

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 Prameny pracovního práva

Příloha č. 2 Legislativní vymezení odměňování zaměstnanců

Příloha č. 3 Legislativní vymezení péče o zdraví

Příloha č. 4 Projekt diplomové práce

Příloha č. 1 Prameny pracovního práva

- Listina základních práv a svobod **čl. 26 a násl.** - svoboda volby povolání
- Evropská směrnice **č. 2003/88/ES** - o některých aspektech úpravy pracovní doby
- Zákoník práce **č. 262/2006 Sb.**
- Zákon o inspekci práce **č. 251/2005 Sb.**
- Zákon o kolektivním vyjednávání **č. 2/1991 Sb.**
- Zákon o zaměstnanosti **č. 435/2004 Sb.**
- Zákon o platu **č. 143/1992 Sb.**
- Zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele **č. 118/2000 Sb.**

Příloha č. 2 Legislativní vymezení odměňování zaměstnanců

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Jedná se o základní předpis, který upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli definuje pojmy s nimi související. Zakotvuje obecné zásady odměňování, společné pro všechny zaměstnance v pracovním poměru.

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

Zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Toto nařízení stanoví pro zaměstnance, kterým zaměstnavatel poskytuje podle § 109 odst. 3 zákoníku práce za práci plat

- a) kvalifikační předpoklady pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových třída
- b) způsob zařazování do platových tříd
- c) podmínky pro určení započitatelné praxe
- d) okruh uvedených zaměstnanců, u kterým může zaměstnavatel určit platový tarif zvláštním způsobem
- e) stupnice platových tarifů
- f) výši příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- g) rozdělení prací podle pracovních podmínek do skupin v závislosti na míře zátěže, rizika a další.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb.

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci. Toto nařízení vlády uvádí okruh a rozsah jiných důležitých

osobních překážek v práci, při kterých přísluší zaměstnanci pracovní volno nebo pracovní volno s náhradou mzdy.

Příloha č. 3 Legislativní vymezení péče o zdraví

O zdraví jedinců se stará nejen zaměstnavatel, ale skrze něj i stát. Stát účinnou legislativou upravuje velmi mnoho pro zdraví důležitých oblastí. Mezi nejdůležitější z nich patří:

- Zákon č. **258/2000Sb.**, o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. **1/2008 Sb.** o ochraně zdraví před neionizujícím zářením.
- Vyhláška č. **432/2003 Sb.**, kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, dále příloha k Vyhlášce č. 432/2003 Sb.
- Nařízení vlády č. **361/2007 Sb.**, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. **309/2006 Sb.**, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), ve znění pozdějších předpisů.
- Nařízení vlády č. **101/2005 Sb.**, o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.
- Nařízení vlády č. **592/2006 Sb.**, o podmínkách akreditace a provádění zkoušek z odborné způsobilosti.

Příloha č. 4 Projekt diplomové práce

PROJEKT MAGISTERSKÉ PRÁCE

Karlova univerzita,
Fakulta humanitních studií,
Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích

Předběžný název magisterské práce:

**ROVNOVÁHA MEZI PRACOVNÍM A NEPRACOVNÍM ŽIVOTEM LÉKAŘŮ
KARDIOLOGIE A KARDIOCHIRURGIE**

Jméno a příjmení: Bc. Zuzana Klimešová

Osobní číslo: 69445808

Imatrikulační ročník: 2011

Jméno a příjmení vedoucí práce: PhDr. Olga Šmídová, Ph.D.

v Praze dne 25. listopadu 2012

1. Formulace a vstupní diskuse problému

Téma mé diplomové práce vychází z nejzákladnější otázky lidského života a tou je samotný jeho smysl. Každý může vidět smysl života v něčem jiném, avšak cesty, které vedou k jeho naplnění, mívají často podobný základ. Tento základ si představuji jako harmonii mezi rodinným životem, osobním životem a také profesí či zaměstnáním. Pokud jedna ze složek tvořících základ nefunguje ke spokojenosti jedince, vždy se to projeví na složkách ostatních. Již psycholog Abraham Harold Maslow definoval hierarchii lidských potřeb, která je členěna do pyramidového tvaru. Pokud nejsou naplněny potřeby na základně a níže položené, nelze naplnit potřeby vyšší. Což v konečném důsledku může znamenat nenaplnění potenciálu smyslu života jedince.

Dovolím si tvrdit, že v dnešním světě, je kladen důraz na vysoký výkon zaměstnanců a na co největší možné zisky. Proto si také zaměstnavatelé kladou otázku, jak nejvyššího výkonu a zisků dosáhnout. Některé společnosti, jako například Microsoft se netají tím, že jejím největším kapitálem jsou pro ni její vlastní zaměstnanci, a také k nim tímto způsobem přistupuje a výsledky ukazují, že se jim to vyplácí. Díky tomu, že se společnosti zajímají a snaží o rovnováhu mezi pracovním a nepracovním životem svých zaměstnanců, zaznamenávají prokazatelně vyšší kvalitu práce, vyšší spokojenost a motivaci svých zaměstnanců a také lepší konkurenční pozici na trhu práce. Dostupné z: <<http://www.csrsummit.cz/Sluzby/vydavatelstvi-1/CSR-forum-5-2010/Srovnani-work-life-balance-v-Nemecku-a-v-Ceske-republice.html>>

V diplomové práci bych se tedy ráda věnovala rovnováze mezi pracovním a nepracovním životem (v zahraničí známé pod pojmem „Work-life balance“). Tímto tématem se zabývá Kodz a kolektiv, který pojednává o tom, že princip rovnováhy mezi pracovním a nepracovním životem je následující: „Měla by existovat rovnováha mezi prací jedince a jeho životem mimo práci a tato rovnováha by měla být zdravá.“ Dostupné z: <<http://www.employment-studies.co.uk/pubs/summary.php?id=384>>

Work foundation uvádí, že definice „Work-life balance“ se velmi různí a je značně komplikované jí vymezit vzhledem k tomu, že pro některé lidi znamená rovnováha mezi pracovním a nepracovním životem to, že tráví více času v práci a méně času doma, zatímco pro jiné znamená zajistit, aby práce nezasahovala do času potřebného pro povinnosti jiné (tzn. mimopracovní). Z termínu „Work-life“ je očividné, že práce a život mimo práci jsou oddělené. Avšak i tato hranice se pro některé lidi stírá. Navíc i rovnováha

a nerovnováha se může lišit nejen pro různé lidi, ale i pro ty samé lidi, avšak v různých fázích jejich života, například po založení rodiny apod. Proto Work foundation považuje formulaci jednotné definice za velmi komplikovanou. Popisuje však, že by se rovnováha mezi pracovním a nepracovním životem dala definovat jako: „Pocit dostatku kontroly a autonomie nad tím kde, kdy a jak bude osoba pracovat.“ Dostupné z: <http://www.theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/155_155_unison.pdf>

Work foundation uvádí také důvody ke zvyšování zájmu zaměstnavatelů věnovat se otázkám rovnováhy mezi pracovním a nepracovním životem svých zaměstnanců. Výsledky několika studií ukazují, že „Work-life balance“ má vliv na zdravotní stav. Nedostatek rovnováhy způsobuje vyšší úroveň nemocnosti u zaměstnanců. Dále se podílí na napětí ve vztazích, a to jak v domácím, tak v pracovním prostředí. Dostupné z: <http://www.theworkfoundation.com/DownloadPublication/Report/155_155_unison.pdf>

Také jiná organizace „Work-life balance foundation“ uvádí, že rovnováha mezi pracovním a osobním životem je velmi smysluplná. Jako důkaz předkládá výsledky pilotní studie, které se účastnilo 30 manažerů rady Sunshine Coast Council, kteří ve svých firmách zavedli program podporující „Work-life balance“. Došlo k výraznému snížení nemocnosti u zaměstnanců, zvýšení jejich produktivity práce až o 11,9%, zvýšení pocitu spokojenosti v osobním životě, 3krát až 12krát se za určité období snížily absence v práci a u firem a došlo k finančním ročním úsporám v rámci sta tisíc dolarů. Dostupné z: <<http://www.worklifebalancefoundation.com/>>

Šetření (Armstrong, 2007) DTI ukázalo, že existují výhody, které plynou ze zavádění politiky vyznávající rovnováhu mezi pracovním a nepracovním životem. Mezi tyto výhody patří:

- zlepšení produktivity a kvality práce
- zlepšení oddanosti morálky
- snížení fluktuace
- zlepšení využití nově získaných pracovníků

Je zřejmé, že rovnováha mezi pracovním a nepracovním životem nebude lehce uchopitelná a bude značně subjektivně vnímána. Ve své diplomové práci bych se ráda v tomto tématu zaměřila na zdravotníky, a to konkrétně lékaře, protože se velmi často ve svém okolí setkávám s jejich nespokojenými reakcemi týkající se právě jejich pracovního života. Tato nespokojenost se promítá do roviny osobní a rodinné. Velmi často vnímají

nedostatek volného času, až téměř ztrátu osobního života, přepracování a únavu, jejímž následkem je jejich strach z možných chyb, ale také vyšší nemocnost na běžná onemocnění. Častým problémem je také zaměstnávání lékařů absolventů v nemocnicích na zkrácené úvazky při povinnosti dodržování obvyklé osmihodinové pracovní doby a mnohé další. Implementaci politiky zastávající rovnováhu mezi pracovním a nepracovním životě ve zdravotnickém resortu shledávám obtížnější, než v komerčních resortech vzhledem k tomu, že zdravotnictví má svá specifika, jako například závislost na politických rozhodnutích a značnou vazbu na legislativu.

2. Cíl a návrh metody

Cílem mé diplomové práce bude zjistit, jak vnímají zdravotníci, a to konkrétně lékaři na oddělení kardiologie nebo kardiochirurgie rovnováhu mezi pracovním a nepracovním životem. Po sběru dat bych ráda provedla jejich analýzu. Získaná data by mohla sloužit k diskusi a možné změně v přístupu řešených oblastí. Ráda bych odhalila slabiny, které mohou být dané nastavením instituce či přístupem managementu.

Zajímalo by mne, jak lékařům kardiologům nebo kardiochirurgům jejich zaměstnání ovlivňuje rodinný a osobní život a také jaký je rozdíl ve vnímání rovnováhy mezi pracovním a nepracovním životem mezi muži a ženami. Jak již zmínění lékaři zvládají své rodinné, osobní a pracovní povinnosti.

Dále bych chtěla zjistit, zdali a jak vnímají budoucí respondenti negativní následky nerovnováhy mezi pracovním a nepracovním životem. Zajímalo by mne, jaký je vliv této nerovnováhy na kvalitu práce, zdali respondenti budou popisovat vyšší množství chyb při zaměstnání, horší produktivitu práce, popřípadě spokojenost s prací aj. Zajímalo by mne také vliv rovnováhy či nerovnováhy mezi pracovním a nepracovním životem na partnerský vztah a také na zdraví jedinců.

Vzhledem k charakteru výzkumného problému bych ráda zvolila kvalitativní výzkum, který mi doufám pomůže do hloubky porozumět pozorované realitě.

Cílovou skupinou budou lékaři kardiologové, případně kardiochirurgové. Jako respondenty bych ráda oslovila jak ženy, tak muže, aby mohlo dojít porovnávání mezi pohlavími. Vzorek bude čítat okolo šesti respondentů. Jako metodu sběru dat bych zvolila polostrukturované, nebo narativní interview.

3. Předběžná struktura práce

Diplomová práce bude členěna na část teoretickou a část praktickou.

V teoretické části bych se ráda věnovala vymezení pojmu rovnováhy mezi pracovním a nepracovním životem. Pohledy na něj se totiž různí. Dále bych v odborné literatuře vyhledala a v diplomové práci se důkladně věnovala především možným důsledkům nerovnováhy mezi pracovním a nepracovním životem a to ve všech rovinách, jak pracovní, tak osobní a rodinné.

V praktické části bych se ráda dozvěděla, jak zaměstnanci nemocnice, konkrétně lékaři kardiologie nebo kardiochirurgie vnímají rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Výsledky praktické části budu analyzovat, diskutovat a navrhopat možné změny v přístupu řešených oblastí.

4. Časový plán

Říjen 2012

- Oslovení a konzultace s vedoucí diplomové práce

Listopad 2012

- vyhledání odborné literatury vztahující se k tématu „rovnováha mezi pracovním a nepracovním životem“
- vypracování projektu diplomové práce

Prosinec 2012

- seznámení se se základními teoretickými pojmy, které se týkají tématu diplomové práce

Leden 2013

- konečné vyhledávání a především studium odborné literatury

Únor 2013

- studium odborné literatury
- práce na praktické části diplomové práce, příprava polostrukturovaného nebo narativního interview
- konzultace s vedoucím diplomové práce

Březen 2013

- práce na teoretické části diplomové práce
- sběr dat, rozhovory s respondenty

Duben 2013

- práce na teoretické části diplomové práce
- sběr dat, rozhovory s respondenty

Květen a červen 2013

- dokončování teoretické a praktické části diplomové práce
- zpracování a analýza dat a jejich interpretace
- odevzdání diplomové práce

Předpokládaný termín obhajoby diplomové práce: září 2013

5. Předběžný přehled zdrojů literatury:

1. ANOLD, J., SILVESTER, J. *Psychologie práce: pro manažery a personalisty*. 1st ed. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1518-3.
2. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2012. ISBN 978-80-247-1407-3.
3. BÁRTLOVÁ, S. *Sociologie medicíny a zdravotnictví*. 6th ed. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80-247-1197-4.
4. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3rd ed. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2009. 372 p. ISBN 978-80-246-0139-7.
5. FALEIDE, A., et al. *Vliv psychiky na zdraví: soudobá psychosomatika*. 1st ed. Praha: Grada Publishing, 2010. ISBN 978-80-247-2864-3.
6. FEREDAY, J.; et al. Managing a work–life balance: the experiences of midwives working in a group practice setting. *Midwifery* 2010, vol. 26, p. 311–318.
7. GREENHAUS, J. H. & BEUTELL, N. J. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 1985, vol. 10, p. 76–88.
8. Health systems and policy analysis. How to create an attractive and supportive working environment for health professionals. [online]. 12.01.2012 [cit. 2012-11-25]. Dostupné z: http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0018/124416/e94293.pdf
9. HOBSON, B. Agency and capabilities to achieve a work-life balance: a comparison of Sweden and Hungary. *Social politics*. 2011, roč. 18, č. 2, s. 168-198. ISSN 10724745.

10. KOLMAN, L., et al. *Motivace, produktivita a způsob života*. 1st ed. Praha: Linde Praha, ISBN 978-80-7201-892-5.
11. KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. 1st ed. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-551-2.
12. KŘÍŽOVÁ, E. *Proměny lékařské profese z pohledu sociologie*, 1st ed.; Sociologické nakladatelství: Praha, 2006.
13. Portál veřejné správy. *262/2006 Sb. – zákoník práce*. [online]. 2012 [cit. 2012-11-29]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694&src=dulezite&rpp=15#local-content>
14. RIDDER, D. D. How to add more "Family" to the Work-Life-Balance? – Family Friendliness in Medical Under- and Postgraduate Studies and the Workplace. 2012, ISSN 1860-3572.
15. Socioweb. *Sociologický webzin*. [online]. 2012 [cit. 2012-11-29]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/>
16. VYMĚTAL, J. *Lékařská psychologie*. 3rd ed. Praha: Portál, 2003. 397 p. ISBN 80-7178-740-X.
17. WAGNEROVÁ, I. *Psychologie práce a organizace*. 1st ed. Praha: Grada Publishing, 2011. 155 p. ISBN 978-80-247-3701-0.
18. Work-life.cz. *Osvětový portál zaměřený na pohodový pracovní a osobní život*. [online]. 2007 [cit. 2012-11-29]. Dostupné z: <http://www.work-life.cz/>