

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

bakalářské kombinované studium
2011 – 2012

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Kateřina Krausová, DiS.

Firemní školka jako jeden ze zaměstnaneckých benefitů

Praha 2012

Vedoucí práce: PhDr. Olga Nytrová

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Bachelor Combined Part time Studies
2011 - 2012

BACHELOR THESIS

Kateřina Krausov, DiS.

Company preschool as an employee benefit

Prague 2012

The Thesis Supervisor: PhDr. Olga Nytrov

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Brandýse nad Labem dne 7.3.2012

Kateřina Krausová, DiS.

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí své bakalářské práce PhDr. Olze Nytrové za vedení této práce, cenné rady, ochotu a motivaci. Dále děkuji panu Bc. Jakobovi Halvovi za cenné připomínky, rady a konzultace. Mé poděkování patří také mé rodině a nejbližším přátelům za jejich podporu a pomoc během studia.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou sladování osobního a pracovního života. Zdůrazňuje vliv rodiny na vývoj dítěte. Rozebírá možnosti harmonizace rodiny, rodičovství a práce. Její možné podoby a nástroje. Analyzuje způsoby k dosažení rovnováhy osobního a pracovního života, tzv. work life balance. Ukazuje na podporu ze strany zaměstnavatelů, státu i EU. Praktická část zkoumá zájem a postoj zaměstnanců pro zavedení firemní školky do konkrétní společnosti.

Klíčové pojmy

Benefity, ESF, firemní školka, harmonizace osobního a pracovního života, rodina, rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce, společenská odpovědnost firem, work life balance.

Annotation

This Bachelor's thesis deals with issues concerning the personal and professional work-life balance. It stresses the importance of the family's influence on a child's development. It examines the possibilities for balancing one's family, parental and professional responsibilities, the possible forms thereof and the methods by which this can be achieved. It analyses the paths towards achieving a good balance between one's personal and professional responsibilities – the so-called work-life balance. It demonstrates support on the part of the employer, the state and the European Union. Its practical part explores the potential interest and attitude on the part of the employee in connection with the establishment of a company preschool within a specific company.

Key words

Benefits, company preschool, personal and professional work-life balance, family, equal opportunities on the labour market, social responsibility of companies, work-life balance.

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1. Benefity	11
2. Work life balance.....	12
2.1 Výhody WLB pro firmu	12
2.2 Nástroje pro WLB	13
2.3 Přístup společnosti k WLB	14
3. Společenská odpovědnost firem	15
3.1 Pilíře společenské odpovědnosti firem.....	16
3.1.1 Ekonomický pilíř	16
3.1.2 Sociální pilíř	16
3.1.3 Ekologický pilíř	17
4. Harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání	18
4.1 Rodina	18
5. Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce	19
5.1 Rovné příležitosti jako prioritní součást CSR	21
5.2 Rovné příležitosti jako priorita EU	22
5.3 Etický pohled na možnosti rovných příležitostí mužů a žen.....	23
6. Firemní školka	26
6.1 Výhody firemní školky pro zaměstnance.....	26
6.2 Výhody firemní školky pro zaměstnavatele	27
6.3 Druhy firemní péče o předškolní děti	28
6.4 Podmínky zřizování firemní školky	28
6.4.1 Činnosti firemní školky	29
6.4.2 Provozní nároky na firemní školku	29
6.5 Firemní školka a podpora státu, daňová uznatelnost	30
6.6 Firemní školka a podpora ESF	32
PRAKTICKÁ ČÁST	33
7. Firemní školka jako benefit pro zaměstnance společnosti Linde Gas a.s.	33
7.1 Představení společnosti	33
7.2 Zaměstnanecké benefity	34
8. Marketingový průzkum mezi zaměstnanci	36
8.1 Vyhodnocení jednotlivých otázek průzkumu	36
8.2 Závěrečné shrnutí marketingového průzkumu	47

8.3 Návrhy a doporučení	48
9. Designové mateřské školky – vzor a inspirace	49
10. Vybudované firemní školky v ČR – příklady dobré praxe.....	51
10.1 Firemní školka firmy Linet – Linetka	51
10.2 Firemní školka Raiffeisenbank – ŽIRAFKA	52
ZÁVĚR	53
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	54
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.....	58
SEZNAM PŘÍLOH	59

ÚVOD

Bakalářská práce se věnuje problematice sladování osobního a pracovního života, postavení žen na trhu práce, harmonizaci rodiny, rodičovství a práce a především nástrojům, jak těchto hodnot dosáhnout a udržet si je.

Téma společenské odpovědnosti je v současné době velkým trendem a je mnoho způsobů, jak může zaměstnavatel svým zaměstnancům v otázce sladování pracovního a osobního života vyjít vstříc. Jednou z cest může být právě zavedení specifických opatření do personální politiky dané organizace, které mohou mít formu benefitu pro zaměstnance organizace. Společnost by měla mít stále na paměti, že je to právě lidský kapitál, který je jedním z klíčových faktorů úspěšného podniku.

Autorka zastává názor, že společnost, která chce v dnešní době v silném konkurenčním prostředí uspět, by se ve své firemní strategii na tuto otázku měla zaměřit. Výsledkem těchto opatření pro ni bude nejen pozitivní reklama, ale především nízká fluktuace, spokojení a loajální zaměstnanci, kteří se budou s maximálním nasazením podílet na tvorbě zisku společnosti.

Blíže se bakalářská práce zabývá pouze jedním z možných zaměstnaneckých opatření a to je zavedení firemní školky ve společnosti Linde Gas a.s.

Hlavním cílem této práce je zjistit názory a postoje zaměstnanců této společnosti ke zřízení firemní školky a jejich zájem o její využívání, poté vyhodnotit přínosy a realizovatelnost tohoto záměru. Pro toto zjištění je v praktické části použita metoda dotazníkového šetření.

Údaje Českého statistického úřadu ukazují, že rok 2007 byl rokem tzv. „baby boomu“. V uvedeném roce se narodilo více dětí než v letech předešlých, a tím vyvstal problém nedostatečné kapacity státních předškolních zařízení. Vznikl prostor pro budování soukromých předškolních zařízení, avšak otázka finanční náročnosti těchto soukromých zařízení zůstává stále velkým problémem pro mnoho rodičů dětí daného věku.

Jak tedy může zaměstnanec vyřešit hlídání dětí? Ta doba, kdy o děti pečovali prarodiče, je vlivem pozdějšího odchodu do důchodu už dávno pryč. Rodiče tak stojí před velkým problémem, kam své dítě předškolního věku umístit.

Návrat rodiče po mateřské a rodičovské dovolené zpět do zaměstnání, ať už v jakékoliv době, se tak nemusí stát příjemným a bezproblémovým krokem v životě rodiče ani dítěte.

Jak tedy pomoci rodiči, aby jeho návrat do zaměstnání byl hladký, co nejméně komplikovaný, nestresující pro všechny členy rodiny? Pokud se této úlohy nezhostí stát, je tu zaměstnavatel, který může určitým druhem benefitu převzít iniciativu.

Ať už je to upravením pracovní doby na zkrácený úvazek v jakékoliv podobě nebo umožněním práce z domova – home office nebo právě již zmíněnou institucí, firemní školkou. Nesmíme zapomínat, že období předškolní péče o děti je nesmírně důležité, ne-li nejdůležitější.

Tato práce též hodnotí možnosti podpory zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců v této oblasti ze zdrojů Evropského sociálního fondu.

TEORETICKÁ ČÁST

1. BENEFITY

Definice dle Amstronga říká, že zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímo odměnou, jako je například každoroční dovolená na zotavenou.

Cíle politiky a praxe zaměstnaneckých výhod organizace jsou:

- poskytnout atraktivní a konkurenceschopný soubor celkových odměn, které by umožnily jak získat, tak i udržet vysoce kvalitní pracovníky;
- uspokojovat osobní potřeby pracovníků;
- posilovat oddanost a vědomí závazku pracovníků vůči organizaci;
- poskytovat některým lidem daňově zvýhodněný způsob odměny.

Uvedené cíle v sobě nezahrnují „motivování pracovníků“. Je tomu tak proto, že normální výhody poskytované podnikem mají jen zřídka přímý nebo bezprostřední vliv na výkon. Mohou však vytvářet příznivější postoje pracovníků k podniku, které dlouhodobě zlepšují jejich oddanost, angažovanost a výkon organizace.¹

Poskytování benefitů je součástí personální politiky, účinným nástrojem personálního managementu, jež přispívá k přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců. Je to způsob odlišení se od konkurence, snaha po získání konkurenční výhody, též posílení firemní kultury. V neposlední řadě poskytování benefitů znamená zvýšení image a atraktivity zaměstnavatele.

Benefitní program může být též součástí krizového plánu zaměstnavatele.^{2,3}

¹ AMSTRONG, M.: Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy, 2007, str. 595.

² Např. v případě chřipkové epidemie očkování proti chřipce. Vyšší nemocnost přináší zaměstnavateli hospodářské ztráty, náklady na prevenci jsou nižší, než náklady na nemoc.

³ PELC, V.: Zaměstnanecké benefity v roce 2009, 2009, str. 12-13.

2. WORK LIFE BALANCE

Work-life balance aneb Sladřování osobního a pracovního řivota je snaha o dosaření rovnováhy ve všech oblastech řivota kařždého jedince. Sladit svřj osobní a pracovní řivot je velmi individuální proces, který se odvíjí od potřeb a preferencí kařždého člověka - ať již je to péče o osobu blízkou, více řasu pro svého koníčka, práce pro komunitu a podobně.⁴

Work life balance je o lidech kteří mají jistou míru kontroly nad tím, kdy, kde a jak pracují. Toho je dosařeno akceptací plnohodnotného řivota jedince v rámci placené práce i mimo ni, ke vzájemnému prospěchu jednotlivce, podniku a společnosti.

Zjištění rozdílů mezi individuálními potřebami zaměstnance, zákazníka a organizace vyřaduje následující:

- **Pro zaměstnance:** různí lidé mají různá očekávání a potřeby v různých obdobích svého řivota
- **Pro zákazníky:** Organizace musí reagovat na požadavky svých zákazníků, má-li být i nadále úspěšná
- **Pro organizace:** Organizace musí být schopny řídit náklady, udržet ziskovost a zajistit, aby týmy účinně spolupracovaly.

Příležitost jednotlivce vyrovnat svřj osobní a pracovní řivot je základním prvkem dobré práce.⁵

2.1 Výhody WLB pro firmu

Pro firmy a organizace je zavádění opatření WLB cestou, jak si udržet kvalitní pracovní sílu, zefektivnit pracovní výkon, motivovat své zaměstnance a snížit některé náklady na lidské zdroje.

⁴ [Http://www.pracnadalku.cz/work-life-balance](http://www.pracnadalku.cz/work-life-balance); [online] [cit. 2012-01-20].

⁵ [Www.theworkfoundation.com](http://www.theworkfoundation.com); [online] [cit. 2011-11-26].

WLB přináší firmě následující výhody:

- **Nepřímá reklama** - spokojený zaměstnanec je nenápadná, ale velmi účinná forma nepřímé reklamy. Dále vzniká příležitost prezentovat svou firmu v médiích, na konferencích k tématu slad'ování a v prezentačních materiálech organizace.⁶
- **Udržení kvalitní pracovní síly a zlepšení nábory** - flexibilní formy práce přilákají a udrží kvalifikované zaměstnance.
- **Zvýšení motivace, produktivity a loajality** - zaměstnanci oceňují, když se jim zaměstnavatel snaží vyjít vstříc a jsou více ochotni podat kvalitní pracovní výkon.⁷
- **Zlepšení služeb zákazníkům** - souvisí s diverzitou, motivací, časovou a organizační flexibilitou vůči zákazníkovi.
- **Snížení nákladů** - v závislosti na zvolených opatřeních se snižují náklady na nábor zaměstnanců a jejich zaškolení a dále také provozní náklady.^{8,9}

2.2 Nástroje pro WLB

Úspěšné slad'ování osobního a pracovního života zaměstnanců organizace je podmíněno změnami v přístupu ke komunikaci, motivaci a řízení v celé organizaci. Dosáhnout očekávaných výsledků mohou společnosti pomoci následující nástroje:

- flexibilní formy pracovních úvazků;
- poskytování podpory zaměstnancům v souvislosti s péčí o děti či starší příbuzné;
- různé formy zajištění péče o děti – firemní školka;
- strategie postupného návratu do zaměstnání;
- pořádání porad v jasně vymezeném časovém rámci;

⁶ 78% spokojených zaměstnanců by doporučilo výrobky či služby své organizace. Z nezúčastněných (málo spokojených) zaměstnanců by to samé udělalo jen 13%.

⁷ Společnost Arup Laboratories ze Salt Lake City (USA) uvádí, že zavedením opatření na sladění pracovního a osobního života snížila fluktuaci z 22% na 11%.

⁸ Celkové náklady na fluktuaci zaměstnanců (nábor, zaškolení, snížená produktivita) se dle výzkumů společnosti Watson Wyatt odhadují na 48-61% z roční mzdy zaměstnance.

⁹ www.pracnadalku.cz; [online] [cit. 2012-01-20].

- nabídka individuálních konzultací a koučování;
- firemní vzdělávání;
- možnost zůstat určitý počet dní v roce doma – tzv. Sick days;
- wellness programy;
- podpora práce v pracovní době pro místní komunitu nebo neziskový sektor;
- den otevřených dveří pro děti a rodinné příslušníky.¹⁰

2.3 Přístup společnosti k WLB

Podíl vzdělaných a kvalifikovaných žen ve společnosti neustále stoupá a nabízí neopomenutelnou kapacitu. Přesto kvalifikace žen a jejich potenciál nejsou ve firmách plně využívány, a to zejména s ohledem na rozdíly v zastoupení žen a mužů ve vedení podniků. Příčiny tohoto stavu bývají komplexně nazývány skleněným stropem. Jedná se o bariéry mezi středním a vyšším managementem, které ženám ztěžují postup do vyšších pozic. Jedním z důvodů, proč tyto bariéry stále existují, je nedostatečná pozornost právě problematice sladování osobního a pracovního života. Jsou to především ženy, kdo se stará o děti a další soukromé záležitosti (domácnost, péče o rodiče, vztahy s přáteli atp.).¹¹

Nejdůležitější opatření vedoucí ke zlepšení WLB je flexibilní pracovní doba. O ni či částečný pracovní úvazek mají větší zájem ženy, především ty, které se vrací do práce po mateřské nebo rodičovské dovolené a potřebují sladit rodinný život s pracovním. Práci na částečný úvazek u nás nabízí pouhých 5% firem. V Německu najdeme 77% takových firem a ve Velké Británii, Nizozemsku nebo Rakousku tak pracuje až 1/3 lidí.¹²

¹⁰ www.pracnadalku.cz; [online] [cit. 2012-01-20].

¹¹ Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže, Sborník textů, Gender studies 2007.

¹² www.work-and-life.de; [online] [cit. 2012-01-07].

3. SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM

Dosahování zisku již není jediným cílem podnikání, obecně se kromě zvýšených tržních podílů atd. dostává do popředí tzv. „dobrá pověst“ firmy. Tento pozitivní a žádaný pohled na firmu z řad zainteresovaných skupin může zabezpečit kvalitní strategie v oblasti společenské odpovědnosti firem, lidských zdrojů, rovných příležitostí či environmentálního managementu. Objevují se různá doporučení a příklady etického jednání firem. Pozitivním aspektem je vnímání společnosti jako společensky odpovědně, ať z pohledu firmy, zaměstnanců, či jejího okolí. Společenská odpovědnost firem (CSR)¹³ má historické kořeny v 19. století.¹⁴

Společenská odpovědnost firmy je výrazem společenské odpovědnosti jejich vlastníků a majitelů vůči společnosti, zaměstnancům a ostatním zájmovým skupinám.¹⁵

CSR aktivity firem jsou čistě dobrovolné a charakterizuje je skutečnost, že jdou nad rámec zákonem daných povinností. Odpovědné firmy se tak z vlastní vůle rozhodují dělat i to, co není v daném právním rámci nezbytné, je však dlouhodobě prospěšné pro společnost jako takovou.

Oblast společenské odpovědnosti firem v tuto chvíli nemá žádné vymezující hranice, ale rozvíjí se zcela spontánně. Proto je řada aktivit firem v této oblasti inovativní povahy, a CSR se tak stává významným polem pro získání konkurenční výhody.

Obecně platí, že přínosy CSR strategie jsou obtížně měřitelné, neboť se v naprosté většině případů jedná o přínosy nehmotné povahy, které lze jen obtížně kvantifikovat. Podle mezinárodních i domácích průzkumů však manažeři za logikou CSR stojí.¹⁶

¹³ Corporate Social Responsibility. V českém překladu je na rozdíl od zahraničí používán pojem společenská nikoli sociální odpovědnost firem.

¹⁴ Tehdy Andrew Carnegie zveřejnil názor, že bohatí lidé mají morální povinnost dělit se s ostatními o svůj majetek.

¹⁵ Prskavcová, M., a kol.: Společenská odpovědnost firem, lidský kapitál, rovné příležitosti a environmentální management s využitím zahraničních zkušeností, 2008, str. 8-9.

¹⁶ Například podle mezinárodního průzkumu společnosti Ernst&Young z roku 2002 94% výkonných ředitelů firem věří, že společensky odpovědné chování se v dlouhodobém horizontu firmě z obchodního hlediska vyplácí - tedy že má vedle morálního i racionálně-obchodní základ. V rámci průzkumu, který mezi manažery v ČR provedlo v roce 2003 Business Leaders Forum, se 99% manažerů ztotožnilo s výrokem, že firma by se vedle vytváření zisku měla také aktivně angažovat ve prospěch společnosti, ve které vyvíjí své aktivity.

3.1 Pilíře společenské odpovědnosti firem

Společenská odpovědnost firem se projevuje integrací pozitivních postojů, praktik či programů do podnikatelské strategie firmy na úrovni jejího nejvyššího vedení. Vyžaduje posun pohledu na vlastní společenskou roli z úrovně „profil only“ k širšímu pohledu v aktuálním kontextu často zmiňovaných třech „Pé“.

- **People – lidé**
- **Planet – planeta**
- **Profit – zisk**

Znamená to fungování s ohledem na tzv. triple-bottom-line¹⁷, kdy se firma soustředí nejen na ekonomický růst, ale i na environmentální a sociální aspekty své činnosti, firma je tak přirozenou součástí obce, regionu, společnosti.¹⁸

3.1.1 Ekonomický pilíř

Ekonomický pilíř CSR se věnuje především transparentnosti firmy, vytváření dobrých vztahů se zájmovými skupinami (stakeholders)¹⁹, které mají vliv na ekonomickou činnost firmy, jedná se tedy o investory, vlastníky, zákazníky, dodavatele, obchodní partnery aj. subjekty, které jsou pro firmu v této oblasti významné.²⁰

3.1.2 Sociální pilíř

Sociální pilíř zahrnuje dvě oblasti. Interní tzv. sociální politiku podniku (nástroj vedoucí ke spokojenosti zaměstnanců, zaměstnanecké výhody, rozvoj lidského kapitálu, work-life balance, rovné příležitosti, atd.).

TRNKOVA, J.: Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem, 2006, str. 4.

¹⁷ Tzv. trojitá základna podnikání.

¹⁸ Tamtéž, str. 10.

¹⁹ www.wikipedia.cz; Pojem stakeholder se používá v managementu a marketingu a má úzký vztah s etikou. Od klasického pojmu shareholder, který znamená akcionář, se liší tím, že zahrnuje všechny osoby a instituce, které mají s podnikem jakékoli dočínění. Pojem stakeholder zahrnuje dodavatele, odběratele, zaměstnance, management tzn. vedení podniku, akcionáře, různá sdružení se vztahem k ekologii.

²⁰ Tamtéž, str. 12-13.

Oblast externí se věnuje především filantropii²¹, altruismu²², spolupráci s místní komunitou.

Mezi interní a externí sociální politikou nestojí bariéra, v praxi dochází často k propojení těchto částí sociálního pilíře.²³

3.1.3 Ekologický pilíř

Nezbytnou součástí každého subjektu se stává dodržování principů trvale udržitelného rozvoje, který zajistí život i pro budoucí generace. Týká se to skutečně všech subjektů, tedy nejen jednotlivých lidí, ale samozřejmě i podniků, které mohou díky zavedení a udržování systému řízení zaměřeného na ochranu životního prostředí přispět ke zlepšení životního prostředí, ale zároveň mohou i samy ze zavedení systému těžit, např. díky snížení nákladů, získání dobrého jména na veřejnosti apod.²⁴

²¹ PETRÁČKOVÁ, V.: Akademický slovník cizích slov: I. díl. A-K., 1995, str. 229. Filantropie (z řec. *filein*, milovat a *anthrôpos*, člověk - láska k člověku) znamená dobročinné pomáhání sociálně slabým, lidumilnost, lásku k člověku. Především v Evropě se pojem filantropie hojně používá i v souvislosti s dárcovstvím firem, mluví se o tzv. firemní filantropii.

²² JANDOUREK, J.: Sociologický slovník, 2001, str. 20. Altruismus (z lat. *alter*, druhý, 3. pád *altrui*, druhému) je forma myšlení, cítění a jednání vedená nezištností a láskou k bližnímu, přičemž vlastní zájmy mohou výrazně ustupovat do pozadí. (altruistické jednání, dobročinnost, nesobeckost, nezištnost).

²³ Tamtéž, str. 15.

²⁴ Tamtéž, str. 18.

4. HARMONIZACE RODINY, RODIČOVSTVÍ A ZAMĚSTNÁNÍ

V pracovním kontextu se setkáváme se dvěma typy vlivu rodiny.

Za první – i v zaměstnání je každý z nás člověkem řešícím souběžně pracovní i osobní život. Např. se uvolňujeme, pokud máme nemocné dítě a považujeme za důležitější zajít s ním k lékaři, než upřednostnit dokončení zprávy pro zítřejší poradu. Stejně tak se vyskytují i další situace, kdy volíme, čemu dát přednost – buď jít do práce, nebo odvézt manželku či maminku do nemocnice, buď jít do práce, nebo zařídit své osobní záležitosti (svatbu, občanku dceři atd.) na úřadě (s omezenou pracovní dobou), atd. Dobrý zaměstnavatel při stanovování pravidel a pracovních předpisů myslí i na takové situace. Respektuje důležitost rodiny pracovníka. Pracovník pak nemusí rodinu a s ní spojené chování stavět na vedlejší kolej. Tam, kde se přístup zastupitelnosti nenachází, je vyváženost pracovního a osobního života velkým oříškem a důvodem odchodu nejméně jednoho zaměstnance z takové firmy je ve skutečnosti nesoulad v těchto základních hodnotových postojích.

Za druhé – v práci trávíme velkou část pracovního týdne a pro mnohé se práce stala druhým domovem. I mezi pracovními vztahy bude tudíž mnohý člověk hledat naplnění hodnoty „blízcí lidé“.²⁵

4.1 Rodina

Rodina je jediný univerzální svazek, který nebyl dosud překonán. Téměř ve všech společenských zařízeních je rodina chráněna, uctívána a snahy o její narušení či rozpad jsou odsuzovány. Rodina skýtá bezpečí, oporu, zázemí. Nalézáme v ní útočiště. Domov člověku dodává síly.²⁶

Morální a etické hodnoty by měly být pevně zakotveny a formovány především v rodině.

²⁵ NYTROVÁ, O., PIKÁLKOVÁ, M.: Dialog mezi hodnotami aneb hodnoty vyřčené a hodnoty žité, 2011, str. 113.

²⁶ Tamtéž, str. 112.

5. ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI ŽEN A MUŽŮ NA TRHU PRÁCE

Rovné příležitosti jsou pevnou součástí mezinárodního i českého práva. V české legislativě jsou formálně ukotveny v Listině základních práv a svobod, dále pak v Zákoníku práce, Zákoně o zaměstnanosti, Zákoně o mzdě a Zákoně o platu.²⁷

Princip rovnosti příležitostí je rovněž zakotven v primárních pramenech práva EU – Římské (1957) a Amsterodamské smlouvě (1997). Primární právo je dále podpořeno právem sekundárním – více než 13 směrnicemi, které upravují rovné zacházení.²⁸

Definice uvádí, že: Rovnost příležitostí pro ženy a muže je stavem, kdy obě pohlaví mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a stejným způsobem využívat příležitostí. Znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života.²⁹

Princip rovnosti příležitostí lze ve firemní praxi zavést v podobě následujících opatření (nejen zákonem zajištěných, ale i dobrovolných):

- **Nediskriminace při náboru pracovníků**

Firma se při náboru nových zaměstnanců vyhýbá jakékoliv diskriminaci z důvodu pohlaví³⁰, rasy i náboženství. Uchazeči jsou posuzováni pouze podle individuálních schopností a nejsou jim kladeny diskriminující otázky osobní povahy, které jsou v českém právu ze zákona zakázány.³¹

²⁷ Jejich porušováním se zaměstnavatel vystavuje riziku soudních sporů a sankcí ze strany úřadů práce a inspektorátů práce až do výše 1 000 000,- Kč.

²⁸ TRNKOVA, J.: Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem, 2006, str. 8.

²⁹ Tamtéž, str. 4.

³⁰ Pracovní pozice jsou inzerovány a obsahují tvary pro obě pohlaví – například projektový/á manažer/ka. Hledaná pozice je detailně specifikována.

³¹ Za diskriminující jsou považovány například otázky typu: Kolik máte dětí? Jsou často nemocné? Plánujete rodinu?

- **Rovnost mezd – za stejnou práci stejná odměna**

Firma dbá na dodržování zákonem zakotveného principu stejná odměna za stejnou práci (nebo za práci stejné hodnoty) bez ohledu na to, zda je pracovníkem muž či žena. Stejně hodnotné pozice jsou ohodnoceny srovnatelným způsobem. Rovněž nabízené benefity jsou stejně dostupné pro muže i ženy a atraktivní pro obě tyto skupiny. Princip rovnosti mezd je v českém právu upraven Zákoníkem práce a Antidiskriminačním zákonem.³²

- **Etický kodex, vize či mise firmy a princip rovnosti příležitostí**

Principy rovnosti příležitostí jsou explicitně zakotveny ve strategických dokumentech firmy, které jsou schváleny nejvyšším managementem.

- **Podpora kariérního růstu žen formou specializovaných tréninkových programů**

Firma se snaží aktivně podporovat kariérní růst žen formou specializovaných tréninkových programů, které ženám pomáhají zlepšovat klíčové dovednosti nutné pro úspěch v podnikatelském světě - například schopnost sebe prezentace či asertivního jednání.³³

Bohužel skutečnost je taková, že i přesto, že se k tomu zaměstnavatelé velmi neradi přiznávají, průzkumy ukazují, že na našem trhu přetrvávají diskriminační praktiky vůči ženám s malými dětmi. A to jak při výběrových řízeních na volná pracovní místa, tak i při návratech stávajících zaměstnankyň po rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Zaměstnavatelé předpokládají jejich zvýšenou absenci v zaměstnání z důvodu péče o děti, což je pro ně ekonomicky nevýhodné. Prokazatelnost této diskriminační praktiky je však bohužel velmi obtížná.

³² Zákoník práce – zákon č.262/2006 Sb., §16 a 17. Antidiskriminační zákon – č. 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací.

Dle výzkumu CERGE „Relativní postavení žen na trhu práce v České republice“ (2006).

Platové rozdíly přetrvávají – ženy mají v průměru o 11-12% nižší hodinové mzdy nežli muži.

³³ TRNKOVA, J.: Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem, 2006, str. 6.

5.1 Rovné příležitosti jako prioritní součást CSR

Politika rovných příležitostí pro ženy a muže (neboli tzv. gender problematika) je jedním z konkrétních způsobů, kterým je princip CSR ve firmě naplňován. Zprávy o společenské odpovědnosti firem a rovnost příležitostí, kapitoly věnující se rovným příležitostem jsou součástí většiny výročních zpráv o společenské odpovědnosti³⁴, které dnes vydávají největší světové i lokální firmy.

Rovné příležitosti jsou prioritní oblastí CSR - je na ně kladen důraz v řadě klíčových dokumentů, které se k problematice společenské odpovědnosti firem vážou. Rovné příležitosti jsou explicitně zdůrazněny například v následujících dokumentech:

- **CSR Europe Roadmap – průvodce na cestě k trvale udržitelnému a konkurenceschopnému evropskému podnikání.**³⁵

CSR Europe je evropskou expertní centrálou zaměřenou na problematiku společenské odpovědnosti firem.³⁶ V roce 2005, v návaznosti na revizi Lisabonské strategie EU, vydala CSR Europe dokument nazvaný Roadmap – průvodce na cestě k trvale udržitelnému a konkurenceschopnému evropskému podnikání. Zástupci podnikatelské sféry si v tomto dokumentu definovali vlastních 5 prioritních oblastí CSR. Jednou z nich jsou i rovné příležitosti pro ženy a muže.³⁷

- **Global compact OSN**³⁸

Iniciativa Global Compact vznikla v roce 2000 na popud OSN a obsahuje 10 základních, stručně formulovaných principů odpovědného chování firem. Princip šestý vyzývá firmy k tomu, aby se aktivně snažily o odstranění všech forem diskriminace v zaměstnání.

³⁴ Označované také jako: CSR report nebo Sustainability report, případně Triple-bottom-line report.

³⁵ www.csreurope.org; [online] [cit. 2011-11-30].

³⁶ Založena v roce 1995 tehdejšími předsedou Evropské komise Jacquesem Delorem. Sídli v Bruselu a sdružuje více než 60 předních evropských firem. Má 22 národních partnerských organizací po celé Evropě. V České republice je jejím partnerem organizace Business Leaders Forum.

³⁷ Dokument uvádí: S řadou demografických změn, kterým evropská ekonomika nyní čelí, je třeba zajistit, aby Evropa dokázala mobilizovat energii a dovednosti svých obyvatel bez ohledu na jejich věk, rasu, pohlaví či kulturní původ. Máme zájem prosadit v rámci podnikání princip rovných příležitostí pro ženy a muže. Implementujeme opatření, která zajistí rovnost příležitostí při náboru zaměstnanců a jejich vzdělávání.

³⁸ www.globalcompact.org; [online] [cit. 2012-01-02].

- OECD Směrnice pro nadnárodní společnosti³⁹

OECD Směrnice pro nadnárodní společnosti jsou jedním z klíčových dokumentů v oblasti CSR celosvětově, neboť definují žádoucí principy odpovědného chování nadnárodních společností. Vedle řady doporučení z ostatních relevantních oblastí CSR je i zde začleněn princip rovnosti příležitostí.⁴⁰ Signatáři Směrnic jsou vlády států, které se k propagaci těchto principů na svém území (a u domácích firem) závazně přihlásily. Mezi těmito státy je i Česká republika.⁴¹

5.2 Rovné příležitosti jako priorita EU

Na úrovni Evropské unie je na problematiku rovných příležitostí v posledních letech kladen vysoký důraz. Mimo legislativních nástrojů, EU využívá i nástrojů nelegislativních ve formě finanční a institucionální podpory principu rovnosti příležitostí.

Agenda rovných příležitostí je v náplni práce i názvu pozice 27 komisařů Evropské komise. Pozice se nazývá „Komisař pro zaměstnanost, sociální záležitosti a rovnost příležitostí.“

Finanční podpora problematiky rovných příležitostí ze strany EU je značná. Evropský sociální fond pro tyto účely vyčlenil podporu ve výši 590 milionů eur. Podpora nejčastěji směřuje k neziskovým organizacím, odborům a orgánům státní správy a samosprávy na projekty, jejichž cílem je hledání a šíření příkladů tzv. dobré praxe v oblasti rovných příležitostí a tvorba prakticky využitelných nástrojů politiky rovných příležitostí.

Princip rovnosti příležitostí je takzvanou horizontální prioritou v rámci strukturálních fondů EU. Tento princip musí být integrální součástí všech projektů podpořených z evropských zdrojů bez ohledu na jejich primární zaměření. Žadatel o podporu musí např. provést analýzu vlivů, které bude předkládaný projekt mít

³⁹ www.oecd.org; [online] [cit. 2011-12-09].

⁴⁰ Dokument v sekci IV - zaměstnání a pracovněprávní vztahy uvádí:

Princip číslo 1 – nediskriminace: Firmy by se měly vyvarovat diskriminace na základě pohlaví.

Vysvětlující komentář: Očekává se, že firmy budou podporovat rovnost příležitostí pro ženy a muže, uplatňovat kritéria rovnosti příležitostí při náborech zaměstnanců, při jejich platovém ohodnocení a kariéřním postupu a aktivně budou zabraňovat diskriminaci či propuštění z důvodu těhotenství či rodičovství.

⁴¹ TRNKOVA, J.: Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem, 2006, str. 5.

na situaci žen a mužů v daném projektu/regionu. Musí též stanovit postupy, které mají zajistit zohlednění zájmů mužů i žen, a způsoby, kterými budou odstraněny případné nerovnosti. Tato strategie Evropské unie se oficiálně označuje jako gender mainstreaming.

Jako součást evropské kampaně pro rovnosti příležitostí vyhlásila Evropská komise rok 2007 rokem Rovnosti příležitostí pro všechny. Na aktivity, které v jeho rámci probíhají, vyčlenila celkem 13 milionů eur.⁴²

5.3 Etický pohled na možnosti rovných příležitostí mužů a žen

Etika je velmi důležitá pro zdraví společnosti. Stav etiky je výrazem kvality, a tím i konkurenceschopnosti společnosti. Etiku je možno zcela zjednodušeně chápat jako kombinaci slušného chování s pocitem zodpovědnosti za svoje počínání.

Název „etika“ vychází z řeckého slova „ethos“. Tento výraz má několik významů, znamená bydliště, obydlí, byt nebo vlast. Vyjadřuje zvyklosti, životní způsob člověka, obyčeje, mravy, obvyklé chování člověka a může označovat i jeho původ. Označuje také mravní vědomí, mravní smýšlení, přesvědčení, jednání, mravnost, morálku, ale i charakter.⁴³

Etika se zabývá tím, co je správné a co nesprávné. Zkoumá mravní rozhodnutí lidí a způsoby, kterými se je snažíme odůvodnit. Není snad oblasti života, do níž mravní rozhodování nějak nezasahuje, a stejně tak neexistuje oblast života, ve kterém by se etika nedala uplatnit.

Existují čtyři základní přístupy:

- Deskriptivní etika

Deskriptivní etika popisuje mravní rozhodnutí a hodnoty, které zastává konkrétní společnost. Můžeme nejen popsat to, co lidé dělají, ale můžeme také objektivně popisovat důvody, kterými své činy vysvětlují. Deskriptivní etika je zčásti sociologií a zčásti psychologií morálky. Avšak klíčovým rysem veškeré deskriptivní

⁴² TRNKOVA, J.: Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem, 2006, str. 13.

⁴³ NYTROVÁ, O., PIKÁLKOVÁ, M.: Etika a logika v komunikaci, 2007, str. 26.

etiky je skutečnost, že se nesnaží zjišťovat, co je a není správné. Pouze popisuje danou situaci. Deskriptivní etika má svůj význam, protože bez informací a situací o tom, jak na ně lidé reagují, by neměly další oblasti etiky na čem stavět.

- **Normativní etika**

Normativní etika zkoumá normy, jimiž se ve svém mravním rozhodování lidé řídí. Zabývá se otázkami týkajícími se povinností (co by člověk „měl“ dělat)⁴⁴ a hodnot, které mravní rozhodnutí vyjadřují (co utváří „dobrý“ život).⁴⁵ Normativní etika jde o krok dál než deskriptivní etika. Zaměřuje se na výrok o nějakém chování a ptá se: „Je správné toto dělat?“ Ptáme se na normy chování, na jejichž základě lidé odlišují správné od nesprávného.

- **Metaetika**

Do teorie etiky patří i diskuse o jazyce, kterým o morálce hovoříme a jak lze tento jazyk odůvodnit. V průběhu 20. století se britští a američtí filozofové zaměřovali především na jazyk. Namísto jednoduché otázky: „Je toto správně?“, se filozofové začali ptát: „Co znamená, když řeknu, že je něco správné?“ nebo „Co dělám, když toto tvrdím?“

- **Aplikovaná etika**

Nejdůležitější a nejnaléhavější oblastí etiky je aplikovaná etika. Nikdo by se o etiku nezajímal, kdyby v životě neexistovaly problémy, které vybízejí k vyjadřování a zkoumání mravních rozhodnutí a hodnot. K nejnámějším oblastem aplikované etiky patří etika života a smrti, lékařská etika, etika sexuality a vztahů, feministická etika, bioetika⁴⁶, právní etika, etika životního prostředí a obchodní etika. Téměř v každé oblasti života existují morální otázky.⁴⁷

Etika je odvětvím filozofie a jako takovou ji ovlivňují obecné otázky o životě a jeho smyslu, které si filozofové kladou. Na jejím utváření se podílí také sociální,

⁴⁴ Často také hovoříme o deontologických otázkách.

⁴⁵ Hovoříme o axiologických otázkách.

⁴⁶ Zejména otázky týkající se genetiky.

⁴⁷ THOMPSON, M.: Přehled etiky, 2004, str. 11-13.

politická a náboženská kultura, ve které se vyvinula. V nejširším pojetí je etika studiem lidského chování. Otázky týkající se toho, co lidé „mají“ dělat, proto vedou k základním otázkám o povaze a účelu lidského života. Stejně tak ovšem různá pojetí života, až už se rodí ve filozofii nebo v náboženství, mají vliv na lidské chování, a tedy na etiku.⁴⁸

Základní tezi všech představitelů etiky hodnot můžeme shrnout takto. Jaký je vztah racionálně poznávajícího zření podstaty k podstatě, takový je vztah iracionálně poznávajícího cítění hodnot k hodnotě. Hodnoty tedy nejsou obsahy, jež lze racionálně postihnout, argumentativně vykázat, nýbrž otevírají se cítění hodnot.⁴⁹

Ve firmě, stejně jako v osobním životě je třeba ctít hodnoty. Hodnoty jako spravedlnost, odpovědnost, pravdivost.

Naším dětem chybí pozitivní vzory, které by jim odpovědnost vštěpovaly. A to odpovědnost ve všech směrech. Odpovědnost k sobě samým, k rodině, společnosti, životnímu prostředí, atd. K tomu, aby z našich dětí vyrostli slušní, poctiví a pracovití lidé, je zapotřebí tyto hodnoty ctít a propagovat. Když zhodnotíme úlohu státu v propagaci těchto hodnot, musíme si přiznat, že stát v této oblasti selhává. Je to tedy výzva a příležitost pro firmu, ukázat nejen našim dětem, ale i všem ostatním, jak ji na hodnotách společnosti záleží. Firemní kultura může jít přeci za hranici dané firmy a ztotožnit se s institucí „budoucnosti“. Kdo jiný je naší budoucností, než naše děti? Pojdme se vedle firemního zisku soustředit i na naši dlouhodobou budoucnost, naše děti. Firmy, které takto přemýšlí a jednají, dělají mnohem více, než se na první pohled zdá.

Pracovníci ve firemních školkách, stejně tak i jejich zřizovatelé by měli mít vznešené, všelidské cíle a pevné zásady vybudované na mravnosti. V dětech je nutné pěstovat ctnosti, pečovat o jejich duši a rozvíjet osobnost, pěstovat komunikaci a tříbit dialog. Jen tak budeme přispívat k tomu, aby naše společnost byla „zdravá“ a dobře funkční.

⁴⁸ THOMPSON, M.: Přehled etiky, 2004, str. 14.

⁴⁹ ANZENBACHER, A.: Úvod do etiky, 2001, str. 212.

6. FIREMNÍ ŠKOLKA

Firemní školka je výchovné zařízení pro děti od 2 let, umístěné přímo ve firmě nebo v její těsné blízkosti. Rodič tak díky tomu šetří čas i peníze, nemusí totiž své děti vozit na různá místa a po práci je opět vyzvedávat, během přestávky v práci tak může své dítě navštívit a v případě jakéhokoliv problému má dítě na dosah ruky. Ve firemní školce se oprávněný personál stará o děti zaměstnanců společností, které tento benefit nabízejí. Ač se jedná o benefit, často není poskytován zdarma. Příspěvek rodiče na firemní školku se pohybuje kolem 1500,- Kč za měsíc.⁵⁰

Mezi roky 2003 až 2008 vzrostl počet předškoláků o více než 15.000, ubylo však 258 školek. Obce školky často rušily, protože ve druhé polovině 90. let klesala porodnost a dětí bylo málo. Od roku 2003 však populační křivka prudce rostla.⁵¹

Firemní školka je pomoc nejen rodičům, ale zároveň zvyšuje prestiž zaměstnavatele. V České republice se k tomuto tématu také vrací stále více firem. Před realizací je ale většinou odradí finanční náročnost akce a také to, že se zaměstnavatel musí vypořádat s právními předpisy pro zřízení a provoz školky a s omezující legislativou. Pomocnou ruku, ať již se zřízením, provozem či konzultací nabízí firmy sdružené v Asociaci provozovatelů firemních a soukromých školek ČR (ASFS).⁵²

6.1 Výhody firemní školky pro zaměstnance

Jaké výhody přináší zaměstnancům umístění dítěte do firemní školky?

- Lepší komunikace mezi rodiči a personálem (větší důvěra a ochota k vlastní iniciativě rodičů).

⁵⁰ www.max-firemni-skolky.cz; [online] [cit. 2011-12-10].

⁵¹ Údaje Ústavu pro informace a vzdělávání (ÚIV).

⁵² www.ceskaskola.cz; Tisková zpráva Asociace provozovatelů firemních a soukromých školek ČR, 25. května 2011. [online] [cit. 2011-12-17].

- Možnost fyzické blízkosti rodičů během dne a jejich spolupodílení se na chodu a programu zařízení – nadstandardní aktivity – výuka jazyků, zumba, atd.
- Pružná provozní doba odpovídající pracovnímu rytmu firmy/zaměstnanců.
- Vzdálenost školky a místa výkonu práce (šetří čas při příchodu a odchodu ze školky, možno operativně řešit případné problémy, apod.).
- Větší motivace ke kvalitní práci a identifikace se zaměstnavatelem.
- Firemní školka může mít delší otevírací hodiny než běžná školka.
- Do firemní školky může být dítě přijato dříve, než dovrší tři let, zaměstnanec se tak může rychleji vrátit do práce.⁵³

6.2 Výhody firemní školky pro zaměstnavatele

Několik důvodů, proč by se zaměstnavatelé měli zajímat o to, zda mají jejich zaměstnanci/zaměstnankyně dostatek možností, jak zajistit péči o dítě.

- Včasnější návrat zaměstnankyň z mateřské/rodičovské dovolené.
- Zvýšená motivace zaměstnanců a vyšší loajalita vůči zaměstnavateli.
- Udržení kvalifikovaných zaměstnanců.
- Snížení absencí a fluktuace zaměstnanců, snížení nákladů na opakované výběry a zaškolování nových zaměstnanců.
- Vyhovění požadavkům antidiskriminační legislativy.
- Zvýšení produktivity práce jako důsledek „family-friendly“ firemní kultury.
- Zviditelnění společnosti na trhu práce, image sociálně odpovědné společnosti.⁵⁴

⁵³ LIANA, e-learningový kurz - Firemní zařízení péče o dítě.

⁵⁴ Tamtéž.

6.3 Druhy firemní péče o předškolní děti

Druhy firemní péče o děti předškolního věku jsou rozděleny do dvou oblastí a to právě na základě věku.

Jedná se tedy o péči o děti mladší 3 let, kam patří:

1. Firemní jesle

Legislativa: dle zákona č. 20/1966 – o péči o zdraví lidu.

2. Firemní zařízení péče o děti do 3 let v denním režimu

Legislativa: zákon č. 455/1991 Sb. – o živnostenském podnikání.

3. Podpora „baby-sittingu“

Legislativa: zákon č. 455/1991 Sb. – o živnostenském podnikání.

Firemní péči o děti starší mohou zajistit následující zařízení:

1. Firemní školky

Legislativa: dle zákona č. 561/2004 Sb. – školský zákon, provozní otázky vyhláška č. 410/2005 Sb. – o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých.

2. Firemní zařízení péče o děti starší 3 let v denním režimu

Legislativa: dle zákona č. 455/1991 Sb. – o živnostenském podnikání.

3. Podpora „baby-sittingu“

Legislativa: zákon č. 455/1991 Sb. – o živnostenském podnikání.⁵⁵

6.4 Podmínky zřizování firemní školky

Zřízení firemní školky je velmi náročný administrativní proces, jehož cílem je především chránit zájem dětí. Řídí se školským nebo živnostenským zákonem, záleží na zřizovateli. Provozní otázky upravuje vyhláška č. 410/2005 Sb. – o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých. Dále musí toto zařízení respektovat zákon č. 563/2004 Sb. – o pedagogických pracovnících, vyhlášku č. 14/2005 Sb. – o předškolním vzdělávání,

⁵⁵ LIANA, e-learningový kurz - Firemní zařízení péče o dítě.

vyhláškou č. 137/2004 Sb. – o hygienických požadavcích na stravovací služby a o zásadách osobní a provozní hygieny při činnostech epidemiologicky závažných.

Je na rozhodnutí zřizovatele, zda se rozhodne pro založení firemní školky **akreditované**, tzn., že je školka zařazena v rejstříku mateřských škol a musí se řídit školským zákonem - č. 561/2004 Sb. o předškolním vzdělávání a vyhláškou o pedagogických pracovnících. Zřizovatel má v tomto případě právo získávat na provoz školky finanční dotace.

Nebo se rozhodne pro zřízení školky **neakreditované**, upravené v živnostenském zákoně – č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, pak se na něho školský zákon nevztahuje, nepodléhá státním kontrolám České školní inspekce.

Stavební a hygienické požadavky jsou u obou typů školek stejně náročné a přísné.

6.4.1 Činnosti firemní školky

Předškolní výchova a vzdělávání podporuje rozvoj osobnosti dítěte předškolního věku, podílí se na jeho zdravém citovém, rozumovém a tělesném rozvoji a na osvojení základních pravidel chování, základních životních hodnot a mezilidských vztahů. Předškolní vzdělávání vytváří základní předpoklady pro pokračování ve vzdělávání. Předškolní vzdělávání napomáhá vyrovnávat nerovnoměrnosti vývoje dětí před vstupem do základního vzdělávání a poskytuje speciálně pedagogickou péči dětem se speciálními vzdělávacími potřebami.

6.4.2 Provozní nároky na firemní školku

Jak je uvedeno v kapitole o podmínkách zřizování firemní školky, vybudování předškolního zařízení pro děti provází řada přísných zákonných nařízení a vyhlášek.

Venkovní prostory jsou v hygienické vyhlášce upraveny následovně:

Nezastavěná plocha pozemku pro zařízení a provozovny pro výchovu a vzdělávání určená pro pobyt a hry dětí předškolního věku, včetně travnaté plochy, musí činit nejméně 4 m² na 1 dítě. Pozemek musí být oplocen z důvodu ochrany zdraví a zajištění bezpečnosti dětí.

Vnitřní prostory jsou v zákoně upraveny následovně:

Prostorové podmínky a vnitřní uspořádání musí umožňovat výuku, volné hry dětí, jejich odpočinek, osobní hygienu s otužováním, tělesná cvičení a zajištění stravování, pokud toto není zajištěno v jiném stravovacím zařízení. Na 1 dítě musí plocha denní místnosti užívané jako herna a ložnice činit nejméně 4 m². Je-li ložnice, jídelna nebo tělocvična stavebně oddělená, musí plocha denní místnosti činit nejméně 3 m² na 1 dítě. Plocha na 1 lehátko nebo lůžko pro spánek musí činit nejméně 1,7 m² na 1 dítě. Lehátko nebo lůžko musí poskytovat pevnou oporu zad. Prostor pro ukládání lehátek a lůžkovin musí umožňovat jejich řádné provětrávání a oddělené uložení lůžkovin pro každé dítě. Každé dítě musí mít k dispozici individuálně přidělené, označené lůžkoviny.

Požadavky na hygienické zařízení dle zákona:

V provozovnách pro výchovu a vzdělávání dětí předškolního věku musí být záchody a umývárny přístupné ze šatny a denní místnosti dětí. Pro 5 dětí musí být zřízena jedna dětská mísa a umyvadlo. Maximálně místo 2 WC mís lze instalovat dětské pisoáry, které se umísťují zpravidla ve výši 40 cm. Umyvadla se umísťují zpravidla ve výši 50 cm. Umyvadla musí být napojena na společnou mísící baterii, osazenou mimo dosah dětí. Umývárna se vybavuje 1 až 2 sprchami řešenými tak, aby děti mohly vstupovat do sprch bez cizí pomoci.⁵⁶

Další zákonné požadavky týkající se prostorů pro výchovu a vzdělávání dětí předškolního věku přesně stanovují např. zeleň v okolí, teplotu a vlhkost vzduchu v interiéru, atd.

6.5 Firemní školka a podpora státu, daňová uznatelnost

Podpora aktivit na sladování profesního a rodinného života je zakotvena již v Programovém prohlášení Vlády ČR, které tak reaguje na společenskou potřebu

⁵⁶ Vyhláška č. 410/2005 Sb. – o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých.

zlepšení situace v této oblasti. Již několik let se hovoří o přeplněných mateřských školách, bohužel však reakce ze strany státu na sebe nechává dost dlouho čekat.

MŠMT nabízí firemním školám, pokud se registrují v rejstříku škol, v prvním roce fungování dotaci ve výši 60% školského normativu. Pokud školky splní veškeré náležitosti školského zákona, od dalšího roku fungování mohou firemní školky čerpat až 100% normativu. Normativ na 1 dítě činí cca 3000 korun měsíčně. Je zde nutné, aby si firmy dobře spočítaly, zda se jim registrace v rejstříku škol vůbec vyplatí. V souvislosti s tím, že provoz musí být v souladu se školským zákonem, vznikají další vícenásledky. V určitých situacích se tak může stát, že dotace od MŠMT ani nepokryjí zvýšené náklady. Další "nevýhodou" vyplývající ze školského zákona je například možnost přijímat děti pouze jednou ročně. To je pro firemní školku zcela nereálné - děti je zapotřebí přijímat do školky tak, jak zaměstnanci do práce nastupují. Podpora ze strany MŠMT navíc vůbec neřeší situaci, kdy firma potřebuje ve své školce umístit i děti jeslového věku. Další překážkou ve vybudování firemní školky je nemožnost daňového uznání nákladů⁵⁷ na zřízení a provoz tohoto zařízení.⁵⁸

Od ledna by mohly firmy dostávat od státu měsíčně asi 2000 korun na jedno dítě v mateřské školce. Počítá s tím chystaná novela ministerstva školství, tato částka je 60 % normativu, který dostávají školky veřejné.

Situaci v péči o malé děti by měl zlepšit také dlouho diskutovaný pro-rodinný balíček ministerstva práce, který počítá mimo jiné se vzájemnou rodičovskou výpomocí, při níž by mohli lidé na rodičovské dovolené hlídat také několik dalších dětí.

Uvažuje se také o zavedení takzvaných dětských skupin, zřízení a provozování této instituce by bylo administrativně méně náročné než zřízení školky.⁵⁹

⁵⁷ Problematika daňového režimu firemních školek bude ve směru uznání nákladů na jejich zřízení a provoz do daňově účinných výdajů komplexně řešena v zákoně o službách péče o děti připravovaným Ministerstvem práce a sociálních věcí s předpokládanou účinností od 1. 7. 2012.

⁵⁸Www.firemni-skolky.cz; Firemní školky - co nás čeká ve školním roce 2011/2012, 6. září 2011. [online] [cit. 2011-02-01].

⁵⁹Www.kariera.ihned.cz; Firmy dostanou měsíční příplatek 200 korun na dítě ve firemní školce, 23.6.2011. [online] [cit. 2012-01-03].

6.6 Firemní školka a podpora ESF

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie. Je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. Dotace z ESF pro Prahu, spravuje Magistrát hl. m. Prahy⁶⁰. Dotace pro zbytek České republiky spravuje MPSV⁶¹. Dotace podporují vznik a provoz firemních školek.⁶² Firmy mohou žádat o dotaci v rámci dané výzvy a financovat tak své projekty až do výše 100% uznatelných nákladů. Obecně není možné z dotačních zdrojů podpořit projekty zaměřené pouze na vznik a provoz firemní školky. Podpořené projekty by měly řešit problematiku rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života komplexněji, s využitím dalších opatření a aktivit, jako jsou např. genderové audity, úprava interních HR směrnic, podpora flexi-úvazků, atd.

⁶⁰ Jedná se o Program Adaptabilita (OPPA).

⁶¹ Jedná se o Operační program Rozvoje lidských zdrojů (OP LZZ).

⁶² Z výzvy v roce 2009 získala fakultní nemocnice Homolka dotaci pro firemní školku ve výši 5 217 703 Kč. www.firemni-skolky.cz; [online] [cit. 2012-02-01].

PRAKTICKÁ ČÁST

7. FIREMNÍ ŠKOLKA JAKO BENEFIT PRO ZAMĚSTNANCE SPOLEČNOSTI LINDE GAS A.S.

Než se společnost Linde Gas a.s. pustí do budování a provozování firemní školky pro předškolní děti zaměstnanců, je třeba důkladně naplánovat jednotlivé kroky. Firemní školka musí splňovat zákonem stanovené požadavky. V případě jejich nedodržování by při následné kontrole mohlo dojít k nařízení ukončení činnosti školky a to by zcela jistě bylo pro každou firmu negativním PR⁶³ a příliš vysokým finančním rizikem. Zřízení firemní školky je jedním z nejdražších HR⁶⁴ programů na podporu sladování pracovního a osobního života zaměstnanců.

Vybudování tohoto zařízení je dlouhodobou investicí zaměstnavatele s pomalou návratností vložených finančních prostředků a jejich návratnost se často projevuje v hodnotách, které pouhými ekonomickými parametry nelze vyjádřit.

7.1 Představení společnosti

Historie koncernu se začala psát již v roce 1879, kdy Carl von Linde založil ve Wiesbadenu podnik na vývoj a výrobu chladírenských zařízení. V průběhu 130 leté historie se výrobní program postupně měnil, nicméně dominantní roli vždy představovala výroba technických plynů. Velikost podniku postupně rostla a z původně malé lokální firmy se stal koncern světového významu. V září roku 2006 došlo ke spojení Linde a britské BOC, čímž se skupina THE LINDE GROUP stala jedničkou na světovém trhu technických plynů s ročním obratem přibližně 12,5 miliardy eur. V současné době je THE LINDE GROUP podnikem s téměř 55 tisíci zaměstnanci a působností ve více než 70 zemích světa. V roce 1991 v České republice zakoupil koncern Linde 30% akcií podniku Technoplyn, čímž vznikla společnost LINDE TECHNOPLYN a.s. V květnu 1995 se pak stal jejím jediným vlastníkem. Pokud jde

⁶³ PR - Public Relations. Lze přeložit jako „vztahy s veřejností“. Jinak řečeno jde o snahu budovat, zlepšovat a udržovat dobré vztahy, důvěru a porozumění mezi firmou a veřejností.

⁶⁴ HR – Human Resources. Lze přeložit jako „lidské zdroje“.

o kvalitu výrobků a služeb, patří Linde Gas a.s.⁶⁵ mezi nejlepší v koncernu Linde, a zároveň zaujímá vedoucí postavení na českém trhu.⁶⁶ Linde Gas a.s. disponuje největší prodejní sítí technických plynů a příslušenství v České republice.⁶⁷

Společnost Linde Gas a.s. je rozdělena na výrobní a výrobně distribuční centra⁶⁸ a prodejní centra.⁶⁹ Firma se zabývá zejména výrobou a prodejem technických, medicínálních a speciálních plynů. Dále se věnuje prodeji propan, propan-butanu (LPG), zdravotnických prostředků, svařovací techniky a doplňkového sortimentu. Přibližně 20 % produkce Linde Gas a.s. je určeno na export. V současné době společnost zaměstnává 656 zaměstnanců⁷⁰, z toho 236 dělníků a 420 technicko-hospodářských pracovníků.⁷¹

7.2 Zaměstnanecké benefity

Společnost Linde Gas a.s. poskytuje svým zaměstnancům následující zaměstnanecké benefity:⁷²

- Týdenní pracovní doba 37,5 hodiny.
- Třináctá mzda.⁷³
- Dovolena prodloužená o jeden týden nad nárok dle ZP.⁷⁴
- 3 dny pracovního volna s náhradou mzdy v případě zdravotních obtíží.⁷⁵
- Nad obvyklou míru cenově zvýhodněné závodní stravování.
- Možnost poskytnutí příspěvku na penzijní připojištění⁷⁶ a kapitálové životní pojištění.⁷⁷

⁶⁵ Změna názvu proběhla v roce 2006.

⁶⁶ Společnost Linde Gas a.s. investovala od roku 1991 do výroby a distribuce technických plynů v České republice více než 14 miliard Kč.

⁶⁷ Zákazníci si výrobky mohou koupit na téměř 300 prodejních místech.

⁶⁸ Praha, Kralupy nad Vltavou, Ústí nad Labem, Litvínov, Brno a Ostrava.

⁶⁹ Praha, Ústí nad Labem, České Budějovice, Plzeň, Brno a Ostrava.

⁷⁰ Stav k 31.10.2010.

⁷¹ www.linde-gas.cz; [online] [cit. 2011-12-08]. RYBECKÝ, V.: Vývoj průmyslu technických plynů v českých zemích, 2011, str. 91-92.

⁷² Interní zdroj Linde Gas a.s., zaměstnanecké benefity pro rok 2011.

⁷³ S výjimkou zaměstnanců odměňovaných ročním bonusem a zaměstnanců na mateřské a rodičovské dovolené.

⁷⁴ Dovolena činí 25 dnů.

⁷⁵ Tyto 3 dny volna v kalendářním roce lze čerpat i v případě pracovní neschopnosti zaměstnance, a to pro první 3 plánované pracovní dny, kdy není poskytována náhrada mzdy. Tyto 3 dny pracovního volna lze v kalendářním roce čerpat jen jednou.

⁷⁶ Ve výši 3% ze základní měsíční mzdy/měsíc.

⁷⁷ Ve výši 666,- Kč/měsíc.

- Možnost dalšího firemního i individuálního vzdělávání.
- Příspěvek na kulturu a sport.⁷⁸
- Poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy nad rámec stanovený ZP a nařízením vlády.⁷⁹
- Mzdová zvýhodnění nad rámec ZP.⁸⁰
- Možnost nákupu produktů společnosti se slevou ve výši 20%.
- Odměny při pracovních výročích.⁸¹
- Vstupní, preventivní, řadové a výstupní prohlídky hrazené zaměstnavatelem.
- Odměna při nabytí nároku na důchod ve výši 5 000,- Kč a další odměny dle odpracovaných let.⁸²

⁷⁸ Dle délky zaměstnání až do výše 20 000,- Kč formou poukázek Flexi Pass.

⁷⁹ Např. stěhování, svatba, narození dítěte, pohřeb v rodině, živelné pohromy atd.

⁸⁰ Např. příplatek za práci v odpolední směně 3,20 Kč/hod.

⁸¹ Od 10 000,- Kč za 15 let do 2 průměrných měsíčních výdělků a 2 dnů placeného volna za 40 let práce ve společnosti.

⁸² Od 1 do 6 průměrných měsíčních výdělků.

8. MARKETINGOVÝ PRŮZKUM MEZI ZAMĚSTNANCI

Pro svou bakalářskou práci jsem zvolila metodu dotazníkového šetření.

Jedná se o metodu písemného dotazování, na niž respondenti odpovídají rovněž písemně. Výhodou této metody je možnost oslovit velké množství respondentů. V dotazníku jsem použila nejvíce otázek uzavřených, jsou to ty, kde má respondent možnost výběru z několika uvedených odpovědí. Tyto odpovědi mají výhodu rychlého a přesného vyhodnocení. Dále se v dotazníku vyskytují otázky otevřené. To jsou otázky s možností libovolné odpovědi. A v neposlední řadě i otázky polootevřené, ty jsou kombinací obou zmíněných variant.

Cílovou skupinou v tomto průzkumu jsou zaměstnanci společnosti Linde Gas a.s. Dotazníky jsem zaměstnancům distribuovala dvěma způsoby, na e-mail a interní poštou. Výzkum probíhal v období od 6.2.2012 do 22.2.2012.

Dotazník zahrnuje celkem 9 otázek, některé s volbou označení více možností. Poslední, devátá otázka nabízí prostor pro vyjádření případných námětů, postřehů a názorů zaměstnanců. Z celkových 65 rozeslaných dotazníků se mi vrátilo 42 vyplněných dotazníků, což ukazuje na návratnost 65 %.

Dotazník je součástí přílohy č. 1.

Následující část je věnována jednotlivým otázkám, na které zaměstnanci odpovídali.

8.1 Vyhodnocení jednotlivých otázek průzkumu

Jednotlivé odpovědi respondentů jsem statisticky zpracovala do tabulek a následně znázornila graficky. Jednotlivé grafy jsou doprovázeny komentářem.

Otázka č. 1

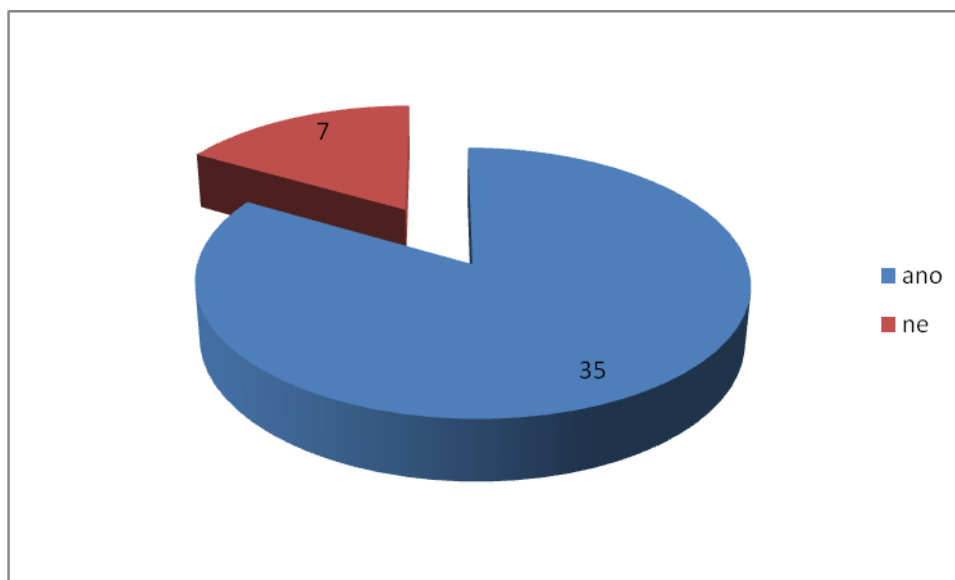
Jste rodičem dítěte/děti ve věku od 2 do 6 let a rádi byste využili služeb firemní školky při péči o své dítě?

Tab. 1: Zájem rodičů o firemní školku

Ano	Ne
35	7

Zdroj: vlastní

Graf 1: Zájem rodičů o firemní školku



Zdroj: vlastní

Z odpovědí respondentů na otázku č.1 jsem se dozvěděla, že rodičem dětí v rozmezí uvedeného věku je 35 zaměstnanců z celkového počtu 42 zaměstnanců, kteří dotazník vyplnili. Z čehož je patrné, že dotazníky vyplňovali především zaměstnanci, jichž se tato problematika týká, případně by v budoucnu mohla týkat.

Otázka č. 2

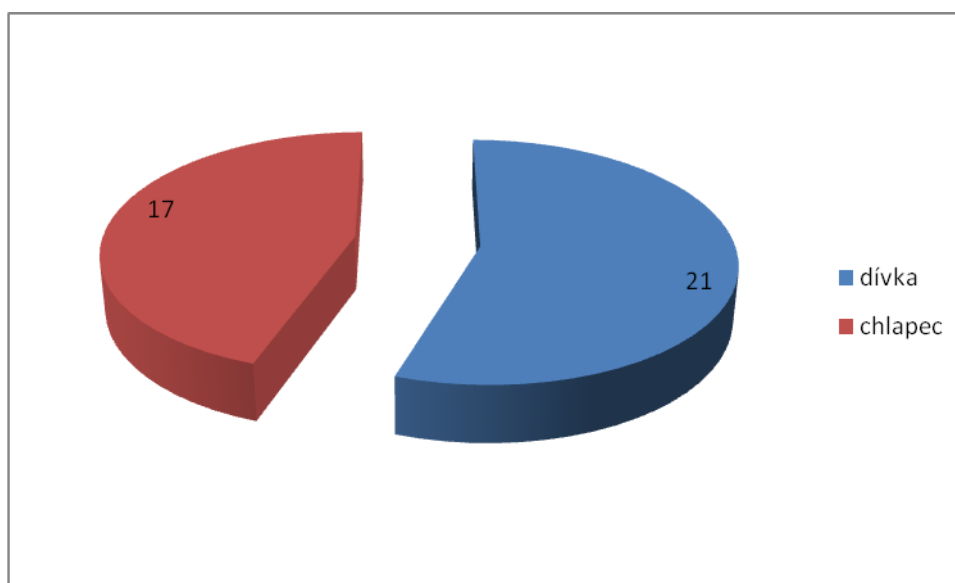
Vaše dítě je dívka/chlapec?

Tab. 2: Pohlaví dítěte

Dívka	Chlapec
21	17

Zdroj: vlastní

Graf 2: Pohlaví dítěte



Zdroj: vlastní

Otázka č. 2 se dotazuje na pohlaví dětí. Grafické znázornění ukazuje, že počet dívek je v převaze nad počtem chlapců. Z celkového počtu zaměstnanců, kteří odpověděli na tuto otázku jsou 3 zaměstnanci, kteří mají 2 děti v daném věkovém rozmezí.

Otázka č. 3

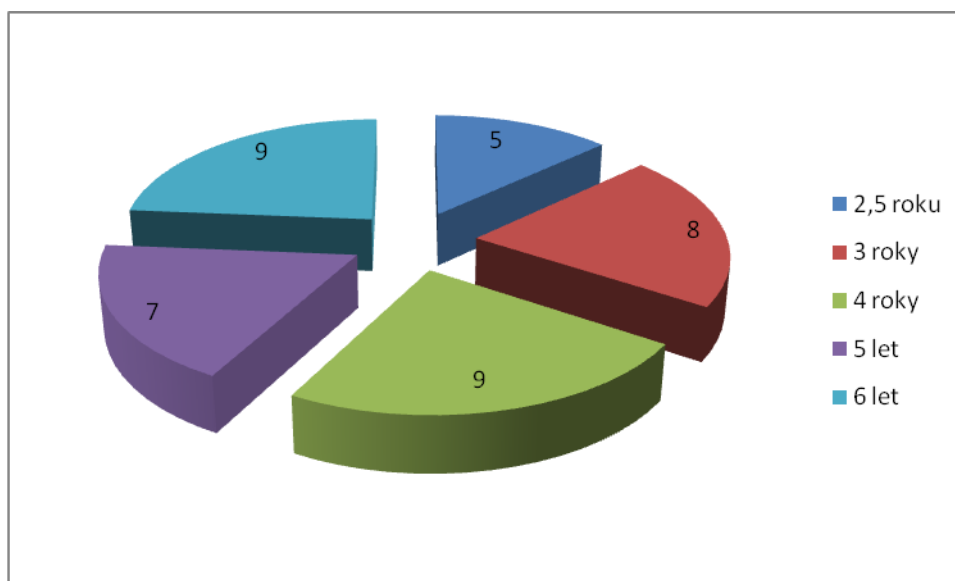
Věk dítěte/děti?

Tab. 3: Věková struktura dětí

Věk	Počet dětí
2,5 roku	5
3 roky	8
4 roky	9
5 let	7
6 let	9

Zdroj: vlastní

Graf 3: Věková struktura dětí



Zdroj: vlastní

V otázce č. 3 uváděli respondenti věk svých dětí. Grafické znázornění nám ukazuje, že nejčastější věk dětí dotazovaných zaměstnanců je 4 a 6 let. Následují děti ve věku 3 a 5 let a nakonec děti 2,5 leté. Z čehož lze předpokládat, že v případě následné realizace firemní školky během 1-2 let by potenciální kapacita pro naplnění tohoto zařízení byla.

Otázka č. 4

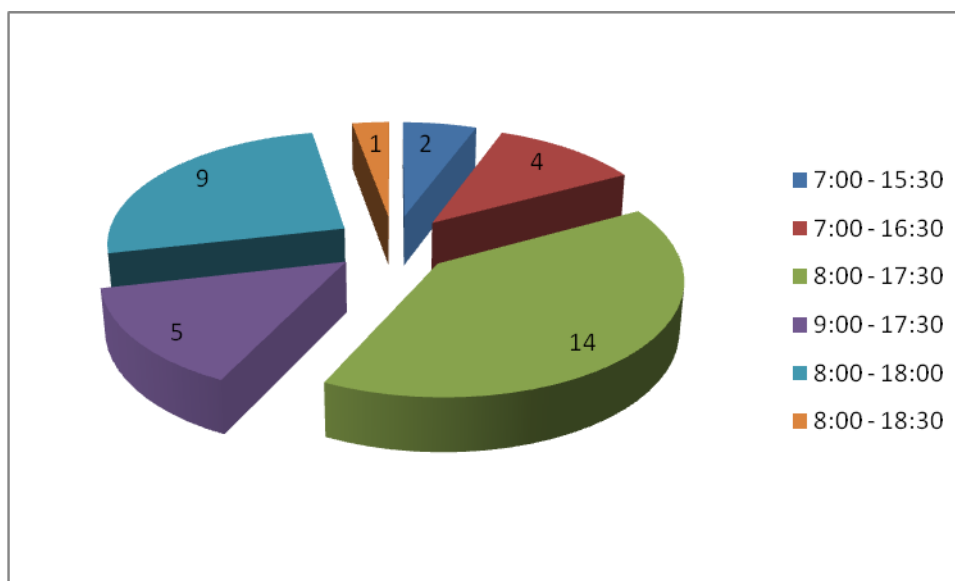
Jaké provozní hodiny firemní školky by Vám vyhovovaly?

Tab. 4: Provozní doba firemní školky

Provozní doba	Počet zaměstnanců
7:00 - 15:30	2
7:00 - 16:30	4
8:00 - 17:30	14
9:00 - 17:30	5
8:00 - 18:00	9
8:00 - 18:30	1

Zdroj: vlastní

Graf 4: Provozní doba firemní školky



Zdroj: vlastní

Otázka č. 4 zjišťuje představu zaměstnanců o provozní době firemní školky.

Lze předpokládat, že představa o provozní době kopíruje jejich skutečnou dobu strávenou v zaměstnání. 40% dotázaných by vyhovovala provozní doba od 8 hod. do 17:30 hod. Následně pak 26% dotázaných preferuje provozní dobu od 8 hod. do 18 hod. V porovnání s provozní dobu většiny státních mateřských školek, kdy se uzavírají

např. v 16:15 hod., max. v 17 hod., kdy dodržení této doby vyžaduje ještě přesun ze zaměstnání do konkrétní mateřské školky, a pokud bereme v úvahu i dopravní situaci obvyklou v Praze v tomto čase, je víc než zřejmé, že by pro většinu rodičů byla možnost vyzvednutí si dítěte v místě zaměstnání pozitivním bonusem, který by jim výrazně zjednodušil jejich time management a stress management.

Otázka č. 5

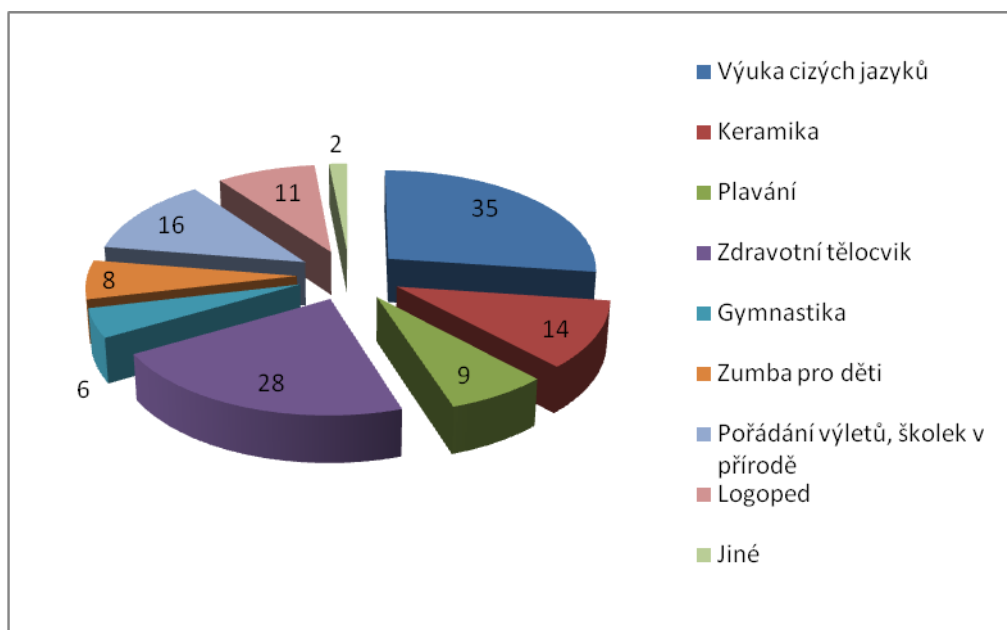
Mám zájem, aby ve školce byly v průběhu běžného denního programu nabízeny následující aktivity.

Tab. 5: Aktivity v programu školky

Aktivity	Počet odpovědí
Výuka cizích jazyků	35
Keramika	14
Plavání	9
Zdravotní tělocvik	28
Gymnastika	6
Zumba pro děti	8
Pořádání výletů, školek v přírodě	16
Logoped	11
Jiné	2

Zdroj: vlastní

Graf 5: Aktivity v programu školky



Zdroj: vlastní

Velký zájem, a to přesně v počtu 35 respondentů je o výuku cizích jazyků. Na výuce anglického jazyka se dotázaní shodli jednomyslně. Je zřejmé, že potřebu jazykové vybavenosti u svých dětí vnímají rodiče již jako standard. Následně pak zaměstnanci projevili zájem o zdravotní tělocvik, pořádání výletů a školek v přírodě, což značí zájem o pohybové aktivity jejich dětí. Následovala tvůrčí záležitost jako keramika. O služby logopeda projevilo zájem 11 rodičů. Do kolonky jiných aktivit uvedli dva respondenti golf a tenis.

Otázka č. 6

- A) Jsem ochotný(á) přispívat na tyto aktivity max.....Kč/měsíčně.**
- B) Na stravu dítěte max.....Kč/měsíčně.**
- C) Na pobyt dítěte ve školce max.....Kč/měsíčně.**

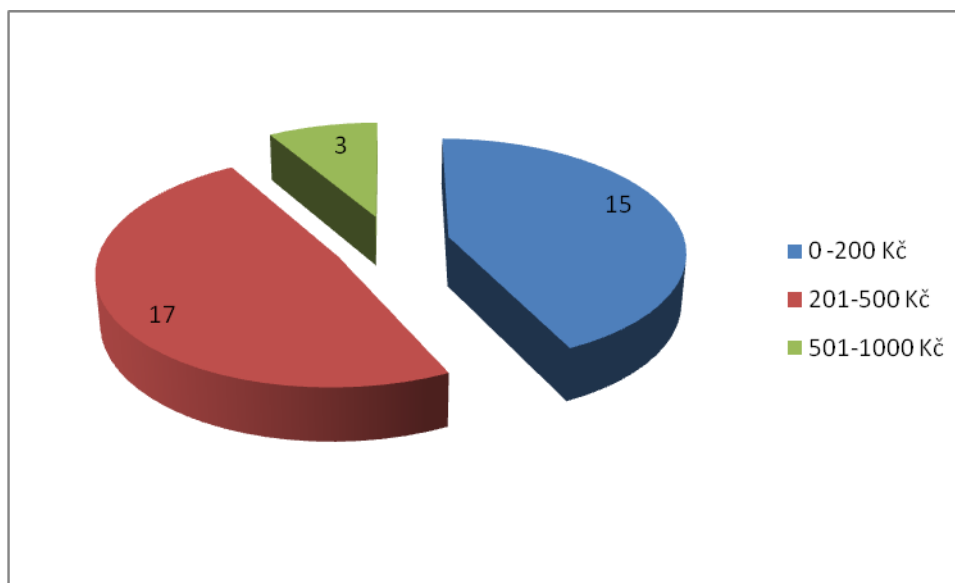
Otázka č. 6 je rozdělena na tři části. Odpovědi zaměstnanců, tedy jejich konkrétní částky, které jsou ochotni na uvedené služby vynakládat jsem pak pro přehlednost rozdělila do třech hodnotových rozmezí. Celá tabulka jednotlivých odpovědí je součástí přílohy č. 2.

Tab. 6A: Příspěvek na aktivity/měsíc

Příspěvek na aktivity	Počet odpovědí
0 -200 Kč	15
201-500 Kč	17
501-1000 Kč	3

Zdroj: vlastní

Graf 6A: Příspěvek na aktivity/měsíc



Zdroj: vlastní

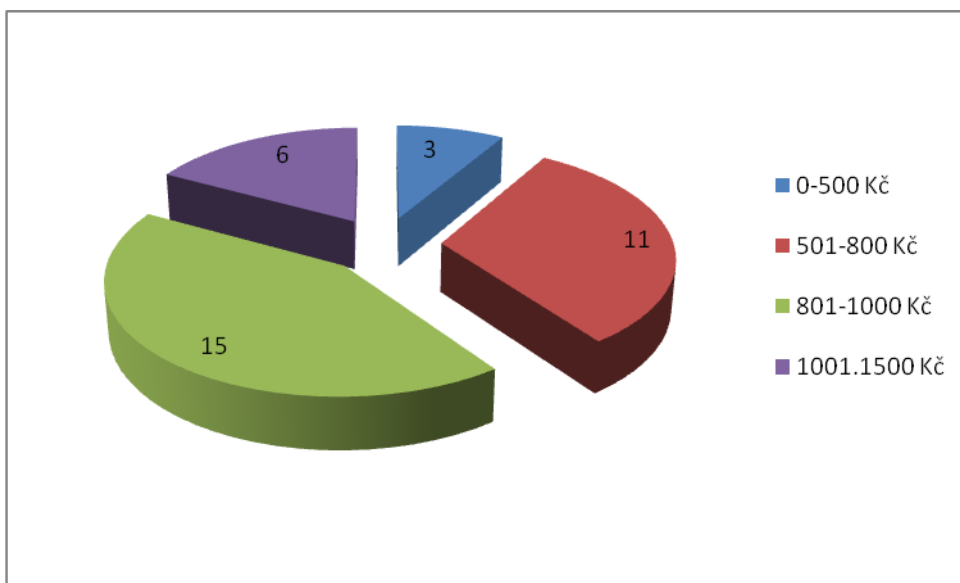
V části A je vyčíslena částka, kterou by zaměstnanci byli ochotni měsíčně platit na extra-aktivity dětí během jejich pobytu ve firemní školce. V průměru by zaměstnanci byli ochotni za tyto aktivity dětí platit 300 Kč měsíčně.

Tab. 6B: Příspěvek na stavu dítěte/měsíc

Příspěvek na stravu	Počet odpovědí
0-500 Kč	3
501-800 Kč	11
801-1000 Kč	15
1001.1500 Kč	6

Zdroj: vlastní

Graf 6B: Příspěvek na stavu/měsíc



Zdroj: vlastní

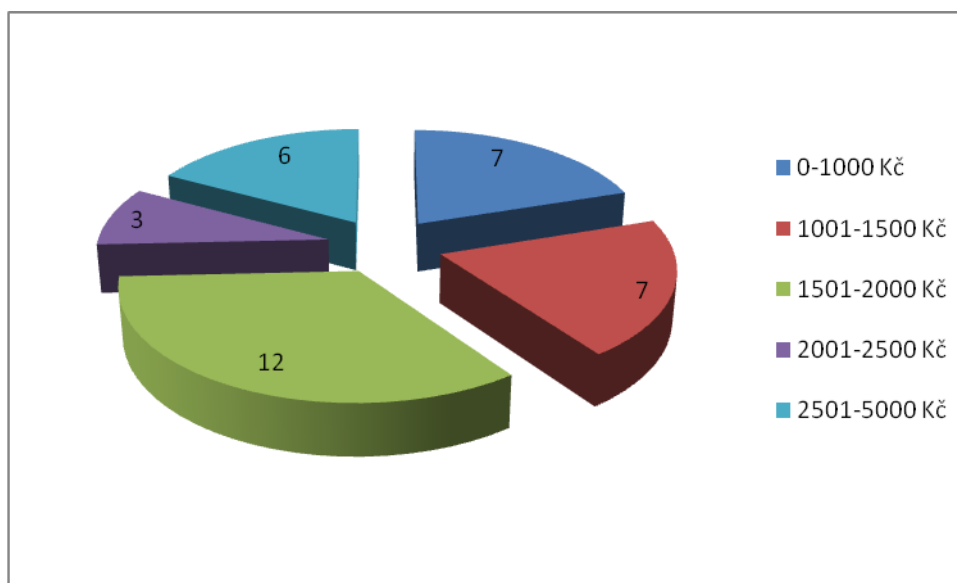
Otázka č. 6B se týkala měsíčního příspěvku rodičů na celodenní stravu dítěte. Z grafického znázornění vyplývá, že na stravu dítěte ve firemní školce jsou zaměstnanci ochotni platit průměrně 900 Kč měsíčně.

Tab. 6C: Příspěvek na pobyt ve školce/měsíc

Příspěvek na pobyt ve FŠ	Počet odpovědí
0-1000 Kč	7
1001-1500 Kč	7
1501-2000 Kč	12
2001-2500 Kč	3
2501-5000 Kč	6

Zdroj: vlastní

Graf 6C: Příspěvek na pobyt ve školce/měsíc



Zdroj: vlastní

Poslední část této otázky, část C, nám ukazuje, nakolik jsou oslovení zaměstnanci ochotni platit za pobyt dětí ve firemní školce. Průměr se pohybuje kolem 1900 Kč měsíčně.

Musím uvést, že ve 2 dvou případech zněla odpověď 0 Kč, což ukazuje na názor, že zaměstnavatel by v rámci benefitu mohl hradit měsíční náklady celé. Naopak odpovědi respondentů, kteří jsou ochotni zaplatit částku blíží se k 5000 Kč měsíčně, nám ukazují, že vnímají jako velký benefit mít dítě na dosah, za což jsou ochotni zaplatit cenu, blíží se školnému v běžné soukromé školce.

Otázka č. 7

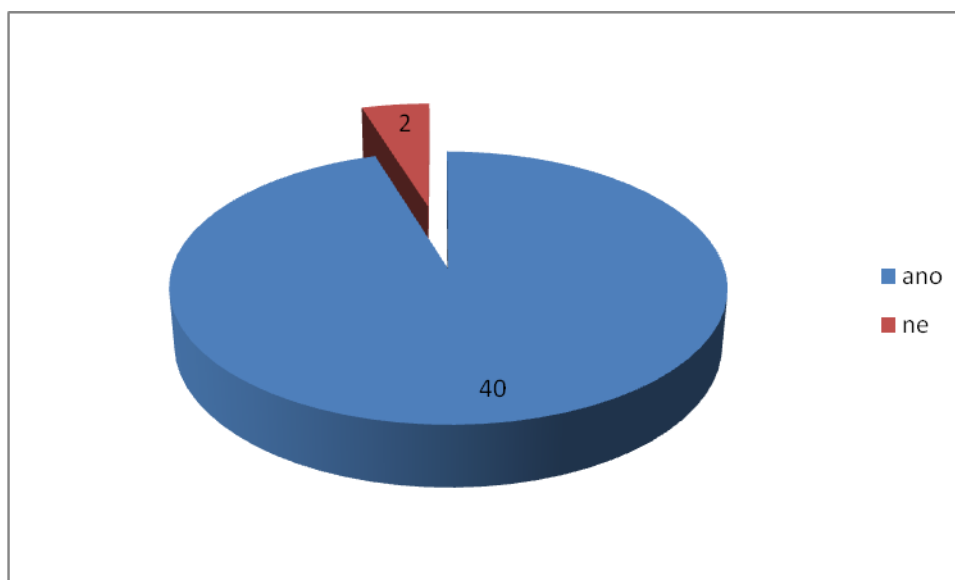
Uvítal/a bych, pokud by zaměstnavatel nabízel firemní školku jako zaměstnanecký benefit. Ano/ne.

Tab. 7: Zájem o firemní školku jako benefit

Ano	Ne
40	2

Zdroj: vlastní

Graf 7: Zájem o firemní školku jako benefit



Zdroj: vlastní

K uvedené otázce se 40 respondentů vyjádřilo kladně, tedy, že by uvítali, aby zaměstnavatel nabízel firemní školku jako benefit pro své zaměstnance. Jelikož již z předchozích otázek v dotazníku víme, že ne všech 42 zaměstnanců, kteří dotazník vyplňovali, jsou rodiči dětí ve věku od 2,5 do 6 let, můžeme uvažovat, že tento benefit by přivítali i případní budoucí rodiče.

Záporné byly pouze 2 odpovědi.

Otázka č. 8

V případě, že by bylo možné o odpoledních hodinách využívat tyto prostory po skončení provozní doby školky, jaké služby bych si představoval(a)?

Prostory firemní školky by bylo možné využívat po skončení provozní doby i k jiným aktivitám. U této otázky měli tedy možnost vyjádřit se i ti zaměstnanci, kteří nejsou rodiči dětí daného věkového rozmezí a uvést své případné požadavky a náměty.

Z odpovědí vyplývá, že případný zájem by zaměstnanci měli o cvičení. Konkrétně uváděli jógu a pilates. Dále o výtvarnou dílnu na téma keramika pro dospělé a kurzy scrapbookingu. O aktivity pro starší děti nikdo z dotazovaných zájem neprojevil. Lze tedy předpokládat, že mimoškolní aktivity mají děti v lokalitě jejich školy, případně bydliště. U možnosti uvést jiné možné aktivity se objevil jen jeden názor, a to jazykové kurzy.

Otázka č. 9

Další náměty.....

Zde měli respondenti možnost vyjádřit další případné náměty. Z dotázaných zaměstnanců dva uvedli, že by v případě nerealizování firemní školky uvítali příspěvek zaměstnanec na jinou mateřskou školku. Objevila se i poznámka k celoročnímu, tedy i prázdninovému provozu firemní školky. Což je samozřejmostí firemní školky a také jejím velkým benefitem, neboť rodiče musí chodit do práce i v době prázdnin.

8.2 Závěrečné shrnutí marketingového průzkumu

Hlavním cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda by zaměstnanci o tento benefit, v podobě zřízení firemní školky, měli zájem, jak by si představovali jeho využití, jak z hlediska provozní doby, tak i programu - aktivit pro děti. A v jaké výši by na pobyt dítěte, stravu a další aktivity byli ochotni přispívat.

Z realizovaného šetření vyplývá, že zájem o firemní školku zaměstnanci jednoznačně mají, 95% dotazovaných by uvítalo firemní školku jako benefit nabízený zaměstnavatelem.

V rámci denního programu by jednoznačně neměla chybět výuka cizího jazyka, zaměstnanci se konkrétně a jednomyslně shodli na výuce anglického jazyka. Další aktivitou, o kterou zaměstnanci projeví zájem, byl jednoznačně pohyb, zdravotní tělocvik.

Dotázaní zaměstnanci by byli ochotni na pobyt dítěte ve firemní školce přispívat v průměru částkou 1900 Kč/měsíc. Na celodenní stravu dítěte ve školce by byli ochotni přispívat v průměru částkou 900 Kč/měsíc. A na doprovodné aktivity v rámci denního programu ve školce by rodiče byli ochotni platit v průměru 300 Kč/měsíc.

8.3 Návrhy a doporučení

Výsledky provedeného dotazníkového šetření ukazují na velký zájem o firemní školku na straně zaměstnanců. Tento benefit by mohl výrazně zlepšit osobní situaci mnoha zaměstnanců, zlepšit jejich pracovní výkon, motivovanost a usnadnit maminkám návrat z rodičovské dovolené. Proto společnosti Linde Gas a.s. doporučuji tento benefit zavést:

Především z hlediska úspory času doporučuji pro zřízení firemní školky využít outsourcingu některé z již fungujících firem na trhu v ČR. Tuto službu poskytují např. společnosti Kinder Garten nebo Alfa-firemní školky.

Pokud se vedení společnosti Linde Gas a.s. rozhodne pro zřízení firemní školky, je žádoucí konzultovat se zaměstnanci jejich představy ohledně fungování tohoto zařízení. Je vhodné zjistit konkrétní požadavky zaměstnanců, kterých se tento benefit týká, tj. rodičů stávajících, ale i budoucích:

Z důvodu úspory a sdílení nákladů, případně nenaplnění kapacity firemní školky, se může společnost spojit s dalšími firmami v okolí a nabídnout jim volná místa.

Jednoznačně doporučuji neopomenout možnosti čerpání dotací z fondů EU.

9. DESIGNOVÉ MATEŘSKÉ ŠKOLKY – VZOR A INSPIRACE

Inspirací nám může být např. mateřská školka od architektonického dua LosdelDesierto, která v průběhu roku 2009 vyrostla ve Španělsku. Zajímavou a netradiční stavbu si obyvatelé přilehlých obytných celků velmi chválí a jejich děti se do ní každý den těší.

Jednopodlažní budova s proměnnou výškou je koncipovaná okolo vnitřního atria, ve kterém si děti mohou nerušeně hrát. Budova sestává z osmi tříd, určených pro 3 věkové skupiny. V domě jsou samozřejmě umístěné i přidružené provozy, jako je administrativní část nebo kuchyně. Různé funkce jsou od sebe odlišeny způsobem dětem vlastním, tedy různými barvami. Oddělení pro nejmenší, děti od 1 do 2 let, je provedeno v barvě modré.⁸³ V druhém oddělení, pro děti mezi 2 a 3 rokem, převládá barva oranžová⁸⁴. Zelená, jakožto barva přírody, je použita v oddělení pro děti od 3 let. Společné a obslužné části pak mají barvy různé, stejně jako je pestrý život sám. Povrchy podlah i stěn jsou hladké, omyvatelné, aby byla zajištěna snadná čistitelnost a tím i vysoká hygiena. Speciální okna, která především určují zvláštní a neokoukaný charakter výstavby, kruhy o třech různých průměrech jsou vyplněny zabarveným sklem a vrhají tak do interiéru během dne veselé a hravé stíny. V období, kdy se ve školce musí svítit, se jejich úloha otočí a různobarevně září ven, do exteriéru. Velké prosklení má zajistit vhodné propojení interiéru s exteriérem a pomáhá tak začlenit děti do běžného života. Šikmá střecha, jeden ze symbolů domova, je zde parafrázován vtipným způsobem - nesetkává se uprostřed, jak tomu obvykle bývá, ale vytváří hřebeny na bocích. Díky tomu i uvnitř výrazně roste světlá výška. Vnitřní prostory jsou koncipovány vzdušně a přehledně, což je pro provoz mateřské školky jedna z nejdůležitějších věcí.⁸⁵

⁸³ Tato barva má mít blahodárné relaxační účinky a evokovat svět snů.

⁸⁴ Tato barva stimuluje psychický rozvoj a povzbuzuje aktivitu.

⁸⁵ <http://www.maxidesign.cz/skolka-detskych-snu-losdeldesierto-cl-517.html>; [online] [cit. 2012-02-02].

Obr. 1: Mateřská školka ve Španělsku – exteriér



Zdroj: <http://www.maxidesign.cz/>; [online] [cit. 2012-02-02].

Obr. 2: Mateřská školka ve Španělsku - interiér



Zdroj: <http://www.maxidesign.cz/>; [online] [cit. 2012-02-02].

10. VYBUDOVANÉ FIREMNÍ ŠKOLKY V ČR – PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

Uvědomění si konkurenční výhody a image „žádaného zaměstnavatele“, boj o talenty na pracovním trhu, babyboom a odchod velkého počtu (především) zaměstnankyň na mateřskou dovolenou, snaha tyto zaměstnankyně motivovat k dřívějšímu návratu, případně k jejich setrvání ve firmě a ještě další a další důvody vedou firmy k úvaze o zřízení vlastního předškolního zařízení pečující o děti zaměstnanců. Tak tomu bylo i v případě výrobce nemocničních lůžek Linet, Raiffeisenbank, Siemens, ČVUT nebo Fakultní Thomayerovy nemocnice.

10.1 Firemní školka firmy Linet – Linetka

Firemní školka byla otevřena v září 2009 s kapacitou pro 41 dětí a hlavní motivací k jejímu založení byl „firemní babyboom“ a následný výsledek průzkumu, který potvrdil, že zájem o takové zařízení mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi je. Z několika možností, jak založit firemní zařízení péče o děti v ČR, si Linet vybral cestu zřízení školky jako živnosti s ambicí do budoucnosti získat její akreditaci od Ministerstva školství. Pro neinvestiční část, kterou tvoří hlavně mzdy personálu, využil také financování ze strany ESF - výzvy Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Celkový náklad na zřízení Linetky a její dvouleté fungování představuje přibližně 5 milionů Kč. Vybavení školky, včetně venkovní hrací plochy, stálo kolem 1.3 milionu Kč. Bez investičních nákladů a dotací zahrnujících mzdové náklady představují měsíční náklady na jedno dítě 5000 Kč. V Linetce fungují dvě třídy – jedna pro děti ve věku 2-4 a druhá pro děti ve věku 5-7 let. Působí v ní pět pedagožek a jeden pedagog. Školka pracuje podle vzdělávacího programu „Začít spolu“, který klade důraz na individuální přístup k dětem. Specifikem školky je projekt „Malí vynálezci z Linetky“, v rámci kterého se děti seznamují s procesem výroby firmy LINET. Otevírací hodiny má školka přizpůsobené různým typům pracovní doby zaměstnanců a zaměstnankyň firmy, a sice 5:45-18:00. Kromě dětí zaměstnanců a zaměstnankyň Linetu, nabízí školka také možnost umístění i pro děti „zvenku“. Možnost poskytnout místa dětem, které nemají rodiče zaměstnané v Linetu, byl již

předem stanovený cíl, a tím je posílení možností dostupnosti předškolního zařízení v blízkém okolí.⁸⁶

10.2 Firemní školka Raiffeisenbank – ŽIRAIKA

Školku provozuje společnost KinderGarten, je určena přednostně pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň Raiffeisenbank. Otevřena byla v únoru roku 2009, celková kapacita je až 70 míst. Přednost mají maminky vracející se z rodičovské dovolené, v případě volné kapacity ji mohou využít i další rodiče. Školka je otevřena každý den od 7 do 18 hodin a funguje 12 měsíců v roce, tedy i o letních prázdninách. Je umístěna v blízkosti centrály Raiffeisenbank na Praze 4. Školka se nachází v nově zrekonstruované vile, kde je dětem k dispozici několik heren, jídelna, ložnice a dětské sociální zařízení. K vile patří zahrada s trampolínou, dvěma pískovišti a prolézačkami. Jde o českou školku s výukou anglického jazyka, která probíhá formou her. Mimo výuky angličtiny jsou pro děti připraveny doprovodné kroužky a mimoškolní aktivity jako návštěva solné jeskyně, jízdy na koních či tematické výlety. Samozřejmostí je také zajištění celodenního stravování a pitného režimu, zdravotních prohlídek, lékařských konzultací, předškolní výchova a příprava na základní školu. Komunikace s rodiči probíhá nejen osobně, ale také prostřednictvím webu, kam mají rodiče přístupová práva. Zprovozněna je ve školce i webová kamera. Rodiče tak mají možnost sledovat své děti během celého dne.

Banka se snaží podporovat také zaměstnankyně z poboček, které nemohou školku využít z důvodu vzdálenosti od pracoviště, ty mohou čerpat finanční příspěvek banky na školku v místě svého bydliště.⁸⁷

⁸⁶ www.dobrepraxe.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/firemni-materska-skolka; [online] [cit. 2011-12-05].

⁸⁷ Tamtéž.

ZÁVĚR

Rodiče dětí předškolního věku v České republice se potýkají s velkým nedostatkem volných míst v zařízeních péče o předškolní děti. Firemních školek je v naší republice stále málo, sice přibývají, ale v daleko menší míře, než je tomu v ostatních zemích Evropské unie. V zahraničí zaměstnavatelé k firemní školce přistupují jako k bonusu pro zaměstnance.

Existenci firemní školky lze považovat za zřetelný ukazatel velikosti a vyspělosti firmy. Ale ani menší firmy by neměly na sladování osobního a pracovního života rezignovat. Vyplácí se i podpora „baby-sittingu“ a další vstřícné kroky směrem k zaměstnankyním a zaměstnancům. Zaměstnavatel by rozhodně neměl zachovávat pasivitu v této oblasti, protože je to právě on, koho se odchod zkušené a schopné zaměstnankyně dotkne a přinese mu zbytečné více náklady na hledání náhrady, zaučení, zaškolení, atd.

Firma může celou agendu svěřit specializované firmě, která školku vybuduje „na klíč“.

Co se týká podpory státu, pružnost a rychlost, se kterou řeší tuto problematiku, je žalostná. Firmám by pomohlo a jednoznačně by uvítaly možnost odečíst si náklady na vybudování firemní školky z daní. Především tato absence daňové uznatelnosti firmy od zřízení školek odrazuje.

Jsem si vědoma, že myšlení lidí se neobrátilo ze dne na den a k vylepšení situace postavení žen na trhu práce je tak zapotřebí velká dávka osobní energie a snaha měnit věci k lepšímu.

Pracovníci ve firemních školkách i jejich zřizovatelé by měli mít na paměti, že nesou i jistou míru odpovědnosti za rozvoj dětí, přispívají tím i rozvoji rodiny, rodinným hodnotám i hodnotám tradičním.

Doufám a věřím, že tato bakalářská práce bude tím správným impulzem pro společnost Linde Gas a.s. v oblasti sladování osobního a pracovního života zaměstnanců a posune tuto společnost na žebříčku sociálních hodnot opět o něco výš. Já sama budu mít v srpnu 2012 možnost na vlastní kůži si vyzkoušet postoj svého zaměstnavatele k zaměstnankyni, jakožto matce navracející se do zaměstnání po rodičovské dovolené. Pevně věřím, že má zkušenost bude jen pozitivní.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

MONOGRAFIE

ANZENBACHER, A.: *Úvod do etiky*. 2. vyd. Praha: Academia, 2001, 292 s. ISBN 80-200-0917-5.

ARMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BARTÁK, J.: *Lidé a změny*. 1. vyd. Votobia, 2004, 269 s. ISBN 978-80-72201-84-6.

BARTÁK, J.: *Personální management v procesu změn*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2007, 228 s. ISBN 978-80-86723-28-0.

BOHATÁ, M., SEKNIČKA, P., ŠEMRÁK, M.: *Úvod do hospodářské etiky*. Vydavatel Aspi 2011, 188 s. ISBN 978-80-859-6340-3.

BRANHAM, L.: *Jak si udržet nejlepší zaměstnance*. Brno: Computer Press, 2004, 327 s. ISBN 80-251-0223-7.

DYTRT, Z., a kol.: *Etika v podnikatelském prostředí*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006, 196 s. ISBN 80-247-1589-9.

FARKOVÁ, M.: *Vybrané kapitoly z psychologie*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2008, 336 s. ISBN 978-80-86723-64-8.

HARTL, P., HARTLOVÁ, H.: *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000, 776 s. ISBN 80-7178-303-X.

JANDOUREK, J.: *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, 285 s. ISBN 80-717-8535-0.

KOUBEK, J.: *Řízení lidských zdrojů*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2007, 398 s. ISBN 978-80-7261-168-3.

KŘIVOHLAVÝ, J.: *JÁ A TY: O zdravých vztazích mezi lidmi*. 2. vyd. Praha: Avicenum, 1986, 256 s. ISBN 08-042-86.

MATOUŠEK, O.: *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, 161 s. ISBN 80-86429-19-9.

NYTROVÁ, O., PIKÁLKOVÁ, M.: *Dialog mezi hodnotami aneb hodnoty vyřčené a hodnoty žité*. 1.vyd. Praha: UJAK, 2011, 384 s. ISBN 978-80-7452-014-3.

NYTROVÁ, O., PIKÁLKOVÁ, M.: *Etika a logika v komunikaci*. 2. vyd. Praha: UJAK, 2007, 340 s. ISBN 978-80-86723-45-7.

PAVLÁK, M.: *Lidské zdroje a fondy EU: Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: ASPI, 2005, 127 s. ISBN 80-735-7139-0.

PELC, V.: *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009, 233 s. ISBN 978-807201-754-6.

PETRÁČKOVÁ, V.: *Akademický slovník cizích slov: I. díl. A-K*. 1. vyd. Praha: Academia, 1995, 445 s. ISBN 80-200-0523-4.

PRSKAVCOVÁ, M., a kol.: *Společenská odpovědnost firem, lidský kapitál, rovné příležitosti a environmentální management s využitím zahraničních zkušeností*. 1. vyd., Liberec: Technická univerzita, 2008, 162 s. ISBN 978-80-7372-436-8.

PŘICHYSTAL, A.: *Kuchařka pro žadatele z fondů EU aneb jak uvařit dobrý projekt*. 1. vyd., Nymburk: VEGA-L, 2008, 153 s., ISBN 978-80-86757-94-0.

RYBECKÝ, V.: *Vývoj průmyslu technických plynů v českých zemích*, 1. vyd. Praha: Linde Gas, 2011, 126 s. ISBN 978-80-254-9139-3.

THOMPSON, M.: *Přehled etiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004, 167 s. ISBN 80-7178-806-6.

TRNKOVA, J.: *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*, 2006.

INTERNETOVÉ ZDROJE

[Www.ceskaskola.cz/2011/05/tiskova-zprava-asociace-provozovatelu.html](http://www.ceskaskola.cz/2011/05/tiskova-zprava-asociace-provozovatelu.html) [online] [cit. 2011-12-17].

[Www.csreurope.org](http://www.csreurope.org) [online] [cit. 2011-11-30].

[Www.dobrepraxe.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/firemni-materska-skolka](http://www.dobrepraxe.rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/firemni-materska-skolka) [online] [cit. 2011-12-05].

[Www.firemni-skolky.cz](http://www.firemni-skolky.cz). [online] [cit. 2012-02-01].

[Www.genderstudies.cz/publikace/publikace.shtml](http://www.genderstudies.cz/publikace/publikace.shtml); Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže, Gender studies 2007. Sborník textů. [online]. [cit. 2011-12-12].

[Www.globalcompact.org](http://www.globalcompact.org) [online] [cit. 2012-01-02].

[Www.kariera.ihned.cz](http://www.kariera.ihned.cz), [online] [cit. 2012-01-03].

[Www.liana-vzdelavani.cz](http://www.liana-vzdelavani.cz) [online] [cit. 2011-12-10].

[Www.linde-gas.cz](http://www.linde-gas.cz) [online] [cit. 2011-12-08].

[Www.max-firemni-skolky.cz](http://www.max-firemni-skolky.cz) [online]. [cit. 2011-12-10].

[Www.maxidesign.cz/](http://www.maxidesign.cz/) [online] [cit. 2012-02-02].

[Www.oecd.org](http://www.oecd.org) [online] [cit. 2011-12-09].

[Www.pracenaalku.cz/work-life-balance](http://www.pracenaalku.cz/work-life-balance) [online] [cit. 2012-01-20].

[Www.strukturalni-fondy.cz](http://www.strukturalni-fondy.cz) [online] [cit. 2011-12-21].

[Www.theworkfoundation.com](http://www.theworkfoundation.com) [online]. [cit. 2011-11-26].

[Www.topregion.cz](http://www.topregion.cz) PALÁN, Z.: Strategie a rozvoj lidských zdrojů – výkladový slovník. [online] [cit. 2011-12-10].

[Www.wikipedia.cz](http://www.wikipedia.cz) [online] [cit. 2011-12-05].

[Www.work-and-life.de](http://www.work-and-life.de) [online] [cit. 2012-01-07].

ZÁKONNÉ NORMY

Vyhláška č. 137/2004 Sb., o hygienických požadavcích na stravovací služby a o zásadách osobní a provozní hygieny při činnostech epidemiologicky závažných.

Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání.

Vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých.

Zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu.

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod.

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

- OBR. 1: MATEŘSKÁ ŠKOLKA VE ŠPANĚLSKU – EXTERIÉR
OBR. 2: MATEŘSKÁ ŠKOLKA VE ŠPANĚLSKU - INTERIÉR

Seznam tabulek

TAB. 1: ZÁJEM RODIČŮ O FIREMNÍ ŠKOLKU	37
TAB. 2: POHLAVÍ DÍTĚTE.....	38
TAB. 3: VĚKOVÁ STRUKTURA DĚTÍ	39
TAB. 4: PROVOZNÍ DOBA FIREMNÍ ŠKOLKY	40
TAB. 5: AKTIVITY V PROGRAMU ŠKOLKY	41
TAB. 6A: PŘÍSPĚVEK NA AKTIVITY/MĚSÍC.....	43
TAB. 6B: PŘÍSPĚVEK NA STAVU DÍTĚTE/MĚSÍC.....	43
TAB. 6C: PŘÍSPĚVEK NA POBYT VE ŠKOLCE/MĚSÍC.....	44
TAB. 7: ZÁJEM O FIREMNÍ ŠKOLKU JAKO BENEFIT.....	46

Seznam grafů

GRAF 1: ZÁJEM RODIČŮ O FIREMNÍ ŠKOLKU	37
GRAF 2: POHLAVÍ DÍTĚTE	38
GRAF 3: VĚKOVÁ STRUKTURA DĚTÍ.....	39
GRAF 4: PROVOZNÍ DOBA FIREMNÍ ŠKOLKY	40
GRAF 5: AKTIVITY V PROGRAMU ŠKOLKY	42
GRAF 6A: PŘÍSPĚVEK NA AKTIVITY/MĚSÍC.....	43
GRAF 6B: PŘÍSPĚVEK NA STAVU/MĚSÍC.....	44
GRAF 6C: PŘÍSPĚVEK NA POBYT VE ŠKOLCE/MĚSÍC	45
GRAF 7: ZÁJEM O FIREMNÍ ŠKOLKU JAKO BENEFIT	46

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A – DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNANCE	I
PŘÍLOHA B – VÝŠE MĚSÍČNÍHO PŘÍSPĚVKU ZAMĚSTNANCŮ NA KONKRÉTNÍ SLUŽBY	III

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník pro zaměstnance



Dotazník pro zaměstnance

Dobrý den,

pro potřeby bakalářské práce zpracovávám projekt na vybudování firemní školky v Linde Gas a.s., pro děti zaměstnanců od 2,5/3 do 6/7 let. Z tohoto důvodu bych Vás ráda požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který mi pomůže zjistit očekávání a potřeby a vytvořit plán realizace toho projektu.

Prostor školky je možné využívat i pro potřeby dalších zaměstnanců, proto i Vás, kteří nejste rodiči malých dětí, případně byste o tyto služby neměli zájem, prosím o odpověď alespoň na otázky č. 7, 8, příp. 9.

1) Jste rodičem dítěte/děti ve věku od 2 do 6 let a rádi byste využili služeb firemní školky při péči o své dítě?

ano ne

2) Vaše dítě je: dívka chlapec

3) Je jí/mu let.

4) Jaké provozní hodiny firemní školky by Vám vyhovovaly?

od..... do.....

- 5) Mám zájem, aby ve školce byly v průběhu běžného denního programu nabízeny následující aktivity (*můžete zakroužkovat více odpovědí*):
- a) Výuka cizích jazyků – jaké
 - b) Keramika
 - c) Plavání
 - d) Zdravotní tělocvik
 - e) Gymnastika
 - f) Zumba pro děti
 - g) Pořádání výletů, školek v přírodě
 - h) Logoped
 - i) Jiné
- 6) Jsem ochotný(á) přispívat na tyto aktivity max. Kč/měsíčně.
 Na stravu dítěte max. Kč/měsíčně.
 Na pobyt dítěte ve školce max. Kč/měsíčně.
- 7) Uvítal/a bych, pokud by zaměstnavatel nabízel firemní školku jako zaměstnanecký benefit.
 ano ne
- 8) V případě, že by bylo možné v odpoledních hodinách využívat tyto prostory po skončení provozní doby školky, jaké služby bych si představoval(a)? (*Můžete zakroužkovat více odpovědí.*)
- a) Cvičení – jaké formy
 - b) Výtvarná dílna
 - c) Aktivity pro starší děti
 - d) Jiné
- 9) Další náměty
- Útvar/pracovní pozice zaměstnance.....
 (*nepovinný údaj*)

Děkuji za Vaši pomoc,
 Kateřina Krausová, DiS.
 Útvar Lidské zdroje

Příloha B – Výše měsíčního příspěvku zaměstnanců na konkrétní služby

Příspěvek zaměstnanců na konkrétní služby/měsíc			
	extra-aktivity	strava	pobyt ve FŠ
1	500	800	3000
2	300	900	2000
3	100	700	1500
4	100	800	1400
5	0	500	1000
6	200	600	2000
7	300	1000	2000
8	0	500	1000
9	200	900	1500
10	400	800	2000
11	1000	1200	5000
12	300	900	2000
13	500	1000	2500
14	300	800	1800
15	0	800	2000
16	200	1200	3000
17	700	900	2000
18	200	1200	2500
19	300	1000	3000
20	200	900	2000
21	300	1200	2000
22	400	1000	3000
23	500	1200	2000
24	0	500	500
25	200	700	1300
26	200	900	0
27	400	1000	1000
28	500	1300	4000
29	600	1000	2500
30	400	900	2000
31	300	900	1500
32	0	800	0
33	400	1000	1500
34	200	800	1100
35	400	800	1000
průměr	302,86 Kč	897,14 Kč	1 902,86 Kč

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Kateřina Krausová, DiS.

Obor: Evropská hospodářsko-správní studia

Forma studia: kombinované

Název práce: Firemní školka jako jeden ze zaměstnaneckých benefitů

Rok: 2011-2012

Počet stran textu bez příloh: 45

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů české literatury a pramenů: 23

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 2

Počet internetových zdrojů: 18

Vedoucí práce: PhDr. Olga Nytrová