

Přílohy

Příloha č. 1: Návod rozhovoru pro zaměstnavatele

Návod rozhovoru

OTÁZKY NA ZAČÁTEK

1. Představil/a byste mi v krátkosti vaši firmu?
 - a) Jak je vaše firma velká? (kolik má zaměstnanců)
 - b) jaký je poměr zaměstnanců podle pohlaví?
 - c) Jakou oblastí podnikání se zabýváte?
2. Jaká je filosofie vaší firmy v oblasti přístupu k zaměstnancům a firemní politiky přátelské rodině?

FIREMNÍ POLITIKA PŘÁTELSKÁ RODINĚ

3. Jakým způsobem Vaše firma zprostředkovává firemní politiku příznivou rodině svým zaměstnancům? Mohl/a byste mi o tom, prosím, něco říct?
 - a) Máte na vašem pracovišti možnost hlídání dětí? Pokud ano, v jaké formě? Jak se stavíte k tomuto opatření? Spolupracujete blíže s nějakou školkou v okolí?
 - b) Umožňujete svým zaměstnancům flexibilní pracovní dobu? Pokud ano, v jaké formě? Jak se stavíte k tomuto opatření?
 - c) Jaké mají vaši zaměstnanci v průběhu rodičovské dovolené rekvalifikační možnosti v rámci vaší firmy? Jak se stavíte k tomuto opatření? Zůstává rodič na rodičovské dovolené v kontaktu s firmou?
 - d) Poskytujete svým zaměstnancům finanční příspěvek na úhradu služeb péče o děti? Pokud ano, v jaké výši a jakou formou? Jak se stavíte k tomuto opatření?
 - e) Poskytujete svým zaměstnancům poradenské služby? Jakou formou? Jak se stavíte k tomuto opatření?

- f) Poskytujete svým zaměstnancům placená i neplacená volna? Pokud ano, v jakých případech? Jak se stavíte k tomuto opatření?
- g) Jakými dalšími způsoby jsou vaši zaměstnanci firmou podporováni?
4. Pracujete v současné době na nějakém novém prostředku k naplnění firemní politiky přátelské rodině? Pokud ano, na jakém?
5. Z jaké iniciativy Váš podnik zařadil některá z opatření podporující skloubení rodiny a práce do své firemní politiky?
- a) Z iniciativy zaměstnanců / vedení podniku * odborů / státu / veřejnosti?
- b) Pokud by některý zaměstnanec přišel s návrhem zřízení některého opatření podporující skloubení rodiny a práce, vyšli byste mu vstříc?
7. Jak vaše firma nahlíží na mateřství?
- a) Myslíte si, že je diskriminační preferovat rodiče před „nerodiči“ pomocí výše uvedených opatřeních?

ZHODNOCENÍ FIREMNÍ POLITIKY

8. Myslíte si, že je vaše firma v oblasti politiky příznivé rodině něčím výjimečná oproti ostatním?
9. Máte nějaká vyhodnocení týkající se vaší firemní politiky příznivé rodině?
- a) Co daná opatření firmě přináší?
10. Jaký objem peněz investujete do politiky příznivé rodině ve vaší firmě?
11. Za jakým účelem vaše firma zřizuje opatření sladující rodinu a práci zaměstnanců?

LEGISLATIVNÍ NASTAVENÍ A POMOC ZE STRANY STÁTU

12. Myslíte si, že je současné legislativní nastavení a pomoc od státu dostačující?
- a) Pokud ne, proč?
- b) Pokud ano, jak vám stát pomáhá?
13. V čem spatřujete největší problémy v současném nastavení firemní politiky příznivé rodině v ČR?
14. Jaké máte návrhy na zlepšení, tzn. co vaši firmu může ještě více podnítit, aby aplikoval politiku přátelskou rodině?

Příloha č. 2: Příklady opatření v sociálním pilíři

Příklady opatření v sociálním pilíři

OPATŘENÍ	POPIS
Opatření vyvažující osobní a pracovní život	Flexibilní pracovní doba, rekvalifikační a vzdělávací kurzy po dobu rodičovské dovolené, poradenské služby, zařízení pro hlídání a péči o děti zaměstnanců.
Rozvoj lidského kapitálu	Firma vytváří podmínky pro zvyšování kvalifikace a kariérního růstu zaměstnanců
Outplacement	Firma se stará o rekvalifikaci a pomoc propuštěným zaměstnancům.
Zaměstnanecká politika	Přiměřené mzdy, nadstandardní poskytování sociálních a jiných výhod.
Rovné pracovní příležitosti	Firmy respektují všechny zaměstnance bez ohledu na jejich pohlaví, věk, etnicitu, národnost, sexuální orientaci, zdravotní postižení nebo víru.
Boj proti mobbingu	Boj proti sexuálnímu harašení a obtěžování.
Humanizace práce	
Ochrana práce a péče o zdraví	Bezpečnost zaměstnanců, pravidelné lékařské prohlídky.
Zdravá a otevřená podniková kultura	Upřednostňování demokratického způsobu řízení, svoboda slova na pracovišti, podpora týmové práce.
Zaměstnávání minoritních a ohrožených skupin	Handicapovaní, absolventi škol, matky s dětmi, starší lidé.
Dětská práce	

[Kunz 2012; 22 - 23]