) osoba samostatně výdělečně činná

d) na mateřské dovolené či rodičovské dovolené

e) jiné: _____

9. Jaká je Vaše pracovní doba (alespoň orientačně): od hodin – do hodin

10. Vaše zaměstnání je:

a) v místě bydliště

b) vzdálené od místa bydliště (doprava do zaměstnání zabere méně než 30 minut)

c) více vzdálené od místa bydliště (doprava do zaměstnání zabere více než 30 minut)

d) jiné:

11. Do zaměstnání:

a) chodím pěšky

b) jezdím automobilem

c) jezdím prostředky hromadné dopravy

d) jezdím na kole

e) jiné:

12. Na jak dlouhou dobu došlo u Vás v důsledku mateřství/rodičovství k přerušení zaměstnání:

13. Navštěvuje Vaše dítě pravidelně nějaké zařízení:

a) ano, školka

b) ano, škola

c) ano, jiné: _____

d) ne

14. Pokud jste v otázce č. 13 odpověděli a), b) nebo c) napište, jaká je pracovní doba daného zařízení a zda je toto pro Vás vyhovující a co byste uvítali:

Od ____ hodin do ____ hodin:

- a) vyhovuje
- b) nevyhovuje, protože _____,
uvítal/a bych _____

15. Domníváte se, že stát nabízí dostatek možností pro rodiče malých dětí, aby se jim dařilo skloubit své pracovní a rodinné záležitosti?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

16. Co si myslíte, že by pracujícím rodičům dětí do 10-ti let věku nejvíce usnadnilo sladění rodičovské a pracovní role?

17. Jakou pomoc byste nejvíce ocenil/a při každodenním rodinném a pracovním životě? Kdo by tuto pomoc měl nabízet či realizovat?

18. Kdo se většinou stará o Vaše dítě - odvedení do školky/školy, vyzvednutí ze školky/školy, zájmová činnost dítěte (doprovod), v případě nemoci dítěte, o prázdninách, svátcích apod.?

19. Je Vaše zaměstnání v souladu se situacemi uvedenými v otázce č. 18?

- a) při zaměstnání žádná z výše uvedených situací není problémem
- b) při zaměstnání je nejvýše jedna z výše uvedených situací problémem
- c) při zaměstnání je více než jedna a méně než tři výše uvedené situace problémem
- d) při zaměstnání jsou více než tři výše uvedené situace problémem
- e) jiné: _____

20. Máte zkušenosti s hlídáním dítěte cizí osobou?

- a) ano, dítě hlídá/hlídala chůva, neboť jsme se tak dobrovolně rozhodli
- b) ano, dítě hlídá/hlídala chůva, neboť to bylo nutné
- c) ano, protože: _____
- d) ne, ale rádi bychom, ale je to finančně nákladné
- e) ne, nejsem příznivcem tohoto způsobu zabezpečování péče o dítě
- f) ne, ani jsme o tom nikdy nepřemýšleli
- g) ne, protože: _____

21. Kapacita služeb péče o děti (např. školky, školy, volnočasová centra,...) se Vám zdá:

- a) více než dostačující
- b) dostačující
- c) nedostačující
- d) více než nedostačující

22. Zaměstnavatelé jsou dle Vašeho názoru k rodinám s dětmi (může být více odpovědí):

- | | | |
|-------------------|---------------------|----------------|
| a) autoritativní | f) nezainteresovaní | k) spravedliví |
| b) diskriminující | g) odměření | l) tolerantní |
| c) empatičtí | h) ohleduplní | m) zaujatí |
| d) nechápající | i) podporující | |
| e) nevlídní | j) přátelští | |

23. Jak byste stručně popsali Váš návrat do role zaměstnance? (Jaké bylo hledání zaměstnání či návrat zpět do pracovního procesu? Jaká byla úskalí, pokud nějaká byla? Co Vám nejvíce pomohlo? Kdo Vám pomohl zaměstnání najít?)

24. Co považujete za největší komplikace pro pracující rodiče dětí do 10-ti let a jak by se toto dalo dle Vašeho názoru změnit?

25. Představte si, že by Vám v rámci zařízení, které Vaše dítě pravidelně navštěvuje, byla nabídnuta nová služba pro pracující rodiče – za finanční příspěvek pohlídání dítěte po dobu delší než je provozní doba daného zařízení. Tuto službu byste zřejmě využívali:

- a) každodenně
- b) pravidelně
- c) občas
- d) zřídka
- e) pouze v nezbytných případech
- f) vůbec, protože: _____

Jaká by musela být doba pro vyzvednutí dítěte, aby Vám toto vyhovovalo? Alespoň do _____ hodin.

26. Zakřížkujte prosím, co z níže uvedeného Vaše rodina využívá:

Případně označte hvězdičkou, co nevyužíváte, ale uvítali byste, kdyby Vám to bylo nabídnuto.

	a) vždy	b) často	c) někdy	d) zřídka	e) výjimečně	f) nikdy
daňové úlevy pro rodiny						
firemní školka						
hlídání dítěte cizí osobou						
hlídání dítěte příbuznými						
kroužky, volnočasové aktivity						
mateřské centrum						
práce na zkrácený/částečný úvazek						
práce z domova						
pružná pracovní doba						
přivýdělek při rodičovské dovolené						
slevy pro rodiny (např. Rodinný pas)						

ošetřovné (tvz. paragraf na dítě)						
nemocenská						
škola/školka						
školní družina						
jiné:						

S poděkováním a přáním pěkného dne

Monika Trčková, DiS.