Vysoká škola ekonomická v Praze
Národohospodářská fakulta
Hlavní specializace: Národní hospodářství



DĚTSKÁ SKUPINA JAKO PODPŮRNÉ RODINNÉ OPATŘENÍ NA MINISTERSTVU PRŮMYSLU A OBCHODU V LETECH 2014-2017

bakalářská práce

Autor: Lenka Granátová
Vedoucí práce: Mgr. Vladimír Barák
Rok: 2018

Prohlašuji na svou čest, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a s použitím uvedené literatury.

Lenka Granátová
V Praze, dne 20. 8. 2018

Poděkování

Chtěla bych poděkovat všem svým vyučujícím za ekonomické znalosti, které mi předali. Dále bych ráda poděkovala Mgr. Františku Nestávalovi z Ministerstva průmyslu a obchodu za to, že mi poskytl podklady a informace pro moji bakalářskou práci. Nakonec děkuji své rodině, přátelům a všem svým blízkým za podporu při studiu a zejména při psaní této práce.

Vysoká škola ekonomická v Praze
Katedra hospodářské a sociální politiky

Národohospodářská fakulta
Akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Lenka Granátová**

Studijní program: Ekonomie a hospodářská správa

Obor: Národní hospodářství

Název tématu: **Dětská skupina jako podpůrné rodinné opatření na Ministerstvu průmyslu a obchodu v letech 2014 – 2017**

Zásady pro vypracování:

1. Cíl práce:
   Cílem bakalářské práce bude popsat a analyzovat nástroje slaďování pracovního a rodinného života. Práce popíše, jak jednotlivé nástroje s akcentem na dětské skupiny mohou přispět ke snižování nezaměstnanosti a jak mohou pomáhat slaďovat pracovní a rodinný život vybraných skupin zejména při zařazování se do pracovního procesu po návratu z rodičovské dovolené.
2. Význam, aktuálnost nebo očekávaný přínos zvoleného tématu:
   Pojem slaďování pracovního a rodinného života neboli work – life balance se v posledech letech stává velmi diskutovaným tématem. Mladí lidé se nechtějí rozhodovat mezi kariérou a rodinou a tomuto trendu se zaměstnavatelé začínají přizpůsobovat. V současné situaci na trhu práce, kdy je nízká nezaměstnanost a zaměstnavatelé se snaží najít kvalifikované pracovníky, mohou různé benefity v podobě podpory slaďování pracovního a rodinného života být velmi zajímavými pro potenciální zaměstnance nebo pro udržení stávajících zaměstnanců. Zejména instituce dětské skupiny jako nástroje slaďování pracovního a rodinného života je velmi aktuálním tématem. Do legislativy byly ukotveny až v roce 2014 a od té doby bylo založena přes 100 skupin. Ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) zaměstnává 950 osob, dětská skupina, kterou resort zavedl v roce 2014, může být významným prorodinným opatřením.
3. Charakteristika teoretické části práce:
   Teoretická část práce bude zahrnovat definici slaďování pracovního a rodinného života a přehled nástrojů a metod, jak toho docílit. Autorka shrne současnou situaci na trhu práce, zejména pro ženy vracející se z rodičovské dovolené a charakterizuje MPO a jeho zaměstnance jako cílovou skupinu. Práce bude rovněž obsahovat rozbor legislativy zaštiťující dětské skupiny a vládní dokumenty zabývající se problematikou slaďování pracovního a rodinného života. Dále se práce bude zabývat významem rodinné politiky pro národní hospodářství.
4. Charakteristika praktické části práce:
   Praktická část práce bude obsahovat postup založení dětské skupiny, jako jednoho z nástrojů slaďování pracovního a rodinného života, na konkrétním případu založení dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu v roce 2014. Dále práce bude obsahovat analýzu silných a slabých stránek fungování dětské skupiny na MPO, analýza bude provedena prostřednictvím rozhovoru s garantem projektu a s rodičem/zaměstnancem MPO. Výsledkem budou doporučení pro další fungování dětské skupiny.
5. Klíčová slova:
   slaďování pracovního a rodinného života, trh práce, zaměstnanost, dětská skupina, rodičovská dovolená, ministerstvo průmyslu a obchodu

Rozsah práce: min 45 normostran

Seznam odborné literatury:

1. FIONA JONES, RONALD J. BURKE a AND MINA WESTMAN. Work-life balance: a psychological perspective. Reprint. Hove, East Sussex: Psychology Press, 2005. ISBN 18-416-9529-7.
2. HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.
3. JAMES, Grace a Nicole. BUSBY. Families, care-giving and paid work: challenging labour law in the 21st century. Northamptom, Mass.: Edward Elgar, 2011. ISBN 978-184-9802-628.
4. KREBS, V. a kol. Sociální politika. 6.vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.
5. Metodika slaďování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě a samosprávě. Calamarus, s.r.o., 2015.
6. ÚŘAD VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, ODBOR LIDSKÝCH PRÁV A OCHRANY MENŠINY. Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta
7. Zákon č. 247/2014 SB. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině

Datum zadání bakalářské práce: květen 2018

Termín odevzdání bakalářské práce: srpen 2018

Lenka Granátová
Řešitelka

Mgr. Vladimír Barák
Vedoucí práce

doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí katedry

prof. Ing. Zdeněk Chytil, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Bakalářská práce rozebírá problematiku slaďování pracovního a rodinného života a především se zaměřuje na dětské skupiny jako jeden z jeho nástrojů. Teoretická část obsahuje rozbor opatření a nástrojů pro work-life balance, dále rozbor zákonu č. 247/2014 Sb. o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a zákonu č. 234/2014 Sb. o státní službě a jeho implementaci, konkrétně na Ministerstvu průmyslu a obchodu. Praktická část se zabývá postupem založení dětské skupiny na tomto ministerstvu, obsahuje analýzu jejích silných a slabých stránek a na základě této analýzy nabízí doporučení pro další fungování dětské skupiny. Při zpracování práce jsou použity metody literární rešerše, popisu, analýzy rozhovorů a vlastního pozorování.

Klíčová slova

Slaďování pracovního a rodinného života, trh práce, zaměstnanost, dětská skupina, rodičovská dovolená, ministerstvo průmyslu a obchodu

JEL klasifikace

H53, I38, J08, J21

Abstract

The bachelor´s thesis deals with the concept of work-life balance with main focus on children´s groups as one of the tools used for its achieving. The theoretical part discusses actions and tools of work-life balance, the thesis also analyses Act no. 247/2014 Coll and Act no. 234/2014 Coll and its implementation at the Ministry of industry and trade. Practical part of this bachelor´s thesis describes the process of founding children´s group at Ministry of industry and trade, analysing its strenghts and weaknesses and on the basis of this analysis gives recomendations for future functioning of the children´s group. For processing of this paper are used methods of literature research, description, analysis of interview and observation.

Key words

Work-life balance, labour market, employment, children´s group, parental leave, ministry of industry and trade

JEL classification

H53, I38, J08, J21

TEORETICKÁ ČÁST 11
1. Rodinná politika 11
2. Slaďování pracovního a rodinného života 13
2.1. Společenská odpovědnost organizací 13
2.2. Slaďování pracovního a rodinného života ve vládních dokumentech 14
3. Nástroje slaďování pracovního a rodinného života 15
3.1. Flexibilita pracovní doby 16
3.2. Flexibilita z hlediska místa výkonu práce 19
4. Návrat do pracovního procesu po rodičovské dovolené 20
4.1. Mateřská a rodičovská dovolená 22
4.2. Otcovská dovolená 24
4.3. Diskriminace žen na trhu práce 25
5. Dětská skupina 27
5.1. Rozdíl mezi dětskou skupinou a mateřskou školou 27
5.2. Právní úprava dětské skupiny 28
6. Charakteristika Ministerstva průmyslu a obchodu 30
6.1. Služební zákon 31
6.2. Implementace služebního zákona na MPO 32
PRAKTICKÁ ČÁST 33
7. Metodologie 33
8. Postup založení DS 34
8.1. Dotazníkové šetření 35
8.2. Projekt 41
8.2.1. Zahraniční spolupráce 44
8.2.2. Hodnocení výstupů projektu 46
8.3. Fungování DS na MPO 47
9. Analýza silných a slabých stránek DS 50
9.1. Silné stránky DS na MPO 50
9.2. Slabé stránky DS na MPO 53
10. Doporučení 54
11. Závěr 56
Seznam použitých zkratek 59
Seznam grafů a tabulek 60

Seznam použité literatury a zdrojů 61
Přílohy 69

Úvod

Pojem slaďování pracovního a rodinného života neboli work-life balance se v posledních letech stal velmi diskutovaným tématem. Dětská skupina jako jeden z nástrojů slaďování pracovního a rodinného života pomáhá zaměstnancům najít rovnováhu mezi těmito dvěma oblastmi, zejména v oblasti dřívějšího návratu z rodičovské dovolené do pracovního procesu. V současnosti je na trhu práce velmi nízká nezaměstnanost, takže pro firmy je klíčové udržet si kvalitní a kvalifikované zaměstnance. Široká nabídka zaměstnaneckých benefitů může pomoci přilákat nové zaměstnance a udržet si ty stávající. Otázkou work-life balance se zabývá i česká vláda v různých programových dokumentech a dětské skupiny byly ukotveny v legislativě v roce 2014. Ministerstvo průmyslu a obchodu bylo jedním z prvních resortů, který si zřídil vlastní dětskou skupinu. Tato bakalářská práce bude podrobněji zjišťovat, jakým způsobem pomohlo založení dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu, zejména jak pomáhá svým zaměstnancům při návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu a při slaďování pracovního a rodinného života.

Teoretická část práce se zabývá významem slaďování pracovního a rodinného života pro rodinnou politiku. Dále shrnuje nástroje a metody slaďování pracovního a rodinného života. Práce obsahuje pohled na současnou situaci na trhu práce se zaměřením na návrat na pracovní trh z mateřské a rodičovské dovolené. Dále se v práci rozebírají vládní dokumenty zabývající se problematikou slaďování pracovního a rodinného života s důrazem na legislativu zabývající se dětskými skupinami, tj. zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

Pro zpracování teoretické části této práce je použita metoda literární rešerše zdrojů zabývajících se trhem práce a slaďováním pracovního a rodinného života. Praktická část práce je zpracována pomocí dvou metod. První metodou je analýza rozhovorů s garantem projektu dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu, s vedoucí pečující osobou v dětské skupině a s rodičem, který využívá služby péče o dítě v dětské skupině. Druhou metodou je vlastní pozorování, kdy jsem měla možnost absolvovat stáž na MPO. Během své stáže jsem se seznámila detailněji s fungováním dětské skupiny na MPO, potřebnou administrativou a projektovým plánováním.

Práce zkoumá problematiku slaďování pracovního a rodinného života s důrazem na dětské skupiny. Cílem práce je analyzovat nástroje a metody slaďování pracovního a rodinného života a popsat proces zařazení se zpátky na pracovní trh po návratu z rodičovské dovolené. Hlavním zkoumaným tématem je fungování dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu. Práce si pokládá otázky, jak založení dětské skupiny na MPO pomohlo ke sladění pracovního a rodinného života jeho zaměstnanců a jak zaměstnanci využívají další benefity, které mají napomáhat k lepší work-life balance. Dalším cílem práce je odhalit silné a slabé stránky fungování dětské skupiny na MPO a navrhnout doporučení pro další chod.

TEORETICKÁ ČÁST

1. *Rodinná politika*

Rodinná politika se snaží o vytvoření prostředí, ve kterém bude rodina moci vytvářet lidský kapitál. Národní koncepce pro podporu rodin s dětmi (2008) jako hlavní cíle RP pro vznik a fungování rodin uvádí vytvoření příznivějšího společenského prostředí, odstranění bariér, které mohou ohrožovat funkci rodin a posilovat význam rodinných hodnot.

Rodinná politika se primárně soustředí na vytvoření vhodných socioekonomických podmínek pro správné fungování rodiny. Podpora socioekonomických podmínek obsahuje mimo finančního zajištění rodiny a služeb pro rodiny také „*slučitelnost práce a rodiny podporou svobodného rozhodování rodin o způsobu zajištění péče o děti, v němž ani jedna z alternativ nebude znamenat sociální či finanční znevýhodnění*“ (MPSV, 2018.) Principy rodinné politiky musí být v souladu s Listinou základních práv a svobod, Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace žen, Úmluvou o právech dítěte, Úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod, Mezinárodním paktem o občanských a politických právech, Mezinárodním paktem o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Listinou základních práv EU (MPSV, 2017).

MPSV v SWOT analýze socioekonomické situace českých rodin řadí do silných stránek to, že většina české společnosti stále pokládá rodinu za významnou hodnotu, dobře identifikovatelné problémy rodinné politiky, a že v rámci EU máme velké množství příkladů z praxe, kterými se lze inspirovat. Ve slabých stránkách jsou zařazeny nedostatečné možnosti pro sladění péče o rodinu a placeného zaměstnání - zejména nedostatek flexibilních úvazků a dostupných služeb péče o dítě, společenské předsudky a s nimi spojené nevýhodné postavení žen na trhu práce, vysoké náklady na služby předškolní péče, vysoké náklady na zabezpečení rodinného života a velký vliv mateřství na zaměstnanost žen. Mezi příležitostmi se nachází vysoká kvalifikovanost mladých žen, vysoká zaměstnanost, nízká míra ohrožení příjmovou chudobou u rodin s dětmi a zapojení mužů do péče o rodinu. Poslední skupinou jsou hrozby, kam patří

nízká porodnost, stárnutí populace, nestabilita rodinného soužití, dopady rozvodů a ohrožení chudobou u jedno-rodičovských rodin a části pracujících žen.

Krebs (2010) uvádí, že hlavním cílem rodinné politiky je zmírnění narůstajících nákladů rodin při opatrování mladé generace. „*Další cíle rodinné politiky mohou sledovat slučitelnost rodinné funkce a zaměstnání …, a napomáhat tak k efektivnějšímu a prospěšnějšímu sladění rodičovského poslání a pracovních aktivit občanů*.“ (Krebs, 2015). Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí, že „*trendem dnešní postmoderní společnosti je výrazná orientace na výkon a ekonomickou prosperitu a současně na blaho jednotlivce*“ (MPSV, 2018). Z toho plyne, že v dnešní době je sladění pracovního a rodinného života pro správné fungování hospodářství velmi důležité.

„*Rodinná politika bude slaďována s ostatními relevantními politikami, především s politikou sociálního začleňování, hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti, vzdělávací politikou, bytovou politikou, zdravotní politikou a politikou sociálního zabezpečení tak, aby byly posilovány vzájemné synergické pozitivní efekty a omezeny negativní vedlejší efekty jiných politik na rodinu*“ (Úřad vlády, 2016). Jeden z faktorů, který ovlivňuje národní hospodářství, je obyvatelstvo: jeho počet, věkové složení a vzdělání. Proto je důležité, aby ekonomika měla dostatečné množství vzdělané pracovní síly. Předpokládá se, že prosperitě napomůže, pokud člověk bude mít zajištěné místo pro své malé dítě a zaměstnavatele, který bude ochoten poskytnout flexibilní úpravu.

Rodinná politika je politikou strategickou a průřezovou. Průřezovou z důvodu, že na její realizace se kromě MPSV podílí i další ministerstva a dotýká se daňového systému, dávkového systému, zdravotních a sociálních služeb, školství a zaměstnanosti (MPSV, 2017). „*Klíčové pro rodiny je slaďování pracovního a osobního života (work-life balance), tedy možnost na základě vlastního rozhodnutí sladit péči oděti a vlastní kariéru. Tomu chce stát pomáhat kvalitními univerzálními veřejnými službami, programy na podporu bydlení nebo dostupnou předškolní a ranou školní péčí o děti. Zásadně důležité je zvýšení nabídky neprekarizovaných částečných úvazků, flexibilní pracovní doby nebo možnosti práce z domova za stejných podmínek jako při běžném pracovním zařazení*.“ (Úřad vlády, 2016)

2. *Slaďování pracovního a rodinného života*

Work-life balance (WLB) neboli slaďování pracovního a rodinného života je nový pojem, proto jeho definice není přesně vymezena. Jedná se o snahu nalézt rovnováhu mezi časem stráveným v zaměstnání, časem věnovaným rodině a svému volnému času. Jde o nalezení poměru práce a života mimo práci, který odpovídá potřebám konkrétního jedince. (www.worklifebalance.com) Z toho vyplývá, že neexistuje jedna univerzální definice.

Někteří autoři upřednostňují termín work-family balance z důvodu, že práce a rodina vyžadují největší množství času a energie a je nejvíce pravděpodobné, že mezi těmito dvěma oblastmi nastane konflikt. Jiní autoři se proti tomuto termínu vymezují s argumentem, že termín work-family balance zužuje život člověka pouze na roli rodiče a roli pracovníka a nereflektuje jiné formy rodiny, než je tradiční nukleární rodina. Častěji se tedy používá pojem work-life balance, protože dokáže pojmout více oblastí života než jen práci a rodinu. (Kossek, 2013) Některá literatura považuje work-life, work-family nebo family friendly policy za synonyma. Family friendly policy charakterizují postupy pro dosáhnutí uspokojení rovnováhy. FFP se začala implementovat s primárním cílem usnadnění návratu žen do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené. (Kociánová, 2012)

Téma slaďování pracovního a rodinného života se týká každého účastníka pracovního procesu. Jedná se o individuální pojetí, které se mění s věkem zaměstnance, jeho rodinnou či osobní situací. Každý má jinou představu o optimálním sladění pracovního a rodinného života. Představy zaměstnavatele a zaměstnance se tedy mohou lišit.

2.1. Společenská odpovědnost organizací

Společenská odpovědnost organizací (CSR) nemá žádné vymezené hranice. Je to dobrovolný příslib organizace zohledňovat při svém rozhodování potřeby zaměstnanců a dalších aktérů jako jsou dodavatelé, odběratelé a zákazníci. CSR se dotýká širokého spektra aspektů – ekonomického, sociálního i environmentálního. (Národní informační portál o CSR, 2015)

Firmy, které implementují CSR principy, zvyšují svou image a tím i atraktivitu pro případné zaměstnance. Sociální aspekt CSR se může projevovat v oblasti zaměstnávání žen a menšin, v oblasti zlepšování pracovního prostředí a v oblasti péče o zaměstnance a zaměstnanecké vztahy. (Kociánová, 2012) Spokojenost zaměstnanců v práci se odráží v osobním životě, a naopak problémy v osobním životě se odrážejí v pracovním výkonu. Proto je v zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců dosáhnout co nejlepšího sladění. Správný poměr může přispět k zvýšení produktivity práce, větší spokojenosti zaměstnanců, firma si může udržet kvalitní zaměstnance a tím snížit náklady na lidské zdroje. CSR přináší mnoho dalších výhod například větší přitažlivost pro investory, posílení důvěryhodnosti firmy, a s tím související zlepšení reputace a zlepšení pozice na trhu. (Petříková a kol, 2015)

2.2. Slaďování pracovního a rodinného života ve vládních dokumentech

Vláda ČR schválila dne 12. 11. 2014 dokument s názvem Vládní strategie pro rovnost mužů a žen v České republice na léta 2014-2020 a dokument Zpráva o možnostech optimalizace sběru dat k hodnocení naplňování principů rovnosti žen a mužů. Jedná se o první vládní dokument zabývající se rovností mužů a žen, a tedy i problematikou slaďování pracovního a rodinného života. (Vláda ČR, 2014)

Oblast slaďování pracovního a rodinného života je řešena ve Vládní strategii pro rovnost mužů a žen v České republice na léta 2014-2020 (dále jen Strategie). V kapitole Slaďování pracovního, soukromého a rodinného života Strategie rozpoznává následující problémy:

- Nízká kapacita a kvalita zařízení poskytujících službu péče o dítě a závislé osoby.
- Nedostatečná nabídka flexibilních forem práce.
- Nedostatečná podpora rodičů s malými dětmi ze strany státu i zaměstnavatelů.
- Nedostatečný a nejasný výklad právní normy v tématice work-life balance.
- Nízká účast mužů na péči o malé děti.

Strategie si vytyčuje tyto cíle: (Úřad vlády, 2014)

- *Vytvoření celospolečenských podmínek pro efektivní slaďování pracovního, soukromého a rodinného života.*
- *Zajištění kapacit předškolních zařízení péče o děti na úrovni tzv. Barcelonských cílů*[1].
- *Zvýšení podílu flexibilních forem práce (částečných úvazků a práce z domova) na úroveň průměru v EU v r. 2012, tj. na 20 %.*
- *Dosažení dostatečné kapacity i kvality služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování*.

Ve specifických cílech relevantních k problematice této práce Strategie uvádí „*…zajištění dostatečné kapacity a kvality služeb vzdělání a péče o děti předškolního věku*." a „*podporu flexibilních forem práce při zachování jistoty zaměstnání, zejména sledováním počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli…"* (Úřad vlády, 2014)

Tato vládní Strategie je implementována pomocí strukturálních fondů Evropské Unie. V rámci operačního programu Zaměstnanost, prioritní osa Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly je vypsána priorita 03.1.51, Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci. Hlavním cílem této výzvy je snížit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce. V rámci výzvy vypsané Ministerstvem práce a sociálních věcí mohou o podporu žádat organizační složky státu, příspěvkové organizace zřízené organizačními složkami státu, veřejné výzkumné instituce, kraje, obce, nestátní neziskové organizace a vysoké školy. Peněžní alokace pro výzvu byla 130 mil. Kč. (esfcr.cz, 2015)

3. Nástroje slaďování pracovního a rodinného života

Zaměstnavatel může pomáhat sladit pracovní a osobní život svých zaměstnanců různými nástroji. Největší skupinu nástrojů tvoří flexibilní pracovní doba, zejména

[1] *„Tzv. Barcelonské cíle, schválené představiteli EU v roce 2002, uváději, že k péči o děti by mělo mít přístup 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky a minimálně 33 % dětí mladších tří let."* (Evropská Komise, 2013)

částečné úvazky, pružná pracovní doba, sdílený úvazek, stlačený pracovní týden a konto pracovní doby. Dalším nástrojem je flexibilita z hlediska místa výkonu práce především práce z domova, práce na dálku a indispoziční volno (tzv. sick days). Další významnou skupinu nástrojů tvoří opatření zajišťující péči o dítě nebo jiné rodinné příslušníky.

3.1. Flexibilita pracovní doby

Flexibilní pracovní doba je nejdůležitějším nástrojem při slaďování pracovního a rodinného života. Částečný úvazek znamená menší mzdu, ale člověk získá více volného času. Práce na částečný úvazek nemusí být motivovaná získáním více volného času pro sebe. V některých zemích je tato forma práce motivována násobením pracovních poměrů, neúspěchem získat práci na plný úvazek či přivýdělkem v době rodičovské dovolené. (Kučina, 2007)

Existují dva okruhy důvodů práce na menší než plný úvazek. První se skrývá v provozních důvodech zaměstnavatele. Firma nabídne kratší pracovní dobu pro zaměstnance, pro které nemají využití na plný pracovní úvazek, například uklízečka nebo vrátný. Druhý důvod se nalézá na straně zaměstnance. Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, ale když o její úpravu požádá těhotná zaměstnankyně, zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo o osobu závislou na pomoci jiné osoby, je povinností zaměstnavatele žádosti o úpravu vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. (MPO, 2015)

Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba se skládá z volitelných a základních úseků pracovní doby. Ve volitelném úseku si zaměstnanec sám určí začátek nebo konec své pracovní doby ve dnech a časových úsecích stanovených zaměstnavatelem. Mezi volitelné úseky je vložen časový úsek, kdy je zaměstnanec povinen být přítomen na místě výkonu práce. Tento úsek se nazývá základní pracovní doba a určuje ji zaměstnavatel. Musí však činit nejméně 5 hodin. Začátek a konec volitelné doby musí zaměstnavatel určit tak, aby společně se základní pracovní dobou nepřesáhla 12 hodin v jednom dni. (Janšová, Holeček, 2003)

Pružná pracovní doba lze uplatit jako pružný pracovní den nebo pružný pracovní týden. Může zvýšit efektivitu práce. Pokud je pro konkrétního zaměstnance problém se plně soustředit v brzkých ranních hodinách, díky tomuto nástroji si lze pracovní dobu rozvrhnout více podle svých potřeb.

Částečný úvazek

Částečný úvazek je jakýkoliv pracovní úvazek s pracovní dobou kratší než 40 hodin týdně. Na zaměstnance zaměstnaného na částečný úvazek se vztahuje zákoník práce pouze s tím rozdílem, že mu přísluší odměna za práci, která odpovídá kratší pracovní době. Zaměstnanec má také nárok na poměrnou část dovolené. Nevýhodou práce na částečný úvazek je horší postavení zaměstnance vůči pracujícím na plný úvazek a nižší nárok na benefity.

Z tohoto důvodu Evropská Unie vydala směrnici Rady č.1997/81, o rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku. Účelem této rámcové dohody má být odstranění diskriminace zaměstnanců pracujících na částečný úvazek, zlepšení kvality a usnadnění rozvoje částečného pracovního úvazku na základě dobrovolnosti a přispění k pružné organizaci pracovní doby způsobem, který přihlíží k potřebám zaměstnavatelů i zaměstnanců. (směrnice Rady 97/81/ES) Přesto v ČR není využívání flexibilní pracovní doby příliš rozšířeno. V současné době na částečný úvazek pracuje pouze 5,7 % z celkového počtu zaměstnaných osob. Pro srovnání průměr 28 zemí EU činí 32,4 %. (Eurostat, 2017)

Tabulka č. 1 - Osoby zaměstnané na částečný úvazek, věková skupina 15-64 (% z celkové zaměstnanosti)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
ČR	4,4	4,4	4,4	4,3	4,8	5,1	4,7	5,0	5,8	5,5	5,3	5,7

Zdroj: Eurostat, 2017

Tabulka č. 2 – Důvody práce na částečný úvazek

Důvod	Muži	Ženy
absolvování profesního či školního vzdělání	10,6 %	3,2 %
ze zdravotních důvodů	28,8 %	16,3 %
nemůže najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu	6,6 %	17,8 %
pečuje o děti nebo postiženou osobu	0 %	22,2 %

Zdroj: ČSÚ, 2005 a Kučina, 2007

Stlačený pracovní týden

Týdenní pracovní doba je ukotvena v pracovní smlouvě, ale její rozložení je takové, že ji zaměstnanec odpracuje za méně dní, než je standardní pětidenní pracovní týden. Délka směny stejně jako u pružné pracovní doby nesmí přesáhnout 12 hodin denně. Zaměstnanec tedy může svoji práci odvést ve čtyřech dnech a získat tak jeden volný den navíc. (MPSV, 2008) Stlačený pracovní týden je možné kombinovat s dalšími flexibilními typy pracovní doby například prací z domova.

Sdílený pracovní úvazek

O sdíleném pracovním úvazku hovoříme, pokud na jednom pracovním místě působí více zaměstnanců. Sdílení pracovního místa není upraveno zákoníkem práce, což ztěžuje využívání tohoto nástroje. V rámci tohoto úvazku se zaměstnanci mezi sebou domluví na střídání v průběhu týdně, tak aby společně pokryli celou pracovní dobu. (MPSV, 2008) Výhodou sdílení pracovního místa je maximální využití pracovní doby, sdílení informací a velká flexibilita časového rozvrhu.

Konto pracovní doby

Jedná se o netradiční rozvržení pracovní doby. Konto pracovní doby se používá zejména z provozních důvodů a smí být zavedeno pouze na podkladě kolektivní smlouvy nebo interního předpisu zaměstnavatele, u kterého nepůsobí odborová organizace. Z tohoto důvodu není možné zavést konto pracovní doby tam, kde je zaměstnavatelem stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace,

školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem nebo obcí a veřejná nezisková ústavní zdravotnická zařízení. (Zákon č. 262/2006 Sb.) Nejčastěji se konto pracovní doby využívá v restauračních zařízeních, kde zaměstnanci pracují na tzv. krátký a dlouhý týden.

3.2. Flexibilita z hlediska místa výkonu práce

O místě výkonu práce rozhoduje zaměstnavatel. Zaměstnanec na tento druh flexibility nemá právní nárok, ani když se jedná o těhotnou zaměstnankyni nebo o zaměstnance pečující o dítě do 15 let. Na flexibilitě z hlediska místa výkonu práce se však lze oboustranně dohodnout. Flexibilita se promítá do výkonu práce ve dvou typech. Prvním je práce z domova, tzv. home office a druhým je práce na dálku, tzv. teleworking.

Práce z domova

Na zaměstnance, který práci nevykonává na pracovišti zaměstnavatele, se rovněž vztahuje Zákoník práce. Místo práce může být jakékoliv, na němž se obě strany dohodnou, ale musí být zakotveno v pracovní smlouvě. Podle ujednaných podmínek si zaměstnanec sám rozvrhne pracovní dobu, ale maximální pracovní doba je i v tomto případě 40 hodin týdně. Jelikož si zaměstnanec může rozvrhnout svou pracovní dobu, nemá nárok na náhradu ušlé mzdy při důležitých osobních překážkách. Také mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas, ani příplatek za práci ve svátek. (Zákon č. 262/2006 Sb. §307) Při práci z domova zaměstnanec nemusí na pracoviště zaměstnavatele docházet vůbec nebo jen zcela výjimečně. Některé firmy se domnívají, že zaměstnanci budou pracovat efektivněji v domácím prostředí bez stresu z dojíždění, bez frustrace z pracovního prostředí a s možností rozvrhnout si svou pracovní dobu. (Kučina, 2007) Zaměstnavateli se díky práci z domova sníží náklady na provoz kanceláří.

Největší výhodou práce z domova je možnost lepšího sladění pracovního a rodinného života. (Pošta, 2015) Pro zaměstnance může být atraktivní možností kombinace klasické formy výkonu práce a právě práce z domova. „*Z řady výzkumů vyplynulo, že každý druhý zaměstnanec by uvítal, kdyby mu zaměstnavatel umožnil práci*

doma.“ (Jouza, 2006) Nevýhodou práce z domova je, že zaměstnavatel nemá kontrolu nad prací zaměstnance. Další nevýhodou je pro něj to, že na zaměstnance pracujícího z domova se vztahují stejná pravidla bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako na zaměstnance, kteří pracují v místě výkonu práce zaměstnavatele. (Doušová, 2015)

Tabulka č. 3 – Osoby pracující z domova (% podíl na celkovém počtu zaměstnaných)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Práce z domova (%)	1,1	1,2	1,0	0,9	0,6	0,8	0,7	0,7	0,6

Zdroj: Eurostat, Pošta, 2015

Práce na dálku

U práce na dálku, tzv. teleworking, není potřeba, aby zaměstnanec byl fyzicky přítomen na pracovišti zaměstnavatele. Teleworking je vhodný u pozic, kde je potřeba spojit práci na několika projektech najednou, a které obsahují cestování. (MPO, 2015) Výhodou teleworkingu jsou nízké náklady na ubytování a úspora času. V oblasti osobního života přináší výhody v podobě samostatnosti, flexibility a více času pro rodinu. Nevýhodou je ztížená kontrola nad výkonem zaměstnance. Někteří lidé mohou také jako nevýhodu vnímat izolaci a nemožnost socializace na pracovišti. (Daniels, Lamond, 2000)

4. Návrat do pracovního procesu po rodičovské dovolené

Již několikátým rokem roste výkonnost české ekonomiky. Volná pracovní místa převyšují nad počtem uchazečů o zaměstnání. Průměrná mzda stále roste, také minimální mzda se za poslední roky několikrát zvýšila. V současnosti je na trhu práce velmi nízká míra nezaměstnanosti. Nezaměstnanost má tendenci již několikátým rokem klesat. Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let se liší v krajích. Nejnižší hodnoty zaznamenává Pardubický kraj s 2,86 %, Královéhradecký kraj

s 2,70 % a kraj Praha s 2,26 %. Naopak nejvyšší hodnoty zaznamenal Moravskoslezský kraj s 5,61 % a Ústecký kraj s 5,45 %[2]. (Český statistický úřad, 2018)

Tabulka č. 4 – Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let v krajích ČR k 28. 2. 2018

Název kraje	Podíl nezaměstnaných osob
Hlavní město Praha	2,26 %
Jihočeský kraj	3,27 %
Jihomoravský kraj	4,60 %
Karlovarský kraj	3,48 %
Kraj Vysočina	3,73 %
Královéhradecký kraj	2,70 %
Liberecký kraj	3,76 %
Moravskoslezský kraj	5,61 %
Olomoucký kraj	4,37 %
Pardubický kraj	2,86 %
Plzeňský kraj	2,56 %
Středočeský kraj	3,13 %
Ústecký kraj	5,45 %
Zlínský kraj	3,34 %

Zdroj: Český statistický úřad, 2018

Při nízké nezaměstnanosti a „*s ohledem na pozitivní vývoj na trhu práce přibývá firemních dětských skupin, které rodiče využívají jako vítaný benefit při slaďování rodinného a profesního života. Velký zájem o tuto službu dokládá i narůstající počet dětských skupin zapsaných v evidenci Ministerstva práce a sociálních věcí.*“ (Děčínský deník, 2017)

[2] Údaje k 28. 2. 2018

4.1. Mateřská a rodičovská dovolená

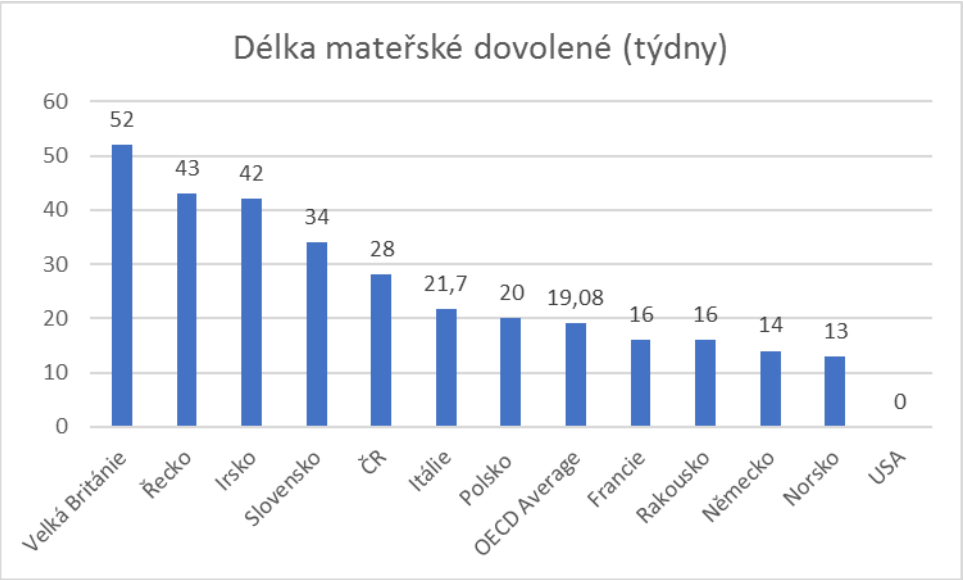
V České Republice je dlouholetá tradice mateřské a rodičovské dovolené. Mateřská dovolená trvá 28 týdnů, během nichž má žena nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Žena, která porodila 2 a více dětí, má nárok dávku pobírat až 37 týdnů. Dávka se vyplácí z nemocenského pojištění a vyplácí ji Česká správa sociálního zabezpečení. (MPSV, 2010) Po uplynutí čerpání peněžité pomoci v mateřství má rodič nárok na rodičovský příspěvek. Nárok na dávku má rodič, který celodenně a osobně pečující o dítě až do vyčerpání částky 220 000 Kč nebo do věku čtyř let dítěte. V případě, že rodič pečuje o 2 a více dětí, je čerpaná částka 330 000 Kč. (MPSV, 2018)

Podmínkou pro přiznání peněžité pomoci v mateřství je účast ženy na nemocenském pojištění alespoň 270 dní v posledních dvou letech před nástupem na mateřskou. Do účasti na nemocenském pojištění se započítává i doba studia na škole považovaná za přípravu na budoucí povolán a studium musí být úspěšně ukončeno. Započítává se také doba pobírání invalidního důchodu 3. stupně. Den nástupu na mateřskou dovolenou si určí žena sama, ale datum musí být od počátku 8. do 6. týdne před očekávaným dnem porodu. (Česká správa sociálního zabezpečení)

Podle profesora Razzu (2016) velmi dlouhá a štědrá rodičovská dovolená může zabránit ženám, které chtějí pokročit v kariéře. Kariérní pauza velmi pravděpodobně bude mít negativní vliv na pracovní zkušenosti a plat v porovnání s muži. Dlouhá pauza může mít také za následek snížení lidského kapitálu a znehodnocení pracovních zkušeností, což může vyústit v zaměstnání ženy na nižší úrovni než před rodičovskou dovolenou. Ve výsledku všechny faktory ukazují na to, že dlouhá mateřská a rodičovská dovolená má negativní efekt na výši mzdy.

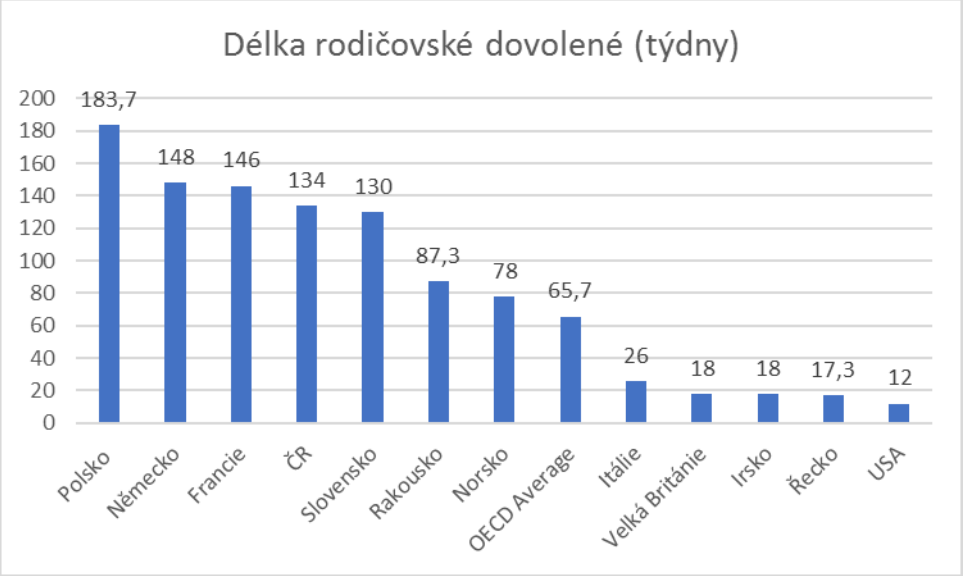
V porovnání s ostatními státy má Česká Republika dlouhou a štědře placenou rodičovskou dovolenou.

Graf č. 1 – Délka mateřské dovolené ve vybraných státech v roce 2016



Zdroj: OECD, 2018

Graf č. 2 – Délka rodičovské dovolené ve vybraných státech v roce 2016



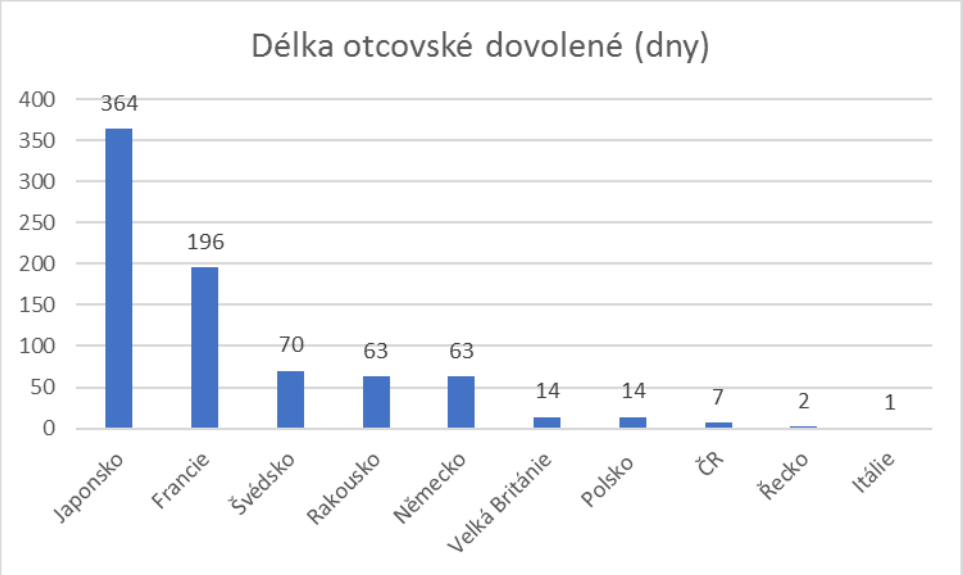
Zdroj: OECD, 2018

4.2. Otcovská dovolená

Novinkou v českém systému sociálního zabezpečení je dávka otcovské poporodní péče, tzv. otcovská. Dávka se vyplácí od 1. února 2018 a jedná se o dávku nemocenského pojištění. Doba poskytování otcovské je 7 kalendářních dnů a příjemce dávky si může sám určit datum nástupu v 6 týdnech ode dne narození dítěte. Na dávku má nárok otec, který byl před narozením dítěte 3 měsíce v celku zaměstnán a který je zapsán v matrice jako otec narozeného dítěte. Dávku může také čerpat otec po osvojení dítěte do péče. (ČSSZ, 2018)

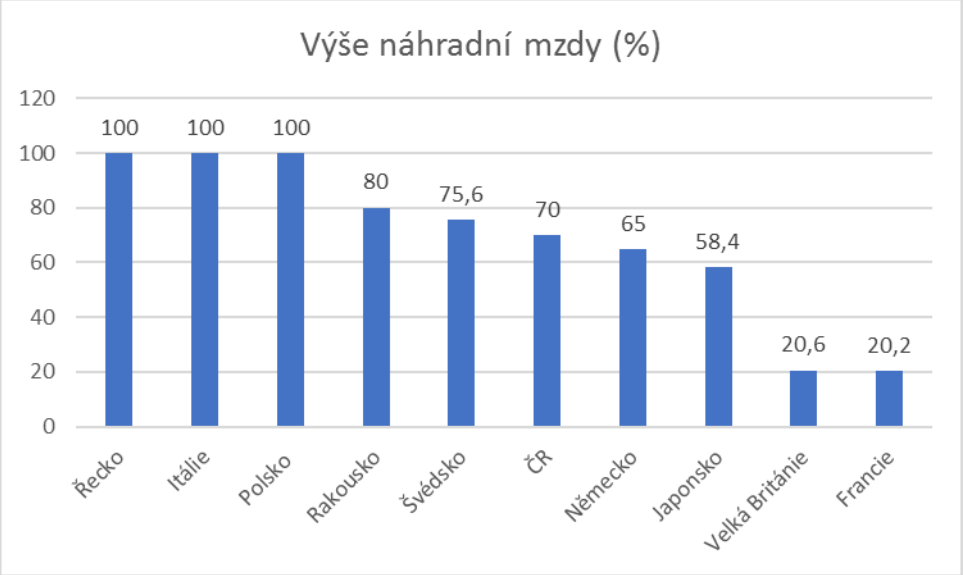
Velmi zajímavé je sledovat, jaká je délka otcovské dovolené a jaká je výše náhradní mzdy.

Graf č. 3 – Délka otcovské dovolené ve vybraných státech v roce 2018



Zdroj: OECD, 2018

Graf č. 4 – Výše náhrady mzdy u otcovské dovolené ve vybraných státech v roce 2018



Zdroj: finance.cz, OECD, 2018

Na Slovensku otcovská dovolená vůbec neexistuje. Z grafů vidíme, že v porovnání s mateřskou dovolenou, která je v ČR velmi dlouhá, délka otcovské dovolené patří k jedné z nejkratších a nemá tak vysoký náhradový poměr jako například sousední Polsko, kde je doba pobírání dvakrát delší a dosahuje 100 % mzdy.

4.3. Diskriminace žen na trhu práce

Diskriminací rozumíme rozdílné jednání ve stejné situaci bez opodstatněného důvodu. (ochrance.cz) Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů neboli antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci ve věcech mimo jiného práva na zaměstnání, členství v odborových organizacích, sociálního zabezpečení, přístupu ke zdravotní péči, přístupu ke vzdělání a přiznání a poskytování sociálních výhod.

Ochrana před diskriminací je součástí ochrany lidských práv. Zákaz diskriminace rovněž upravuje Listina základních práv a svobod. Zákoník práce § 4 jasně udává, že „*zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci*

a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání." Ačkoliv je diskriminace právně zakázána, vůbec to neznamená, že by neexistovala a lidé ji nezažívali. „*Z více než osmileté praxe právní poradny Gender Studies vyplývá, že diskriminace na trhu práce na základě pohlaví a/nebo věku je stále velmi aktuální téma. V poslední době počet dotazů v poradně narůstá. Nejčastější dotazy se týkají rodičovské dovolené a problémů s návratem na trh práce po ní a nerovného odměňování. Obvykle se jedná o kombinaci více problémů najednou.*" (Gender Studies, 2008)

Důvodů k diskriminaci je mnoho: rasa a etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení nebo náboženské vyznání. Tato část se bude zejména zabývat diskriminací na základě pohlaví. „*Ženy jsou znevýhodněné segregací vzdělání a na trhu práce, vyšší nezaměstnaností, neohodnocením práce v domácnosti a péče o dítě a rozdílem v odměňování mužů a žen*." (C.K.Beck, 2010) Příkladem diskriminace žen na trhu práce mohou být otázky potenciálního zaměstnavatele o rodinném stavu či o plánech na rodinu do budoucnosti. Dalším příkladem je dát přednost při přijímání mužskému kandidátovi s horší kvalifikací před ženou kvůli stereotypním názorům. Ale rozhodnutí zaměstnavatele mohou být také založena na obecných skutečnostech, že u žen je pravděpodobnější, že odejdou na rodičovskou dovolenou. Žena může z pracovního procesu vypadnout krátkodobě i dlouhodobě. Krátkodobě, když se jedná o péči o nemocného člena rodiny, a dlouhodobě, když nastoupí na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou.

Diskriminaci můžeme najít již při prohlížení inzerátů práce. „*Z provedeného výzkumu*[3] *četnosti výskytu diskriminačních požadavků zaměstnavatelů v praxi jednoznačně vyplývá, že požadavek konkrétního pohlaví uchazeče o zaměstnání představuje cca 80 % veškeré diskriminační inzerce zveřejňované úřady práce a cca 96 % diskriminační inzerce zveřejňované v tištěných periodikách a prostřednictvím soukromých zprostředkovatelen práce*." (Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008)

Pokud se žena setká s diskriminací již při pracovním pohovoru, může se obrátit na Úřad práce, který následně vykoná kontrolu zaměstnavatele. Pokud ÚP shledá pochybení, může zaměstnavateli uložit finanční postih. Diskriminací po uzavření

[3] zveřejněno na www.diskriminace.cz/dtpublikace/diskriminace_v_pracovni_inzerci.pdf

pracovního poměru se zabývají inspektoráty práce. (Hubálek, Štěpánková, Zamboj, 2008) Postižený se samozřejmě může domáhat nápravy svých práv soudní cestou. Dle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí o kontrolách provedených úřady práce v roce 2006 bylo zjištěno, že z celkového počtu 11 495 provedených kontrol bylo v 38 % shledáno pochybení zaměstnavatele. Avšak pouze v 13 % z celkového počtu byla uložena finanční pokuta.

5. Dětská skupina

Dětská skupina je alternativou ke klasické péči o dítě předškolního věku. Jedná se o nový koncept, který nabízí flexibilitu a pomáhá řešit problém nedostatečné kapacity v mateřských školách. Právě před několika lety díky silným ročníkům zaznamenaly mateřské školy velký tlak na kapacitu zařízení. Právě tento tlak podnítil vznik dalších, alternativních a převážně soukromých zařízení. (Statistika & My, 2017) Dětská skupina také podporuje umístění dítěte do institucionálního zařízení dříve, než ve třech letech jako je tomu v mateřské školce, což umožňuje návrat rodiče do pracovního procesu mnohem dříve.

Dětská skupina byla do legislativy ukotvena až v roce 2014 přijetím zákona č. 247/2014 Sb. Tento zákon je poté upravován novelou č. 127/2015 Sb. Dětská skupina je také právně upravena v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Další zákony, které ovlivňují dětské skupiny, jsou zákon č. 65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek a č. 183/2017 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich a zákona o některých přestupcích. (Portál veřejné správy, 2017)

5.1. Rozdíl mezi dětskou skupinou a mateřskou školou

Dětská skupina se od klasické mateřské školy liší. Vzdělávání v mateřských školách se musí řídit podle Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání a Vyhlášky pro předškolní vzdělávání (Vyhláška č.14/2005 Sb.). Dětská skupina tuto povinnost nemá, pouze musí předložit Plán péče a výchovy.

Poskytovatelem služby péče o dítě je fyzická nebo právnická osoba. U mateřské školy je zřizovatelem obec nebo kraj. Velký rozdíl mezi dětskou skupinou a mateřskou školkou je v počtu dětí. V jedné dětské skupině může být maximálně 24 dětí a od věku dětí se odvíjí počet pečujících osob. Pro skupinu do 6 dětí je nutná 1 pečující osoba. Pro skupinu 7-14 dětí jsou potřeba 2 pečující osoby a pro skupinu 15-24 dětí, kde je alespoň 1 dítě mladší 2 let, jsou vyžadovány 3 pečující osoby. Na rozdíl od MŠ, od pečujících osob v DS není vyžadováno pedagogické vzdělání. V MŠ je běžný počet 24 dětí a na jednu pečující osobu je maximální počet dětí 20. Poskytovatel DS nemá povinnost zajistit stravování, pouze zabezpečit dostatečný pitný režim. Výhodou pro dětské skupiny do 12 dětí jsou mírnější hygienické normy, než by musela splňovat mateřská škola. (Hospodářské noviny, 2017)

5.2. Právní úprava dětské skupiny

Jak bylo řečeno v úvodu kapitoly, dětská skupina nebyla dlouhou dobou právně upravena. Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině č. 247/2014 Sb., nabyl účinnosti 29. 11. 2014. Zákon uvádí podmínky, za kterých je poskytována služba péče o dítě v dětské skupině a podmínky pro získání oprávnění k provozování této služby.

Zákon č. 247/2014 Sb. definuje v §2 dětskou skupinu jako službu „*spočívající v pravidelné péči o dítě od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky a umožňující docházku v rozsahu nejméně 6 hodin denně, která je poskytována mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí a která je zaměřena na zajištění potřeb dítěte, na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte*.“ Před zahájením poskytování služby je poskytovatel povinen uzavřít písemnou smlouvu s rodičem dítěte o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině.

Oprávnění k poskytování služby

Oprávnění poskytovat službu péče o dítě v dětské skupině vzniká zápisem právnické nebo fyzické osoby do evidence poskytovatelů Ministerstva práce a sociálních věcí. Podmínkou pro zápis do evidence je trestní bezúhonnost osoby, která bude poskytovatelem. Dalšími podmínkami je právo k využívání prostorů, v nichž bude služba poskytována, zajištění technických a hygienických požadavků na prostory

a zajištění hygienických požadavků na provoz služby dětské skupiny. Poskytovatel rovněž musí doložit smlouvu o pojištění odpovědnosti za újmu. (Hlava II, § 3 a § 4)

Pečující osoby

Co se týká pečujících osob v dětské skupině, je poskytovatel povinen zajistit pečující osobu s trestní bezúhonností, odbornou a zdravotní způsobilostí. Pečující osoba musí být také starší 18 let a svéprávná.

Odbornou způsobilostí se rozumí způsobilost k „*výkonu povolání všeobecné sestry, zdravotnického asistenta, ošetřovatele, porodní asistentky, zdravotně-sociálního pracovníka, zdravotnického záchranáře, psychologa ve zdravotnictví nebo specializovaná způsobilost k výkonu povolání klinického psychologa, odborná způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka nebo odborná způsobilost pracovníka v sociálních službách, odborná kvalifikace učitele mateřské školy, učitele prvního stupně základní školy nebo vychovatele, profesní kvalifikace chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky, nebo odborná způsobilost k výkonu povolání lékaře.*“ (Hlava II, § 5)

Počet dětí

Velikost dětské skupiny je závislá na počtu pečujících osob. V jedné DS nesmí být více než 24 dětí. Při rozhodování o kapacitě DS by měl poskytovatel především zohlednit věk dětí. „*Nejnižší počet pečujících osob, který je poskytovatel povinen zajistit v jedné dětské skupině, činí 1 pečující osoba pro dětskou skupinu do 6 dětí, 2 pečující osoby pro dětskou skupinu od 7 do 24 dětí a 3 pečující osoby pro dětskou skupinu od 13 do 24 dětí, pokud je v dětské skupině alespoň 1 dítě mladší 2 let*.“

Je možné i sdílení místa, kdy například jedno dítě navštěvuje dětskou skupinu pouze dopoledne a druhé dítě pouze odpoledne, takže dohromady obsadí 1 místo. (Hlava II, § 7)

Stravování v dětské skupině

Poskytovatel nemá povinnost poskytovat stravovací služby v dětské skupině. Pokud je tomu jinak, způsob stravování a jeho úhrada musí být uvedeny ve smlouvě.

V případě, že rodič zajišťuje dítěti stravování, je poskytovatel povinen zajistit jeho uskladnění a podání dítěti v souladu s hygienickými požadavky. Pokud stravu zajišťuje poskytovatel, musí tak činit v souladu s předpisem Evropské unie v oblasti hygieny potravin. (Hlava II, § 8)

Plán výchovy a péče

„*Poskytovatel je povinen zpracovat a zajistit dodržování plánu výchovy a péče o dítě, rozvoje schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte se zaměřením na formování osobnosti dítěte a fyzický a psychický vývoj dítěte*.“ Poskytovatel je povinen připojit plán výchovy a péče jako přílohu smlouvy o poskytování péče, kterou uzavírá s rodičem. Plán musí být dále přístupný v prostorech, kde dochází k poskytování služby, a také dálkově přístupný. (Hlava II, § 10)

Evidence dětí

Poskytovatel DS je povinen vést evidenci dětí. Evidence je vedena za účelem zajištění kvality a pro kontrolní účely. Evidence obsahuje jméno, příjmení, datum narození a adresu místa pobytu dítěte a jeho rodičů, dny a dobu, po kterou dítě dětskou skupinu navštěvuje, údaj ohledně úhrady nákladů za službu, údaj o zdravotní pojišťovně, telefonní kontakt na rodiče, údaje o zdravotním stavu dítěte a údaj, zda je dítě očkováno. Všechny tyto údaje je rodič povinen poskytnout poskytovateli před uzavřením smlouvy o poskytnutí péče v dětské skupině a tato smlouva je součástí evidence. Poskytovatel má povinnost údaje a dokumenty z evidence uchovat po dobu 3 let od ukončení poskytování služby konkrétnímu dítěti. (Hlava II, § 11)

6. Charakteristika Ministerstva průmyslu a obchodu

Ministerstvo průmyslu a obchodu (dále jen MPO) v současnosti zaměstnává více než 900 lidí. Pracovní poměry zaměstnanců jsou upraveny buď služebním zákonem, nebo zákoníkem práce, podle toho, o jaké místo se jedná, zda o služební systemizované místo nebo o pracovní systematizované místo. Na zaměstnance ve služebním poměru se vztahuje zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. Zákon se nyní dočkal novely v podobě

zákona č. 144/2017. Převažují služební místa nad pracovními poměry. Na klasický pracovní poměr jsou zaměstnány sekretářky, uklízečky, obsluha automobilového parku a další nezbytné profese pro zajištění chodu MPO.

Zaměstnaneckými benefity, které MPO poskytuje, jsou výuka cizích jazyků, odborné školení, příspěvek na penzijní pojištění, příspěvek na životní pojištění, slevy na zájezdy, příspěvek na stravování z Fondu kulturních a sociálních potřeb, možnost využití služeb péče o dítě v dětské skupině a další.

O tom, jaké podmínky pro sladění rodinného a pracovního života státních zaměstnanců jsou obsaženy ve služebním zákoně, bude pojednávat následující kapitola.

6.1. Služební zákon

Ministerstvo průmyslu a obchodu jako orgán státní správy se musí řídit služebním zákonem. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, konkrétně hlava VIII má název Podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby a výkon služby z jiného místa, upravuje problematiku obsaženou v této bakalářské práci.

„*Služební úřad vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby, zejména rozvržením služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povolováním kratší služební doby, sjednáváním možnosti vykonávat službu z jiného místa a zřizováním školských zařízení za účelem předškolního vzdělání nebo poskytováním péče o dítě v dětské skupině podle zákona*.“ V určitých paragrafech se podmínky ve služebním zákoně upravujícím sladění velmi podobají podmínkám v zákoníku práce.

V Zákoníku práce je uvedeno, že nebrání-li tomu závažné provozní důvody, zaměstnavatel by měl vyhovět žádosti o upravení pracovní doby. Zákon o státní službě říká, že pokud zaměstnanec pečující o dítě, které nedokončilo první stupeň základního vzdělání, požádá o kratší služební dobu nebo o pružné rozvržení služební doby a nebrání to plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán by měl zaměstnanci úpravu povolit podle paragrafu 116.

Paragraf 117 řeší výkon služby z jiného místa. Podmínky pro výkon služby z jiného místa jsou opět upraven podobně jako výkon práce z jiného místa. Pokud tomu

nebrání řádné plnění služebního úřadu, zaměstnanec může se služebním orgánem uzavřít dohodu o výkonu služby z jiného místa. V tomto případě se na zaměstnance nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby. Zaměstnanec při této úpravě také nemá nárok na plat nebo náhradní volno za službu přesčas a příplatek za službu ve svátek.

6.2. Implementace služebního zákona na MPO

Služební zákon je účinný od 1. 1. 2015 Od 1. 1. do 30. 6. 2015 probíhala na MPO příprava na přizpůsobení novému zákonu. Jak bylo řečeno v předchozí kapitole, služební zákon obsahuje i část o podmínkách pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby a výkon služby z jiného místa. Ministerstvo průmyslu a obchodu zaměstnává více než 900 lidí a ženy a muži jsou zastoupeni v přibližně stejném poměru.

Na Ministerstvu průmyslu a obchodu se implementace služebního zákona odráží ve zřízení služebních míst na rozdíl od pracovních systematizovaných míst, která jsou upravena v Zákoníku práce. Na MPO převažuje počet služebních míst, klasický pracovní poměr mají nejvíce zaměstnanci, kteří jsou nezbytní pro provoz budovy, jako kuchařky, sekretářky a pracovníci ostrahy.

Co se týče v oblasti flexibility pracovních úvazků zaměstnanci MPO využívají změněnou pracovní dobu bez povinnosti úseků. Existuje i možnost částečného úvazku, ale o tuto možnost není velký zájem, a proto ho využívá jen malé množství zaměstnanců. Zaměstnanci rovněž mohou využívat home office, ale téměř nikdo o tuto úpravu nemá zájem.

Dětských skupin vzniklo v ČR již více než 400, ale MPO byl první resort, který zaevidoval dětskou skupinu, a to již v roce 2014. V současnosti služby dětské skupiny využívá 28 zaměstnanců. Dětská skupina MPO „Šikulové“ má 15 míst a prošlo jí více než 90 dětí.

MPO dokonce vydalo Metodiku slaďování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě a samosprávě, která popisuje podmínky a pravidla pro založení dětské skupiny, a ta výrazně pomohla k založení dalších DS. MPO také pořádá semináře a workshopy o tomto tématu pro celou státní správu i pro veřejnost.

PRAKTICKÁ ČÁST

7. Metodologie

Teoretická část této práce je vypracována za pomoci literární rešerše dostupných zdrojů zabývajících se rodinnou politikou, work-life balance, trhem práce a legislativních dokumentů zabývajících se dětskými skupinami. Tyto zdroje poskytly teoretický přehled a východisko pro další pokračování práce.

Praktická část bude provedena kvalitativním výzkumem za pomocí dvou metod. Hlavní metodou je analýza rozhovorů a doprovodnou metodou je vlastní pozorování.

Vlastní pozorování

Vysoká škola ekonomická spolupracuje s Ministerstvem průmyslu a obchodu. V rámci této spolupráce se vyučuje předmět s identitou 5HP442, Praktikum ve státní správě. V rámci tohoto předmětu jsem se rozhodla vypracovat analýzu zajištění péče o dítě předškolního věku zaměstnance Ministerstva průmyslu a obchodu, ve které jsem se zabývala právě dětskou skupinou MPO. Svoji práci jsem konzultovala s vrchním ministerským radou, vedoucím Oddělení meziresortních záležitostí, Mgr. Františkem Nestávalem.

Po ukončení předmětu jsem se spojila s MPO, protože jsem měla zájem o absolvování stáže. Absolvovala jsem dvouměsíční stáž přímo na oddělení meziresortních záležitostí, pod nějž spadá chod dětské skupiny. Díky této stáži jsem se detailněji seznámila s chodem MPO, s procesem založení a chodu dětské skupiny, potřebnou administrativou, právní úpravou DS a mohla jsem osobně sledovat chod DS.

Analýza rozhovoru

Při získávání informací pro tuto práci jsem se obrátila na vrchního ministerského radu, Mgr. Františka Nestávala, který je autorem a zároveň garantem projektu dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu. Ten mi velmi ochotně poskytnul veškeré

informace, o které jsem ho požádala a zprostředkoval rozhovory se zaměstnancem využívajícím služby dětské skupiny a s vedoucí pečující osobou v dětské skupině.

8. Postup založení DS

První krok

Vzniku dětské skupiny předcházel nápad na vznik velké školky pro všechny resorty na Úřadu vlády již v roce 2009. Fungování školky by bylo zabezpečeno svozem dětí z jednotlivých úřadů na Úřad vlády. Návrh se ale neuskutečnil.

Ministerstvo průmyslu a obchodu připravilo návrh na dětskou skupinu a Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo jednání, na němž se však ostatní resorty nedohodly. MPSV tedy založilo pilotní projekt dětské skupiny v roce 2011 na ověření nového typu služby péče o dítě. Pro velký zájem ze strany zaměstnanců o dva roky později založilo druhou dětskou skupinu. „*O službu je na ministerstvu velký zájem, i rozšířená kapacita třiceti míst je neustále naplněna*.“ (parlamentnilisty.cz, 2016) Poté, co se ověřil zájem a funkčnost služby, si každý resort musel zajistit dětskou skupinu sám.

Na MPO se realizoval projekt „Inovace při slaďování pracovního a rodinného života“, podpořený z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, reg. č. CZ.1.04/5.1.00/81.00005, v rámci výzvy č. 81. Projekt probíhal od 1. 9. 2013 do 31. 12. 2015. Cílem výzvy byla podpora mezinárodní spolupráce v oblasti lidských zdrojů a zaměstnanosti. Projekt se specializoval na hledání inovací pro slaďování pracovního a rodinného života a pomocí nově nalezených inovací na podporu nebo urychlení návratu do pracovního procesu. (MPO, 2013)

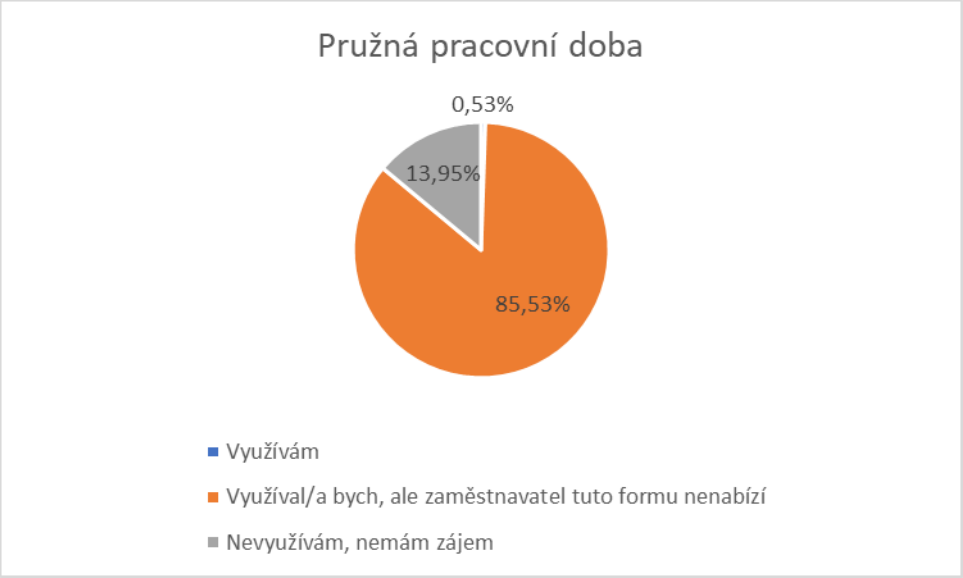
Výstupem tohoto projektu bylo vytvořit metodiku pro work-life balance, zřídit dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu a uspořádat dva mezinárodní semináře a jednu konference, kde byla představena a distribuována právě tato metodika.

8.1. Dotazníkové šetření

V rámci projektu Inovace při slaďování pracovního a rodinného života bylo provedeno dotazníkové šetření ohledně informovanosti zaměstnaných o možnostech úpravy pracovní doby a o benefitech poskytovaných zaměstnavatelem. Dotazník zjišťoval, jak jsou zaměstnanci informováni o flexibilních formách práce a jaký by o ně případně měli zájem. Návratnost dotazníku byla 63 %, což bylo dostatečně vysoké procento, aby výsledky byly směrodatné. Další část práce bude rozebírat jednotlivé flexibilní formy práce a jak je zaměstnanci MPO využívají, či případně jestli mají zájem je využívat.

Zaměstnancům MPO byla položena otázka: „Využíváte Vy osobně některé z následujících flexibilních forem práce?“ Následující stránky obsahují rozbor výsledků.

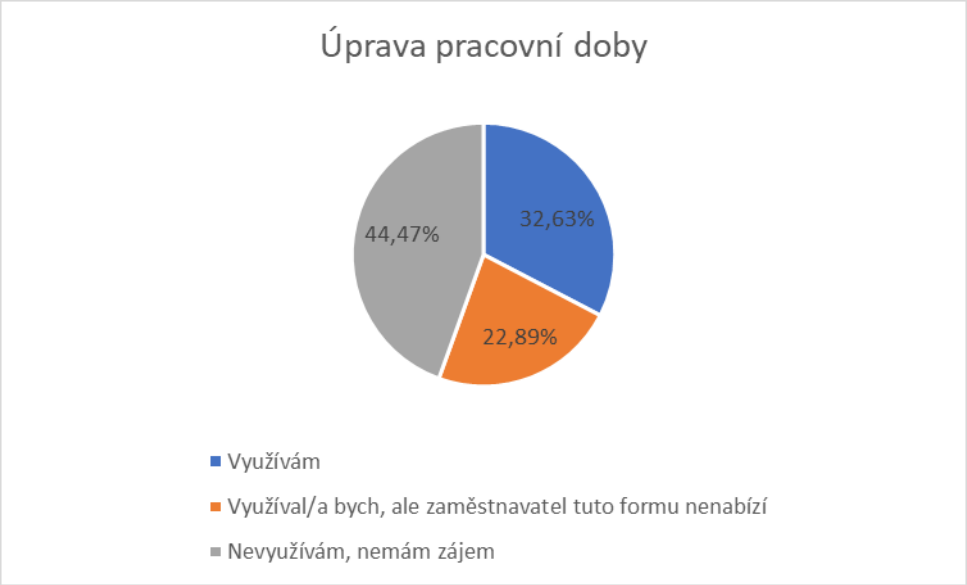
Graf č. 5 – Využití pružné pracovní doby



Zdroj: MPO, vlastní zpracování

O možnost využití pružné pracovní doby projevila zájem velká skupina zaměstnanců, bohužel MPO tuto možnost nenabízí. Z dat z dotazníku šlo vyčíst, že nejčastěji by zaměstnanci uvítali pozdější začátek pracovní doby v pondělí a možnost skončit v pátek dříve nebo prodloužit pracovní dobu o 15 až 30 minut každý den a moci v pátek odcházet o hodinu dříve.

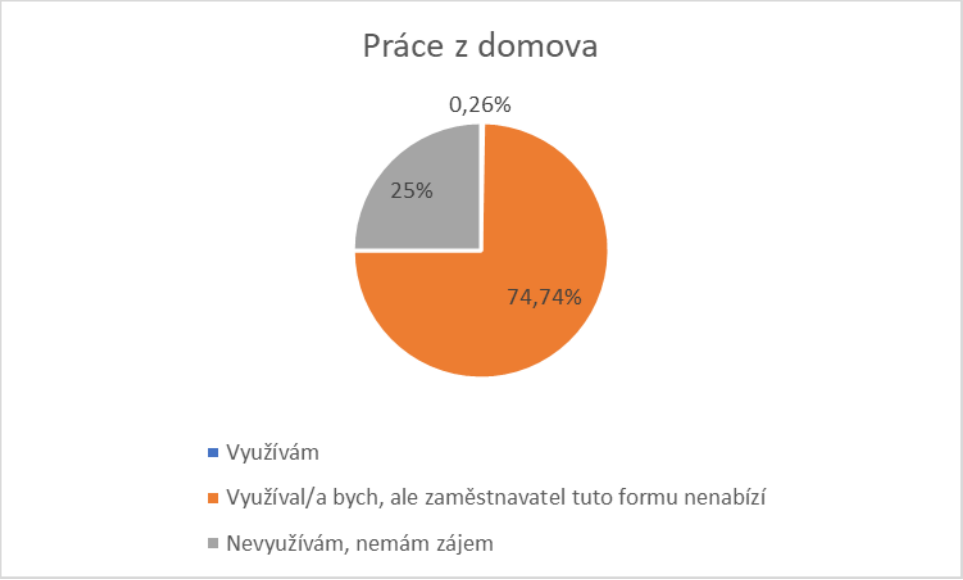
Graf č. 6 – Využití úpravy pracovní doby



Zdroj: MPO, vlastní zpracování

Možnost úpravy pracovní doby v současnosti využívá již nyní velká část zaměstnanců, nejvíce ze všech možných flexibilních úprav. Zároveň se velká část vyslovila, že o tuto úpravu zájem nemá nebo ji nevyužívá.

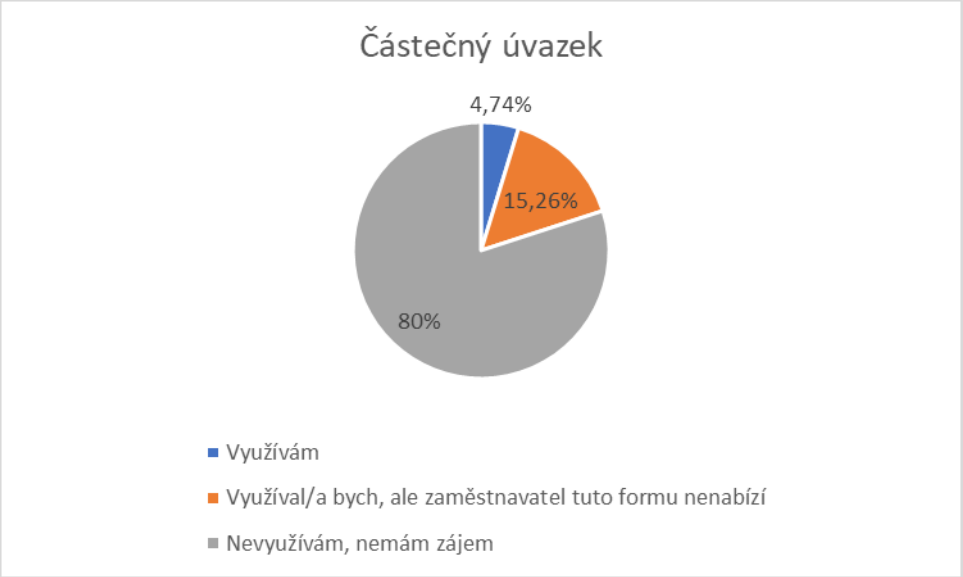
Graf č. 7 – Využití práce z domova



Zdroj: MPO, vlastní zpracování

Z grafu vidíme, že o možnost práce z domova je velký zájem. V otevřené otázce se velmi často objevovaly odpovědi, že zaměstnanec má zájem o kombinaci práce z domova a jiné flexibilní formy.

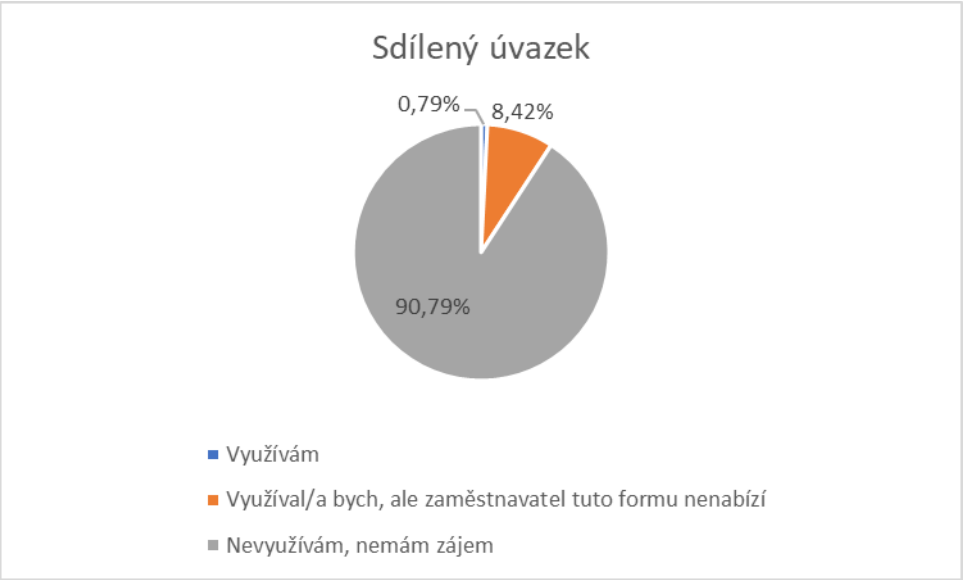
Graf č. 8 – Využití částečného úvazku



Zdroj: MPO, vlastní zpracování

Částečný úvazek využívá téměř 5 % dotázaných. Jedná se o druhou nejvíce využívanou flexibilní úpravu pracovní doby. Není překvapující, že 80 % vyjádřilo nezájem o částečný úvazek, vzhledem k tomu, že dotazovaní již pracují na plný úvazek.

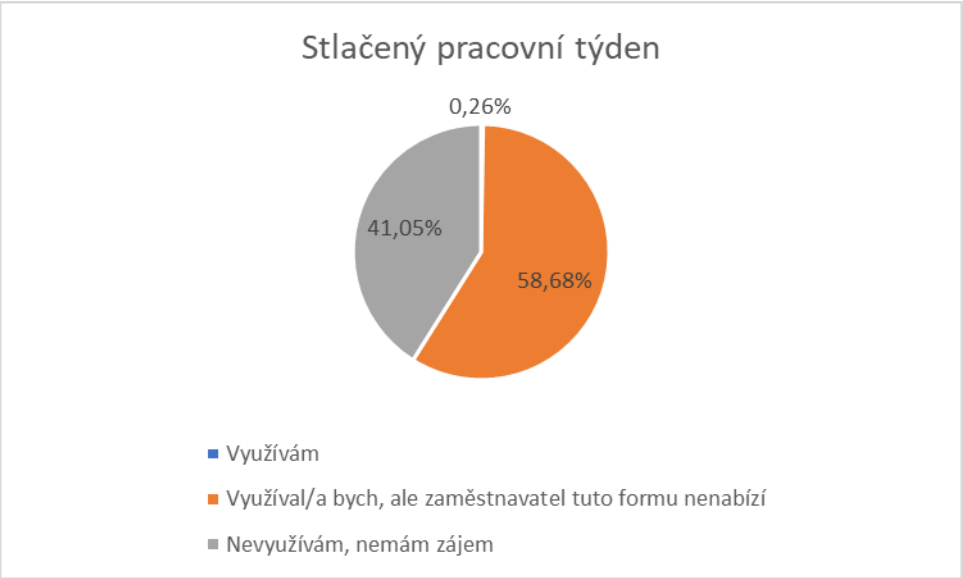
Graf č. 9 – Využití sdíleného úvazku



Zdroj: MPO, vlastní zpracování

Přes 90 % dotázaných vyjádřilo, že nevyužívají nebo nemají zájem o sdílený úvazek. K povaze pracovní náplně pracovních míst na MPO není sdílený úvazek běžný. Bylo by obtížné, aby se více lidé dělilo o informace a pracovní náplň jednoho místa.

Graf č. 10 – Využití stlačeného pracovního týdne



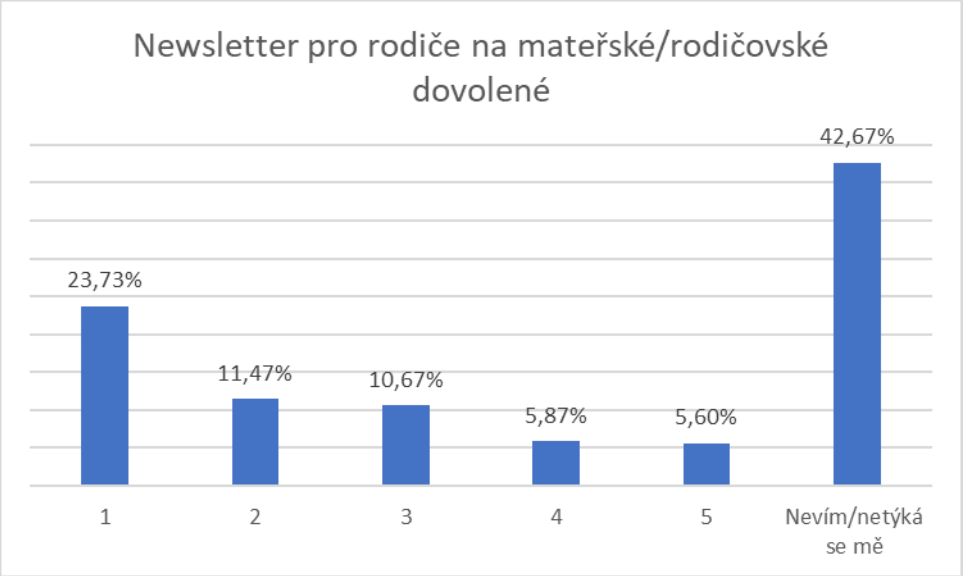
Zdroj: MPO, vlastní zpracování

Z grafů je jasně vidět, že o ostatní flexibilní formy práce není zájem. Sdílený pracovní úvazek a možnost stlačeného pracovního týdne využívá necelé 1 % zaměstnanců Ministerstva průmyslu a obchodu.

„*Uvedená opatření jsou umožňována v podstatě jako výjimky ze současného systému. Je problematické, že stávající systém pevné pracovní doby nenabízí jasně definované možnosti a podmínky, se kterými mohou zaměstnanci a zaměstnankyně v rámci slaďování rodinného a pracovního života počítat. V případě individuálních úprav vždy záleží na postoji vedoucích pracovníků…*“ (MPO, 2015)

Další otázka se ptala: „Za jak důležité považujete následující zaměstnanecké výhody?“ Pro potřeby této práce jsou vybrány otázky na výhody, které se nejvíce týkají zaměstnanců, kteří pečujících o malé dítě. Stupnice 1-5 označuje důležitost benefitu. (1 – nejméně důležité, 5 – nejdůležitější)

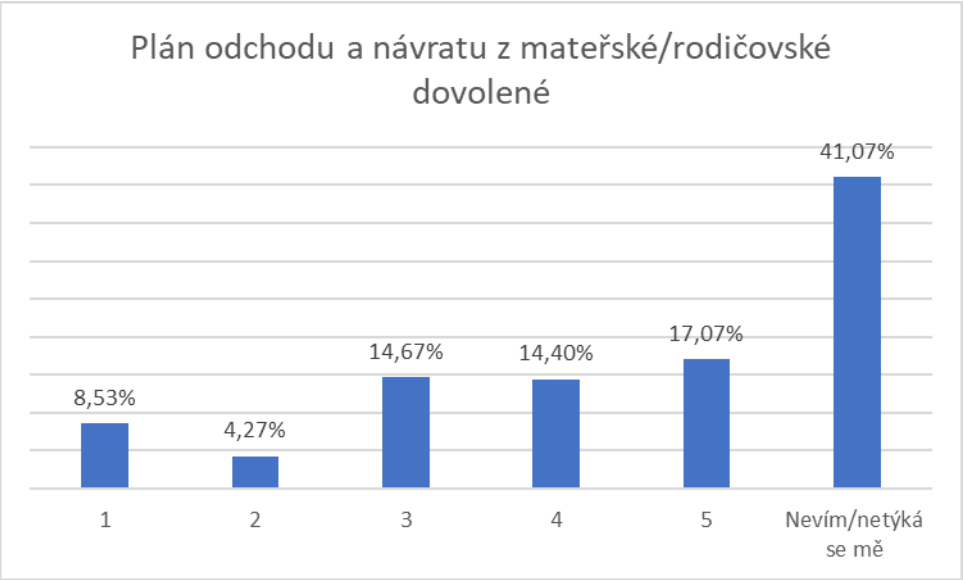
Graf č. 11 – Důležitost newsletteru pro rodiče na mateřské/rodičovské dovolené



Zdroj: MPO, vlastní zpracování

Vzhledem k tomu, že tato otázka byla cílena na určitou skupinu zaměstnanců, není překvapující vysoké procento odpovědí „málo důležité“ a „nevím/netýká se mě“.

Graf č. 12 – Důležitost plánu odchodu a návratu z mateřské/rodičovské dovolené



Zdroj: MPO, vlastní zpracování

Plán odchodu a návratu z mateřské/rodičovské dovolené jako „důležitý“ a „velmi důležitý“ označilo více než 30 % dotázaných. To svědčí o tom, že si zaměstnanci uvědomují náročnost sladění pracovního a rodinného života, především při návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené.

Graf č. 13 – Důležitost možnosti umístění dítěte do dětské skupiny v místě pracoviště



Zdroj: MPO, vlastní zpracování

Možnost umístit dítě do dětské skupiny v místě pracoviště označilo za „velmi důležité“ téměř 30 % dotázaných. A pouze velmi malé procento označilo možnost jako nedůležitou. To sloužilo jako jeden z indikátorů zájmu o případnou službu péče o dítě v dětské skupině.

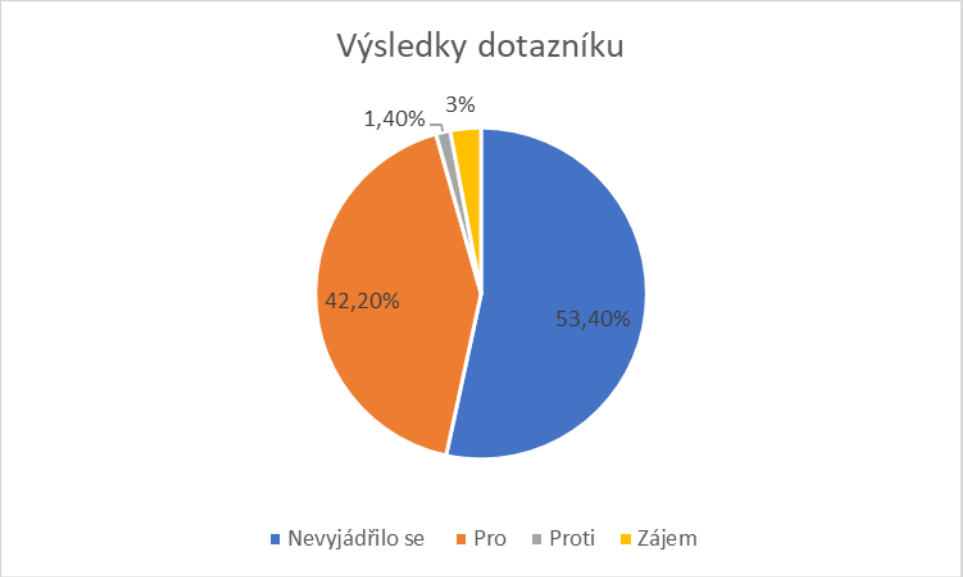
8.2. Projekt

Před začátkem projektu byl potřeba zjistit zájem o případné zřízení dětské skupiny. Na každý odbor Ministerstva průmyslu a obchodu byl rozeslán dotazník, který shrnoval situaci o problému slaďování pracovního a rodinného života a informoval o možnosti zřízení dětské skupiny pro děti zaměstnanců v místě pracoviště. V dotazníku byla možnost vyjádřit podpisem podporu projektu a zároveň zájem o umístění dítěte. Přes 380 zaměstnanců vyjádřilo projektu podporu a 28 zaměstnanců uvedlo, že by své dítě umístili do dětské skupiny, což svědčilo o zájmu o dětskou skupinu.

Ze začátku se na MPO ozývala skupina 13 lidí, kteří tento projekt považovali za nepotřebný. Tvrdili, že nejsou finanční prostředky, prostory ani skutečný zájem.

Existoval podpisový arch pro odpůrce projektu. Tito zaměstnanci časem své stanovisko změnili a omluvili se, včetně autora podpisového archu proti zřízení dětské skupiny.

Graf č. 14 – Výsledky dotazníku ohledně podpory projektu dětské skupiny na MPO



Zdroj: MPO, vlastní zpracování

Prvním potřebným dokumentem v procesu založení dětské skupiny na MPO byl projektový záměr, který posuzoval řídící orgán, v tomto případě to bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Poté byl podán projekt pod názvem Dětská skupina na Ministerstvu průmyslu a obchodu – rozvoj technických dovedností předškolních dětí a jeho přínos ke slaďování pracovního a rodinného života. Délka projektu byla 24 měsíců s trváním od 1. 7. 2013 do 30. 6. 2015.

Cíle projektu

Cíle projektu zahrnovaly inovace v oblasti slaďování pracovního a rodinného života, podporu při návratu do pracovního procesu nebo jeho urychlení, zahraniční spolupráci a zřízení dětské skupiny na MPO, aby rodiče s malými dětmi neztratili kontakt s pracovištěm. Kromě pomoci se sladěním pracovního a rodinného života pro své zaměstnance si Ministerstvo průmyslu a obchodu od tohoto projektu slibovalo posílení kvality pracovní síly a konkurenceschopnosti.

Realizační tým

Realizační tým se skládal z projektové manažerky (řídila aktivity projektu, kontrolovala kvalitu výstupů, podílela se na tvorbě tiskových zpráv a zodpovídala za dodržování harmonogramu), finanční manažerky (zodpovídala za plnění podmínek dotačního programu, připravovala podklady pro fakturaci a kontrolovala vedení mzdové agendy), odborného konzultanta v oblasti opatření ke sladění práce a rodiny (byl vybrán z nestátní neziskové organizace a jeho pracovní náplní bylo poskytovat informace hlavně cílové skupině a podílel se na tvorbě metodiky), odborného konzultanta zaměřeného na dětské skupiny (poskytoval informace ohledně technicky zaměřených dětských skupinách a zároveň se také podílel na tvorbě metodiky), odborného konzultanta v oblasti předškolního vzdělávání (byl vybrán z organizace zabývající se předškolní výchovou a podílel se na tvorbě metodiky), právního konzultanta (byl zodpovědný za přípravu podkladů pro implementaci opatření ke slaďování pracovního a rodinného života a spolupracoval na výběrových řízeních), vedoucí pečující osoby v zařízení péče o děti (byla zodpovědná za výchovu a vzdělávání dětí, za dodržování provozních podmínek, administrativu a hodnocení fungování dětské skupiny), pečující osoby v zařízené péče o děti, občasné pečující osoby v zařízení péče o děti, supervizora projektu (byl odpovědný na kontrolu kvality výstupů, za dohled nad aktivitami konzultantů a za report vedoucím orgánům MPO) a administrátora projektu (zajišťoval administrativní podporu projektu a podílel se na realizaci výběrových řízení). (Žádost o finanční podporu, materiály MPO interní povahy).

Zdůvodnění potřebnosti projektu

Jedním z dlouhodobých cílů vlády je podpora harmonizace pracovního a rodinného života. Problém work-life balance se nejvíce týká rodičů s malými dětmi, kteří řeší otázku zajištění péče o dítě předškolního věku, což může tvořit bariéru při návratu na trh práce. Rodiče většinou pracují na plný úvazek, a to neumožňuje optimální sladění pracovního a rodinného života. Řešením by mohla být podpora flexibilních forem práce. „*Praxe ukazuje, že země, které ve vyšší míře nabízejí služby péče o děti a podporují otevřený přístup na trh práce, se vyznačují vyšší mírou účasti rodičů s dětmi na trhu práce a zároveň vyšší mírou porodnosti.“* (Výsledky výzkumu flexibilní formy, dokument MPO interní povahy)

Příprava projektu od počátečních jednání až do odevzdání žádosti trvala tři čtvrtě roku. Po zpracování projektového záměru byla podána žádost o finanční podporu. Poté začala výběrová řízení na stavební práce a na personální obsazení. Na základě veřejné zakázky byla vybrána stavební firma, která přetvořila prostory staré pošty v budově MPO na prostory pro dětskou skupinu odpovídající hygienickým, stavebním a požárním požadavkům. Odbor hospodářské správy na MPO zařizoval potřebnou dokumentaci ohledně potřebných stavebních úprav. Jelikož se MPO nachází v historické budově, kvůli stavebním úpravám bylo potřeba zajistit povolení z Magistrátu hlavního města Prahy.

8.2.1. Zahraniční spolupráce

Pro získání zahraničních partnerů se MPO rozhodlo spolupracovat s Universitou Flensburg na severu Německa u dánských hranic a s východoslovenskou obcí Lenartov na hranicích s Polskem. Zahraniční spolupráce byla v projektu jednou z podmínek.

Německo

Dětská skupina má mít tematické zaměření, a proto byla vybrána DS ve Flensburgu mající technické zaměření. Zástupci MPO navštívili Flensburg dvakrát, aby se zde mohli inspirovat a dostat cenné rady ohledně zdejšího přístupu ke slaďování pracovního a rodinného života s důrazem na návrat matek do práce po rodičovské dovolené a dětské skupiny.

Tato německá universita pomáhá svým zaměstnancům propojit pracovní a rodinný život pomocí projektu „*KarriereFamiliePLUS*“ a pomocí dětské skupiny, která je zaměřena na technické vzdělávání.

Universita Flensburg realizovala projekt „*KarriereFamiliePLUS*“, který byl financovaný z Evropského sociálního fondu. Je zaměřen na slaďování pracovního a rodinného života zaměstnanců university a snaží se podporovat ženy s dětmi, které se chtějí věnovat výzkumné činnosti. „*KarriereFamiliePLUS“* nabízí poradenství, workshopy, rodičovskou dovolenou a flexibilní péči o dítě. Data z projektu jsou použita pro výzkum vztahů mezi kariérou a rodinou. (Europa-Universität Flensburg, 2016)

Dětská skupina Flensburgské university byla založena již v roce 2002. Zdejší DS je tvořena 3 skupinami. Děti jsou rozřazeny podle věku a zaměření, tak aby každé dítě mohlo vyvíjet a vzdělávat způsobem, který vyhovuje jeho potřebám. První skupina je zaměřena kreativním směrem, druhá skupina je odpočinkovou místností, kde si děti mohou číst a třetí skupina je koncipována jako hrací místnost. Celkem má DS kapacitu 45 míst a do každé skupiny dochází 15 dětí. Dětskou skupinu zde mohou navštěvovat děti od jednoho roku, přičemž v každé skupině jsou děti mladší 3 let.

Jak bylo řečeno, DS je zaměřena na technické předškolní vzdělávání formou hry, v němčině „*Versuch macht klug*“. Tento princip v dětech podněcuje zvídavost. Universita Flensburg vydala vlastní metodiku o technickém vzdělávání pro předškolní děti. V metodice vysvětluje, jak mohou obyčejné fyzikální a technické pokusy zaujmout děti a představit jim okolní svět, aniž by pokusům musely rozumět. Další princip, který se uplatňuje ve zdejším vzdělávání je, že dítě je tvůrcem svého světa, což znamená, že se pedagogové snaží maximálně podporovat samostatné myšlení a samostatné činnosti. Děti se učí vlastním poznáváním a nejsou k aktivitám nuceny.

Při první služební cestě do Flensburgu byla vyslancům MPO představena dětská skupina, ve které se vzdělávací princip „*Versuch macht klug*“ aplikuje již 10 let. V rámci druhé služební cestě byla vedoucí pečující osoba DS MPO, Mgr. Alena Scholzová, pozvána do vědecko-technického institutu Phänomenta[4], který spadá pod Flensburg University. Zde byla připravena demonstrace technických pokusů, které lze promítnout do vzdělávacího plánu dětské skupiny MPO. Cílem obou služebních cest bylo, aby se zástupci MPO seznámili s chodem místní dětské skupiny a jak je možné zahrnout vzdělání technického rázu do vlastního vzdělávacího plánu.

Slovensko

Druhým zahraničním partnerem MPO se stala slovenská obec Lenartov. Obec se stala vítězem soutěže „Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitosti“ a získala od slovenského Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny ocenění v kategorii podíl žen na řízení a kategorii podpora slaďování pracovního a rodinného života. Právě díky těmto oceněním se Lenartov stal partnerem MPO při projektu Inovace při slaďování pracovního a rodinného života. Obec Lenartov

[4] www.phaenomenta-flensburg.de

používá pro slaďování pracovního a rodinného života tyto nástroje: úpravu pracovní doby, možnost umístění dítěte v MŠ od dvou let, pracovní volno na rodičovské sdružení, možnost studia při zaměstnání, možnost využití kancelářské techniky patřící obci při přípravě na státní zkoušky a možnost využívat firemní počítač i pro soukromé účely.

Služební cesty do obce Lenartov se zúčastnili projektová manažerka Ing. Ivana Križanová a supervisor projektu Mgr. František Nestával. V rámci zahraniční spolupráce jim starostka obce představila fungování místního obecního úřadu. Seznámila je s tím, jak zde funguje WLB, zejména prostřednictvím přizpůsobení pracovní doby, pro-rodinnou politikou a alternativními úvazky v samosprávné jednotce. Zaměstnanci úřadu mohou využívat mateřskou a základní školu, která je ve velké blízkosti úřadu. Členové týmu MPO se zde seznámili s nástroji WLB a získali další informace potřebné pro realizaci projektu na MPO.

8.2.2. Hodnocení výstupů projektu

Při hodnocení výstupů projektu se celkem sledovaly 4 indikátory. Prvním indikátorem byl počet podpořených osob. Došlo k podpoře zaměstnanců MPO, 30 rodičů s dětmi zapojených do pilotního provozu dětské skupiny, kterým bylo poskytnuto poradenství v oblasti WLB.

Druhým indikátorem byl počet podpořených organizací. V tomto případě to byla jedna, a to konkrétně MPO jako žadatel o dotaci.

Třetím indikátorem byl počet nově vytvořených produktů. Vznikly dva nové produkty, metodika slaďování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů a konkrétně pro potřeby Ministerstva průmyslu a obchodu a dětská skupina.

Posledním sledovaným indikátorem byl počet vytvořených partnerství. Bylo vytvořeno partnerství se dvěma zahraničními organizacemi, se nimiž probíhá výměna zkušeností.

8.3. Fungování DS na MPO

Dětská skupina „Šikulové“ na MPO v současnosti funguje již 4 roky. Provoz byl zahájen k 1. 7. 2014. Nejprve byla počáteční kapacita 12 dětí a pro velký zájem o službu byla rozšířena na 15 míst. Nyní v roce 2018 je kapacita naplněna a 10 dětí čeká na umístění od září 2018. Během 4 let se zde vystřídalo více než 70 dětí. DS navštěvují děti od 2 let až do věku zahájení povinné školní docházky. Od počtu a věku dětí se odvíjí potřebný počet pečujících osob, jak je uvedeno v Zákonu č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Pro potřeby patnácti různě starých dětí jsou zajištěny tři pečovatelky na plný úvazek a jedna na výpomoc.

Dokumentace

Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů upřesňuje, jaké dokumenty jsou zapotřebí při provozování dětské skupiny. MPO muselo zpracovat vnitřní pravidla poskytování služby a provozu DS. Rodiče i pracovníci DS museli být obeznámeni s vnitřními pravidly. Dalším dokumentem je plán je výchovy a péče. Plán je zpřístupněn v prostorách DS na MPO. Poskytoval je také povinen vést evidenci dětí. Posledním nezbytným dokumentem pro fungování DS je smlouva o poskytování služby péče o dítě v DS. Zaměstnanci MPO musí podepsat smlouvu o poskytování služby před nástupem dítěte.

Financování

Celkové náklady projektu dosáhly 9 046 200 Kč. První dva roky (2014-2016) byla dětská skupina z 95 % ze Evropského sociálního fondu a zbylých 5 % bylo financováno z národních veřejných zdrojů.

Následující 2 roky (2016-2018) byla DS financována z 50 % z ESF a z 50 % ze státního rozpočtu. Od 1. 1. 2018 je DS financována pouze ze státního rozpočtu.

Dětská skupina MPO je provozována jako nezisková služba. To znamená, že provozovatel může požadovat po rodičů úhradu do výše provozních nákladů nebo, jako v tomto případě, může být služba poskytována jako zaměstnanecký benefit. Rodič,

který využívá služeb dětské skupiny, může uplatnit slevu na dani z příjmu za každé vyživované dítě a maximálně do výše minimální mzdy.

Tabulka č. 5 – Náklady na provoz dětské skupiny při kapacitě 15 dětí

	Počet dětí	**Při počtu 15 dětí**	
Podíl na celkových nákladech	Název položky	měsíčně	ročně
	el. energie	600	7 200
	voda studená	75	900
	voda teplá	183	2 194
	teplo	410	4 920
	odvoz odpadu	215	2 580
	telefony	200	2 400
	pojištění	1 583	19 000
	opotřebení nábytku	250	3 000
	úklidové prostředky	1 100	13 200
	opravy a údržba	500	6 000
5 %	**CELKEM**	**5 116**	**61 394**
	didaktické pomůcky	450	5 400
	hračky	250	3 000
	kancelářské potřeby	200	2 400
	odborná literatura	300	3 600
1 %	**CELKEM**	**1 200**	**14 400**
	1. pečovatelka	30 000	360 000
	2. pečovatelka	25 000	300 000
	3. pečovatelka	25 000	300 000
	zástup	6 000	72 000
	uklízečka	7 000	84 000
	průběžné vzdělávání	1 500	18 000
94 %	**CELKEM**	**94 500**	**1 134 000**
CELKEM	**100 %**	**100 816**	**1 209 794**
NA JEDNO DÍTĚ		**6 721**	**80 653**

Zdroj: výpočet MPO (interní materiály)

Náklady na provoz DS na MPO na 1 dítě (při obsazenosti 15 dětí) tvoří 6 721 Kč. Největší položkou rozpočtu je mzdová agenda. Výpočty se mohou lehce lišit podle velikosti prostorů, ale vždy bude největším výdajem personální obsazení.

Kritéria pro přijetí

Provozní řád DS obsahuje pravidla pro výběr dětí. O přijetí rozhoduje výběrová komise, která se schází při určitém počtu přihlášek, podle daných kritérií a bodového hodnocení, která jsou rozebrána v další části práce. O přijetí či nepřijetí rozhoduje celkový bodový součet. Děti jsou přijímány do naplnění kapacity, žádosti jsou přijímány průběžně.

Tabulka č. 6 – Bodové hodnocení pro rozhodnutí o přijetí či nepřijetí dítěte do DS

Žadatel je zaměstnanec/zaměstnankyně MPO	Ano – 10 Ne – 0
Dítě se hlásí k pravidelnému celodennímu provozu - celodenní nebo pravidelný některé dny v týdnu - příležitostný nebo částečný denní provoz	Celotýdenní, pravidelný – 5 Příležitostný, částečný – 0
Zaměstnanec MPO nebo podřízené organizace, kterému umístění dítěte do DS umožní návrat do pracovního procesu po mateřské nebo rodičovské dovolené	Ano – 10 Ne – 0
Manželovi/manželce nebo druhovi/družce zaměstnance umožní umístění dítěte do DS návrat do zaměstnání z mateřské/rodičovské dovolené	Ano – 5 Ne – 0
Zaměstnanec MPO, podřízené organizace nebo zaměstnanec organizační složky státu zřizované MPO, kterému umístění dítěte do DS usnadní sladění pracovního a rodinného života	Ano – 3 Ne – 0
Odpracovaná doba na MPO	3 – 12 měsíců: 5 1 – 3 roky: 6 3 – 5 let: 7 5 – 10 let: 8 Více než 10 let: 9
Potvrzení, že dítě nebylo přijato do státní mateřské školy	Ano – 0 Ne – 5

Matka/otec je samoživitel/ka, případně se v rodině vyskytuje jiný nepříznivý sociální stav	Ano – 8 Ne – 0
Dítě k datu podání přihlášky dosáhlo věku 2 let	Ano – 3 Ne – 0
DS navštěvuje sourozenec dítěte	Ano – 5 Ne – 0
Datum přijetí žádosti – starší žádost má přednost	Méně než 1 měsíc: 5 1 – 3 měsíce: 6 3 – 6 měsíců: 7 6 – 9 měsíců: 8 9 – 12 měsíců: 9
Dopravuji dítě do DS z místa bydliště mimo Prahu	Ano – 5 Ne – 0

Zdroj: MPO

9. Analýza silných a slabých stránek DS

Analýza silných a slabých stránek dětské skupiny na Ministerstvu průmyslu a obchodu vychází z dosavadních poznatků shrnutých v této práci, vlastního pozorování a rozhovoru se zaměstnankyní Ministerstva průmyslu a obchodu využívající službu péče o dítě v dětské skupině. Nejprve budou shrnuty silné stránky a poté se práce bude věnovat slabým stránkám.

9.1. Silné stránky DS na MPO

Usnadnění návratu z rodičovské dovolené

Hlavním důvodem pro zřízení dětské skupiny bylo usnadnit návrat z mateřské nebo rodičovské dovolené. Tento svůj účel dětská skupina plní. Hlavní výhodou je možnost umístit dítě do dětské skupiny už od 2 let. Zkrácení rodičovské dovolené z 3 nebo 4 let na 2 roky výrazně napomáhá navrácení do pracovního procesu. Z rozhovorů vyplývá, že rodičům dětská skupina skutečně pomáhá k dřívějšímu návratu z rodičovské dovolené. Někteří museli řešit nedostatečnou kapacitu klasické mateřské

školy a kvůli tomu by museli zůstat o rok déle na rodičovské dovolené. Tento problém dětská skupina řeší.

Sladění pracovního a rodinného života

Dětská skupina je jedním z nástrojů sladění pracovního a rodinného života. Možnost využívat služby dětské skupiny už od dřívějšího věku dítěte pomáhá zaměstnancům skloubit práci a rodinu.

Další výhodou je flexibilita dětské skupiny. Prostory DS jsou v budově MPO a provozní doba je od 7:00 do 17:00, tím rodičům odpadá starost ráno odvést dítě do školky a stihnout začátek pracovní doby a stejně při vyzvedávání odpoledne. Při nutnosti, aby zaměstnanec zůstal v práci déle, je možnost domluvit se s pečujícími osobami v DS, aby tam dítě zůstalo i po konci obvyklé provozní doby. Flexibilita DS spočívá také v tom, že lze, aby dítě dětskou skupinu navštěvovalo jen některé dny nebo části dne a tím se vytvoří sdílená místa. Jedno místo sdílí více dětí a služby dětské skupiny je umožněno využívat více zaměstnancům. V současnosti má DS kapacitu 15 míst, ale navštěvuje ji více dětí právě díky sdíleným místům.

Informovanost

Silnou stránkou DS je to, že všichni zaměstnanci jsou ministerstvem informováni ohledně možnosti využívání služby DS. Před otevřením DS byl všem zaměstnancům rozeslán email o tom, že mají možnost využít dětskou skupinu jako firemní benefitu. Každá žena, která odchází na mateřskou dovolenou, dostane informační leták o DS „Šikulové“ a všechny ženy, které v té době už na mateřské byly, byly osloveny s nabídkou ohledně umístění dítěte do dětské skupiny. Na informačních tabulích v budovách MPO jsou vylepeny plakáty o DS.

V současnosti má dětská skupina své stránky na intranetu MPO a na webových stránkách MPO[5] je přímý odkaz na vlastní stránky DS „Šikulové“[6]. O dění v dětské skupině jsou zaměstnanci informováni prostřednictvím emailového newsleteteru, který všichni zaměstnanci dostávají jednou za 3 měsíce.

[5] www.mpo.cz
[6] http://www.sikulove-mpo.cz

Počet dětí

Mezi pozitivní stránky můžeme zahrnout počet dětí. Plné kapacitě 15 dětí se věnují 3 pečující osoby. V menším kolektivu se pečovatelky mohou dětem věnovat individuálněji. Představuje to výhodu hlavně vzhledem k nízkému věku přijímaných dětí, které vyžadují více dohledu a péče. Pro porovnání v klasické mateřské škole je v průměru jedna třída o 24 dětech a na ně připadají 2 pečovatelky.

Kvalifikace pečujících osob

Kvalifikace pečujících osob v dětské skupině MPO se rozhodně řadí k pozitivům. Hlavní pečující osoba má zkušenosti s prací v rodinném centru i v mateřské škole a všechny ostatní pečující osoby mají vysokou úroveň kvalifikace. Pečující osoba, která dříve pracovala v jeslích se věnuje menším dětem. Z rozhovorů vyplývá, že rodiče jsou velmi spokojeni s personálem DS. Po roce od zahájení provozu dětské skupiny byl rodičům rozdán dotazník, kde mimo jiné byl dotaz na spokojenost s výchovnou činností pečovatelek a 92 % respondentů odpovědělo, že jsou naprosto spokojeni s pečovatelkami.

Komunikace s rodiči

Komunikace personálu dětské skupiny MPO s rodiči využívajícími službu se dá zařadit mezi silné stránky chodu DS. V budově DS je nástěnka s aktuálními informacemi a pečovatelky komunikují s rodiči při vyzvedávání dětí. Na webových stránkách je kalendář akcí a rodiče jsou o akcích a výletech informováni i prostřednictvím SMS. Dětská skupina zároveň pořádá akce pro rodiče společně s dětmi. Z výše zmiňovaného průzkumu spokojenosti mezi rodiči vyplynulo, že 92 % respondentů se cítí informováno o dění v dětské skupině. Nejčastěji získávají informace při komunikaci s pečovatelkami a ze zasílaných emailů.

Příkladem úspěšné komunikace rodičů s vedením DS může být výuka anglického jazyka. Při průzkumu spokojenosti s chodem dětské skupiny rodiče vyjádřili, že by ocenili výuku angličtiny pro své děti. Nyní se prvním rokem vyučuje jednou týdně angličtina v dětské skupině. Kurzy si pochvalují jak rodiče, tak i děti.

Mediální obraz DS na MPO

Dětská skupina MPO „Šikulové“ byla otevřena jako jedna z prvních, a tudíž se často objevovala v médiích. ČT24 odvysílala několik reportáží z prostředí DS na MPO. Reportáže představovaly dětské skupiny a ukazovaly jejich výhody. Dětská skupina MPO „Šikulové“ se ukazovala jako vzorový příklad fungování dětských skupin a tím získala velmi pozitivní image.

9.2. Slabé stránky DS na MPO

Administrativní náročnost

Administrativní náročnost projektu pro získání financování z Evropského sociálního fondu je negativní znak. Již dříve v praktické části práce se nastiňuje projektová dokumentace. Splnění určitých administrativních požadavků je nezbytné pro čerpání dotace a v letech 2013-2015 byl provoz dětské skupiny financován z 95 % z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Aby dětská skupina mohla být označována jako dětská skupina, musí být v evidenci Ministerstva práce a sociálních věcí. A pro samotný provoz DS je také nutné velké množství administrativy.

Poté co bylo ukončeno financování a spolufinancování chodu dětské skupiny z fondů EU, administrativního zatížení bylo odlehčeno a dětská skupina je nyní financována čistě ze státního rozpočtu.

Kapacita

Mezi slabé stránky dětské skupiny Ministerstva průmyslu a obchodu můžeme zařadit problémy s kapacitou. Služba péče o dítě v DS je natolik oblíbená, že někteří rodiče musí čekat na umístění dítěte i několik měsíců. Aby se služba dostala těm, kteří ji více potřebují, existuje bodový systém kritérií, kde jsou body přidělovány na základě toho, jak je služba pro zaměstnance potřebná. Tabulka bodového hodnocení pro přijetí či nepřijetí dítěte je zmíněna v práci již dříve.

V dětské skupině může být maximálně 24 dětí, pro tuto kapacitu platí ale jiná pravidla a požadavky než pro dětské skupiny do 12 a do 15 dětí. Pro rozšíření kapacity DS by na MPO musely proběhnout stavební úpravy.

Venkovní prostory

Z rozhovorů vyplynulo, že všechny dotazované strany jako nedostatek vidí absenci venkovních prostorů u budovy MPO Na Františku. Hygienická vyhláška (č. 284/2014) pro dětské skupiny uvádí, že provozovatel má povinnost zajistit venkovní prostory pro hry dětí nebo má možnost prostory zajistit na veřejném hřišti. MPO tuto situaci řeší právě touto možností, že vychovatelky s dětmi navštěvují blízká veřejná hřiště.

10. Doporučení

Na základě poznatků z předchozí kapitoly o silných a slabých stránkách dětské skupiny se následující část práce bude věnovat doporučením pro chod dětské skupiny Ministerstva průmyslu a obchodu.

Jak bylo řečeno v předchozí kapitole jedním z problému dětské skupiny MPO je kapacita. Ta je v současnosti 15 dětí a je naplněna. MPO se vyjádřilo, že pro potřeby resortu by byla ideální kapacita 25 dětí.

Dětská skupina může mít maximální kapacitu až 24 dětí. Jedním z možných řešení by právě mohlo být rozšíření kapacity DS. Vyšší kapacita by uspokojila vysokou poptávku po službě péče o dítě v dětské skupině na MPO. Poptávka je v současnosti natolik vysoká, že rodiče čekají i několik měsíců na umístění dítěte. Změna kapacity by vyžadovala stavební úpravy a také navýšení počtu pečujících osob (na 6 dětí 1 pečující osoba).

Dalším možným řešením nedostatečné kapacity by mohlo být zřízení druhé dětské skupiny na MPO. I kdyby v druhé DS byla nastavena kapacita na maximum 12 dětí se sdílenými místy, poptávka by byla uspokojena. Zde ale nastává otázka, zda je Ministerstvo průmyslu a obchodu schopné zajistit vhodné prostory pro DS. Z předchozí praxe je jasné, že MPO má dostatek zkušeností, aby bylo schopné zajistit projektovou administrativu, financování i vhodné personální obsazení. Zřízení druhé dětské skupiny

by bylo administrativně značně méně náročné, není už potřeba vymýšlet organizační řád a pravidla provozu DS, a hlavně není potřeba vymyslet nový plán péče a výchovy v dětské skupině.

Posledním možným řešením nedostatečné kapacity je změna organizační struktury, dětská skupina by se přeměnila na klasickou mateřskou školu. Změna organizační struktury by umožnila navýšení kapacity na 24 dětí, při výjimce může být kapacita navýšena až na 28 dětí. Zvýšení kapacity by pomohlo, aby rodiče nemuseli čekat několik měsíců na umístění svého dítěte. Se změnou organizační struktury se mění požadavky na pečující osoby. Veškerý personál by už musel mít vzdělání pedagogického zaměření. V mateřských školách je povinnost vzdělávat děti podle Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání. Dětská skupina tuto povinnost nemá, jelikož se jedná spíše o službu péče o dítě, a ne o vzdělávací službu. Dětská skupina MPO má nicméně velmi pečlivě propracovaný Plán péče a výchovy, který se soustředí na vzdělávání a může se s drobnými úpravami vyrovnat Rámcovému vzdělávacímu programu pro předškolní vzdělávání.

Kdyby Ministerstvo průmyslu a obchodu bylo schopné úspěšně zajistit rozšíření kapacity dětské skupiny, mohlo by začít nabízet místa v DS už pro jednoleté děti, jelikož DS může poskytovat službu péče o dítě v DS pro děti už od jednoho roku až do věku začátku povinné školní docházky. Snížením věku pro přijetí do DS na MPO by umožnilo dřívějšímu návratu z rodičovské dovolené více zaměstnancům a pomohlo by jim to sladit pracovní s rodinným životem. DS je nyní uzpůsobena k péči o děti mladší než 3 roky, takže přijímaní jednoletých dětí by nemělo způsobit problémy. Pro určité aktivity pečovatelky rozdělují děti na starší a mladší, takže ani zde by se kvůli nejmenším dětem nemusely dělat velké změny.

Dalším pozitivním důsledkem zvýšení kapacity dětské skupiny MPO by bylo umožnění, aby v DS zůstávaly děti déle. Z rozhovorů jsem se dozvěděla, že v současnosti je rodičům pětiletých dětí doporučováno, aby zvážily dát dále dítě do mateřské školy, aby se uvolnilo místo a do DS mohlo nastoupit menší dítě. Při vyšší kapacitě by tak dítě nemuselo měnit prostředí a rodič by nadále mohl mít své dítě v DS v místě pracoviště až do nástupu do základní školy.

11. Závěr

Tato bakalářská práce zpracovává téma slaďování pracovního a rodinného života. Práce řeší jaký význam mají dětské skupiny pro usnadnění návratu na pracovní trh z rodičovské dovolené. Dětské skupiny jsou velmi aktuálním tématem, vzhledem k tomu, že do české legislativy byly zahrnuty až v roce 2014. A od doby přijetí zákona č. 247/2014 Sb., vzniklo více něž 650 dětských skupin. Z národohospodářského hlediska se nejedná o nevýznamné téma. Slaďování pracovního a rodinného života patří do kapitoly sociální a rodinné politiky. Work-life balance může ovlivnit zaměstnanost a výkonnost zaměstnanců, což se odráží v národním hospodářství. Zvláště zaměstnanost či nezaměstnanost jsou důležitými národohospodářskými agregáty. Zpracování tohoto tématu pro mě mělo několik přínosů. Dětské skupiny jsou sice diskutovaným tématem, ale nejsou prezentovány hlouběji. Díky analýze zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, jsem se velmi detailně seznámila se všemi administrativními náležitostmi zakládání a chodu dětských skupin. Další oblastí, se kterou jsem se v procesu literární rešerše seznámila, a považuji pro mě za přínosnou, jsou všechny druhy flexibilních úprav pracovní doby a místa, na které mám díky Zákoníku práce nárok.

Z teoretické části práce vyplývá, že důležitým závěrem ohledně slaďování pracovního a rodinného života je, že spokojenost zaměstnanců v práci se odráží v osobním životě, a naopak problémy v osobním životě se odrážejí v pracovním výkonu. Proto je v zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců dosáhnout co nejlepšího sladění. Optimální míra sladění a způsob dosažení rovnováhy je pro každého zaměstnance jiný. S tvrzením, že šťastný a spokojený zaměstnanec pracuje efektivně, naprosto souhlasím. Dalším závěrem z teoretické části je, že Vláda ČR si uvědomuje aktuálnost problému, a proto se tím zabývá ve Vládní strategii pro rovnost mužů a žen v České republice na léta 2014-2020 a pro účely této práce jsem vybrala relevantní cíle, kterých se snaží dosáhnout. Mezi tyto cíle patří vytvoření podmínek pro efektivní sladění pracovního a rodinného života, zajištění kapacit předškolních zařízení péče o děti a zvýšení podílu flexibilních forem práce. Dílčím závěrem je, že v České republice nejsou flexibilní formy práce téměř využívány, přesto že je velmi široká nabídka flexibilních úprav pracovní doby nebo místa výkonu práce. Posledním tématem, kterým se teoretická část zabývá jsou dětské skupiny. Jedním z cílů této práce byla analýza zákonu č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů.

Dětská skupina je alternativní institucionální zařízení, které mohou děti navštěvovat už od jednoho roku věku. Umístění dítěte dříve než ve třech letech, umožňuje dřívější návrat rodiče do pracovního procesu a podporuje work-life balance.

Z výzkumu z praktické části vyplynulo, že zaměstnanci Ministerstva průmyslu a obchodu využívají flexibilní úpravy pracovní doby a místa výkonu práce ve velmi omezené míře. Jediný druh úpravy, který je využívám ve větším procentu, je úprava pracovní doby. Poté práci na částečný úvazek využívá alespoň malé procento zaměstnanců. Zajímavým poznatkem je, že pokusy o zajištění péče o předškolní děti zaměstnanců Ministerstva průmyslu a obchodu proběhly již dříve, ale neúspěšně. Při zjišťování podpory a zájmu o založení dětské skupiny v budovách MPO téměř polovina zaměstnanců vyslovila svoji podporu projektu a 28 zaměstnanců vyjádřilo zájem o umístění dítěte. Zahájení prvotního provozu DS byl náročný proces, když vezmeme v úvahu potřebnou projektovou dokumentaci pro přidělení financování z Evropského sociálního fondu. Pro usnadnění zakládání dalších dětských skupin a zároveň, aby byla splněna jedna z podmínek z projektu, MPO vydalo Metodiku pro slaďování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě a samosprávě, kde jsou zmapovány všechny potřebné body pro založení dětské skupiny, tak aby byly splněny všechny náležitosti zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Z analýzy rozhovorů doplněné o moje vlastní pozorování z doby, kdy jsem absolvovala na Ministerstvu průmyslu a obchodu několika měsíční stáž, jsou vyvozeny silné a slabé stránky fungování DS. K silným stránkám jsem zařadila usnadnění návratu z rodičovské dovolené, jelikož do DS je možné umístit dítě již od 2 let a rodič se může dříve vrátit do zaměstnání. Dalším pozitivem DS je sladění pracovního a rodinného života, díky flexibilitě DS (od 2 let, menší kolektiv, celoroční provoz, delší provozní doba, sdílená místa, komunikace s rodiči). MPO velmi dobře komunikuje ohledně DS, všichni zaměstnanci dostali nabídku možnosti umístění dítěte do DS, skupina má vlastní webové stránky a akce z ní jsou prezentovány v newsletteru. Silnou stránkou DS je menší počet dětí, v tomto případě 15, a více pečujících osob na menší kolektiv, než je tomu v mateřské škole. DS MPO „Šikulové“ se také velmi kladně prezentuje v médiích a bylo v ní natočeno již několik televizních reportáží. Mezi slabé stránky jsem zařadila administrativní náročnost celého projektu a chodu, je potřeba velké množství dokumentace. Jako největší problém, který v současnosti dětská skupina má, jsem označila kapacitu, respektive její nedostatek. Rodiče čekají na umístění dítěte i několik

měsíců. Pro přidělení či nepřidělení místa existuje tabulka bodového hodnocení určitých kritérií.

Hlavním cíle práce byla analýza silných a slabých stránek fungování dětské skupiny Ministerstva průmyslu a obchodu a navrhnout doporučení pro její další fungování. Na základě této analýzy jsem navrhla úpravy a doporučení pro další chod DS. Největším problémem, dle mého uvážení, je nedostatečná kapacita, proto jsem navrhla zvýšení kapacity na 24 dětí, což je maximální možný počet. Druhým řešením by mohla být možnost vybudování druhé dětské skupiny. Dětská skupina byla založena za účelem pomoci zaměstnancům sladit pracovní a rodinný život a rozhovory potvrdily, že tento účel naplňuje. Zastávám názor, že na základě analýzy a vytvoření doporučení byl cíl práce splněn.

Závěrem bych dodala, že dětskou skupinu MPO může být zajímavé zkoumat do budoucna. Zjišťovat, jak se vypořádá se svými současnými nedostatky nebo jestli naopak v budoucnu opadne o službu zájem.

Seznam použitých zkratek

RP – Rodinná politika

FFP – Family friendly policy

EU – Evropská Unie

ESF – Evropský sociální fond

WLB – Work-life balance

MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu

CSR – Corporate Social Responsinility (Společenská odpovědnost organizací)

ČR – Česká republika

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠ – Mateřská škola

DS – Dětská skupina

ÚP – Úřad práce

Seznam grafů a tabulek

Tabulka č. 1 - Osoby zaměstnané na částečný úvazek, věková skupina 15-64 (% z celkové zaměstnanosti)
Tabulka č. 2 – Důvody práce na částečný úvazek
Tabulka č. 3 – Osoby pracující z domova (% podíl na celkovém počtu zaměstnaných)
Tabulka č. 4 – Podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let v krajích ČR k 28.2. 2018
Graf č. 1 – Délka mateřské dovolené ve vybraných státech v roce 2016
Graf č. 2 – Délka rodičovské dovolené ve vybraných státech v roce 2016
Graf č. 3 – Délka otcovské dovolené ve vybraných státech v roce 2018
Graf č. 4 – Výše náhrady mzdy u otcovské dovolené ve vybraných státech v roce 2018
Graf č. 5 – Využití pružné pracovní doby
Graf č. 6 – Využití úpravy pracovní doby
Graf č. 7 – Využití práce z domova
Graf č. 8 – Využití částečného úvazku
Graf č. 9 – Využití sdíleného úvazku
Graf č. 10 – Využití stlačeného pracovního týdne
Graf č. 11 – Důležitost newsletteru pro rodiče na mateřské/rodičovské dovolené
Graf č. 12 – Důležitost plánu odchodu a návratu z mateřské/rodičovské dovolené
Graf č. 13 – Důležitost možnosti umístění dítěte do dětské skupiny v místě pracoviště
Graf č. 14 – Výsledky dotazníku ohledně podpory projektu dětské skupiny na MPO
Tabulka č. 5 – Náklady na provoz dětské skupiny při kapacitě 15 dětí
Tabulka č. 6 – Bodové hodnocení pro rozhodnutí o přijetí či nepřijetí dítěte do DS

Seznam použité literatury a zdrojů

Literární zdroje

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

NESTÁVAL, František, KŘIŽANOVÁ, Ivana a kol. *Metodika slaďování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě a samosprávě*. Calamarus, s.r.o., 2015.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální řízení: východiska a vývoj*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. Psyché (Grada). ISBN 978-802-4732-695.

PETŘÍKOVÁ, Růžena. *Lidé v procesech řízení: (multikulturní dimenze podnikání)*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-808-6946-283.

KUČINA, Pavel. *Flexibilní formy práce a jejich právní úprava*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. ISBN 978-808-6973-548.

POŠTA, Vít, Libuše MACÁKOVÁ a Tomáš PAVELKA. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-807-2612-963.

DANIELS, Kevin, David LAMOND a Peter STANDEN. *Managing Telework*. Thomson Learning, 2000. ISBN 978-1-86152-572-9.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6. přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-921-2.

Nebojujte se zákony a slaďte práci s rodinou. Praha: APERIO - Společnost pro zdravé rodičovství, 2016. ISBN 978-809-0430-174.

HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978–80–254–2662–3.

Statistická ročenka trhu práce v České republice v roce 2010. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2011. ISBN 978-80-7421-034-1.

RAZZU, Giovanni. *Gender inequality in the Eastern European labour market: twenty-five years of transition since the fall of communism* [online]. New York, NY: Routledge, 2017, s. 44-72. ISBN 978-1-138-99985-5. Dostupné z: https://books.google.cz/books?id=s3RjDQAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=cs#v=onepage&q&f=false

MPSV. *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí: Metodické "doporučení" Ministerstva práce a sociálních věcí ČR* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2008. ISBN 978-808-6878-829. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf

Internetové zdroje

Koncepce rodinné politiky. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV, 2018, 2017 [cit. 2018-04-13]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/31577/Koncepce_rodinne_politiky.pdf

Work-Life Balance [online]. WorkLifeBalance, 2013. Dostupné z: http://www.worklifebalance.com

ČR 2030: Strategický rámec Česká republika 2030 [online]. Praha: Úřad vlády ČR, 2018 [cit. 2018-04-13]. Dostupné z: https://www.cr2030.cz/

Oficiální portál České republiky o společenské odpovědnosti.: CSR v ČR [online]. Praha: Národní informační portál o CSR, 2015. Dostupné z: http://narodniportal.cz/csr-v-cr/

Eurostat: Statistika zaměstnanosti [online]. Eurostat, 2017. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/cs

The Sustainable Workforce: Organizational Strategies for Promoting Work-Life Balance and Well-Being. KOSSEK, Ellen, Monique VALCOUR a Pamela LIRIO. *Wellbeing in the Workplace: From Stress to Happiness* [online]. Wiley-Blackwell, 2013, s. 295-317. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/259145735_The_Sustainable_Workforce_Organizational_Strategies_for_Promoting_Work-Life_Balance_and_Well-Being

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Práce a právo [online]. MPSV, 2017. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB032#VIII.3.1

Praetor: Pracovní smlouva II. – Pracovní doba [online]. 2003. Dostupné z: https://www.epravo.cz/top/clanky/pracovni-smlouva-ii-pracovni-doba-21831.html

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? [online]. MPSV, 2008. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cs/5793

JOUZA, Ladislav. PRÁCE Z DOMOVA PODLE NOVÉHO ZÁKONÍKU PRÁCE. *Národní pojištění* [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2006, **9**(8). Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/casopis-narodni-pojisteni-c-8-9-2006-clanek-1.html

Pracovní právo: Několik poznámek ke zkrácenému pracovnímu úvazku, sdílenému zaměstnání a práci z domu z pohledu subjektů pracovněprávních vztahů. DOUŠOVÁ, Jana. *Právní prostor* [online]. 2015. Dostupné z: https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/nekolik-poznamek-ke-zkracenemu-pracovnimu-uvazku-sdilenemu-zamestnani-a-praci-z-domu-z-pohledu-subjektu-pracovnepravnich-vztahu

Statistika & My [online]. Český statistický úřad, 2017, **7**(10). ISSN 1804-7149. Dostupné z: http://www.statistikaamy.cz/wp-content/uploads/2017/10/18041710.pdf

Peněžitá pomoc v mateřství. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Praha: ČSSZ, 2017 [cit. 2018-04-14]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm

Dávka otcovské poporodní péče - otcovská. *Česká správa sociálního zabezpečení* [online]. Praha: ČSSZ, 2018 [cit. 2018-04-13]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/otcovska.htm

MEČÍŘOVÁ, Lucie. Co je dobré vědět o otcovské dovolené po porodu v roce 2018?. *Finance.cz* [online]. Mladá fronta, 2018, 5.2. 2018 [cit. 2018-04-13]. Dostupné z: https://www.finance.cz/500161-otcovska-dovolena/

Dětské skupiny. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV, 2017. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cs/19908

247/2014 Sb. *Portál veřejné správy: Zákony* [online]. Ministerstvo vnitra, 2017. Dostupné z: https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=82870&nr=247~2F2014&rpp=15

Vládní strategie pro rovnost mužů a žen v České republice na léta 2014-2020. In: Úřad vlády ČR, Odbor lidských práv a ochrany menšin, 2014. Dostupné také z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Vláda schválila Vládní strategii pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020. *Vláda České republiky* [online]. Vláda ČR, 2014. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/clenove-vlady/pri-uradu-vlady/jiri-dienstbier/aktualne/vlada-schvalila-vladni-strategii-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-ceske-republice-na-leta-2014---2020-124855/

Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020 (méně rozvinuté regiony). *Evropská Unie, Evropský sociální fond, Operační*

program Zaměstnanost [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/implementace-vladni-strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-ceske-republice-na-leta-2014-2020-mene-rozvinute-regiony-

Evropská Komise. Péče o děti: Komise vyzývá členské státy, aby zvýšily své úsilí. *European Commission: Press Releases* [online]. Brusel: Evropská Komise, europa.eu, 3. června 2013. Dostupné z: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-495_cs.htm

Podíl nezaměstnaných osob v krajích k 28. 2. 2018. *Český statistický úřad* [online]. Praha: ČSÚ, 8. března 2018 [cit. 2018-04-05]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xc/mapa-podil-kraje

Ombudsman: Veřejný ochránce práv [online]. Kancelář veřejného ochránce práv [cit. 2018-04-14]. Dostupné z: www.ochrance.cz

Informace o kontrolách provedených úřady práce v roce 2006. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha: MPSV, 2007 [cit. 2018-04-14]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cs/4456

MPSV. Jaký je rozdíl mezi mateřskou a rodičovskou „dovolenou"?. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. MPSV, 2010 [cit. 2018-04-05]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/cs/8928

MPSV. Rodičovský příspěvek. *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Integrovaný portál* [online]. MPSV, 2018, 2018 [cit. 2018-04-05]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp

Gender Equality: Length of maternity leave, parental leave and paid father-specific leave. *OECD: Data* [online]. OECD, 2018 [cit. 2018-04-06]. Dostupné z: http://www.oecd.org/gender/data/length-of-maternity-leave-parental-leave-and-paid-father-specific-leave.htm

Dětská skupina Šikulové: Zařízení péče o děti předškolního věku [online]. Ministerstvo průmyslu a obchodu, 2014 [cit. 2018-04-07]. Dostupné z: http://www.sikulove-mpo.cz/

ŠAJBROVÁ, Markéta. Počet dětských skupin se oproti loňskému roku zdvojnásobil. Zakládají si je klasické školky, firmy a úřady. *Hospodářské noviny* [online]. Economia, a.s, 30.8. 2017 [cit. 2018-04-17]. Dostupné z: https://archiv.ihned.cz/c1-65861960-detske-skupiny-zazivaji-boom-zakladaji-si-je-klasicke-skolky-firmy-a-urady

61020. Inovace při slaďování pracovního a rodinného života. *Ministerstvo průmyslu a obchodu: Čerpání fondů z EU* [online]. Praha: MPO, 2018, 2013 [cit. 2018-04-27]. Dostupné z: https://www.mpo.cz/dokument143064.html

THON, Christine (Prof. Dr.). KarriereFamiliePLUS. *Europa-Universität Flensburg* [online]. Flensburg: Europa-Universität Flensburg, 2018, 2016 [cit. 2018-04-27]. Dostupné z: https://www.uni-flensburg.de/erziehungswissenschaft/wer-wir-sind/personen/thon-christine-prof-dr/karrierefamilieplus/#
Phänomenta: Das Science Center [online]. Německo: Europa-Universität Flensburg, 2018 [cit. 2018-04-28]. Dostupné z: http://www.phaenomenta-flensburg.de/

MPSV otevřelo kvůli obrovskému zájmu svých zaměstnanců třetí dětskou skupinu. *Parlamentní listy: Tiskové zprávy* [online]. OUR MEDIA a.s, 2099, 2016 [cit. 2018-07-17]. Dostupné z: https://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/MPSV-otevrelo-kvuli-obrovskemu-zajmu-svych-zamestnancu-treti-detskou-skupinu-438803

Ministerstvo průmyslu a obchodu, Na Františku 32 110 15 Praha 1, Harmonogram projektu, 2014

Ministerstvo průmyslu a obchodu, Na Františku 32 110 15 Praha 1, Dotazník flexibilní formy, 2014

Ministerstvo průmyslu a obchodu, Na Františku 32 110 15 Praha 1, Propočet předpokládaných nákladů na provoz dětské skupiny, 2014

Ministerstvo průmyslu a obchodu, Na Františku 32 110 15 Praha 1, Zápis z jednání pracovní skupiny ze dne 15. 11. 2012, 2012

Je stanoven počet dětí ve třídách v jednotlivých typech škol?. *Česká školní inspekce* [online]. Praha: Česká školní inspekce, 2010 [cit. 2018-08-06]. Dostupné z: https://www.csicr.cz/cz/Poradna-QL/Informace-pro-zaky-a-rodice/Je-stanoven-pocet-deti-ve-tridach-v-jednotlivych

Ministerstvo průmyslu a obchodu, Na Františku 32 110 15 Praha 1, Záznam z průzkumu spokojenosti rodičů s činností dětské skupiny, 2015

PERKNEROVÁ, Kateřina. Ze školek do dětských skupin: To je plán pro dvouleté. *Deník.cz* [online]. VLTAVA LABE MEDIA, a.s, 2018 [cit. 2018-08-16]. Dostupné z: Ze školek do dětských skupin. To je plán pro dvouleté Zdroj: https://www.denik.cz/z_domova/ze-skolek-do-detskych-skupin-to-je-plan-pro-dvoulete-20180504.html

Právní normy

Zákoník práce č. 262/2006 Sb.

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě

Směrnice Rady 97/81/ES ze dne 15. prosince 1997 o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS. In: 1997. Dostupné také z: http://codexisuno.cz/261#!3660

Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů

Antidiskriminační zákon: komentář. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy texty zákonů s komentářem. ISBN 978-80-7400-315-8.

Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 284/2014 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz dětské skupiny do 12 dětí

Přílohy

Příloha č.1. – Otázky k rozhovorům na Ministerstvu průmyslu a obchodu

Rozhovor s garantem projektu, Mgr. Františkem Nestávalem

Kdy vznikl nápad na založení DS na MPO?
Co jste zahrnuli do dotazníků o zaměstnaneckých benefitech a jaké byly výsledky?
Jakým způsobem jste hledali zahraniční partnery?
Proč jste si vybrali Lenartov a Flensburg?
Jaké všechny dokumenty jsou potřebné pro založení?
Jak dlouhý byl administrativní proces?
Jaký ohlas byl ze strany zaměstnanců, kteří službu využívat nechtěli?
Jaký je v současnosti zájem o DS?
Propagujete nějakým způsobem DS na MPO?
Jaký je plán do budoucna ohledně DS?

Rozhovor s vedoucí pečující osobou v DS, Mgr. Alena Scholzová

Jak Vám byl v Německu představen princip Versuch macht klug?
Jak byl aplikovaný do vzdělávacího plánu?
Jaká je organizační struktura DS?
Jaká jsou kritéria pro přijetí?
Jak byl sestavován Plán výchovy?
Jaké jsou pracovní úkoly pečujících osob v DS?
Jak zvládáte péči o děti ve věku, kdy mají jiné potřeby?
Jak byla a je DS financována?
Jakým způsobem informujete rodiče o dění v DS?
Jaký je v současnosti zájem o DS?
Jak postupujete v případě plné kapacity?
Jaký je plán do budoucna ohledně DS?

Rozhovor s rodičem využívajícím službu DS

Jak jste se dozvěděl o DS?

Z jakého důvodu jste zvolil DS?

Uvažoval jste i o klasické MŠ?

Zjišťoval jste si jaký je rozdíl mezi DS a MŠ?

Jak staré bylo Vaše dítě při nástupu do DS?

Využíváte službu každý den nebo jen částečně?

Jste obeznámen se vzdělávacím plánem DS?

Jste spokojen s technickým zaměřením DS?

Jste spokojen s kvalitou služby?

Přivítal byste nějaké zlepšení/úpravu?

Jste dostatečně informovaný o dětí v DS?

Máte pocit, že DS Vám/vaší ženě umožnila dřívější návrat do práce?

Máte pocit, že DS Vám pomáhá lépe sladit pracovní a rodinný život?

Setkal jste se s negativním názorem na DS ve svém okolí?

Příloha č. 2 – Dotazník ohledně využití flexibilních forem práce

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

děkujeme Vám za čas věnovaný vyplnění tohoto krátkého dotazníku, který je určený všem zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří by rádi lépe sladili svůj pracovní a rodinný život – nejen tedy rodičům, ale i těm, kteří pečují o osobu blízkou nebo těm, kteří dojíždějí, studují při zaměstnání a dalším. Cílem dotazování je zhodnocení pracovních podmínek na úřadu. Je pro nás velice důležité, abyste odpovídal/-a po pravdě, proto je dotazník samozřejmě anonymní.

FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE

1) **Nabízí Váš zaměstnavatel možnost pracovat v některé z následujících flexibilních forem práce?** (zaškrtněte odpovědi u všech možností, bez ohledu na to, jestli je reálně využíváte)

	ANO	NE	NEVÍM
Pružná pracovní doba			
Úprava pracovní doby (posunutí začátku a konce)			
Práce z domova (i v kombinaci s prací v kanceláři)			
Částečný úvazek (čtvrteční, poloviční, tříčtvrteční...)			
Sdílený úvazek (jedno pracovní místo sdílí 2 nebo více osob)			
Stlačený pracovní týden (např. 40 hodin pracovního týdne je rozděleno do 4 pracovních dnů)			

2) **Využíváte Vy osobně některé z následujících flexibilních forem práce?** (zaškrtněte odpovědi u všech možností):

	Využívám	Využíval/a bych, ale zaměstnavatel tuto formu nenabízí	Nevyužívám, nemám zájem
Pružná pracovní doba			
Úprava pracovní doby (posunutí začátku a konce)			
Práce z domova (i v kombinaci s prací v kanceláři)			
Částečný úvazek (čtvrteční, poloviční, tříčtvrteční...)			
Sdílený úvazek (jedno pracovní místo sdílí 2 nebo více osob)			
Stlačený pracovní týden (např. 40 hodin pracovního týdne je rozděleno do 4 pracovních dnů)			
Jiné (vypište):			

3) **Pokud byste využil/a JINOU flexibilní formu práce,** než byly uvedené v předchozím výčtu, **popište ji, prosím:**

Následující otázku vyplňte pouze v případě, že jste v předchozí otázce zatrhli u "Práce z domova" odpověď "Využívám" nebo "Využíval/a bych", v jiném případě přejděte na další otázku.

4) V jakém poměru byste využíval/a práci z domova (přibližně)?

	50% pracovní doby práce doma, 50% práce na pracovišti
	75% pracovní doby práce doma, 25% práce na pracovišti
	25% pracovní doby práce doma, 75% práce na pracovišti
	Jiná možnost (vypište):

DALŠÍ ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

5) Za jak důležité považujete následující zaměstnanecké výhody? (prosím zhodnoťte i v případě, že je nyní nemáte možnost využívat)

	1 – nejméně důležité, 5 – nejdůležitější, 0 – nevím, netýká se mě					
	1	2	3	4	5	0 – nevím, netýká se mě
Možnost dalšího vzdělávání						
Dovolená nad zákonný rámec						
Možnost zapůjčení knih v zaměstnanecké knihovně						
Nabídka cenově zvýhodněné dovolené v rekreačním zařízení zaměstnavatele						
Členství v odborové organizaci a z toho plynoucí výhody						
Členství v Klubu důchodců						
Sociální půjčky						
Nabídka cenově zvýhodněných doplňků stravy						
Nabídka cenově zvýhodněných kulturních akcí						
Newsletter (zpravodaj) pro rodiče na mateřské/rodičovské dovolené						
Pracovní volno nad rámec dovolené v 1. školní den (1. třída) dítěte						
Možnost účasti na vzdělávání pro rodiče na mateřské/rodičovské dovolené a informování o kurzech						
Plán odchodu a návratu z mateřské/rodičovské dovolené						
Udržení kontaktu se zaměstnanci/kyněmi na mateřské/rodičovské dovolené						
Udržení kontaktu se zaměstnanci/kyněmi důchodce						
Příspěvek zaměstnavatele na stravování						
Příspěvek zaměstnavatele na penzijní/životní pojištění						
Příspěvek zaměstnavatele na zotavenou (lázně)						
Možnost umístění dítěte do dětské skupiny (předškolní zařízení péče o děti od 2 do 6 let) v místě						

pracoviště.						
Příspěvek zaměstnavatele na dopravu do zaměstnání						
Příspěvek zaměstnavatele na dovolenou						
Příspěvek zaměstnavatele na kulturní akce						
Příspěvek zaměstnavatele na sportovní akce						
Výhody pro osoby pečujících o starší členy rodiny či jiné závislé osoby (nejen pro rodiče malých dětí)						

6) Jak dlouho dojíždíte do zaměstnání?

	Méně než 30 minut
	30 – 60 minut
	Déle než 60 minut

7) Odkud dojíždíte do zaměstnání?

	Mám trvalé/přechodné bydliště v Praze
	Mám přechodné bydliště v Praze, trvalé mimo Prahu (pravidelně se tam vracím na víkendy)
	Mám trvalé bydliště mimo Prahu (denně dojíždím)
	Jiné (vypište):

IDENTIFIKACE

Jste:

Muž		Žena	

Vaše pracovní zařazení:

Vedoucí zaměstnanec/zaměstnankyně	
Referent/ka	

Pokud se Vás týká některá z níže uvedených možností, zaškrtněte ji, prosím:

Jsem pracující osoba pečující o dítě/děti mladší 10 let.	
Jsem osoba pečující o blízkou osobu.	
Jsem zaměstnanec/kyně na mateřské/rodičovské dovolené.	
Jsem pracující důchodce/kyně.	

Věk:

- 25		26 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 54		55 - 59		60+	

Děkujeme za vyplnění dotazníku.

Příloha č. 3 – Seznam benefitů poskytovaných MPO zaměstnancům

Seznam benefitů poskytovaných MPO zaměstnancům

Zaměstnanecké benefity jsou poskytovány z důvodů snahy získat a udržet si kvalitní zaměstnance, neboť spokojenost zaměstnanců vede k větší motivaci, k lepšímu výkonu, ale také k pocitu sounáležitosti se společností, pro kterou zaměstnanci pracují.

Ministerstvo průmyslu a obchodu v tomto směru nikterak nezaostává a svým zaměstnancům nabízí poměrně širokou nabídku zaměstnaneckých benefitů. Níže je uvedeno jejich shrnutí a stručný popis, včetně právního předpisu, ze kterého daný benefit vychází, a pokud to lze, je na tento právní předpis uveden také hypertextový odkaz.

Zaměstnanecké benefity vycházející především z Kolektivní smlouvy a kolektivní dohody a jejich dodatků (týká se všech zaměstnanců, a to jak ve služebním poměru, tak v pracovním poměru na základě zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce) https://intranet.mpo.cz/folder/54/:

- 5 týdnů dovolené;
- Rekreace v rekreačním středisku Chlum u Dražíče nebo Harrachov, kde jsou na pobyt zaměstnancům poskytovány zaměstnanecké slevy, a to jak pro jeho osobu, tak pro rodinné příslušníky;
- Možnost čerpání finančního příspěvku z FKSP na rekreaci, 1x ročně, ve výši 3 000,- Kč;
- Možnost čerpání příspěvku na tábor či ozdravný pobyt dítěte zaměstnance ve výši 1 500,- Kč;
- Provoz knihovny, kde si zaměstnanci mohou půjčit za zvýhodněné ceny beletrii;
- Příspěvek na penzijní připojištění nebo na soukromé životní pojištění (výše měsíčního příspěvku zaměstnavatele se stanoví v závislosti na výši měsíčního příspěvku hrazeného zaměstnancem a počtu odpracovaných let u zaměstnavatele a také výší FKSP schváleného pro daný rok);
- Jednorázová sociální výpomoc v mimořádně závažných případech a při řešení tíživých nebo neočekávatelných sociálních situací;
- Odměny při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně nebo nabytí nároku na starobní důchod;
- Odměny při pracovních a životních jubilejních;
- Cenově zvýhodněné stravování v budovách MPO prostřednictvím společnosti Eurest; těm zaměstnancům, kteří nemají možnost využívat stravovací zařízení zaměstnavatele (detašovaná pracoviště), poskytuje zaměstnavatel "stravenky" v hodnotě 80,- Kč za jednu;
- Poukázky v hodnotě 1 000 Kč jedenkrát v kalendářním roce pro každého zaměstnance (využití v rámci kultury, sportu, rehabilitace či nákupu farmaceutických produktů);
- 5 dní indispozičního volna v kalendářním roce (zdravotní důvody).

Zaměstnanecké benefity vycházející především ze zákona č. 234/2014 Sb., Zákon o státní službě a zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

- 6 dní studijního volna - vyplývá ze zákona č. 234/2014 Sb., Zákon o státní službě;
- Umožnění pracovní doby na částečný úvazek či časové úpravy pracovní doby – vyplývá ze zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce.

Zaměstnanecké benefity vycházející z jiných, externích i interních, právních předpisů:

- 1 den služebního volna dle nařízení vlády č. 135/2015 Sb. (zařízení soukromých záležitostí, které nelze vyřídit během pracovní doby zaměstnance);
- jazyková výuka v prostorách budov MPO - vyplývá ze Služebního předpisu č. 13/2016 (v nejbližší době bude zveřejněn nový Služební předpis č. 20/2017);
- Existence Dětské skupiny na MPO (možnost umístění dítěte zaměstnance do DS – rodiče zde neplatí za samotný provoz, platba je pouze za stravu dítěte) - vyplývá ze zákona č. 247/2014 Sb., Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a z vnitřního předpisu MPO Opatření č. 14/2015 ministra průmyslu a obchodu, kterým se vydávají Zásady provozu dětské skupiny MPO - zařízení péče o děti https://intranet.mpo.cz/folder/3826/;
- Bezplatné školení řidičů (probíhá jednou ročně v budově MPO, je určeno především řidičům z povolání na MPO, za benefit však lze považovat skutečnost, že školení může zdarma absolvovat každý zaměstnanec MPO) - vyplývá ze zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce a ze zákona č.111/1994 Sb., O silniční dopravě;
- Nápojový automat umístěný v budovách MPO (zajišťuje zdarma pitný režim zaměstnancům).

Smluvní lékař pro MPO - je povinností zaměstnavatele na základě zákona, nicméně se dá za určitý benefit považovat i skutečnost zaměstnanci mohou celoročně využívat služeb smluvního lékař, sídlícího mimo budovy MPO (povinností jsou zde vstupní prohlídky, pro preventivní prohlídky zaměstnanec může využít i jiného lékaře) – vychází ze zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, v účinném znění a jeho prováděcí vyhlášky č. 79/2013 Sb., o pracovně-lékařských službách, a dále zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

Navíc mohou zaměstnanci využívat stomatologickou ordinaci umístěnou v budově MPO Na Františku. S tímto stomatologem MPO uzavřenou smlouvu nemá, je však možnost stát se jeho pacientem.

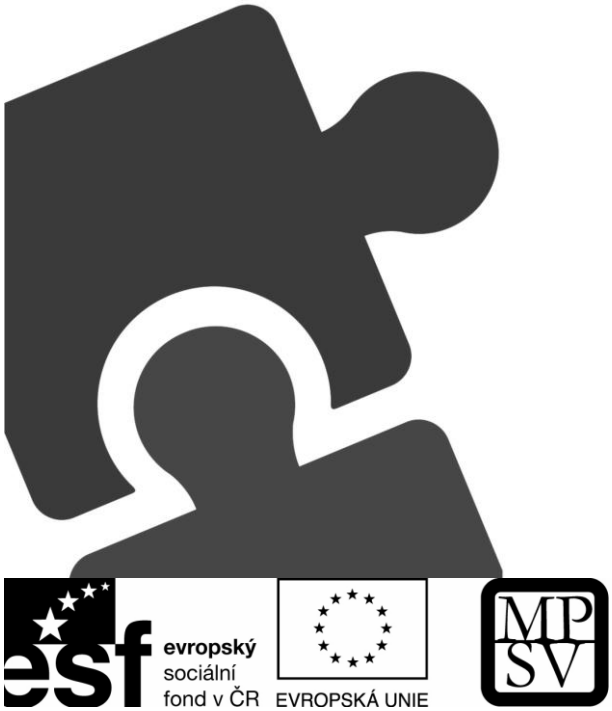
Příloha č. 4 – Projekt, žádost o finanční podporu



ŽÁDOST O FINANČNÍ PODPORU
Z
OP LZZ
PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST

www.esfcr.cz

Název projektu: **Dětská skupina na Ministerstvu průmyslu a obchodu – rozvoj technických dovedností předškolních dětí a jeho přínos ke slaďování pracovního a rodinného života. Dále jen zkratka: DS MPO RTDPD PSPRZ**
Registrační číslo:



1. Identifikace operačního programu a výzvy

Číslo operačního programu: CZ.1.04
OP Lidské zdroje a zaměstnanost
Číslo prioritní osy: 4.5a
Název operačního programu:
Název prioritní osy: Mezinárodní spolupráce (Konvergence)
Název oblasti podpory: Mezinárodní spolupráce
81
Název výzvy: Výzva pro předkládání IP 5.1 - Mezinárodní spolupráce (1.výzva)
Číslo výzvy:
Číslo oblasti podpory: 4.5a.1
Pro jednotky u nichž hlavním předmětem činnosti není podnikání
Účetní osnova: 504/2002 Sb. 401-414 (FZ 06/2003)
Typ účetní jednotky:
Název IPRM:
Kód IPRM:
Název aktivity IPRM:
Číslo aktivity:

2. Identifikace projektu

Zkrácený název projektu: DS MPO RTDPD PSPRZ
Název projektu: Dětská skupina na Ministerstvu průmyslu a obchodu – rozvoj technických dovedností předškolních dětí a jeho přínos ke slaďování pracovního a rodinného života. Předpokládané datum ukončení realizace projektu:
Předpokládané datum zahájení realizace projektu:

01.09.2013
31.01.2015
Doba trvání v měsících: - -,0
Název projektu anglicky:

Stručný obsah projektu:

Cílem projektu je prostřednictvím spolupráce se zahraničními partnery v oblasti sladění pracovního a rodinného života získat zkušenosti v problematice možnosti úprav pracovních podmínek a rozvoje služeb péče o děti a využít těchto získaných příkladů dobré praxe k podpoře rozvoje českého trhu práce. Nové poznatky by měly vést k podpoře harmonizace pracovního, rodinného a osobního života zejména pro rodiče s dětmi při zapojení do pracovního procesu díky možnosti nastavení vyhovujících pracovních podmínek (pracovní doby, délky úvazku, místa výkonu práce apod.) a využití variabilních typů služeb péče o děti dle potřeb rodiny. S ohledem na současnou nedostatečnou kapacitou služeb péče o děti se předpokládá vytvoření nových míst a zapojení dalších osob do pracovního procesu díky implementaci nových typů služeb péče o děti v České republice. Vznik nových možností uspořádání výkonu práce podpoří růst zaměstnanosti a vytvoří lepší pracovní podmínky pro různé skupiny zaměstnanců. Inovativní opatření v oblasti služeb péče o děti budou pilotně ověřena žadatelem v rámci vlastní instituce, případně dalších spolupracujících organizací. V rámci projektu dojde k podpoře a rozvoji inovativní služby péče o děti, inspirované …**zahraniční službou ? …**…….pro děti zaměstnanců, včetně rozvoje jejího vnitřního i venkovního zázemí, a dále ke vzniku dětského koutku pro příležitostné krátkodobé hlídání dětí. V rámci spolupráce se zahraničními partnery budou rovněž diskutovány konkrétní možnosti úprav pracovních podmínek (např. pružné pracovní doby, délky pracovního úvazku, místa výkonu práce atd.) v praxi. Zároveň bude docházet k předávání know-how těchto příkladů dobré praxe dalším subjektům působícím v této oblasti.

Projekt počítá s výběrovým řízením: Ano
Projekt vychází z IPRM: Ne
Projekt má partnera: Ano
Byl jste příjemce podpory de minimis za poslední 3 účetní období: Ne

3. Identifikace žadatele

Právní forma: Org. složka státu
Název žadatele: MINISTERSTVO PRŮMYSLU A OBCHODU
IČ:
Je plátcem DPH ve vztahu Ne
k aktivitám projektu:
DIČ:
Typ žadatele: Organizační složka státu
Má žadatel datovou Ano
schránku:
Číslo datové schránky:

Je žadatel MSP: Ne

Stručná charakteristika organizace a zkušenosti v oblasti zaměření projektu:

Ministerstvo průmyslu a obchodu věcí je ústředním orgánem státní správy, do jehož věcné kompetence spadá mj.----------. Usiluje o zajištění možnosti dřívějšího vstupu nebo návratu na trh práce rodičů s dětmi a uspořádání výkonu práce dle potřeb rodiny, a zároveň možnosti využití finančně i místně dostupných služeb péče o děti, motivuje zaměstnavatele k zajištění péče o děti pro své zaměstnance, podporuje otce k aktivnímu zapojení do péče o děti a domácnost apod. Žadatel realizuje kulaté stoly, konference, semináře, workshopy, labellingové akce apod. k podpoře rodiny, spolupracuje s nestátními neziskovými organizacemi, zaměstnavatelskými, výzkumnými a mezinárodními organizacemi apod.