

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM
2011 – 2013**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Zuzana Šilhánková

Firemní školky

Praha 2013

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Olga Nytrová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED (PART TIME) STUDIES

2011 - 2013

DIPLOMA THESIS

Zuzana Šilhánková

Company kindergartens

Prague 2013

The Diploma Thesis Work Supervisor:
PhDr. Olga Nytrová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová 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 použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 4. 3. 2013

Zuzana Šilhánková

Poděkování

Chtěla bych poděkovat PhDr. Olze Nytové za odborné vedení, pomoc, vstřícný a laskavý přístup při zpracování diplomové práce.

Anotace

Diplomová práce se ve své teoretické části zabývá sladováním pracovního a osobního života prostřednictvím instituce firemní školky. Analyzuje harmonizaci rodiny, rozebírá podstatné otázky týkající se rodičovství a zaměstnání, věnuje se analýze rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce. Teoretické poznatky jsou aplikovány a adekvátně využity v praktické části, která obsahuje případové studie a hodnotí výsledky dotazníkového šetření. Cílem práce je zmapování problematiky firemních školek na území České republiky. Závěrem se autorka diplomové práce zamýšlí nad současným postavením žen, matek na trhu práce a shrnuje výsledky výzkumu.

Klíčové pojmy

Benefity, etika, firemní školky, dítě, matka, předškolní věk, rodičovská dovolená, rodina, trh práce, výchova, zaměstnanec, zaměstnavatel.

Annotation

The theoretical part of this diploma thesis deals with balancing working and personal life by means of the institution of a company kindergarten. It analyses family harmonization, it discusses essential questions regarding parenthood and occupation, it concentrates on the analyses of equal opportunities of men and women on the labor market. The theoretical knowledge has been applied and used adequately in the practical part of the thesis which contains case studies and evaluates the questionnaire results. The aim of the thesis is to monitor the problem of company kindergartens in the Czech Republic. Finally, the author of the diploma thesis has contemplated the current position of women, mothers, on the labor market and she has summarized the results of the research.

Key words

Benefits, company kindergartens, child, education, employer, employee, ethics, family, labour market, mother, pre-school age, parental leave

OBSAH:

ÚVOD:.....	10
TEORETICKÁ ČÁST:	13
1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ TÝKAJÍCÍCH SE RODINY	13
1.1 Rodina, její místo a význam v lidském životě.....	13
2. ETICKÝ POHLED NA MOŽNOSTI ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN	15
2.1 Mainstreaming, význam a účel.....	16
2.2 Evropská práva v oblasti rovných příležitostí	17
2.3 Rovnost v zaměstnanosti	18
3. ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY.....	19
3.1 Historie zaměstnaneckých benefitů.....	19
3.2 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů	19
3.3 Význam zaměstnaneckých benefitů	20
3.4 Zaměstnanecké benefity, základní informace a trendy	20
3.5 Financování a daňový režim zaměstnaneckých benefitů	21
3.6 Členění zaměstnaneckých benefitů	21
3.7 Charakteristika nejčastěji poskytovaných benefitů	22
4. SOUČASNÝ STAV ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY.....	25
4.1 Postavení českých žen na trhu práce	25
4.2 Genderová segregace pracovního trhu	26
4.3 Možnosti prevence nerovného postavení žen a mužů na trhu práce	27
5. MOŽNOSTI HARMONIZACE RODINY, RODIČOVSTVÍ A ZAMĚSTNÁNÍ.....	30
5.1 Historický kontext zaměstnanosti žen.....	30
5.2 Slučitelnost profesních a rodinných rolí.....	32
5.3 Opatření směřující ke zvýhodnění rodičů	33

5.4 Služby péče o děti podporující lepší slučitelnost profesních41	41
a rodinných rolí.....41	41
6. MATEŘSKÁ ŠKOLA.....43	43
6.1 Soukromá zařízení provozovanými v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání.....43	43
6.2 Význam a funkce mateřské školy.....44	44
6.3 Alternativní formy předškolních zařízení.....45	45
6.4 Zákon o předškolním vzdělávání48	48
7. SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM49	49
7.1 Vysvětlení pojmu49	49
7.2 Sociální pilíř CSR.....50	50
8. VYBUDOVANÉ FIREMNÍ ŠKOLKY V ČR-SROVNÁNÍ.....52	52
8.1 Firemní školky - oblast zdravotnictví.....52	52
8.2 Firemní školky - oblast obchodu a služeb55	55
9. FINANCOVÁNÍ FIREMNÍCH ŠKOLEK59	59
9.1 Firemní školka zřízená na základě školského zákona59	59
9.2 Firemní školka zřízená na základě živnostenského zákona59	59
10. FIREMNÍ ŠKOLKA JAKO BENEFIT PRO ZAMĚSTNANCE, ZAMĚSTNAVATELE DANÉ SPOLEČNOSTI61	61
10.1 Firemní školka jako benefit pro zaměstnance62	62
10.2 Firemní školka jako benefit pro zaměstnavatele62	62
11. ZHODNOCENÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....64	64
PRAKTICKÁ ČÁST65	65
12. FORMULACE PROBLÉMU, CÍLE.....65	65
12.1 Formulace výzkumného problému, cíle65	65
12.2 Formulace hypotéz66	66

12.3 Metodologie výzkumu.....	66
12.4 Použité výzkumné metody a postupy.....	67
13. VYHODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH TECHNIK VÝZKUMU	71
13.1 Vyhodnocení dotazníkové metody	71
13.2 Vyhodnocení případových studií.....	174
13.3 Ověření hypotéz	174
ZÁVĚR	177
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	178
Seznam použitých českých zdrojů.....	178
Seznam použitých internetových zdrojů.....	181
SEZNAM GRAFŮ A TABULEK.....	183
Seznam grafů:	183
Seznam tabulek:.....	187
SEZNAM POUŽITÝCH ZÁKONŮ	192
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	193
SEZNAM PŘÍLOH.....	I
Příloha A - Dotazník pro zaměstnance nevyužívající firemní školku	I
Příloha B - Dotazník pro nadřízené zaměstnanců, kteří nevyužívají firemní školku	V
Příloha C - Dotazník pro zaměstnance využívající firemní školku	IX
Příloha D - Dotazník pro nadřízené zaměstnanců, kteří využívají firemní školku.....	XIII
Příloha E - Ekoškolka Plzeň Letná, fotodokumentace	XVIII
Příloha F - MŠ Motoláček, Program Začít spolu.....	XIX
Příloha G - MŠ Motoláček, Rodičovská pravidla.....	XX
Příloha H - Školka U Borovice, jídelní lístek	XXI
Příloha I - MŠ PampeLiška, denní program	XXII
Příloha J - MŠ BANBIN, týdenní program školky.....	XXIII

ÚVOD:

„Kdo nikdy nebyl dítětem, nemůže se stát dospělým.“

(Charles Spencer Chaplin) ¹

Pro dnešní dobu je charakteristické, že je vyvíjen tlak na ženy – matky z důvodu brzkého návratu z rodičovské a mateřské dovolené. Sladování rodinného a pracovního života se stává stále velmi aktuální otázkou. V České republice došlo v posledních letech k „baby boomu“ a nalézt volné místo v porodnici, jeslích či mateřské školce může být velmi obtížné.

Důvodem volby tématu diplomové práce byl fakt, že sama autorka je ve věku, kdy plánuje založit rodinu a dříve nebo později bude nucena řešit umístění dítěte do předškolního zařízení. Mateřská a posléze rodičovská dovolená je zejména doménou žen, nicméně stále častěji se setkáváme s muži, kteří tuto roli zaujmou a matku zastoupí. Důvodů může být několik. Většinou však je důvodem výměny rolí zabezpečení rodiny po stránce materiální.

Nabízí se otázka, jak pomoci rodičům, kteří se chtějí vrátit do pracovního procesu po rodičovské dovolené. V současné době je nabídka státních mateřských škol neuspokojivá, jak v počtu mateřských škol, tak pokud se jedná o jejich kapacitu. Možnost využít soukromou mateřskou školu nemá každý rodič, neboť cena školného je velmi vysoká. Další alternativou hlídání dítěte může být pomoc prarodičů, či chůvy. Ale ani tato možnost není východiskem pro každého. Jak tedy vyřešit problém dřívějšího návratu po rodičovské dovolené? Autorka se domnívá, že pomoci s řešením této situace by měl zaměstnavatel a stát.

V současné době je počet firemních mateřských školek stále velmi nízký a zaměstnavatelé více dávají přednost zkráceným pracovním úvazkům, práci z domova či dohodě s externí firemní mateřskou školkou. Důvodem je zpravidla fakt, že zřízení firemní mateřské školky je legislativně i finančně náročné. Neméně důležitým aspektem je odhad poptávky do následujících let. Trh práce je velmi úzce svázán se sociální

¹ *Citáty slavných osobností* [online]. [cit. 2012-11-11]. Dostupné z: <http://citaty.net/citaty-o-detech/?page=2>

politikou státu. Sociální podnik může nabídnout svým zaměstnancům i jiné formy benefitů, než je služební telefon, automobil či jazykové kurzy. Firma by se neměla obávat nabídnout svým zaměstnancům sociální benefit ve formě firemní školky. Existují firmy, jež nechtějí zaměstnávat ženy, které mají malé děti nebo jsou ve věku, kdy je předpoklad, že je mít budou. Obava firem je oprávněná. Bojí se, že vloží do ženy čas, peníze, energii a žena se vrátí až po skončení rodičovské dovolené nebo se nevrátí vůbec. V případě, že firma disponuje tímto sociálním benefitem, měl by být potenciální zaměstnanec již během přijímacího pohovoru dotazován na možnost založení rodiny a seznámen s tímto sociálním benefitem. Zvláště u žen je tento benefit velice důležitý a může být významným momentem při rozhodování, zda pracovní pozici přijmout či nikoliv.

Zřízení firemní mateřské školky se na první pohled může zdát finančně a legislativně náročné, avšak ziskem může být úspora nákladů při hledání náhrady za ženu či muže odcházející na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou. Zástup za zaměstnance na rodičovské dovolené je většinou přijímán na období dvou až čtyř let a po skončení tohoto období firma opět řeší, kam s kvalifikovaným, zapracovaným zaměstnancem a rovněž je nucena řešit opětovné zapracování zaměstnance, který se vrací z rodičovské dovolené.

Většina zaměstnaných žen začne v určitém věku řešit načasování těhotenství a rodičovství. Rozhoduje se, zda být matkou či budovat slibně nastartovanou kariéru. V případě kompromisu, kdy bude moci skloubit mateřství i kariéru, nebude pro ni rozhodování tak složité. Toto stanovisko je důležité v oblasti genderové problematiky, kdy postavení žen a mužů na trhu práce je vnímáno rozdílně. Ženy jsou po návratu z rodičovské dovolené vnímány jinak než muži. Často je jim vytýkána menší časová flexibilita z důvodu péče o děti. Nežádá tak jsou nuceny přijmout práci na částečný úvazek či práci, která je pod úrovní jejich kvalifikace. V momentě, kdy firma disponuje firemní školkou, stává se žena pro zaměstnavatele atraktivnější z důvodu větší časové flexibility, neboť neřeší, kdy vyzvednout své dítě ze školky. Rovněž se může vyrovnat kolegům - mužům v otázce konkurenceschopnosti. Stát by tak díky sociálně aktivním podnikům mohl přenechat část odpovědnosti za předškolní vzdělávání.

Hlavním cílem diplomové práce bylo ověřit, zda vznik firemní školky umožní sladit osobní a pracovní život a podpoří rovné příležitosti žen a mužů. Předmětem

zkoumání bylo zjistit, jak je vnímán benefit firemní školky a zda benefit firemní školky navyšuje loajalitu zaměstnance vůči firmě. Autorka práce se rozhodla orientovat na firemní mateřské školky ze dvou oblastí - zdravotnictví a obchod a služby. Je to tedy spojnice mezi těmito typy firem a může zde být nalezena určitá vypovídající hodnota.

TEORETICKÁ ČÁST:

1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ TÝKAJÍCÍCH SE RODINY

1.1 Rodina, její místo a význam v lidském životě

Rodina je pojem, který dokáže definovat každý z nás, neboť každý rodinu měl, má, nebo v budoucnu mít bude. Pochopení významu slova rodina je zcela jistě ovlivněno tím, z jakého prostředí pocházíme a v jaké původní rodině jsme vyrůstali. Na každém z nás zanechala rodina, rodinné vztahy a prostředí, ve kterém jsme vyrůstali nějaký otisk, ať už pozitivní, či negativní. Vtiskla nám určité modely chování, nastavila sociální normy a ukázala, jak bychom se měli chovat k druhým.

Z primární rodiny si neseme představu o vzoru rodinného života, ale umíme jej aplikovat u našich dětí? Rodina je předmětem zájmu a zkoumání řady věd a to především sociologie, psychologie, pedagogiky, historie, teologie či antropologie.

Psychologický slovník definuje rodinu jako „*Společenskou skupinu spojenou manželstvím nebo pokrevními vztahy a odpovědností a vzájemnou pomocí.*“²

Z pedagogického hlediska rodina znamená „*Nejstarší společenskou instituci. Plní socializační, ekonomické, sexuální - regulační, reprodukční a další funkce. Vytváří určité emocionální klima, formuje interpersonální vztahy, hodnoty a postoje, základy etiky a životního stylu.*“³

Sociolog Jandourek chápe rodinu jako „*Formu dlouhodobého solidárního soužití osob spojených příbuzenstvím a zahrnující přinejmenším rodiče a děti.*“⁴

Základním a nejdůležitějším úkolem rodiny je ochrana a výchova dětí. V případě, že rodina funguje správně, má pak pro dítě velký význam po stránce fyzické i duševní. Děti, které mají absenci rodičovské lásky, trpí daleko častěji nejrůznějšími duševními poruchami, nežli děti, vyrůstající v láskyplném vztahu.

² HARTL, Pavel. *Psychologický slovník*. 1.vyd. Praha: Jirí Budka, 1993, 297 s. ISBN 80-901-5490-5, s. 181.

³ PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 6., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2009, 395 s. ISBN 978-807-3676-476, s. 202.

⁴ JANDOUREK, Jan. *Úvod do sociologie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 231 s. ISBN 80-717-8749-3, s. 115.

Jeřábková chápe rodinu jako elementární výchovnou instituci, na kterou navazují potom ostatní a proto je v pedagogice pokládána za primární socializační skupinu, ve které probíhá výchova v nejširší a nejkoncentrovanější formě. Ostatní výchovné instituce mají doplňující funkci a rodinu nahrazují pouze v případě, že chybí. Profesionální vychovatelé přebírají v různých životních obdobích života dítěte zodpovědnost za některé části výchovy a výuky a rodiče jsou odpovědni za celé období dětského výchovy, aniž by k tomu měli odborné vzdělání.⁵

Děti by se již od raného věku měly učit prosociálnosti a ctnostem. Toto prosociální chování realizované v běžném životě je pro společnost velice důležitým aktem. Lze ho popsat jako pozitivní, vstřícné, nápomocné jednání, které ostatním potřebným pomůže. Může jít o navození příjemné atmosféry, poskytnutí psychické podpory, daru, nabídnutí a uskutečnění pomoci a to vše vědomě bez nároku na jakoukoli odměnu.

Nelze opomenout pohled na rodinu také z hlediska teologického. Jsme totiž kultura židovsko-křesťanská a tak je pro nás důležitý také biblický pohled. Pravidla, která platí, jsou v křesťanském desateru. Pokud jde o rodinu, tak můžeme zdůraznit páté přikázání, které nám říká cti otce svého a matku svou. Toto přikázání vede člověka k tomu, aby měl respekt a úctu ke svým rodičům i k celé generaci předcházející.

Tradice je totiž pro nás důležitá, nezačíná na zelené louce, ale navazuje na své předky. Rodiče mají své silné stránky, ale i selhání a skluzu. Zde je důležité, aby nejen dítě odpustilo rodičům, ale také rodiče respektovali a ctili své dítě. Dát mu svobodu, přitom ho ovšem upozorňovat na jeho odpovědnost. Dobré je, když rodina dokáže svým potomkům předat křesťanské tradice a dát jim tak směrovku pro život.

⁵ JEŘÁBKOVÁ, Blanka. *Mateřská škola jako životní prostor*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1993, 231 s. ISBN 80-210-0830-X, s. 34.

2. ETICKÝ POHLED NA MOŽNOSTI ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN

Možnosti žen na trhu práce jsou ztíženy tím, že potenciální zaměstnavatel nahlíží na ženu z hlediska odpovědnosti, kterou má vůči své rodině. Publikace Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika uvádí, že práva a rovnost pohlaví patří mezi základní principy každé moderní demokracie. Rovnost příležitosti je zakotvena ve Smlouvě o založení EU jako předmět hlavního zájmu. EU se přihlásila k rovnosti příležitosti již v 70. letech 20. stol. a vzala tím na sebe průkopnickou roli.

Základnou pro politiku rovných příležitostí bylo ustanovení smlouvy požadující, aby ženám i mužům byla přiznána stejná odměna za stejnou práci. Tento první krok směrem k rovnosti však vedl pouze k menším postupným změnám v praxi. I přes veškeré úsilí v minulých desetiletích nebylo zatím dosaženo úplné rovnosti příležitostí. Evropské ženy vydělávají průměrně stále o čtvrtinu méně než muži a je větší pravděpodobnost, že budou v nejistém pracovním poměru a budou mít menší pravděpodobnost zastávat pozice na nejvyšších úrovních kariérního žebříčku. V partnerských svazcích stále ženy nesou hlavní břemeno výchovy dětí a prací v domácnosti. I když z politiky rovných příležitostí mají prospěch hlavně ženy, mohou z ní profitovat i muži. Otcové, právě tak jako matky, mají nárok na uvolnění z práce v obou případech, kdy se musí starat o nemocného člena rodiny.⁶

Je tedy vidět, že když je snaha o větší chápání a realizaci spravedlnosti, tak tato snaha má své výsledky a úsilí je úspěšné. Je chvályhodné, že je tu praktikována volnost, jestliže jde o rodičovskou dovolenou. Rozhodně to pomáhá stabilitě rodiny a harmonii vztahů mezi rodiči a dětmi.

⁶ Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, 48 s. ISBN 80-865-5206-3, s. 31.

2.1 Mainstreaming, význam a účel

Diskriminace žen se nemusí vždy projevit otevřeně, nýbrž se často skrývá za neutrálními pravidly. EU přijala nový přístup, tzv. mainstreaming, prostřednictvím kterého chce konsolidovat rovnost příležitostí. Cílem je reflektovat tuto problematiku v rámci všech programů a opatření EU.

Pojem mainstreaming, dle slovníku cizích slov, je „*horizontální i vertikální prosazování a začleňování nových důležitých poznatků do politiky, praxe a životního stylu.* „⁷

Rovnost příležitostí byla v rámci mainstreamingu uvedena do velkého počtu programů EU. Programy týkající se vzdělávání, odborného výcviku a mládeže musí zajistit, aby ženy získaly patřičný podíl z finančních prostředků vynaložených na tyto programy. V určitých případech EU dokonce zavedly kvóty, například na vícenárodních programech pro malé a střední podniky. Alespoň každý třetí projekt financovaný z tohoto programu musí být zaměřen na podnikatelský záměr vedený ženou. EU se také snaží zajistit, aby ženy - expertky tvořily alespoň 40 % členů poradních výborů a jiných specializovaných orgánů. Rovnost příležitostí se například také stala integrální součástí nejen Evropské strategie zaměstnanosti, ale i zahraniční a rozvojové politiky EU.

Je pravda, že k zajištění rovných příležitostí mužů a žen je nutná politická vůle a příslušné právní předpisy. K dosažení účinku v boji proti různým formám diskriminace žen považuje EU také za nutné provádět konkrétní programy a přijímat konkrétní opatření. EU se proto zapojila do boje s těmito formami špatného zacházení a ponižování žen pomocí programů Daphne a STOP, které podporují opatření na potírání násilí vůči dětem, mladistvým a ženám a pomáhají členským státům při koordinaci jejich opatření zaměřených proti obchodu s lidmi a proti sexuálnímu vykořisťování, uvádí v příručce Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika.⁸

⁷ ABZ slovník cizích slov: Mainstreaming. In: [online]. [cit. 2012-12-27]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/mainstreaming>

⁸ Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, 48 s. ISBN 80-865-5206-3, s. 34.

2.2 Evropská práva v oblasti rovných příležitostí

V devadesátých letech minulého století vznikla řada problémů při vynuucování práv v oblasti rovných příležitostí. Jak uvádí publikace Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika, oběti diskriminace byly nuceny u soudu prokázat existenci i povahu diskriminace. Navíc Evropský soudní dvůr vydal dva rozsudky, které stanovily, že různá opatření obsahující kvóty pro některé pohlaví (tzv. pozitivní diskriminace) jsou v rozporu s právními předpisy EU o rovnosti příležitostí. V důsledku toho EU v 90. letech novelizovala své právní předpisy a přijala směrnici, která přesouvá důkazní břemeno na žalovanou stranu. Tato směrnice musí nyní prokázat, že vůči žalobci nedošlo k žádné diskriminaci na základě pohlaví. Pozitivní diskriminaci dnes Amsterodamská smlouva připouští. Například pravidla pro služební postup dávající prioritu ženám při stejné kvalifikaci s muži jsou nyní v souladu s evropským právem.⁹

Klíčovým parametrem postihujícím postavení žen na trhu práce je platový rozdíl mezi muži a ženami. Monografie zabývající se výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce uvádí, že pokud lze vysvětlit platové rozdíly mezi muži a ženami rozdílnou úrovní dosaženého vzdělání, pak bychom zdroj platových rozdílů neměli hledat na trhu práce, ale již před vstupem na něj.¹⁰

Jedním ze zdrojů dat pro genderové analýzy v platových rozdílech mužů a žen je Informační systém o průměrném výdělků (ISPV). Toto šetření se opírá o výběr firem, jež mají více než deset zaměstnanců. Každá firma uvádí průměrné čtvrtletní hodinové mzdy u všech zaměstnanců. Předností tohoto systému je, že umožňuje sledování více zaměstnanců jedné firmy najednou. Cílem analýz ISPV je srovnání platů vysoce srovnatelných zaměstnanců. Analýzy se provádějí tak, že se porovnají platy těch mužů a žen, kteří jsou zaměstnání ve stejném detailním zaměstnání ve stejné firmě. Nedostatkem ISPV je málo informací o počtu dětí a mateřské a posléze rodičovské dovolené. Dalším datovým zdrojem, který se jeví jako komplementární je Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS). Tento zdroj shromažďuje data jak o zaměstnancích středních a velkých firem, tak i o živnostnících a malých firmách. VŠPS je na rozdíl od ISPV nepostihuje platová srovnání, ale umožňuje vytvořit dlouhou časovou řadu

⁹ Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, 48 s. ISBN 80-865-5206-3, s. 32, 33.

¹⁰ *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender studies, 2006, 25 s. ISBN 80-865-2012-9, s. 14.

struktury zaměstnanosti v České republice. Rovněž měří rozsah segregace, co do předmětu vzdělání.

2.3 Rovnost v zaměstnanosti

Muži i ženy zastávají na trhu práce různá zaměstnání, pracují v odlišných odvětvích i pracovních pozicích. Je nezbytné tento jev brát v potaz, neboť typy zaměstnání a odvětví s většinovým podílem zaměstnaných žen obvykle poskytují nižší mzdy oproti typicky mužským zaměstnáním. Je patrné, že v případě pracovních pozic dosahují ženy méně odpovědnějších a lépe placených manažerských pozic. Díky vysoké koncentraci žen, které pracují ve skupině s nižšími mzdami, dochází k segregaci zaměstnání dle pohlaví. Rozdílné zastoupení mužů a žen v pracovních pozicích může souviset s jejich rozdílnou úrovní i obory dosaženého vzdělání a rozdílnými preferencemi při volbě zaměstnání. Preference mohou být do značné míry ovlivněny genderovými stereotypy, nebo mohou být vrozené.

3. ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

3.1 Historie zaměstnaneckých benefitů

Za kolébku zaměstnaneckých výhod jsou považovány Spojené státy americké, kde během 2. světové války byla absence pracovních sil a tamější vláda zakázala navyšovat platy. Díky těmto dopadům hledaly pracovní organizace způsoby, jak přilákat a udržet své zaměstnance. K rozmachu zaměstnaneckých benefitů přispěla i daňová politika. Jak Milchovich ve své knize Řízení lidských zdrojů uvádí, dnes zaměstnanecké výhody tvoří významnou součást nákladů práce.¹¹

3.2 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

„Zaměstnaneckými výhodami (benefity) můžeme označit rozmanité požitky, služby, zboží a sociální péči, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci ke mzdě za vykonanou práci a za které by pracovník musel jinak platit. Mohou mít peněžitou formu nebo podobu výhod peněžité hodnoty. Tvoří část příjmu ze závislé činnosti a představují dodatečná zvýhodnění zaměstnance.“¹²

Koubek charakterizuje zaměstnanecké výhody jako *„formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují. Na rozdíl od mezd a platů a dalších forem odměňování, nebývají obvykle vázány na výkon pracovníka. Někdy se však při jejich poskytování přihlíží k funkci, k postavení pracovníka v organizaci, k době zaměstnání v organizaci a zásluhám.“¹³*

Armstrong chápe zaměstnanecké výhody jako *„složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny.“¹⁴*

¹¹ MILKOVICH, George T. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993, 930 s. ISBN 80-856-2329-3, s. 639.

¹² KLEIBL, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2001, 264 s. ISBN 80-717-9389-2, s. 168.

¹³ KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3, s. 319.

¹⁴ ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1999, 963 s. ISBN 80-716-9614-5, s. 681.

Charakteristikou zaměstnaneckých benefitů tedy vnímáme takové výhody, které zaměstnanec získá nad rámec svého pracovního výkonu.

3.3 Význam zaměstnaneckých benefitů

Dle Pelce, kromě platu, která je závislý na kvalitě a množství odvedené práce využívá stále více zaměstnavatelů nejrůznější zaměstnanecké výhody. Tyto výhody mají v zaměstnancích vzbudit pocit sounáležitosti s firmou a snahu odvádět pro ni lepší práci.¹⁵

Poskytování výhod je součástí personální politiky, účinným nástrojem personálního managementu, jež přispívá k přilákání a udržení kvalitních zaměstnanců. Slouží ke zvýšení jejich loajality k zaměstnavateli a motivaci k pracovnímu výkonu, ke snížení fluktuace a s tím souvisejících nákladů. Poskytování benefitů lze rovněž považovat za snahu získat konkurenční výhodu, posílit firemní kulturu, zvýšit hodnotu značky a image firmy.

3.4 Zaměstnanecké benefity, základní informace a trendy

Pro získání vyšší motivace, spokojenosti zaměstnanců a lepší sounáležitosti s firmou jsou zaměstnanecké benefity vhodnou formou, jak umožnit sladování pracovního a soukromého života zaměstnanců.

Dle d'Ambrosové je existence či neexistence zaměstnaneckých výhod ve firmě důležitým kritériem při hodnocení pozice firmy na trhu a je velice citlivě vnímána novými uchazeči o zaměstnání. Plnění, poskytovaná formou benefitů, jsou za určitých podmínek osvobozena od daně z příjmů a neodvádí se z nich odvody do systému zdravotního a sociálního pojištění.¹⁶

Zaměstnanecké benefity lze realizovat dvěma způsoby. Prvním z nich je plošný program pro všechny zaměstnance, kdy si zaměstnanci mohou nárokovat všechny benefity, které firma nabízí, anebo lze zvolit diferencovaný přístup, což jsou

¹⁵ PELC, Vladimír. Zaměstnanecké benefity v roce 2009. Praha: Linde, 2009, 233 s. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-807-2017-546, s. 12, 13.

¹⁶ D'AMBROSOVÁ, Hana. Abeceda personalisty. Olomouc: ANAG, 2007-, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-646-4, s. 187.

zaměstnanecké výhody pro jednotlivé zaměstnance nebo pro určité skupiny zaměstnanců.

Autorka diplomové práce zjistila na základě vlastního šetření, že mladší zaměstnanci dávají přednost benefitům, které napomáhají sladování pracovního a osobního života, dále pak benefitům umožňujícím osobní rozvoj. Zaměstnanci starších věkových skupin volí raději příspěvky na zdravotní péči a penzijní připojištění.

Zaměstnanecké benefity lze poskytovat rovněž formou outsourcingu, kdy zaměstnavatel svěří správu výhod specializované firmě. Zaměstnanci si tak mohou vybírat z nabídky benefitů v rámci rozpočtu za dané období a veškerou administrativa spadá pod správu externí firmy.

3.5 Financování a daňový režim zaměstnaneckých benefitů

Dle d'Ambrosové existuje několik možností financování zaměstnaneckých výhod. Výdaje na úhradu zaměstnaneckých výhod může zaměstnavatel hradit ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, anebo na vrub výdajů, které nejsou výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů zaměstnavatele. Státní podniky mohou financovat zaměstnanecké výhody také z prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb.¹⁷

3.6 Členění zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity lze členit podle jejich charakteristických vlastností do několika kategorií. Autorky Janoušková a Kolibová rozdělují zaměstnanecké výhody dle časového horizontu, dle konkrétního zaměření péče, dle rozměru a dle způsobu distribuce.¹⁸

¹⁷ D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, 2007-, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-646-4, s.192.

¹⁸ JANOUŠKOVÁ, Jana. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 113 s. ISBN 80-247-1364-0, s. 41.

3.7 Charakteristika nejčastěji poskytovaných benefitů

Autorka d' Ambrosová rozděluje zaměstnanecké benefity do těchto kategorií:

3.7.1 Rozvoj a vzdělávání zaměstnanců

U rozvoje a vzdělávání zaměstnanců je důležité rozlišit, k jakému účelu slouží. Zda odborný rozvoj souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele či nesouvisí.

3.7.2 Péče o zdraví

K dispozici je celá řada zdravotních benefitů. Jedná se zejména o vitamínové balíčky, využívání tělovýchovných a zdravotnických zařízení formou příspěvku na rehabilitace, masáže, sauny, perličkové koupele či nadstandardní zdravotní péči.

3.7.3 Pojištění a jiné finanční benefity

Od zavedení daňového zvýhodnění zájem zaměstnavatelů poskytovat příspěvky na penzijní připojištění a životní pojištění stoupá.

3.7.4 Rekreace, sport, kultura

Zaměstnanec může realizovat benefity určené k uspokojování kulturních, rekreačních a tělovýchovných potřeb a zájmů zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků formou nepeněžního plnění (příspěvky na využívání kulturních, rekreačních zařízení apod.), formou peněžitých příspěvků, anebo kombinací obou forem.

3.7.5 Doprava zaměstnanců do zaměstnání

Výdaje na dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání zajišťovanou zaměstnavatelem jsou daňovým výdajem. Rozsah plnění je dán kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem zaměstnavatele nebo pracovní smlouvou.

3.7.6 Využívání dopravních prostředků zaměstnavatele i pro soukromé účely zaměstnanců

Výdaje na úhradu nákladů spojených s čerpáním pohonných hmot na účet zaměstnavatele u vozidel používaných zaměstnancem ke služebním i soukromým účelům má zaměstnavatel možnost hradit ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, na vrub nedaňových výdajů nebo na vrub daňových výdajů.

3.7.7 Prodej výrobků a služeb

Jedná se o poměrně rozšířenou formu výhod. V praxi se jedná např. o zvýhodněný prodej mléka a mléčných výrobků zaměstnancům mlékárny, týdenní prodej chleba a rohlíků zaměstnancům v pekárně apod.¹⁹

3.7.8 Příspěvek na stravování

Janoušková a Kolibová popisují jeden ze zaměstnaneckých benefitů – příspěvek na stravování. Je nejrozšířenější formou nepeněžních výhod. Poskytování i zajištění stravování se bezprostředně promítá do pracovně právních vztahů. Oblast závodního stravování je upravena rovněž zákoníkem práce, dle něhož je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování.²⁰

3.7.9 Benefity ke sladování profesního a rodinného života

Jak uvádí d'Ambrosová v publikaci *Abeceda personalisty*, lze členit benefity ke sladování profesního a rodinného života na provoz vlastní mateřské školy, peněžní příspěvky na hlídání dětí a hlídání dětí, péče o jiné osoby, jimž je zaměstnanec povinován svojí péčí, formou služby.

¹⁹ D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, 2007-, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-646-4, s. 197 – 212.

²⁰ JANOUŠKOVÁ, Jana. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 113 s. ISBN 80-247-1364-0, s. 42.

3.7.9.1 *Provoz vlastní mateřské školy, resp. poskytování plnění na využívání jiných předškolních zařízení*

Vlastní mateřská školka

V souladu se sdělením Ministerstva financí lze uznat plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci ve formě možnosti používat vlastní mateřskou školu zapsanou do školského rejstříku podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Využívání předškolních zařízení jiných subjektů

Částky vynaložené zaměstnavatelem na nepeněžní příspěvky zaměstnancům formou využívání předškolních zařízení jiných subjektů lze hradit ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů.

3.7.9.2 *Peněžní příspěvky na hlídání dětí nebo na péči o jiné osoby, jimž je zaměstnanec povinován svojí péčí*

Výdaje na tyto příspěvky může zaměstnavatel hradit jak ze sociálního fondu, tak je může zahrnout na vrub zisku po zdanění, na vrub nedaňových výdajů, nebo je může zahrnout do daňových výdajů.

3.7.9.3 *Hlídání dětí, péče o jiné osoby, jimž je zaměstnanec povinován svojí péčí, formou služby*

Kromě peněžního příspěvků může zaměstnavatel do daňových výdajů zahrnout také náklady vynaložené na zajištění hlídání dětí zaměstnanců (resp. i jiných osob, jimž je zaměstnanec povinován svou péčí) formou služby, poskytované jim fyzickými osobami, které mají oprávnění provádět hlídání dětí. Plnění může být poskytnuté v peněžní i nepeněžní formě.²¹

²¹ D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, 2007-, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-646-4, s. 210 – 212.

4. SOUČASNÝ STAV ŘEŠENÉ PROBLEMATIKY

4.1 Postavení českých žen na trhu práce

Otázka postavení žen na trhu práce je v současnosti velice aktuálním tématem. Podíl žen na trhu práce je důležitý z několika důvodů. Dle Bartákové jde především o makro-ekonomické tlaky, kde je důležitým nástrojem řešení problému nepříznivě se vychylujícího podílu osob v postproduktivním věku zvyšování účasti žen na trhu práce. Účast žen na trhu práce je však významná i z mikroekonomických důvodů, kdy v evropských zemích došlo k oslabení mužské role živitele a naopak k rozšíření modelu tzv. dvoupříjmové domácnosti, která znamená jak menší riziko chudoby, sociální a materiální deprivace, tak odpovídá zvyšujícím se požadavkům evropských společností na rovné postavení mužů a žen na pracovním trhu i v rodině.

Postavení českých žen na trhu práce je poznamenáno politickým, sociálním a ekonomickým vývojem v České republice. Imperativ zaměstnanosti platil v minulém režimu pro všechny, a tak se české ženy spolupodílely na finanční podpoře domácnosti. Podíl pracujících žen na českém pracovním trhu tvoří 45 % pracovní síly a ženy pracují především na plný pracovní úvazek.²²

Vysoká participace žen na tuzemském trhu je ovlivněna jak faktory ekonomickými, kdy se žena spolupodílí na finanční podpoře rodiny, tak faktorem vlastní kariéry, která je spojena s vlastní seberealizací.

Křížková a Václavíková - Helšusová uvádí, že zaměstnanost českých žen je jedna z nejvyšších v Evropě a pohybuje se kolem 45 %. Vyšší podíl ekonomicky aktivních žen zastává v evropských zemích Rumunsko, Litva a Finsko (46 %).²³

Česká republika se z hlediska postavení žen na trhu práce nachází někde mezi zeměmi post-komunistickými (sledováno Polsko, Maďarsko a Slovensko)

²² BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. EDIS, sv. 4. ISBN 978-802-1050-129, s. 18-20.

²³ KŘÍŽKOVÁ, Alena a Lenka VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích: analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002, 48 s. Sociological papers, 02:10. ISBN 80-733-0035-4, s. 11.

a zeměmi s korporativistickou tradicí sociálního státu (Belgie, Francie, Holandsko, Německo, Rakousko). Od post-komunistických zemí se Česká republika (dále jen ČR) odlišuje vyššími genderovými rozdíly v mírách zaměstnanosti, vyšší mírou zaměstnanosti žen a celkově nižší mírou nezaměstnanosti mužů i žen. Nejvýznamnější rozdíl odlišující ČR tak i další post-komunistické země od zemí bývalé EU - 15 je negativní vliv jak do počtu dětí, tak i vliv věku nejmladšího dítěte na zaměstnanost matek. Tento negativní vliv ve vztahu k působení žen na trhu práce se neobjevuje v žádné ze západních evropských zemí, uvádí Bartáková.²⁴

4.2 Genderová segregace pracovního trhu

Pracovní trh je rozdělen dle pohlaví tak, že muži i ženy jsou koncentrováni do různých povolání a pracovních sektorů. Ženy pracují více ve specifických oborech, jako je zdravotnictví, školství, či oblast služeb a muži jsou zaměstnani v oblasti průmyslu, zemědělství a strojírenství. Tento fenomén je označován jako genderová segregace.

Křížková rozlišuje mezi horizontální segregací, která souvisí se zastoupením mužů a žen v různých sektorech, povoláních a oborech a vertikální segregací, která souvisí s koncentrací mužů a žen v organizační hierarchii. Segregace trhu práce dle pohlaví má svůj původ v rodině i ve škole, kdy tlak na volbu genderově vhodné profese provází výuku a vzdělávání na všech jeho stupních.²⁵

Bartáková chápe horizontální segregaci jako rozdílné zastoupení mužů a žen v různých ekonomických sektorech, povoláních a odvětvích národního hospodářství. Ženy, které mají děti, podléhají na trhu práce silnější segregaci než ženy bezdětné. Tento jev lze vysvětlit tím, že ženy – matky pracují na částečné úvazky, v rámci kterých pracují na méně feminizovaných a kvalifikovaných pozicích. Ženy s dětmi si vybírají povolání méně náročná a méně finančně ohodnocená, která jim umožní skloubit práci a rodinné povinnosti. V rámci vertikální segregace mají ženy nižší platy a pracují na nižších pozicích než muži. V případě vyšších a řídicích pozic jsou ženy významně

²⁴ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. EDIS, sv. 4. ISBN 978-802-1050-129, s. 21.

²⁵ KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-726-1117-8, s. 71.

podhodnoceny a objevují se v řídicích pozicích v menších organizacích, v tzv. středním managementu, kde mají menší zodpovědnost za podřízené pracovníky.²⁶

Kariéra českých žen kolísá v závislosti na rodinném cyklu. Ženy s dětmi jsou zaměstnány v nižší míře než muži a ženy bezdětné. Výše popsaná znevýhodnění však nemusí znamenat nevýhodu pro všechny ženy. Existují ženy, které nepocítují nižší pracovní zařazení či nemožnost působit na řídicí pozici negativně a péče o rodinné zázemí je pro ně prioritou. V každém případě, rovnost podmínek při vstupu na trh práce by měla být srovnatelná u mužů i u žen, aby se ženy necítily penalizovány v důsledku péče o děti.

4.3 Možnosti prevence nerovného postavení žen a mužů na trhu práce

Aby došlo k rovnosti ve vztazích a postavení žen a mužů ve společnosti, je nutné se zaměřit na ty skutečnosti, ze kterých nerovnost vzniká.

4.3.1 Politika rovných příležitostí v personálním managementu

Antidiskriminační politikou bychom se měli zabývat již při výběru a získávání pracovníků. Britský Chartered Institute of Personnel and Development zformuloval v roce 2002 kroky, podle kterých by se mělo postupovat při realizaci politiky rovných příležitostí. Armstrong uvádí tyto kroky ve své publikaci Řízení lidských zdrojů.

Při získávání pracovníků je nezbytné dodržovat přesné popisy pracovních míst, které nebudou zaujaté k jednomu či druhému pohlaví. V inzerátech a literatuře sloužící k získávání pracovníků by měl být uváděn mužský i ženský rod, aby nedocházelo k diskriminaci žen. Výběrové pohovory by měli provádět pouze ti pracovníci, kteří jsou k tomuto proškoleni. Při pohovorech by se personalisté měli vyhnout diskriminačním otázkám. Je žádoucí, aby v oblasti vzdělávání byly nastoleny stejné příležitosti u obou pohlaví a zaměstnavatel by měl zvážit pozitivní vzdělávací opatření pro ženy a etnické menšiny. Vliv minulých diskriminačních výběrových postupů by se neměl projevit

²⁶ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. EDIS, sv. 4. ISBN 978-802-1050-129, s. 118-119.

ani při povyšování a zaměstnavatel by neměl předpokládat, že ženy či příslušníci menšin nestojí o povýšení.²⁷

Sama autorka se setkala při pracovním pohovoru s pozitivním přístupem, ale také s diskriminací. Pozitivní a de facto běžný přístup se projevil v tom ohledu, že nebyl vznesen dotaz na věk a rodinný stav autorky, ačkoli muselo být patrné, že je ve věku, kdy by mohla pomýšlet na založení rodiny. V současné době je autorka práce zaměstnána na obchodní pozici, plánuje založení rodiny a její přímý nadřízený se zamýšlí nad možnostmi sladění rodinného a pracovního života, neboť je se svou podřízenou spokojený. Zároveň si je vědom časové a finanční investice, kterou firma do zaměstnankyně vložila. Diskriminace se projevila u té samé společnosti, při prvním pracovním pohovoru, kdy byl u výběrového řízení účasten jiný manažer. Autorce práce bylo řečeno, že nemá dostačující vzdělání na poptávanou pozici, avšak dle dostupných informací měli kolegové zastávající stejnou pozici vzdělání identického stupně (bakalářský stupeň). Je zde patrné, že i když pohovor probíhal ve stejné firmě, tak přístup manažerů byl zcela odlišný.

4.3.2 Překonávání genderových stereotypů

Genderové stereotypy jsou zakořeněné v práci, ale také v rodině. V případě rodiny lze stereotypy odbourat pomocí výchovy. Ve sféře pracovní je nutná podpora ze strany zaměstnavatele. Je nezbytné zajistit, aby se s člověkem zacházelo od narození jako s individuem, ne jako s mužem či s ženou, což znamená, že dítě by mělo být vychováváno dle jeho schopností a možností a ne na základě biologických předpokladů. Logika socializačního a výchovného působení by se měla promítnout do pracovního života, uvádí Křížková.²⁸

4.3.3 Alternativní formy zaměstnání

Kombinovat rodinný a pracovní život v případě žen je náročným úkolem. Žena - matka je každodenně postavena před volbu, buď práce nebo rodina. V některých organizacích již existují opatření, která umožňují při práci větší časovou flexibilitu

²⁷ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3, s. 702-703.

²⁸ KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-726-1117-8, s. 76.

a díky těmto opatřením lze lépe skloubit rodinné a pracovní povinnosti. Může se jednat o práci na částečný úvazek, sdílení pracovního místa, pružnou pracovní dobu či práci doma s počítačem. Všechny výše uvedené alternativy mohou ženě umožnit být dobrým zaměstnancem a zároveň rodičem.

4.3.4 Přístup firem ke sladování práce a rodiny

Přístup zaměstnavatele k ženám na trhu práce má široký kontext. Je ovlivněn legislativně, ekonomicky i v rámci celospolečenských postojů.

Jak uvádí Bartáková, žena se může jevit pro zaměstnavatele jako rizikovější pracovní síla než muž, a to v důsledku větší diskontinuity pracovní kariéry. Zaměstnavatelé zastávají názor, že v souvislosti s mateřstvím bude žena v práci absentovat z důvodu pobírání mateřské a rodičovské dovolené, z důvodu péče o dítě v případě nemoci. Mnohdy tak přistupují i k bezdětným ženám. Naopak muži jsou vnímáni jako vhodnější zaměstnanci, neboť nemají tolik rodinných povinností jako ženy. V případě, že zaměstnavatel upřednostňuje na základě jiných charakteristik jednu skupinu pracovníků před druhou, hovoříme o tzv. ekonomické diskriminaci. Projevy ekonomické diskriminace se mohou projevit již při náboru nových pracovníků, platovém ohodnocení a rovněž při propouštění.²⁹

V souvislosti se změnou vztahu žen k práci a s prosazováním rovných práv na pracovní uplatnění je přehodnocována orientace na jednostranné zatěžování žen rodinou a domácností. Stále častěji se objevují muži, kteří se chtějí podílet na rodičovství stejně tak jako ženy. A právě tato snaha mužů by se do budoucna mohla stát hybnou silou pro změny v pracovní oblasti, uvádí Křížková.³⁰

Významnou skupinou, která je často opomíjena a kde by mohlo dojít k prosazení změn v genderových vztazích, jsou zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním. Citlivost genderové otázky je zvláště v této skupině velmi podstatná.

²⁹ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. EDIS, sv. 4. ISBN 978-802-1050-129, s. 104-105.

³⁰ KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-726-1117-8, s. 80-81.

5. MOŽNOSTI HARMONIZACE RODINY, RODIČOVSTVÍ A ZAMĚSTNÁNÍ

Životní a rodinný cyklus se v posledních letech vyznačuje změnami v načasování základních životních mezníků. Dochází k odkládání sňatku do vyššího věku, stejně tak k posouvání rodičovství. Faktory, které ovlivňují rozhodování o budoucnosti, jsou jak pohlaví, tak vzdělání mladého člověka. V České republice dochází od 90. let 20. století k poklesu sňatečnosti a porodnosti v souvislosti se změnou životních cílů, postojů a hodnotových orientací mladých lidí. V žebříčku životních hodnot a cílů došlo ke změnám. Důležitým cílem je stále založení rodiny a výchova dětí, avšak dalšími hodnotami, které nabývají důležitosti je zajímavá, prestižně hodnocená, dobře placená práce a majetek. Velkou roli při preferenci sňatku a zakládání rodiny hraje vzdělání. Jedinec s vyšším vzděláním zpravidla odsouvá sňatek a narození prvního potomka z důvodu studijních či pracovních cílů, zajištění bytové situace apod. Nabízí se otázka, zda je správný model posledních dvou desetiletí nebo model našich rodičů a prarodičů?

5.1 Historický kontext zaměstnanosti žen

Placené zaměstnání v životě českých žen hraje důležitou roli od konce 50. let 20. století. Jak uvádí publikace Pracovní dráhy žen, v období před 2. světovou válkou představovaly ženy pouze necelou třetinu pracujících. Zatímco v roce 1948 tvořil podíl žen mezi zaměstnanými 37,4 %, v roce 1959 dosahoval tento podíl již 42 %. Ženy v tomto období zastávaly zejména nízko kvalifikované pozice a dostávaly jen velmi nízké mzdy. Bylo to jednak způsobeno tím, že naprostá většina žen (86 %) měla v roce 1950 pouze základní vzdělání, a jednak tím, že jim takové pozice byly jakožto sekundární pracovní síle nabízeny. Podíl mužů s pouze základním vzděláním dosahoval v té době také 80 %. Již v tomto období docházelo k zakládání a zesilování feminizace některých oborů jako je vzdělávání a zdravotnictví. Fakt, že ženy nedosahovaly na řídicí pozice, byl podmíněn členstvím v komunistické straně, ze kterého byly ženy oproti mužům spíše vyvázány.

Již od roku 1962 byla ustavena zákonná povinnost všech pracovat, i když ženy s malými dětmi byly z kriminalizace neúčasti na placeném zaměstnání vyjmuty. Mateřská dovolená byla v roce 1956 stanovena na 18 týdnů a většina zaměstnaných matek vyjadřovala zájem vrátit se po ukončení celodenní péče o děti do zaměstnání zhruba do jednoho roku věku dítěte.

Od roku 1966 se zavedla možnost práce na zkrácený úvazek, ovšem nejsou dostupná data o jejím skutečném využívání. Ve stejném období byla také uzákoněna povinnost zaměstnavatele přijmout ženu zpět na její pozici po návratu z rodičovské dovolené.

Transformace trhu práce po roce 1989 s sebou přinesla nová rizika a nejistoty. Postupně docházelo k příjmové diferenciaci populace a dosažené vzdělání začalo mít významnou souvislost s mzdovým ohodnocením a prestiží zaměstnání. Přerušovaná pracovní dráha, která byla v české společnosti ustavena jako norma pro ženy, se stala základem pro nejisté postavení žen na trhu práce a ohrožení diskriminací a dokonce i chudobou.

V první polovině 90. let došlo k prodloužení období pro pobírání rodičovského příspěvku pro pečující rodiče do 4 let věku dítěte. Další změna se projevila v absenci finanční podpory jeslí. V současné době tak jejich kapacity nedostačují ani pro 1 % dětí příslušné věkové kategorie. Nedostupnost zařízení péče o nejmenší děti a dlouhá rodičovská nemotivující otce k jejímu využití, představuje výhybku z trhu práce na dlouhé časové období pro většinu žen kromě těch, které mají příležitost se z tohoto systému vyvázat díky vysokému příjmu.³¹

Zde můžeme spatřit rozdíl v době minulé a současné. Ženy minulého století se mohly vrátit do svého původního zaměstnání, neboť byla zajištěna péče o jejich děti prostřednictvím jeslí a mateřských škol, na druhou stranu, byla rodičovská dovolená trvající osmnáct měsíců pro rozvoj dítěte dostatečná?

³¹ KRÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 258 s. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4, s. 10-18

5.2 Slučitelnost profesních a rodinných rolí

Příležitost pro ženy, hledající si práci po rodičovské dovolené je ztížena tím, že případný zaměstnavatel na ženu nahlíží z hlediska zodpovědnosti, kterou má vůči své rodině. Rozdělení povinností a rolí v rodině je klíčovým faktem, který významně ovlivňuje možnosti rodičů sladit rodinný a profesní život. To jak jsou v rodině rozděleny role, závisí jak na sociálních stereotypech, tak na osobních preferencích rodinných příslušníků.

Autorky příručky *Kariéra rodina rovné příležitosti* provedly výzkum, ze kterého vyplývá, že ve většině domácností stále platí tradiční rozdělení genderových rolí, založených na principu komplementarity. Žena se více věnuje rodině a dává jí většinou přednost před prací, muž naopak více než žena věnuje svou pozornost práci, případně i na úkor rodiny. Šetření oslovilo ženy z rodin ve specifické etapě rodinného cyklu, které dominuje péče o malé děti, což nepochybně ovlivňuje genderovou dělbu rolí, která nemusí nutně korespondovat s obecnějšími postoji respondentů ke genderové problematice.³²

Pro co nejlepší skloubení rodinného a pracovního života využívá mnoho mladých rodin pomoc ze strany mateřských škol či jeslí, anebo pomoc prarodičů. V některých případech ale tato pomoc není možná, ať už z důvodu stále pracujících prarodičů, vzdáleného bydliště, špatného zdravotního stavu či nedostatku času. Dostupnost institucionálních služeb hraje velkou roli při nástupu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené. Mateřské školy a jesle jsou dostupné spíše ve městech než v menších lokalitách, a proto jsou nuceny některé matky využívat netradiční formy péče.

Dle výzkumu jež provedly autorky monografie *Kariéra rodina rovné příležitosti*, je přístup zaměstnavatelů velkých organizací k zaměstnávání rodičů malých dětí v zásadě korektní tím, že tito nebyli oproti ostatním zaměstnancům prokazatelně diskriminováni. Z výpovědí žen a z rozhovoru se zaměstnanci pracovních úřadů je zřejmé, že diskriminační praktiky vůči ženám s malými dětmi existují. Je možné, že se

³² *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender studies, 2006, 25 s. ISBN 80-865-2012-9, s. 7

častěji vyskytují v menších firmách a organizacích, kde je absence každého zaměstnance více citelná. Na druhou stranu je však zřejmé, že ve většině případů ani nepožívají žádných zvláštních výhod a zaměstnavatelé jim mimo zákonem stanovená opatření nevycházejí příliš vstříc v procesu harmonizace rodinné a profesní sféry.

Zaměstnavatelé by si měli být vědomi toho, že v rodičích malých dětí získávají stabilní zaměstnance, kteří méně často mění zaměstnání z vlastního rozhodnutí a jestliže je jim umožněno skloubit rodinné a pracovní povinnosti, není důvod, proč by měli být horšími zaměstnanci než ti bezdětní.³³

Sladění rodinných a pracovních povinností by mělo být podpořeno zákonem, který by měl vycházet vstříc rodičům s dětmi. V případě legislativního posílení pozice žen - matek vůči zaměstnavateli by však mohlo dojít k opačnému efektu, kdy by se zaměstnavatelé vyhýbali zaměstnávání této skupiny.

Možnosti, jak efektivněji sladit rodinný a pracovní život shledává autorka práce v možnosti větší nabídky sociálních benefitů, v alternativních pracovních režimech apod. Na straně zaměstnanců by měla být aktivita ze strany matek již v průběhu rodičovské dovolené ve formě udržování kvalifikace a kontaktu se zaměstnavatelem.

5.3 Opatření směřující ke zvýhodnění rodičů

Podmínkou lepší slučitelnosti pracovních a rodinných rolí je existence opatření pracovněprávní povahy a existence finančně dostupných služeb péče o děti a to zejména v případě dětí mladších tří let, dětí předškolního a mladšího školního věku. V České republice existuje v souvislosti s těhotenstvím, mateřstvím a následnou péčí o dítě řada opatření směřujících ke zvýšené ochraně rodičů (matek i otců).

5.3.1 Historie mateřské a rodičovské dovolené

Pojem mateřská dovolená se u nás začal objevovat na přelomu 19. a 20. století. Ještě po skončení 2. světové války se ženy po porodu vracely do zaměstnání hned, jak to bylo možné. V 60. letech 20. století došlo ke změně pohledu na mateřskou dovolenou a ta začala být vnímána jako doba, po kterou by se měla matka zotavit po porodu

³³ Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender studies, 2006, 25 s. ISBN 80-865-2012-9, s. 11-12

a věnovat péči o dítě. V 70. letech 20. století se začala zvyšovat porodnost a byl zaveden mateřský příspěvek odstupňovaný podle počtu narozených dětí. Změna nastala v 90. letech 20. století, kdy se mateřský příspěvek změnil v rodičovský. Rodičovskou dovolenou, kterou čerpají převážně matky, byl zaveden v roce 2001.

5.3.2 Mateřská dovolená (MD)

Dle § 195 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce:

- (1) *„V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, přísluší jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.*
- (2) *Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.*
- (3) *Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň 2 a více dětí.*
- (4) *Jestliže se dítě narodilo mrtvé, přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena (§ 198 odst. 2) před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. „³⁴*

V případě žen samostatně výdělečně činných jsou stanoveny podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství. Mezi základní podmínky patří péče o dítě, porod dítěte, účast na pojištění, řádně zaplacené nemocenské pojištění a osoba pobírající

³⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

peněžitou pomoc v mateřství nesmí vykonávat činnost, ze které se dávka vyplácí, uvádí Fryjaufová.³⁵

5.3.3 Rodičovská dovolená (RD)

„K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let“, uvádí § 196 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.³⁶

5.3.3.1 Peněžité dávky v mateřství a rodičovství

Doba, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou a rodičovskou dovolenou a doba, kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou je dle § 191 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce považována za důležitou osobní překážku v práci a tudíž je zaměstnankyně/zaměstnanec omluvena/omluven pro nepřítomnost v práci. Zaměstnankyně či zaměstnanec mají nárok na dávky nemocenského pojištění dle zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců³⁷, zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění³⁸ a státní sociální podpory dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře³⁹, avšak po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené nenáleží zaměstnankyni či zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu.

5.3.3.2 Peněžitá pomoc v mateřství

Peněžitá pomoc v mateřství (dále jen PPM) je nemocenskou dávkou a od 1. ledna 2009 je upravena zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je **účast na pojištění** v době nástupu na PPM. Nástupem se rozumí den, který si pojištěnec (matka) sám určí a to v období od počátku 8 až 6 týdne před očekávaným dnem porodu.

³⁵ FRYJAUFOVÁ, Eva. *Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích: (nejen pro maminky)*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, c2007, xi, 111 s. Právní rady. ISBN 978-80-251-1454-4, s. 13.

³⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

³⁷ Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců

³⁸ Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění

³⁹ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Pokud si matka tento den v tomto období neurčí, pak se dnem nástupu na PPM rozumí počátek 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Nárok na dávku má i žena, která nastoupí na PPM po skončení zaměstnání v tzv. ochranné lhůtě. **Ochranná lhůta** u žen, jejichž pojištění (zaměstnání) skončilo v době těhotenství činí 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění, pokud však pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta pouze tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo.

Další z podmínek je povinná účast pojištěnce na nemocenském pojištění minimálně **270 kalendářních dní** v posledních dvou letech přede dnem nástupu na PPM. Do této doby je započtena doba studia na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole, pokud však bylo toto studium úspěšně ukončeno. V případě, že je žena osobou samostatně výdělečně činnou (OSVČ) a chce pobírat PPM, je povinna účastnit se na nemocenském pojištění alespoň 180 kalendářních dnů v období jednoho roku před porodem. Během pobírání této dávky nesmí vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Doba poskytování dávky neboli **podpůrčí doba** u PPM začíná nástupem na PPM. Tato doba trvá **28 týdnů** u pojištěnky, která porodila, a to i v případě, že jde o zaměstnankyni neprovdanou, ovdovělou, rozvedenou či z jiných vážných důvodů osamělou. V případě ženy, která porodila zároveň dvě a více dětí činí podpůrčí doba **37 týdnů**, přičemž po uplynutí podpůrčí doby 28 týdnů ji PPM náleží, jen jestliže pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.⁴⁰

Peněžité pomoci v mateřství se počítá z redukce denního vyměřovacího základu za kalendářní den ve výši 70 %. **Denní vyměřovací základ** se dále redukuje podle následujících pravidel:

- z částky do 838 CZK se počítá 100 %
- z částky od 838 CZK do 1257 CZK se počítá 60 %
- z částky od 1257 CZK do 2514 CZK se počítá 30 %
- z částky nad 2514 CZK se už nic nezapočítává

⁴⁰ ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: Peněžité pomoci v mateřství. In: [online]. [cit. 2012-12-29]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>

Maximální výše PPM v roce 2012 byla 30 810 Kč ⁴¹, v roce 2013 se částka zvýšila na 31 740 Kč. ⁴²

Na PPM nemají od ledna 2008 nárok ženy, které byly před nástupem na mateřskou dovolenou vedeny v evidenci Úřadu práce. Ihned po porodu začnou pobírat rodičovský příspěvek, který činí v případě čtyřleté varianty 7600 Kč do 21 týdnů věku dítěte a následně 3800 Kč do 4 let věku dítěte. Podmínkou pro čerpání PPM je vyplnění **Žádosti o peněžitou pomoc v mateřství**, kterou ženě vydá a potvrdí ošetřující lékař (gynekolog). Zaměstnankyně pak tuto žádost předá svému poslednímu zaměstnavateli a ten ji spolu s podklady pro stanovení nároku na dávku a její výplatu zašle na místně příslušnou Okresní zprávu sociálního zabezpečení (OSSZ). Od 1. 1. 2009 dávky vyplácí příslušná OSSZ prostřednictvím účtu České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) a to nejpozději do jednoho měsíce po dni, v němž jí byl stanovený doklad pro nárok na výplatu dávky včetně příslušných dokladů doručen.

5.3.3.3 *Rodičovský příspěvek*

Rodičovský příspěvek je sociální dávkou, která je vyplácena ze systému státní sociální podpory, jež je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Dle integrovaného portálu MPSV (ministerstvo práce a sociálních věcí) má na rodičovský příspěvek nárok rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku tohoto dítěte. Tato právní úprava je platná od 1. 12. 2012. Nárok a výše rodičovského příspěvku je stanovena na základě výše denního vyměřovacího základu pro stanovení PPM nebo nemocenské v souvislosti s porodem nebo převzetí dítěte podle zákona o nemocenském pojištění.

Maximální možná **výše rodičovského příspěvku** je stanovena ve vazbě na denní vyměřovací základ:

⁴¹ IDNES.cz/Finance: Výpočet výše peněžitě pomoci v mateřství v ČR od roku 2012. [online]. [cit. 2012-12-29]. Dostupné z: http://kalkulacky.idnes.cz/cr_vypocet-penezite-pomoci-v-materstvi-2012.php?mzda=76+400%2C00&typ=mesiac&dni=180

⁴² IDNES.cz/Finance: Výpočet výše peněžitě pomoci v mateřství v ČR od roku 2013. [online]. [cit. 2012-12-29]. Dostupné z: http://kalkulacky.idnes.cz/cr_vypocet-penezite-pomoci-v-materstvi-2013.php?mzda=79+000%2C00&typ=mesiac&dni=180

- pokud 70 % třicetinásobku denního vyměřovacího základu je nižší nebo rovno 7 600 Kč, rodičovský příspěvek může činit nejvýše 7 600 Kč,
- pokud 70 % třicetinásobku denního vyměřovacího základu převyšuje 7 600 Kč, je výše rodičovského příspěvku omezena touto částkou, maximálně však výše rodičovského příspěvku může činit 11 500 Kč měsíčně,
- pokud ani jednomu z rodičů nelze uvedený vyměřovací základ stanovit, náleží rodičovský příspěvek v pevných měsíčních částkách 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku a následně ve výši 3 800 Kč do 4 let věku dítěte.⁴³

5.3.3.4 *Otec na rodičovské dovolené*

Muž nemá nárok na čerpání mateřské dovolené, může však čerpat již od narození dítěte rodičovskou dovolenou. V období šestinedělí mohou čerpat dávky současně oba rodiče, matka čerpá mateřskou dovolenou a otec rodičovskou dovolenou. Čerpá-li otec rodičovskou dovolenou v takovém rozsahu jako matka dovolenou mateřskou, má pak otec stejné postavení a práva jako matka čerpající mateřskou dovolenou uvádí § 198 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.⁴⁴

5.3.3.5 *Návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené*

Zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnankyni, která se vrací do práce po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené na jejich původní práci a pracoviště. V případě, že to není možné, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni i zaměstnance podle pracovní smlouvy, uvádí nevládní nezisková organizace Gender Studies o.p.s.⁴⁵

5.3.3.6 *Srovnání mateřské a rodičovské dovolené v Evropě*

Možnosti čerpání mateřské a rodičovské dovolené jsou v evropských státech oproti České republice značně odlišné v délce, flexibilitě, podmínkách čerpání a v systému financování. V délce rodičovské dovolené je Česká republika nejbliže

⁴³ Integrovaný portál MPSV: Rodičovský příspěvek. In: [online]. [cit. 2012-12-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp

⁴⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

⁴⁵ GENDER STUDIES: Návrat do zaměstnání. In: [online]. [cit. 2012-12-29]. Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/navrat-do-zamestnani-zamestnani>

Slovenské republice, avšak v případě rodičovského příspěvku je náš stát výrazně pod úrovní našich rakouských sousedů.

5.3.3.7 *Další dávky státní sociální podpory*

Dávky státní sociální podpory, které upravuje zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře se dělí na **dávky závislé na výši příjmů** (přídavek na dítě, sociální příplatek a příspěvek na bydlení) a **dávky, na které výše příjmu nemá vliv** (rodičovský příspěvek, dávky pěstounské péče, porodné a pohřebné).

V souvislosti s dávkami státní sociální podpory je vhodné zmínit **životní a existenční minimum**. Životní a existenční minimum je upraveno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, v platném znění.

Definice životního a existenčního minima:

- *„Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.*
- *Existenční minimum je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Tento institut byl vedle životního minima zaveden z důvodu větší motivace pro dospělé osoby v hmotné nouzi. Existenční minimum nelze použít u nezaopatřeného dítěte, u poživatele starobního důchodu, u osoby invalidní ve třetím stupni a u osoby starší 68 let.“*⁴⁶

Hlavní využití životního a existenčního minima je při zjišťování nároku na dávky, které zabezpečují pomoc rodinám s dětmi ve stanovených sociálních situacích. V soudní praxi se životní minimum využívá pro stanovení alimentálních povinností a v případě exekucí. Webový portál MPSV uvádí aktuální částky životního a existenčního minima od 1. 1. 2012 za měsíc:

„Částky životního minima platné od 1. ledna 2012 v Kč za měsíc:

- *životní minimum pro jednotlivce 3410 Kč*
- *životní minimum pro první osobu v domácnosti 3140 Kč*
- *pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem pro nezaopatřené dítě ve věku 2830 Kč*

⁴⁶ Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu

- *do 6 let 1740 Kč*
- *6 až 15 let 2140 Kč*
- *15 až 26 let (nezaopatřené) 2450 Kč*

Částka existenčního minima platná od 1. ledna 2012 v Kč za měsíc:

- *existenční minimum 2200 Kč.* ⁴⁷

⁴⁷ MPSV: Životní a existenční minimum. In: [online]. [cit. 2013-01-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11852>

5.4 Služby péče o děti podporující lepší slučitelnost profesních a rodinných rolí

5.4.1 Služby péče o dítě do tří let věku

Tento typ služeb je v tamějších podmínkách velmi málo rozšířen. Nabídka služeb o děti do tří let věku neodpovídá poptávce rodičů, z čehož vyplývá, že mateřské školy navštěvuje až čtvrtina dětí mladších tří let.

5.4.1.1 Zdravotnická zařízení – jesle

*„Jesle jsou zařazeny do resortu Ministerstva zdravotnictví a jsou tak fakticky zdravotnickým zařízením i přesto, že zajišťují denní péči o zdravé děti.“*⁴⁸

V průběhu 90. let zaznamenal počet těchto zařízení významný pokles. Zatímco v roce 1991 bylo na území České republiky 1043 jeslí, v roce 2007 se jejich počet dramaticky snížil až na konečný počet 49, uvádí portál MPSV.⁴⁹

Nejčastějšími zřizovateli jeslí jsou v dnešní době obce, které je zřizují dle svého uvážení a potřeb. Poplatky v jeslích stanovuje rovněž zřizovatel, a proto se mohou významně lišit.

5.4.1.2 Soukromá zařízení

Tato zařízení jsou upravena dle z. č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, který specifikuje živnost jako „Péče o dítě do tří let v denním režimu.“⁵⁰

Výchovná péče je specifikována jako individuální výchovná péče o děti do tří let věku v denním nebo celotýdenním režimu. Zařízení se zaměřuje na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Poplatek stanovuje poskytovatel zařízení na komerční bázi.

⁴⁸ *Klíč k jeslím*. Editor Jitka Kolářová. Praha: Gender studies, 2007, 52 s. ISBN 978-808-6520-223, s. 3.

⁴⁹ MPSV: Slučitelnost profesních a rodinných rolí. In: [online]. [cit. 2013-01-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4>

⁵⁰ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)

5.4.1.3 Služby typu „Baby - sitting“

Služby tohoto typu rovněž upravuje z. č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání a jde o "Poskytování služeb pro rodinu a domácnost. " ⁵¹

Náplní této činnosti je zejména zajišťování chodu domácnosti, individuální péče o děti nad tři roky věku v rodinách a příležitostné krátkodobé hlídání dětí, včetně dětí do tří let věku. Obsahem této živnosti není celodenní péče o děti do tří let věku. Stejně jako v případě soukromých zařízení je poplatek stanoven zřizovatelem zařízení a výši si určuje samostatně.

5.4.2 Služby péče pro děti předškolního věku

Problematika služeb péče o děti předškolního věku bude popsána v následující kapitole Mateřská škola, neboť je vnímána autorkou práce jako stěžejní.

⁵¹ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)

6. MATEŘSKÁ ŠKOLA

Péče o děti předškolního věku je v České republice zajištěna prostřednictvím mateřských škol. Mateřské školy jsou upraveny dle školského zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání a prostřednictvím vyhlášky č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání jsou stanoveny podmínky provozu mateřské školy, organizaci předškolního vzdělávání v ní, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, jejich stravování a další speciální péči o děti a úplatě za vzdělávání.⁵²

Mateřské školy lze členit dle poskytovatele na:

- **mateřské školy zřízené státem, obcí, krajem, svazkem obcí**, kdy je dle školského zákona vzdělávání v posledním ročníku mateřské školy poskytováno bezplatně,
- **mateřské školy soukromé**, které jsou zřízeny církevními právníky osobami nebo jinými právníky osobami poskytujícími vzdělávání nebo školské služby dle školského zákona. Vzdělávání je poskytováno za úplatu.

6.1 Soukromá zařízení provozovanými v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

Tato zařízení neposkytují rekreačně - vzdělávací činnosti realizovanou v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních zařazených do sítě škol. Jde o volnou živnost, obor č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání“, jejíž obsahová náplň je specifikována jako výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, výuka v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do sítě škol, školských a předškolních zařízení⁵³. Služby jsou zpoplatněny poskytovatelem.

⁵² Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání

⁵³ Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)

6.1.1 Služby typu „Baby - sitting“

Viz. kapitola 5.4.1.3

6.1.2 Služby péče pro děti mladšího školního věku

Do této skupiny lze zařadit služby, které pomáhají rodičům dětí mladšího školního věku skloubit práci s rodinou. Jde zejména o školní družiny a kluby.

6.2 Význam a funkce mateřské školy

Význam mateřských škol z historického hlediska byl především pečovatelský. Mateřská škol našla uplatnění u dětí opuštěných, odložených a v případě sirotků. V průběhu času odborníci dospěli k názoru, že mateřská škola hraje významnou roli ve výchově dětí.

Dle Jeřábkové je mateřská škola po rodině dalším socializačním zařízením pro dítě, které do něj přichází za účelem získání nových poznatků, dovedností a zkušeností, které potřebuje pro svůj tělesný, duševní, mravní a sociální rozvoj.⁵⁴

Dle § 33 školského zákona „*Předškolní 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*“.⁵⁵

Dle Bečvářové musí vzdělávací instituce plnit 5 základních funkcí:

- „*Socializační*
- *vzdělávací*
- *personalizační*
- *integrační*
- *pečovatelskou*.“⁵⁶

⁵⁴ JEŘÁBKOVÁ, Blanka. *Mateřská škola jako životní prostor*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1993, 231 s. ISBN 80-210-0830-X, s. 47.

⁵⁵ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

⁵⁶ BEČVÁŘOVÁ, Zuzana. *Současná mateřská škola a její řízení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003, 154 s. ISBN 80-717-8537-7, s. 36

6.2.1 Význam kurikula v mateřské škole

Pojem kurikulum se začal objevovat v našich vzdělávacích podmínkách v souvislosti se školskými projekty. Pedagogický slovník vysvětluje význam slova kurikulum jako „*obsah veškeré zkušenosti, kterou žáci získávají ve škole a v činnostech ke škole se vztahujících, její plánování a hodnocení.*“⁵⁷

Vzdělávací soustava v mateřské škole má specifické postavení, které je dané nepovinnou docházkou i specifikou učení předškolních dětí.

Dle Bečvářové můžeme kurikulum v předškolním vzdělávání chápat jako:

- „*vzdělávací program, který má vymezený směr, délku a cíl cesty,*
- *obsahovou náplň, jež uvádí kudy povede cesta s možností zastavení, zrychlení či zpomalení,*
- *dosažený výsledek, který určuje celkový osobnostní rozvoj dítěte.* „⁵⁸

6.2.1.1 Kurikulární dokumenty

Kurikulární dokumenty jsou vytvářeny na státní a školní úrovni. Na státní úrovni se tyto dokumenty objevují pod pojmem **Národní vzdělávací program (NVP)** a **Rámcový vzdělávací program (RVP)**. NVP je zaměřen především na komplexní vzdělávací systém, formuluje metody, cíle a prostředky vzdělávání, zatímco RVP je zaměřen na jednotlivé etapy vzdělávání. Pro oblast mateřských škol vznikl **Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání (RVPPV)**.

6.3 Alternativní formy předškolních zařízení

6.3.1 Ekologické a lesní školky

Ekologicky zaměřená školka (dále jen ekoškolka) je formou předškolního zařízení, v němž hraje podstatnou roli hojný pobyt v přírodě a environmentální výchova. První, co nás zaujme v ekoškolce je pozoruhodně řešená zahrada, jídelníček skládající se ze zdravých potravin a interiér vyzdobený přírodními materiály.

⁵⁷ PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 6., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2009, 395 s. ISBN 978-807-3676-476, s. 110.

⁵⁸ BEČVÁŘOVÁ, Zuzana. *Současná mateřská škola a její řízení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003, 154 s. ISBN 80-7117-8537-7, s. 28

Vošahlíková ve své publikaci charakterizuje ideální podobu ekoškoly. Každá ekoškola má mít ekologický provoz, v němž nechybí třídění odpadů, kompostování, úsporné spotřebiče, používání ekologicky šetrných mycích prostředků, úsporné zacházení s vodou a elektrickou energií a v případě ideální ekoškoly by zde měl být obnovitelný zdroj energie a budova by měla mít kvalitní okna a být zateplená. Vzhled interiéru je přírodní, stěny a podlahy jsou tvořeny výhradně z přírodních materiálů, nábytek je vyrobený ze dřeva, v ideálním stavu je vyrobený místním truhlářem z tuzemského dřeva. Děti si hrají s hračkami z přírodních materiálů a v exteriéru využívají prolézačky a lavičky tvořené kmeny stromů a kameny. Základ jídelníčku je tvořen ze sezónních a lokálních biopotravin. Povrch zahrady je tvořen různými druhy přírodních povrchů, děti mají možnost hry s vodou na zahradě, pečují o záhony s květinami a zeleninou a venkovní aktivity probíhají za každého počasí. Rovněž je upřednostňován kontakt se zvířaty. Pro školní vzdělávací program (ŠVP) je výchozí environmentální výchova.⁵⁹

6.3.1.1 Ekoškola Plzeň - Letná

Příkladem ekoškoly je škola v Plzni Letné, kterou autorka diplomové práce osobně navštívila, aby se blíže seznámila s filosofií alternativních mateřských škol (MŠ).

6. Mateřská škola se nachází v plzeňské městské části Letná a na první pohled zaujme pestrobarevnou fasádou s motivem šneka v kombinaci s korunou stromu. Škola disponuje čtyřmi třídami dle věku a navštěvuje ji celkem 104 dětí.

Vize a cíle školky

Vizi školky je splňovat obecné cíle vzdělávání výchovy současného národního programu rozvoje vzdělávání v České republice a cílem je rozvíjet osobnost dítěte o prvky ekologické výchovy.

⁵⁹ VOŠAHLÍKOVÁ, Tereza. *Ekoškoly a lesní mateřské školy: praktický manuál pro aktivní rodiče, pedagogy a zřizovatele mateřských škol*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2010, 73 s. ISBN 978-80-7212-537-1, s. 13-14.

Aktivity školky

Mateřská škola nabízí dětem pestrou škálu aktivit. Jsou rozlišeny dle věkových kategorií tak, aby se mohly zapojit děti všech věkových skupin. Některé mají jednorázový charakter a jiné probíhají opakovaně. Děti využívají infrasaunu, interaktivní tabuli, tělocvičnu, dopravní hřiště, účastní se kurzů plavání a výuky anglického jazyka. Během školního roku se děti účastní nejrůznějších představení, aktivit a odborných vyšetření.

Platby školného a stravného

Školné v MŠ na Letné se výrazně neliší od školného v jiných mateřských školách, ve školním roce 2012/2013 činí 474 Kč na měsíc. Stravné je odstupňováno dle věku dítěte, rodiče dítěte ve věku 3-6 let zaplatí 34 Kč za den a u dítěte staršího sedmi let zaplatí 38 Kč za den. Zvláště jsou hrazeny kurzy plavání a lekce anglického jazyka.

Stravování

Děti mají denně sestavený jídelníček ze čtyř chodů. Pokrmům dominuje čerstvé ovoce a zelenina, pitný režim je zajištěn prostřednictvím minerální vody, ovocných džusů, ovocných čajů a mléka. Strava je obohacena o prvky zdravé výživy, např. cereální pečivo, cizrna, kuskus, jáhly apod.

Personální vybavení, kapacita školky

V 6. mateřské škole je zaměstnáno celkem patnáct zaměstnanců, pedagogický sbor tvoří devět pedagogů, včetně ředitelky školy a pedagogického asistenta, ve školní jídelně pracují čtyři zaměstnanci a provoz školky zajišťují dva pracovníci. Celková kapacita školky je sto čtyři dětí, které jsou rozděleny do čtyř tříd dle věku (Kvítečková, Srdíčková, Duhová, Sluníčková).

6.3.2 Mateřská škola Marie Montessori

Montessori školka vznikla na základě myšlenky italské lékařky a pedagožky Marie Montessori. Důraz je kladen na rozvoj smyslů a pohybu. Aktivita vychovatele se má podřídit svobodnému rozhodování dítěte, vychovatel nemá právo s žákem manipulovat a zaměřovat se na jeho špatné vlastnosti, nýbrž hledá negativní rysy sám v sobě. Dítě si může určit rychlost tempa výuky. Vyučující zasahuje pouze v tom případě, kdy se dítě nudí, nebo když porušuje stanovená pravidla. Cílem je vytvořit v dítěti pocit vlastní zodpovědnosti. V České republice se montessoriovskými zásadami řídí celkem osmnáct mateřských škol a devět škol základních. Můžeme je nalézt ve Frýdku Místku, Jablonci nad Nisou, Kladně, Novém Jičíně, Pardubicích, Praze a Olomouci. Příkladem Montessori školky je MŠ Na Homolce, které je věnována podkapitola 8.1.3.

6.3.3 Waldorfská škola

Zakladatelem Waldorfské školy byl rakouský filosof Rudolf Steiner. Její myšlenka vychází z antroposofie (mystický vhled do podstaty člověka, přírody a mystických světů) a je pojata jako svobodná škola, která podporuje nadání, kreativitu dítěte a usiluje o všestranný rozvoj dítěte. Školu waldorfského typu lze nalézt v České republice například v Příbrami, Praze, Semilech a Ostravě.

6.4 Zákon o předškolním vzdělávání

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) „upravuje předškolní, základní, střední, vyšší odborné a některé jiné vzdělávání ve školách a školských zařízeních, stanoví podmínky, za nichž se vzdělávání výchova (dále jen „vzdělávání“) uskutečňuje, vymezuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob při vzdělávání a stanoví působnost orgánů vykonávajících státní správu a samosprávu ve školství.“⁶⁰

⁶⁰ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

7. SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM

7.1 Vysvětlení pojmu

Pro tento koncept, známý především pod anglickým názvem corporate social responsibility (dále jen CSR), existuje v literatuře celá řada definic, přičemž v současné době v podstatě neexistuje jednotná celosvětová definice. Jednou z nejvýznamnějších je definice dle Evropské komise: „*CSR je dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací a interakcí s firemními stakeholders.*“⁶¹

V této definici je důležitých hned několik hledisek. Dle Zadražilové a kol. by mělo jít o dobrovolnou, zdola vniknuvší, nikoli shora nařízenou iniciativu. I když se o dobrovolnosti nebo povinnosti vedou četné diskuze, minimálně mezi hlavními reprezentanty CSR z firemního prostředí je důraz a tlak na dobrovolnost zcela jasně patrný. V rámci otázky CSR je nezbytné zmínit slovo stakeholder, které lze do češtiny překládat jako zainteresovaný subjekt, někdy také aktér. Důležitá je nejen zainteresovanost určitého okruhu subjektů, ale také fakt, že mohou a jsou schopni aktivně jednat, podílet se a ovlivňovat určitý problém nebo agendu. Třetím hlediskem je fakt, že CSR samo o sobě se snaží integrovat tři nejčastěji zmiňované dimenze - jak ekonomickou (hospodářskou, podnikatelskou, ziskovou), tak i oblast společenskou (sociální) a ekologickou (environmentální).⁶²

Pojetí společenské odpovědnosti firem je v dnešní době nedílnou součástí aktivit mnoha firem. Společensky odpovědná firma se vyznačuje odpovědným chováním k okolí a měla by dodržovat zásady, které lze rozdělit do tří složek odpovědnosti – ekonomická oblast, sociální oblast a environmentální oblast.

⁶¹ Evropská Komise, Zelená kniha 2001 (citováno dle TRNKOVÁ, J. 2004. s 7. Dostupné z: www.csr-online.cz

⁶² ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010, xix, 167 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-192-5, s. 2.

Jak uvádí Dytrt, vzhledem ke skutečnosti, že firma obecně není pouze izolovanou jednotkou, nýbrž součástí politického, ekonomického a sociálního prostředí společnosti, by se zodpovědné chování vůči stakeholderům či životnímu prostředí mělo stát nedílnou součástí její strategie a sama firma by měla hledat mnoho výhod v přisvojení si tohoto konceptu. Aktivity a chování podniků nejsou lhostejné ani jejímu vnějšímu okolí, což je umocněno i tím, že stále častěji vyplývají na povrch nemalé skandály velkých světových korporací a sama veřejnost očekává spíše šetrné chování podniků ke svému okolí a ne jen sledování svého prospěchu. Velmi důležité také je, aby se firma začala orientovat na dlouhodobé cíle a upustila od těch krátkodobých a namísto maximalizace zisku usilovala o zisk optimální.⁶³

7.2 Sociální pilíř CSR

Vzhledem k tématu diplomové práce autorka analyzuje podrobněji sociální dimenzi CSR.

Zadražilová a kol. rozumí oblastí sociální tu oblast, do které patří podpora dobrovolnictví a filantropie, zaměstnávání znevýhodněných skupin obyvatelstva, ochrana zdraví zaměstnanců, péče o jejich kvalifikaci a rekvalifikaci, zajištění rovnosti mužů a žen v zaměstnání, odmítání dětské práce apod.

Úspěch firmy z velké části závisí na práci jejích zaměstnanců. Kvalitní, spokojení a loajální zaměstnanci jsou pro zaměstnavatele obrovskou výhodou. Vyplácí se proto soustředit se i na zlepšování pracovního prostředí, vzdělávání zaměstnanců, poskytování benefitů, péči o bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců, opatření proti diskriminaci při zaměstnávání, případně pomoc propuštěným zaměstnancům. Zaměstnavatel, který se uvedeným otázkám věnuje, nemívá nouzi o kvalitní zaměstnance, kteří si práce a zaměstnavatelem vytvořených podmínek váží, s čímž souvisí i jejich nízká fluktuace.

Minimální pracovní podmínky zajišťuje zaměstnancům zákoník práce. Výhodnější podmínky, které zaměstnavatel vytváří nad rámec minimální standardů garantovaných zákoníkem práce, jsou výrazem společenské odpovědnosti

⁶³ DYTRT, Zdeněk. *Dobré jméno firmy*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006, 137 s. Management studium. ISBN 80-868-5145-1, s. 104, 108.

zaměstnavatele. Jednou z cest, jak si udržet kvalitní zaměstnance, jsou i různé programy v zájmu podpory rodin - může jít o umožnění práce z domova, job sharing (o jedno pracovní místo se mohou například dělit dvě zaměstnankyně s polovičním úvazkem sjednaným z důvodu péče o dítě), zřizování firemních mateřských školek (v ČR zatím bohužel není příliš rozšířeno), flexibilní pracovní dobu, možnost vzdělávat se a využívat firemních výhod v době rodičovské dovolené apod.⁶⁴

Situace matek s malými dětmi, které mají touhu po návratu do zaměstnání je komplikovaná. Pokud zaměstnavatel pomůže tento stav vyřešit, může se ve valné většině případů spolehnout na to, že získá v podobě ženy loajálního zaměstnance, který bude odvádět kvalitní práci.

⁶⁴ ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010, xix, 167 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-192-5, s. 114, 116

8. VYBUDOVANÉ FIREMNÍ ŠKOLKY V ČR-SROVNÁNÍ

Na území České republiky se můžeme setkat s několika málo desítkami firemních školek. Autorka diplomové práce se zaměřila celkem na pět firemních školek. Tři z pěti jsou z oblasti zdravotnictví a zbývající dvě založily firmy, které se zaměřují na oblast obchodu a služeb. Každou školku autorka navštívila osobně a údaje uvedené v diplomové práci získala prostřednictvím rozhovoru s ředitelkami daných zařízení. Navštívená zařízení se nacházejí na území Prahy a Ústí nad Labem. V závěru kapitoly autorka práce porovnávala školky v několika parametrech, které jsou zhodnoceny na konci kapitoly v bodu 7.2.3.

8.1 Firemní školky - oblast zdravotnictví

8.1.1 Firemní školka U Borovice

FŠ U Borovice je samostatným subjektem zřízeným společností Krajská zdravotní Česká republika (dále KZČR) a mohou ji využívat zaměstnanci Masarykovy nemocnice v Ústí nad Labem. Nachází se přímo v areálu Masarykovy nemocnice. Školku využívají dle ředitelky FŠ převážně lékaři a sestry a to z důvodu pracovních směn, které jsou pro práci ve zdravotnictví typické. FŠ má kapacitu 50 dětí, v době návštěvy zařízení navštěvovalo školku dvacet dětí, osm chlapců a dvanáct dívek. Děti jsou rozděleny dle věkových kategorií do dvou oddělení (Šmoulové, Berušky). Měsíční školné činí 1800 Kč, nezahrnuje stravné a nadstandardní aktivity jako např. návštěva divadla či zoologické zahrady. Děti se ve školce stravují pětkrát denně a stravné činí 60 Kč za den. Jídelníček sestavuje nutriční terapeut nemocnice a strava je dodávána prostřednictvím cateringu KZČR. FŠ U Borovice je zaměřena na zdravou výchovu a stravu a v případě, že děti slaví ve školce narozeniny, jsou pro ně připraveny pouze pokrmy z ovoce a zeleniny. Personál FŠ organizuje pro rodiče dvakrát ročně tzv. třídní schůzky, při kterých je informuje o novinkách a plánovaných akcích. Projevuje se tu snaha navázat dialog mezi školním zařízením a rodiči dítěte. Jde tady o vzájemné naslouchání, o snahu řešit věci rozumným a správným způsobem. Učitelky ve školce pracují v třísměnném provozu, neboť otevírací doba školky je od 6.00 do 19.00. Do FŠ jsou přijímány děti starší tří let věku. Jednotlivé aktivity pro děti domlouvá personál FŠ.

Mezi aktivity patří angličtina pro nejmenší, canisterapie, den s PČR a dopravní výchova, environmentální výchova, ergoterapie, logopedie, mimoškolní výlety, plavání, solná jeskyně, zdravotní péče během pobytu ve školce a jiné. Hygienický režim ve FŠ je nastaven stejně jako u státních mateřských školek a je upraven Vyhláškou o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých. Rozdíl mezi FŠ a státní mateřskou školkou vnímala ředitelka FŠ v nepřetržitém provozu, v nemožnosti sestavení jídelníčku a absenci placeného vzdělávání pro personál FŠ. Nevyužitý potenciál FŠ byl spatřován v absenci tělocvičny, kde by bylo možné organizovat pohybové aktivity. Ve FŠ U Borovice pracuje celkem osm pracovníků, z toho čtyři učitelky a čtyři vychovatelky. Dvě z učitelek mají vysokoškolské vzdělání, zbytek personálu má středoškolské vzdělání se zaměřením na sociální pedagogiku a vychovatelství. Školku navštěvují převážně děti s českým občanstvím, vyjma jednoho palestinského dítěte. Rodiče dětí mají možnost využít tzv. adaptační program, který spočívá v tom, že dítě navštěvuje FŠ jeden den v týdnu po dobu jednoho měsíce. V rámci adaptačního programu by se děti měly naučit prosociálnosti, kázni a důvěřovat těm, kteří se o ně starají. Realizace projektu FŠ U Borovice trvala jeden rok a náklady na zřízení FŠ byly 17. 000 000 Kč. Projekt FŠ U Borovice byl spolufinancován z Evropského sociálního fondu (ESF), začal 1. 11. 2010 a konec projektu je datován k 31. 10. 2013. Nabízí se otázka, co bude s FŠ dál? Dle ředitelky FŠ je otázka budoucnosti školky nejistá a vidí pouze dvě možnosti, buď ji převezme Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (MŠMT) nebo ji odkoupí soukromý subjekt.

8.1.2 Školka Motoláček

Firemní školka Motoláček započala svou činnost 1. 9. 2012 a byla zřízena Fakultní nemocnicí Motol za podpory dotací z MŠMT. Školka se nachází v klidné části areálu FN Motol. Provozování školky je smluvně zajištěno společností Mateřská škola Začít spolu s.r.o., jejíž jednatelkou je ředitelka FŠ. Dotace z MŠMT činí 2700 Kč/rok/dítě. Školku využívají děti zaměstnanců FN Motol, jde převážně o lékaře, sestry, ale i nižší zdravotnický personál a administrativní zaměstnance. Podmínkou zápisu do školky je pracovní smlouva s FN Motol. FŠ má kapacitu 50 míst, v době návštěvy školky v lednu byla kapacita naplněna z poloviny. Děti jsou rozděleny

do dvou tříd (oranžová, zelená), obě třídy jsou heterogenní. Měsíční školné činí 2000 Kč bez ohledu na pravidelnost docházky. Stravu sestavuje nutriční terapeut FN Motol s ohledem na zvláštní dietní opatření dětí, stravné činí 52 Kč na den. Ředitelka FŠ pořádá setkávání s rodiči, kdy personál FŠ informuje rodiče o akcích, novinkách a vývoji dětí. Školka funguje v pracovních dnech od 6.00 do 19.00 hodin. FŠ Motoláček mohou navštěvovat děti od dvou a půl roku, podmínkou je dítě bez plen. Aktivity ve školce se řídí dle RVZP a musí splňovat podmínky školského zákona. FŠ Motoláček je zaměřen na program „Začít spolu“, což je program, který rozvíjí tři klíčové dovednosti a to komunikaci, kooperaci a řešení problémů. Mezi hlavní formy práce s dětmi ve FŠ patří individuální přístup k dítěti, spolupráce s rodinou a důraz na samostatné rozhodování a volbu dítěte. Tato volba se projevuje například při stravování, kdy si dítě může vybrat, co bude jíst, není nuceno jíst vše, co je v nabídce, ale mělo by si vybrat minimálně jeden z připravených chodů. Hygienický režim je upraven hygienickou vyhláškou jako v ostatních mateřských školách. Ředitelka FŠ Motoláček shledává negativa firemních školek v nemožnosti zřizovatele uplatnit daňové úlevy a dále v minimální benevolenci školského zákona. Jako pozitivum hodnotí možnost vzdělávání sebe a svých podřízených. Ve školce pracuje šest zaměstnanců, z toho jsou čtyři učitelky a dvě vychovatelky, školka je provozována ve třísměnném provozu. Úklid je zajištěn prostřednictvím externí firmy, která uklízí ve FN Motol. Stejně jako ve školce v Ústí nad Labem, je i ve FŠ Motoláček možnost adaptačního programu, který trvá jeden týden. Školku navštěvují děti více národností. Náklady na zřízení FŠ činily cca 10.000 000 Kč a školka byla otevřena přibližně osmnáct měsíců po zahájení projektu. FŠ Motoláček je školkou novou a zřizovatel FŠ pevně věří v její naplnění a spokojenost dětí i rodičů.

8.1.3 MŠ Na Homolce

Mateřská školka Na Homolce je zařízení pro děti předškolního věku, které zahájilo činnost 1. 9. 2012. MŠ Na Homolce navazuje na činnost projektu „Školka Homolka“, který byl realizován od 1. června 2010 do 31. března 2012. Hlavním záměrem projektu bylo založení a provoz firemní školky, s cílem sladit pracovní a soukromý život rodičů. Zřizovatelem MŠ je společnost Holte Medical, dceřiná společnost Nemocnice Na Homolce. FŠ je zřízena dle školského zákona a v současné

době je zažádáno o dotace z MŠMT. Cílovou skupinou rodičů jsou zaměstnanci Nemocnice na Homolce, kteří si díky umístění svého dítěte do FŠ zachovali zaměstnání nebo získali novou pracovní příležitost. Školku využívají v největší míře zdravotní sestry, dále pak lékaři a administrativní pracovníci. FŠ má kapacitu 46 míst, v době návštěvy školky v lednu 2013 byla naplněna z 91 %. Děti jsou rozděleny do dvou tříd (Mravenečci, Koťátka) bez ohledu na věk a pohlaví. FŠ mohou navštěvovat děti od dvou a půl roku do sedmi let. Měsíční školné činí 2 000 Kč, stravné se hradí zvlášť a činí 35 Kč/den/dítě. Jídelníček sestavuje nutriční terapeut s ohledem na dietní omezení dětí. Provozní doba školky je od 6.00 do 20.00. S aktivitami a denním režimem dětí jsou rodiče seznámeni prostřednictvím individuálních schůzek. Mezi aktivity FŠ patří angličtina s rodilým mluvčím, návštěva divadla, planetária, bazénu, solné jeskyně a hra na flétnu. Aktivity plánuje personál školky za podpory rodičů. MŠ Na Homolce se řídí montessoriovskou filosofií, navazující na projekt Začít spolu, který se řídí v mnoha ohledech podobnými pravidly. Hygienický režim je upraven vyhláškou platnou pro všechna zařízení předškolního typu. Ve školce pracuje sedm pedagogů a dva pomocní pracovníci. Dle paní ředitelky je vzdělání pedagogů důležité pro úřady, nicméně pro děti je nejdůležitější lidský potenciál učitele. Školka nabízí rodičům děti adaptační program, kdy si děti zvykají na pobyt ve školce bez přítomnosti rodičů. Mezi výhody FŠ, které spatřuje personál školky, patří delší provozní doba a to, že se rodiče navzájem znají, což je lepší pro společné akce s dětmi. Nevýhodou je absence třídy pro děti mladší tří let. Byť je ředitelka FŠ zastánkyní montessoriovské filosofie, tak by uvítala rozdělení tříd tak, aby byla péče přizpůsobena jejich věku a potřebám.

8.2 Firemní školky - oblast obchodu a služeb

8.2.1 Firemní školka PampeLiška

Mateřská škola PampeLiška vznikla jako FŠ Českomoravské stavební spořitelny (ČMSS) a svůj provoz zahájila 1. 9. 2009. Tato školka nevyužila dotace z MŠMT ani z ESF, nýbrž veškeré financování zajišťuje firma a rodiče. FŠ se nachází přímo v areálu ČMSS a je tak zajištěno rychlé předávání a vyzvedávání dětí. Školku využívají jak zaměstnanci ČMSS, tak i rodiče externí. Od toho se pak odvíjí výše částky a školné. Rodič, který je zaměstnán v ČMSS zaplatí za dítě umístěné ve FŠ PampeLiška

4 000 Kč a „dítě host“ stojí své rodiče 14 000 Kč. Stravné není součástí školného a činí 52 Kč/den. I v této školce můžeme nalézt rozdělení dětí do dvou tříd (Maláči, Velkáči) a to dle věku. FŠ má kapacitu 35 míst, v době návštěvy školky v prosinci 2012 byla školka naplněna ze dvou třetin. Spodní věková hranice je stanovena na 18 měsíců věku dítěte. Aktivita pro děti vymýšlí a organizuje personál FŠ. Mezi aktivity patří angličtina, grafomotorika, logopedie, různé pohybové aktivity, vaření, pečení, dramatický kroužek, výlety, výstavy, návštěva zoologické zahrady, hasičů, dopravního hřiště. Autorku práce nejvíce oslovil „Projekt čtyř generací“, kdy děti navštěvují domovy pro seniory a tráví s nimi odpoledne. Dochází tak ke vzájemnému poznávání napříč generacemi. Další zajímavostí ve FŠ PampeLiška je zdravotní screening, kdy děti nenavštěvují lékaře, ale lékař navštěvuje děti přímo v místě FŠ. Rodiče dětí tak mají částečně vyřešené preventivní prohlídky u zubaře, oftalmologa či foniatra. Neméně zajímavým projektem je „Projekt povolání“. V průběhu jednoho měsíce děti navštíví například hasiče, řezbáře, lékaře, zootechnika a vytváří si tak povědomí o jednotlivých povoláních. Naroznění dětí se mohou slavit i s rodinnými příslušníky a školku si lze za tímto účelem pronajmout. Personál ve FŠ se může díky malému počtu dětí vzdělávat ve specifických činnostech jako je například kurs logopedie či arteterapie. Ve FŠ PampeLiška pracuje šest zaměstnanců, z toho tři učitelky, hospodyně, technickoadministrativní pracovník a zdravotní sestra, díky které mohou školku navštěvovat děti mladší dvou let. Stravování je zajištěno prostřednictvím cateringu z jídelny ČMSS. Provozní doba školky je od 7.00 do 17.00. Školka je zavřena během státních svátků. Hygienický režim se řídí hygienickými normami jako ostatní předškolní zařízení. Negativem FŠ je dle ředitelky malá zahrádka, kde děti nemají dostatek místa pro aktivity. Adaptační program ve FŠ je zajištěn čtyřmi dvouhodinovými vstupy. Rodiče dětí jsou informováni o dění ve školce prostřednictvím informačního bulletinu, nástěnek a webových stránek FŠ. Doba realizace projektu FŠ PampeLiška byla dva roky, o financování projektu neměla ředitelka FŠ přesné informace.

8.2.2 Školka a jesle Banbin

Česko - anglickou školku Banbin můžeme nalézt v bezprostřední blízkosti Milíčovského lesoparku na Praze 4. Budova školky je bývalou továrnou na klobouky,

kteřá prošla drobnou rekonstrukcí tak, aby splňovala hygienické požadavky, které musí splňovat předškolní zařízení. Školka byla zřizena dle živnostenského zákona zřizovatelem Baby Care s.r.o. a je vedena v rejstříku MŠMT. Kapacita školky je 43 dětí, školku využívá devět zaměstnanců firmy B. Braun Medical s.r.o. a ostatní místa jsou využita pro neforemní klientelu. Zaměstnanci firmy B. Braun Medical hradí 48 % školného a zbylých 52 % hradí zaměstnavatel. Lze tedy říci, že tato společnost poskytuje svým zaměstnancům velmi hodnotný benefit. Výše školného se liší dle počtu strávených dní ve školce. Pokud děti tráví ve FŠ celý pracovní týden, školné činí 13.940 Kč, v případě třídní docházky školné činí 10.500 Kč. Stravné není součástí školného a představuje 67 Kč/den. Školka Banbin má dvě podmínky pro přijetí, které musí dítě splnit. Musí být starší osmnácti měsíců a musí být řádně očkované. Jídelníček sestavuje firma Scolarest, která rovněž jídlo dováží do budovy školky. Školka Banbin se řídí filosofií, která má prvky školky Montessori, Waldorfské školy, programu Začít spolu a řídí se rovněž platným RVZP. Děti jsou rozděleny do tří tříd dle věku a to na nejmenší děti (18 měsíců-3 roky), děti starší tří let (3 roky-5 let) a předškoláky (5-7 let). V této školce jsou pojmenovány třídy mini, midi 1 a midi 2. Mezi aktivity ve školce Banbin patří angličtina s rodilým mluvčím, grafomotorika, hra na flétnu, nácvik řeči s logopedem, plavání, lyžování pro děti od čtyř let věku, pečení perníků, zdobení věnců, vaření, procházky v lese a další. Ředitelka školky pořádá kvartální setkávání s rodiči, která probíhají individuálně a kde se rodič dozví, v čem se dítě zlepšilo či zhoršilo. Každý pohovor trvá 45 minut. Provozní doba školky je od 8.00 do 16.00, přičemž je možné využít zpoplatněnou družinu od 16.00 do 18.00. Nevýhodu FŠ spatřuje ředitelka školky v absenci legislativní podpory ze strany státu. Náklady na zřízení FŠ představují přibližně 2.300 000 Kč. Do školky Banbin dochází děti různých národností, s převahou českých dětí. Personál školky tvoří devět zaměstnanců, z toho sedm pedagogů a dva pomocní techničtí pracovníci. Školka má stejně jako výše uvedené adaptační program, který trvá jeden měsíc a probíhá převážně v dopoledních hodinách. Program je zpoplatněn a rodiče dětí mohou kdykoliv v této době odstoupit od smlouvy. Na této školce autorku práce zaujalo, že v případě předškoláků dává ředitelka školky rodičům doporučení stran základní školy.

8.2.3 Zhodnocení

V průběhu tří měsíců autorka práce navštívila opakovaně pět firemních školek. Tři z FŠ byly založeny zřizovatelem z oblasti zdravotnictví a zbývající dvě zřídily firmy, které se orientují na oblast obchodu a služeb. Autorka práce se snažila o porovnání mezi jednotlivými školkami.

Nejmarkantnější rozdíl byl spatřen v ceně školného, kdy cena školného ve FŠ z oblasti zdravotnictví se pohybovala kolem 2 000 Kč/měsíc a školné u FŠ z oblasti obchodu a služeb se pohybovalo od 4 000 Kč do 14 000 Kč/měsíc. Dle zřizovatelů FŠ je cena školného nastavena tak, aby korespondovala s platy rodičů. Lze tedy předpokládat, že platy zdravotníků se pohybují v jiné hladině než platy zaměstnanců obchodních firem.

Dalším rozdílem bylo financování FŠ. Zřizovatelé z oblasti zdravotnictví využili benefit dotací z MŠMT či ESF, ostatní zřizovatelé financovali FŠ z vlastních zdrojů a za podpory rodičů.

Provozní doba firemních školek se rovněž lišila a to díky směnnému provozu zdravotníků, kdy otevírací doba FŠ byla časnější a zavírací doba FŠ byla prodloužena do večerních hodin.

Rovněž stravovací režim FŠ se lišil. Zatímco ve FŠ z oblasti obchodu a služeb jídelniček pro děti sestavoval personál za pomoci rodičů, tak ve druhé skupině školek jej sestavoval nutriční terapeut dané nemocnice.

Ostatní parametry FŠ se příliš nelišily. Ve všech FŠ pracoval přibližně stejný počet personálu, hygienický režim byl upraven vyhláškou, který je stejný pro všechna předškolní zařízení, rovněž aktivity pro děti byly velmi pestré.

V případě, že by autorka měla možnost zvolit si státní, či firemní školku, volila by pravděpodobně školku firemní, neboť pracuje v odvětví, ve kterém je vyvíjen velký tlak na pracovní místo. Díky FŠ by bylo daleko jednodušší sladit rodinný a pracovní život.

9. FINANCOVÁNÍ FIREMNÍCH ŠKOLEK

Zřízení zaměstnanecké mateřské školky neboli firemní školky je časově i legislativně velmi náročné. V České republice již existují firmy, které zřizují firemní školku na klíč. V této kapitole autorka práce popisuje z jakých zdrojů a dle jakých zákonů může být firemní školka zřízena.

9.1 Firemní školka zřízená na základě školského zákona

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne zřídit školku dle školského zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále pouze školský zákon), je nezbytné, aby došlo k zápisu do školského rejstříku právnických osob.

Školky se zakládají prostřednictvím zřizovatelské smlouvy či zřizovatelské listiny. Zřizovatelem školky může být dle školského zákona stát, kraj, obec, či dobrovolný svazek obcí. Školky zřízené dle školského zákona mohou čerpat dotace ze státního rozpočtu a jsou podřízeny školské inspekci. Náklady vynaložené na zřízení školky jsou považovány za daňově uznatelný náklad. Pro zařízení tohoto typu platí přísné hygienické normy, které upravuje vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých.

Počet dětí v takovémto zařízení je stanoven normativem patnáct a více dětí ve třídě. Péče o děti je zajištěna pedagogickými pracovníky tj. osoby s kvalifikací a způsobilostí podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

9.2 Firemní školka zřízená na základě živnostenského zákona

Školka zřízená na základě živnostenského oprávnění se řídí zákonem č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (dále živnostenský zákon). Tyto školky jsou dále podřízeny Ministerstvu průmyslu a obchodu. Zřizovatelem školky dle živnostenského zákona může být kdokoli, kdo splnil podmínky plnoletosti, bezúhonnosti a je způsobilý k právním úkonům. V případě

firemní školky je zřizovatelem zaměstnavatel. Tyto školky nemohou čerpat dotace ze státního rozpočtu, ale mohou čerpat dotace z ESF. V období 2007 - 2013 je možno pro oblast Prahy čerpat dotace z programu OP Praha Adaptabilita (OPPA) a pro oblast mimopražskou z programu Operační Program Lidské zdroje a zaměstnanost (OPLZZ). Zařízení je provozováno u dětí do tří let věku jako živnost vázaná a je nutný speciální dozor a u dětí starších tří let je provozováno jako živnost volná bez nutnosti speciálního dozoru. V případě péče o děti do tří let věku musí mít personál odbornou kvalifikaci (pedagog pro mateřské školy, zdravotní sestra, sociální pracovník, lékař či záchranář), u dětí starších tří let není odborná způsobilost nutností. I v tomto zařízení platí přísné hygienické normy upravené vyhláškou č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých. Počet dětí v tomto typu školky není omezen, avšak zřizovat je za děti plně odpovědný. Náklady na zřízení školky nejsou daňově uznatelnou položkou.

10. FIREMNÍ ŠKOLKA JAKO BENEFIT PRO ZAMĚSTNANCE, ZAMĚSTNAVATELE DANÉ SPOLEČNOSTI

Se stoupající porodností, tzv. baby boomem dochází ke zvýšené poptávce po místech v předškolních zařízeních. V dnešní uspěchané době je režim dětí velmi těžko slučitelný se zaměstnáním rodičů, a tak každý pracující rodič začne řešit otázku, kam umístit své dítě po dobu, kdy bude v práci.

Benefity v podobě podpory při zajištění hlídání, dále možnosti práce z domova, možnosti využití nabídky pružné pracovní doby jsou výrazné a rodiče je často vítají. V případě, že firma vhodně zvolí a organizačně zvládne podporu rodičů, může jí tento postup přinést z dlouhodobého hlediska finanční úsporu.

Krise na trhu práce nutí rodiče, aby se vrátili do zaměstnání v co nejkratším termínu a neztratili tak kontinuitu ve své pracovní kariéře. Řešením v dané situaci může být firemní mateřská školka. Výběr školky závisí na několika faktorech. Je třeba vzít v úvahu věk dítěte, dostupnost školky a v neposlední řadě časovou flexibilitu rodičů. Otázka firemních školek je v současné době velice aktuální a nabízí rodičům možnost skloubení péče o dítě s profesní kariérou. Soukromé a firemní školky částečně doplňují nabídku státních zařízení. Obyčejně nabízejí nadstandardní služby, které spočívají v omezeném počtu dětí ve třídě, v širší nabídce aktivit, umístění školky přímo v budově firmy nebo blízkém okolí a v pružnější otevírací době, která je pro rodiče často zásadním měřítkem pro výběr školky.

V následujících kapitolách se autorka zaměřila na přínosy firemní školy pro zaměstnance a pro zaměstnavatele. Zdrojem pro níže uvedené informace byly rozhovory s rodiči, zaměstnavateli a vlastní zkušenosti, které autorka získala při výzkumu v rámci své praxe.

10.1 Firemní školka jako benefit pro zaměstnance

Současní rodiče stále více řeší problém nedostatku jeslí či mateřských školek, které z kapacitních důvodů nemohou přijmout jejich dítě. V případě, že firma disponuje benefitem firemní školky, nelze se pak divit, že se stává pro řadu rodičů atraktivní. Zaměstnavatelé budují firemní mateřské školky z jednoho prostého důvodu - vyplatí se jim to. Jedná se totiž o tak výraznou firemní výhodu, jak se ukázalo, kterou ovšem poskytuje v České republice velmi málo firem. Benefity jako auto, notebook či stravenky jsou v mnoha firmách již samozřejmostí, avšak pomoc se sladováním pracovního a rodinného života může nabídnout pouze několik společností. Mezi přínosy pro zaměstnance, které poskytuje firemní školka můžeme zařadit:

- **možnost dřívějšího návratu z mateřské či rodičovské dovolené,**
- **sladění rodinného a pracovního života,**
- **zachování rodičovského příspěvku,**
- **flexibilní otevírací doba školky,**
- **snazší dostupnost do zaměstnání.**

10.2 Firemní školka jako benefit pro zaměstnavatele

Firemní mateřská školka je přínosem pro zaměstnavatele zároveň v několika ohledech:

- **udržení kvalifikovaného personálu** – náklady na hledání nového zaměstnance za ženu na MD a RD se mohou pohybovat od desítek tisíc do statisíců korun v závislosti na tom, jakou pozici žena ve firmě vykonávala. Firma, která disponuje firemní školkou, nemá prakticky problém s hledáním náhrady za matku a zároveň tak nedojde k fluktuaci zaměstnankyně, která má šanci umístit své dítě do školky v místě pracoviště. Firma si tak zlepšuje konkurenceschopnost na trhu práce,
- **zvýšení prestiže firmy** – benefit firemní mateřské školky je v České republice natolik ojedinělý a mimořádný, že významně zvyšuje povědomí o firmě, jako o dobrém zaměstnavateli,

- **solidarita, loajalita a motivace zaměstnanců** - zaměstnanci, kteří se po rodičovské dovolené vrací na své původní pracovní místo a mají možnost využít firemní školku, jsou k firmě loajálnější a více motivovaní do práce,
- **omezení fluktuace zaměstnanců** - zaměstnanci, kteří jsou v práci spokojení a firma jim umožní využívat firemní benefity, nemají důvod pro změnu zaměstnavatele, který projevuje odpovědnost a ctí hodnotu rodiny,
- **uplatnění rovných příležitostí na trhu práce pro zaměstnance** - těhotným zaměstnankyním umožní zaměstnavatel časnější návrat do zaměstnání a umožní hlídání a bezdětným ženám dává firma najevo, že s nimi počítají i v případě, že se stanou matkami a budou mít rodinné povinnosti. Díky tomu následně odpadá zaškolování nových zaměstnanců a s tím spojená absence nákladů na výběr.

Nevýhodou firemních školek je omezující legislativa (viz. kapitola 9. Financování firemních školek) a vysoká finanční náročnost.

11. ZHODNOCENÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

V teoretické části práce se autorka práce zabývala tématy, která úzce korespondují s výzkumnými cíli části empirické. Snahou bylo seznámení s tématy, která se zabývají sladováním rodinného a pracovního života rodičů, zvláště pak matek, které se po skončení rodičovské dovolené nacházejí na rozcestí péče o dítě a návratem do zaměstnání. S tímto tématem pak úzce souvisí etický pohled na možnosti rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce. Zde autorka dospěla k poznání, že genderová problematika je stále více v popředí zájmu a i když ženy stále nejsou považovány v pracovní sféře za rovnocenné partnerky mužů, tak je vidět, že snaha o nápravu není marná a dochází ke změnám, které jsou žádoucí.

V kapitole, jež se zabývá zaměstnaneckými výhodami, můžeme shledat, že dnešní zaměstnavatelé se neorientují pouze na benefity hmotného charakteru, ale vnímají i potřebu benefitů sociálních, jako je např. nabídka firemních školek. Autorka práce mohla na základě vlastní zkušenosti posoudit, jaké je být zaměstnána ve společnosti poskytující tento druh benefitu.

Současná doba příliš nenahrává matkám, které by se rády vrátily po rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Nabídka státních školských zařízení pro děti předškolního věku převyšuje poptávku. V momentě, kdy je matka nucena nastoupit zpět do zaměstnání, je postavena před volbu soukromého zařízení. Soukromá zařízení jsou pro rodiče často finančně nedostupná, přesto někteří z nich volí tuto alternativu.

Autorka práce navštívila pět firemních školek a jako budoucí matka byla z koncepcí těchto zařízení velmi mile překvapena. Je pravdou, že firemní zařízení jsou finančně nákladnější než školky státní, nicméně přínosem je zajisté umístění v blízkosti zaměstnání, provozní doba, menší počet dětí na pedagoga a aktivity, které rozvíjejí osobnost dítěte po stránce fyzické i duševní.

Nedostatečná kapacita mateřských škol je palčivým problémem dnešní doby, nicméně jsou zaměstnavatelé, kteří si uvědomují značný potenciál lidských zdrojů. Projevem jejich snahy je zřizování firemních mateřských školek, čímž podporují sladování rodinných a pracovních rolí svých zaměstnanců. Autorka práce věří, že v blízké budoucnosti dojde ke změně legislativní podpory a naše děti budou mít možnost navštěvovat dostatek kvalitních předškolních zařízení.

PRAKTICKÁ ČÁST

12. FORMULACE PROBLÉMU, CÍLE

12.1 Formulace výzkumného problému, cíle

Předmětem výzkumu je zmapování problematiky firemních školek na území České republiky. Autorku zajímá především odpověď na otázku, jak je vnímána instituce firemní školky zaměstnancem i zaměstnavatelem dané instituce a zda ji tyto cílové skupiny vnímají jako přínos. Dále výzkum směřuje k otázkám problematiky při sladování pracovního a osobního života v kontextu postavení žen na trhu práce. Výzkum navazuje na teoretickou část, která objasňuje firemní školku jako instituci, s jejímž uplatněním lze v sociální sféře dnešní doby jednoznačně počítat. Téma se autorce jeví jako velmi aktuální a prospěšné.

12.1.1 Formulace výzkumného problému

Pro potřeby empirické části diplomové práce byl stanoven tento výzkumný problém: *„Lze označit existenci firemní školky za přínos nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele?“*

12.1.2 Cíle výzkumu

Mezi cíle tohoto výzkumu patří:

1. Zjistit, zda je firemní školka výhodou pro zaměstnance i pro zaměstnavatele.
2. Zjistit, zda je firemní školka přínosem pro zaměstnance i pro zaměstnavatele.
3. Zjistit, zda je problémem dnešní doby problematika sladování pracovního a osobního života.
4. Zjistit a zmapovat současné postavení žen na trhu práce v ČR.
5. Zjistit, zda lze existencí firemní školky zvýšit loajalitu zaměstnance vůči firmě.

12.2 Formulace hypotéz

Hypotéza č. 1. Tam, kde je firemní školka, je tato vnímána jako výhoda a přínos pro zaměstnance i pro zaměstnavatele.

Hypotéza č. 2. Největší překážkou a problémem dnešní doby je sladování pracovního a osobního života.

Hypotéza č. 3. Tam, kde je firemní školka, dochází k výraznému zlepšení postavení žen na trhu práce.

Hypotéza č. 4. Existence firemní školky podporuje a navyšuje loajalitu zaměstnance vůči firmě.

12.3 Metodologie výzkumu

12.3.1 Vymezení a charakteristika výzkumného vzorku, výběr respondentů

Pro účely výzkumu u dotazníkové metody byly osloveny čtyři skupiny respondentů:

1. Zaměstnanci, kteří v současné době využívají firemní školku u svého zaměstnavatele.
2. Zaměstnanci, kteří v současné době nevyužívají firemní školku u svého zaměstnavatele.
3. Nadřízení vedoucí pracovníci oslovených zaměstnanců, kteří v současné době využívají firemní školku u svého zaměstnavatele.
4. Nadřízení vedoucí pracovníci oslovených zaměstnanců, kteří v současné době nevyužívají firemní školku u svého zaměstnavatele.

Pro účely tohoto výzkumu byla dále použita metoda případové studie, která napomůže nahlédnout do hloubky problematiky.

12.3.2 Popis výzkumného pole

Výzkum byl zaměřen na několik firemních školek v České republice. Byly využity osobní kontakty autorky. Kontakty na vedoucí pracovníky a zaměstnance byly získány oslovením zaměstnanců – respondentů výzkumu.

12.3.3 Průběh šetření

Sběr dat pro účely výzkumu byl proveden v období od října 2012 do konce ledna 2013. Pro účely výzkumu bylo rozdáno celkem čtyřikrát patnáct dotazníků pro čtyři cílové skupiny respondentů. Případové studie byly zpracovány v měsíci únoru 2013.

12.4 Použité výzkumné metody a postupy

Zvolenými technikami sběru dat byly techniky dotazníku a případové studie.

12.4.1 Dotazníkové šetření

Popis techniky

Dle Pelikána: „dotazník patří mezi nejpoužívanější výzkumnou explorativní techniku vůbec. Podstatou je zjišťování dat a informací o daném respondentovi a taktéž ověřování názorů a postojů, které dotazujícího zajímají. Neoddiskutovatelnou předností dotazníku je snadnost jeho administrace, kdy lze současně oslovit i velký počet respondentů. Specifičnost této techniky spočívá v tom, že předmětem analýzy se stávají písemné odpovědi na stejně formulované otázky pro všechny dotazované.“⁶⁵

Použití techniky v empirickém výzkumu

Pro účely výzkumu bylo rozdáno celkem čtyřikrát patnáct dotazníků pro čtyři skupiny respondentů. Dotazníky byly rozdány v Plzni a v Praze.

Dotazník byl anonymní, určený pro čtyři skupiny respondentů:

1. První skupinu tvořili oslovení zaměstnanci, kteří v současné době nevyužívají firemní školku u svého zaměstnavatele.

⁶⁵ PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, 1998, 270 s. ISBN 80-718-4569-8, 104-105.

2. Druhou skupinu tvořili nadřízení vedoucí pracovníci oslovených zaměstnanců, kteří v současné době nevyužívají firemní školku u svého zaměstnavatele.
3. Třetí skupinu tvořili oslovení zaměstnanci, kteří v současné době využívají firemní školku u svého zaměstnavatele.
4. Čtvrtou skupinu tvořili nadřízení vedoucí pracovníci oslovených zaměstnanců, kteří v současné době využívají firemní školku u svého zaměstnavatele.

Dotazník byl zadáván autorkou diplomové práce. V případě, že se během jeho vyplňování objevily nějaké nejasnosti, bylo respondentům umožněno obrátit se na autorku prostřednictvím telefonu či emailu. Pravdivost a objektivita odpovědí byla zajištěna anonymitou dotazovaných. Pracovní hypotézy byly ověřeny metodou dotazníku s použitím uzavřených a otevřených otázek. Uzavřené otázky redukovaly svobodu respondentů, ale dovolovaly snadněji zpracovat data. Otevřené otázky byly aplikovány pro velkou možnost formulací a i k nevelkému počtu respondentů. Zpracování otevřených otázek bylo obtížnější, nicméně autorka práce předpokládala, že vzhledem k tématu práce budou tyto důležitým přínosem. Dotazníky byly vyhodnoceny procentuálně a výsledky zaznamenány do grafů a tabulek.

12.4.2 Případová studie

Popis techniky

Dle pedagogického slovníku je případová studie: „*Výzkumná metoda v empirickém pedagogickém výzkumu, při níž je zkoumání podroben jednotlivý případ (např. žák, malá skupina žáků, učitelů, jednotlivá třída, škola apod.). Ten je detailně popsán a vysvětlován, takže dochází k takovému typu objasnění, jehož při zkoumání týchž objektů v hromadném souboru nelze dosáhnout.*“⁶⁶

⁶⁶ PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 6., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2009, 395 s. ISBN 978-807-3676-476, s. 188-189.

Použití techniky v empirickém výzkumu

Pro účely výzkumu byly osloveny dvě respondentky (matky dětí předškolního věku), které jsou zaměstnankyněmi firem, ve kterých bylo prováděno dotazníkové šetření. Hlavním důvodem využití této metody byl detailní popis a vysvětlení jednotlivých případů, jež mělo napomoci potvrzení závěrů dotazníkového šetření.

12.4.2.1 Případová studie č. 1 - Irena

Paní Irena pracuje v plzeňské společnosti AIMTEC s.r.o., kde působí na pozici marketingové ředitelky. Pracovní místo v této společnosti zastává od roku 2005, kdy dokončila studia na Fakultě strojní, Západočeské univerzity v Plzni. Zde absolvovala magisterské a postgraduální studium. Byla přijata na pozici asistentky marketingového ředitele a během dvou let povýšila na pozici ředitelky marketingového oddělení. V roce 2009 otěhotněla a v dubnu 2010 se jí narodilo děvče. Před nástupem na mateřskou dovolenou se paní Irena domluvila s majitelem společnosti, že se ve dvou letech dítěte vrátí na pracovní pozici. Důvodem pro návrat na původní pracovní pozici byla obava ze ztráty zaměstnání a ztráty kvalifikace. Paní Irena neměla možnost využít hlídání prarodičů či pomoc manžela. Počátkem roku 2012 začala zajímat o možnosti umístění svého dítěte do předškolního zařízení. Celkem podala deset žádostí do státních školek v okrese Plzeň-město a Plzeň-jih a ani v jediném případě neuspěla. Často uváděným důvodem byla přeplněná kapacita státních školek a nízký věk dítěte. Společnost AIMTEC s.r.o. neprovozuje firemní školku a tak se rozhodla oslovit soukromé jesle a soukromé školky. V současné době navštěvuje dcera paní Ireny soukromé zařízení provozující školku a jesle. Měsíční školné činí 8.000 Kč včetně stravného, ve třech letech dítěte se cena školného sníží na 6.500 Kč. Výhodu soukromého zařízení spatřuje matka dítěte v menším dětském kolektivu, v rozšířené otevírací době a větším počtu pedagogů. Negativem je finanční nákladnost školky. V případě, že by zaměstnavatel poskytoval benefit v podobě příspěvku na školné, bylo by pro paní Irenu školné schůdné. Díky nynější ceně školného je mladá matka nucena hledat školku státní. V současné době paní Irena poptala osm státních předškolních zařízení a pouze v jednom případě jí bylo předběžně přislíbeno umístění jejího dítěte od září 2013. V této školce je cena školného 1.000 Kč plus 400 Kč stravné.

Z tohoto případu lze usoudit, že státních zařízení, které poskytují předškolní péči o děti starších dvou let, je na území Plzeňského kraje nedostatek. V případě, že je matka malého dítěte nucena k návratu na původní pracovní pozici, nemá jinou možnost než využít pomoc prarodičů, chůvy, či soukromých zařízení.

12.4.2.2 Případová studie č. 2 – Klára

Paní Klára je zaměstnána na pozici zdravotní sestry ve FN Motol v Praze. Je absolventkou Střední zdravotnické školy v Českých Budějovicích a následně vystudovala magisterský obor Management ve zdravotnictví na Fakultě zdravotnických věd Univerzity Palackého v Olomouci. Ve FN Motol je zaměstnána od roku 2003 na pozici zdravotní sestry na Chirurgické klinice. Paní Klára porodila v říjnu 2009 chlapce a do září 2012 byla na rodičovské dovolené. Důvodem pro návrat do zaměstnání byla jednak finanční krize rodiny, tak i obava ze ztráty zaměstnání, resp. pozice zdravotní sestry na chirurgickém oddělení. Vzhledem k tomu, že možnost hlídání dítěte ze strany prarodičů není možná (jedni bydlí v Jindřichově Hradci, druzí stále chodí do zaměstnání), musela paní Klára nalézt pro svého syna místo v předškolním zařízení. Oslovila čtyři školky v místě svého bydliště na Praze 9. Všechny školky zamítly žádost z důvodu přeplněné kapacity. V září 2012 byla otevřena ve FN Motol firemní školka Motoláček. Od října 2012 nastoupila paní Klára zpět do zaměstnání a od stejného data začal firemní školku navštěvovat i její syn. Paní Klára pracuje ve směnném provozu, a tak její dítě nenavštěvuje školku denně. Měsíční školné činí 2000 Kč, stravné 52 Kč na den. Výše školného je stejná pro děti navštěvující školku denně i pro děti, které navštěvují školku pouze několik dní v měsíci. Dle slov paní Kláry je personál školky vstřícnější, školka má lepší vybavení než ve státní školce, pružnější otevírací dobu, výhodou je rovněž umístění školky v areálu nemocnice. Nevýhodou spatřuje ve výši školného. V dubnu tohoto roku má paní Klára v plánu navštívit státní školku v Praze Vysočanech, kde je největší školka na Praze 9. Tato školka ročně přijímá sto dětí, školné je 1000 Kč plus 500 Kč stravné. Paní Klára věří, že jí školka vyjde vstříc, a ona bude mít šanci umístit svého syna do státního zařízení.

I v tomto případě i můžeme povšimnout nesnází s umístěním dítěte do státního předškolního zařízení. Velkou výhodou pro paní Kláru byla možnost umístit dítě do školky dotované zaměstnavatelem.

13. VYHODNOCENÍ JEDNOTLIVÝCH TECHNIK VÝZKUMU

13.1 Vyhodnocení dotazníkové metody

Autorka práce vyhodnocovala dotazníky ze čtyř skupin. První dotazník byl směřován k zaměstnancům, kteří v současné době nevyužívají firemní školku u svého zaměstnavatele. Dotazník druhý byl zacílen na nadřízené vedoucí pracovníky oslovených zaměstnanců, kteří v současné době nevyužívají firemní školku u svého zaměstnavatele. Třetí dotazník byl určen zaměstnancům, kteří v současné době využívají firemní školku u svého zaměstnavatele. Poslední, čtvrtý dotazník byl určen pro nadřízené vedoucí pracovníky oslovených zaměstnanců, kteří v současné době využívají firemní školku u svého zaměstnavatele.

Dotazník pro obě skupiny zaměstnanců obsahoval celkem třicet devět otázek, které byly členěny do pěti oddílů. Dotazník pro nadřízené zaměstnanců, obsahoval třicet tři otázky členěných do pěti oddílů tak, aby korespondovaly s výzkumnými cíli.

Otázky byly rozděleny u všech verzí dotazníků do pěti stejných oddílů. První oddíl zjišťoval demografické a obecné údaje o respondentech. Oddíl druhý byl zaměřen na zjištění, zda je firemní školka výhodou a přínosem pro zaměstnance i zaměstnavatele. Třetí oddíl byl zaměřen ke zjištění problematiky sladování pracovního a osobního života, ve čtvrtém oddílu se autorka práce snažila zmapovat současné postavení žen na trhu práce v České republice a oddíl poslední, pátý, směřoval ke zjištění, zda lze existencí firemní školky zvýšit loajalitu zaměstnance vůči firmě.

Hodnotícím kritériem byl počet rozdaných a navracených vyplněných dotazníků. Počet šedesát rozdaných dotazníků byl v procentuelním vyjádření považován za 100 %. Dotazníky byly vyhodnoceny procentuálně a výsledky zaznamenány přehledně do grafů a tabulek.

Autorka práce použila při vyhodnocování dotazníkové metody legendu, kde n = počet respondentů a % = počet respondentů vyjádřený v procentech.

13.1.1 Vyhodnocení návratnosti dotazníků

Pro účely empirického šetření bylo rozdáno čtyřikrát patnáct dotazníků, celkový počet tedy činil šedesát dotazníků. Dotazníky byly rozdány ve firmě AIMTEC se sídlem v Plzni, jež v současné době nevyužívá firemní školku a ve firemní školce FN Motol na území hlavního města Prahy. Počet šedesát rozdaných dotazníků byl pro výzkumné potřeby práce považován za 100 %.

13.1.2 Vyhodnocení dotazníku pro **zaměstnance**, kteří v současné době **nevyužívají** firemní školky u svého zaměstnavatele

13.1.2.1 Vyhodnocení návratnosti dotazníků

Dotazník pro zaměstnance, kteří nevyužívají instituci firemní školky byl rozčleněn do pěti oddílů a obsahoval celkem třicet devět otázek. Z patnácti dotazníků určených pro zaměstnance firmy AIMTEC se vrátilo čtrnáct dotazníků. Návratnost dotazníků tak dosáhla 93 %.

Legenda k tabulce 1 a ke grafu 1

n1 = počet rozdaných dotazníků

n2 = počet navrácených dotazníků

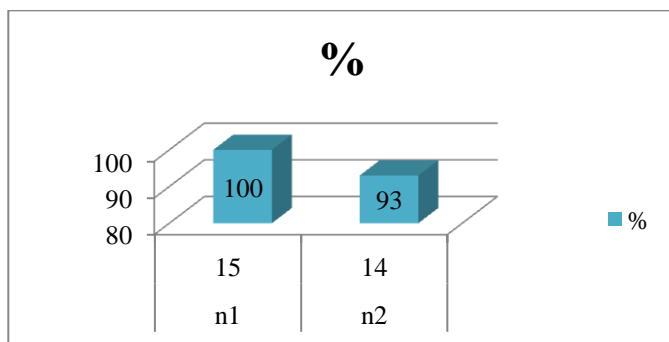
% = procentuální vyjádření

Tabulka 1: Návratnost dotazníků pro zaměstnance nevyužívající firemní školku (FŠ)

		%
n1	15	100
n2	14	93

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 1: Návratnost dotazníků pro zaměstnance nevyužívající firemní školku (FŠ)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

13.1.2.2 Vyhodnocení otázek v dotazníku pro zaměstnance nevyužívající firemní školku

I. První oddíl otázek – Demografické a obecné údaje.

Otázka č. 1: Kolik je Vám let?

Legenda k tabulce 2 – 34 a ke grafu 2 - 34

n = počet respondentů

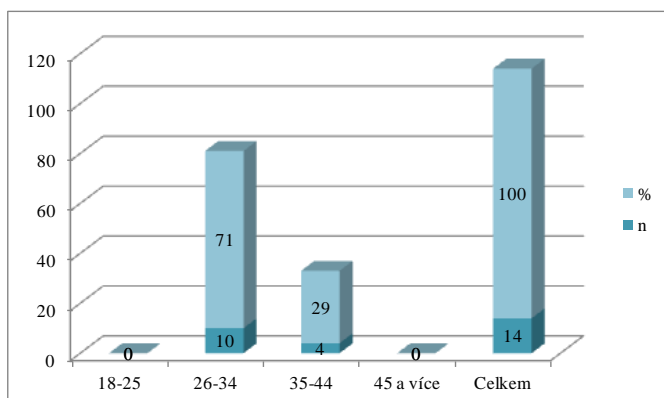
% = procentuální vyjádření

Tabulka 2: Rozdělení respondentů dle věku

Věk	n	%
18-25	0	0
26-34	10	71
35-44	4	29
45 a více	0	0
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 2: Rozdělení respondentů dle věku



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

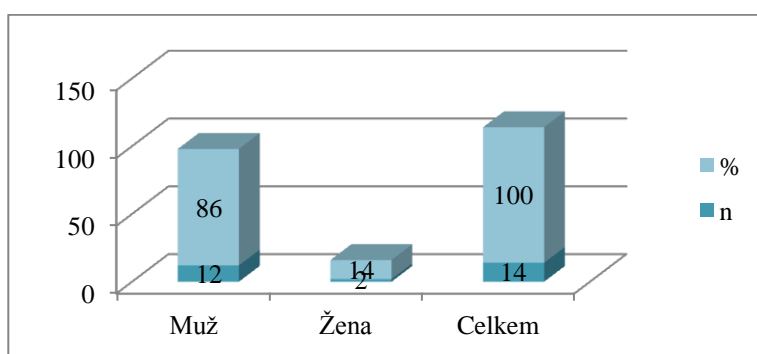
Otázka č. 2: Jste muž/žena?

Tabulka 3: Rozdělení respondentů na základě pohlaví

Pohlaví	n	%
Muž	12	86
Žena	2	14
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 3: Rozdělení respondentů na základě pohlaví



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

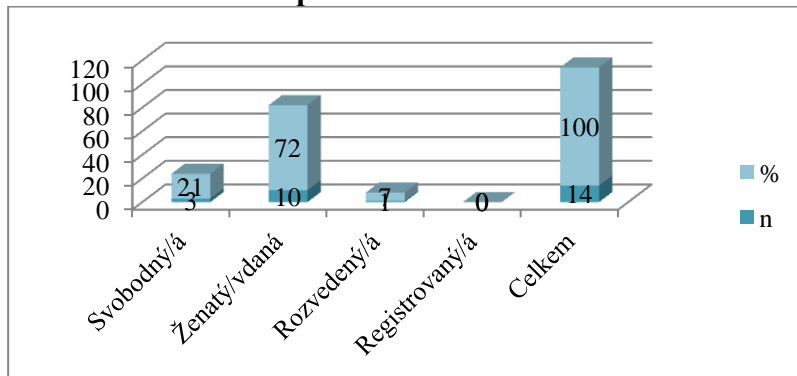
Otázka č. 3: Jaký je Váš rodinný stav?

Tabulka 4: Rozdělení respondentů na základě rodinného stavu

Rodinný stav	n	%
Svobodný/á	3	21
Ženatý/vdaná	10	72
Rozvedený/á	1	7
Registrovaný/á	0	0
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 4: Rozdělení respondentů na základě rodinného stavu



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

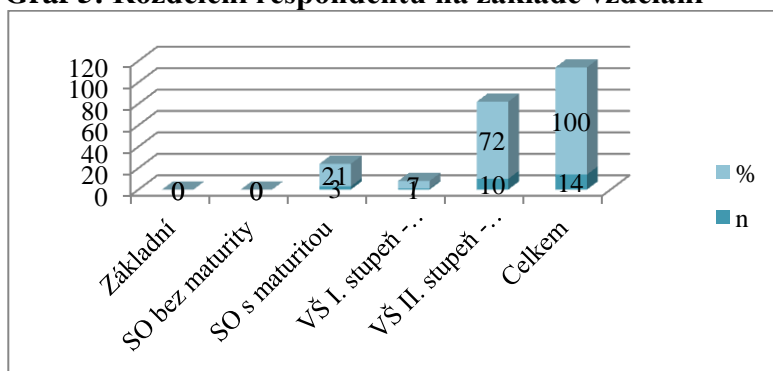
Otázka č. 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 5: Rozdělení respondentů na základě vzdělání

Vzdělání	n	%
Základní	0	0
SO bez maturity	0	0
SO s maturitou	3	21
VŠ I. stupeň - bakalářské	1	7
VŠ II. stupeň - magisterské	10	72
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 5: Rozdělení respondentů na základě vzdělání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

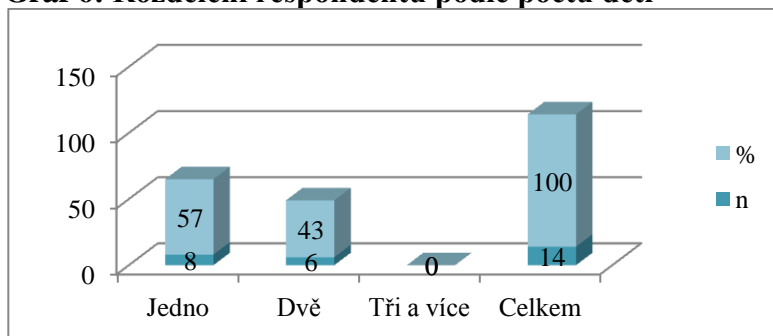
Otázka č. 5: Jaký máte počet dětí ?

Tabulka 6: Rozdělení respondentů podle počtu dětí

Počet dětí	n	%
Jedno	8	57
Dvě	6	43
Tři a více	0	0
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 6: Rozdělení respondentů podle počtu dětí



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

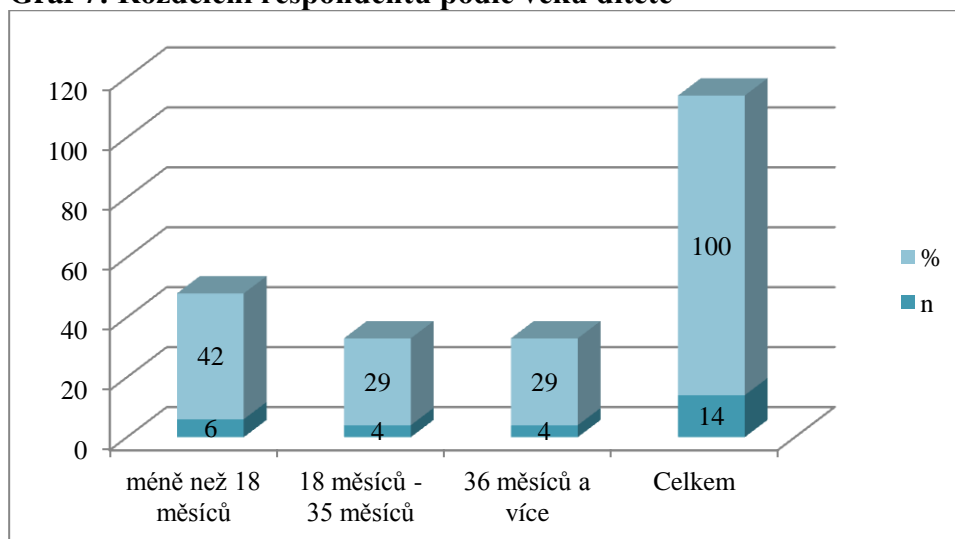
Otázka č. 6: Jak staré je Vaše dítě/děti?

Tabulka 7: Rozdělení respondentů podle věku dítěte

Věk dítěte	n	%
méně než 18 měsíců	6	42
18 měsíců - 35 měsíců	4	29
36 měsíců a více	4	29
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 7: Rozdělení respondentů podle věku dítěte



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

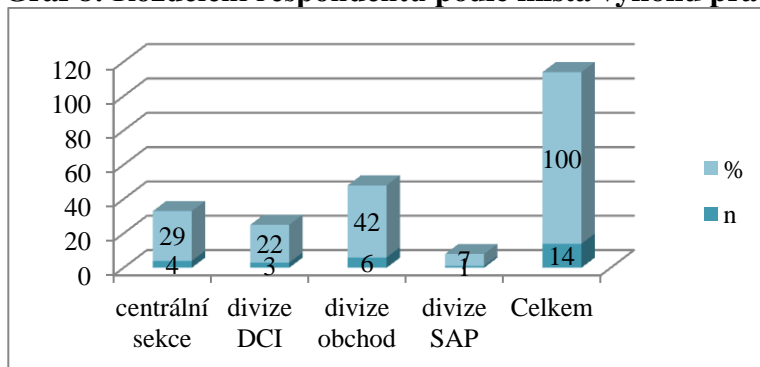
Otázka č. 7: Ve kterém oddělení firmy pracujete? Uveďte:

Tabulka 8: Rozdělení respondentů podle místa výkonu práce

Oddělení firmy	n	%
centrální sekce	4	29
divize DCI	3	22
divize obchod	6	42
divize SAP	1	7
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 8: Rozdělení respondentů podle místa výkonu práce



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

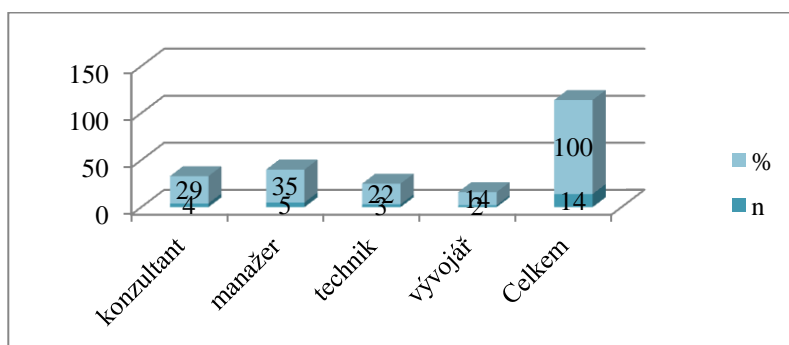
Otázka č. 8: Jakou pozici ve firmě zastáváte? Uveďte:

Tabulka 9: Rozdělení respondentů podle pracovní pozice

Pracovní pozice	n	%
konzultant	4	29
manažer	5	35
technik	3	22
vývojář	2	14
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 9: Rozdělení respondentů podle pracovní pozice



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí prvního oddílu otázek

První blok demografických a obecných otázek u respondentů poukázal na většinové zastoupení mužů ve firmě. Věk respondentů se pohyboval od 26 do 44 let, přičemž největší počet respondentů byl ve skupině od 26 do 34 let. Nejvyšší dosažené vzdělání dotazovaných bylo vysokoškolské, a to především magisterské. Většina ze čtrnácti dotazovaných respondentů byla ve svazku manželském. Všichni dotazovaní měli jedno či dvě děti, které byly rovnoměrně zastoupeny ve všech uváděných věkových skupinách. Nejvíce dotazovaných respondentů pracovalo v obchodní divizi a v centrálních sekcích, většinou na manažerské či konzultantské pozici.

II. Druhý oddíl otázek – Vnímání výhody, přínosu firemní školky pro zaměstnance i zaměstnavatele.

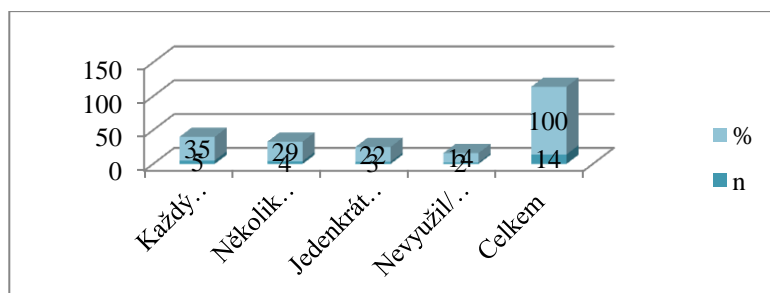
Otázka č. 1: Pokud by byla zřízena ve Vaší firmě školka, jak často byste ji využíval/a?

Tabulka 10: Četnost možné návštěvnosti firemní školky (FŠ)

Četnost návštěvnosti FŠ	n	%
Každý pracovní den	5	35
Několik dní v týdnu	4	29
Jedenkrát v týdnu	3	22
Nevyužil/a by FŠ	2	14
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 10: Četnost možné návštěvnosti firemní školky (FŠ)



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

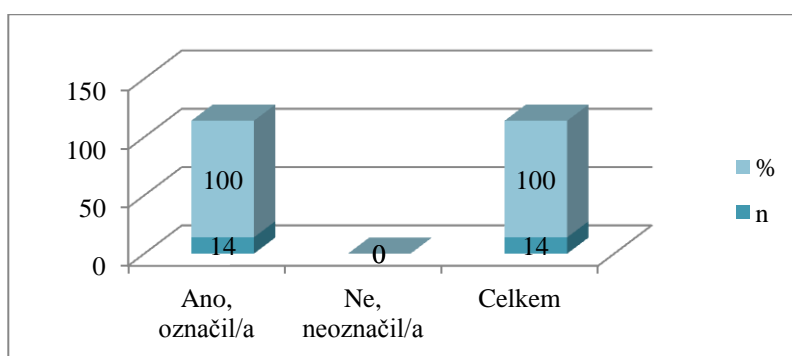
Otázka č. 2: Označil/a byste firemní školku za výhodu pro zaměstnance?

Tabulka 11: Otázka výhodnosti FŠ

Výhodnost FŠ	n	%
Ano, označil/a	14	100
Ne, neoznačil/a	0	0
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 11: Otázka výhodnosti FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 3: Co byste na firemní školce hodnotil/a nejvíce pozitivně? Uveďte:

Na tuto otázku odpovídali dotazovaní respondenti různě. Většina z respondentů se však shodla na těchto benefitech: úspora času, flexibilita, školka v místě pracoviště, pružná otevírací doba FŠ.

Otázka č. 4: V čem byste spatřoval/a nevýhody firemní školky? Uveďte:

I v tomto případě se respondenti víceméně shodli na nevýhodách FŠ: proměnlivý počet dětí v kolektivu, vyšší školné než ve státní školce, věkový rozdíl dětí, kvalita a kvalifikovanost pedagogického personálu.

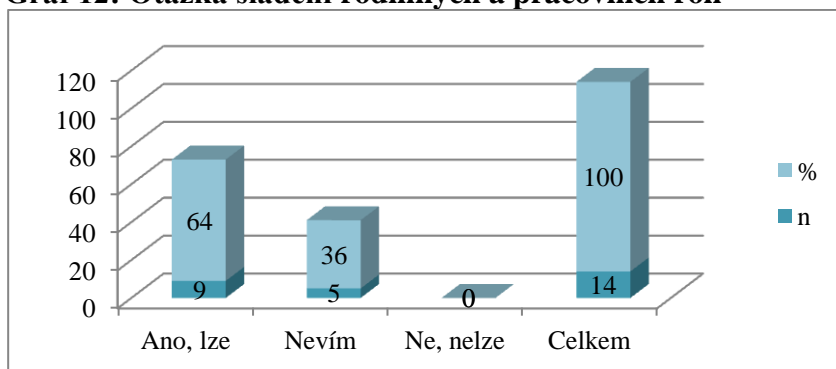
Otázka č. 5: Lze, dle Vás být díky firemní školce plnohodnotným rodičem i zaměstnancem?

Tabulka 12: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí

Sladění rodinných a pracovních rolí	n	%
Ano, lze	9	64
Nevím	5	36
Ne, nelze	0	0
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 12: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

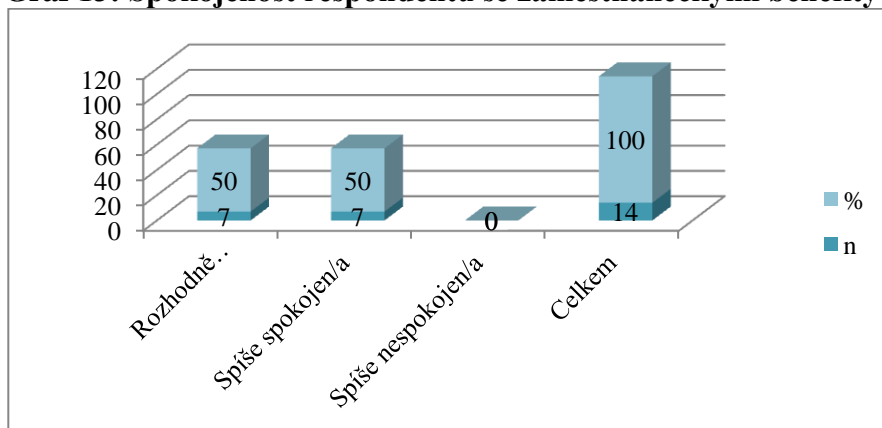
Otázka č. 6: Do jaké míry jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity?

Tabulka 13: Spokojenost respondentů se zaměstnaneckými benefity

Spokojenost s benefity	n	%
Rozhodně spokojen/a	7	50
Spíše spokojen/a	7	50
Spíše nespokojen/a	0	0
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 13: Spokojenost respondentů se zaměstnaneckými benefity



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

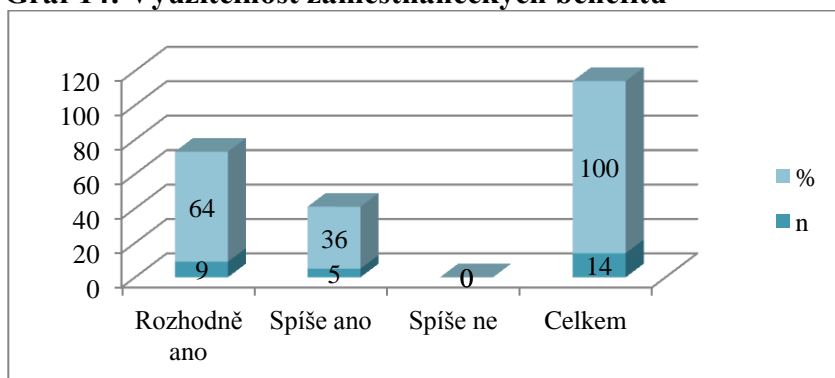
Otázka č. 7: Jsou pro Vás všechny zaměstnanecké benefity využitelné?

Tabulka 14: Využitelnost zaměstnaneckých benefitů

Využitelnost benefitů	n	%
Rozhodně ano	9	64
Spíše ano	5	36
Spíše ne	0	0
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 14: Využitelnost zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 8: Jaký benefit je pro Vás nevyužitelný, proč? Uveďte:

Respondenti výzkumu odpovídali na tuto otázku jednomyslně, ve smyslu, že všechny benefity poskytované jejich zaměstnavatelem jsou využitelné.

Otázka č. 9. : Jaký benefit by pro Vás byl přínosem a v nabídce chybí? Uveďte:

Na tuto otázku odpovídali dotazovaní různě. Respondenti ve věkové skupině 26-34 let by uvítali vouchery na masáže a sportovní aktivity. Respondenti mající děti by spíše využili firemní školku a sick day (den zdravotního volna).

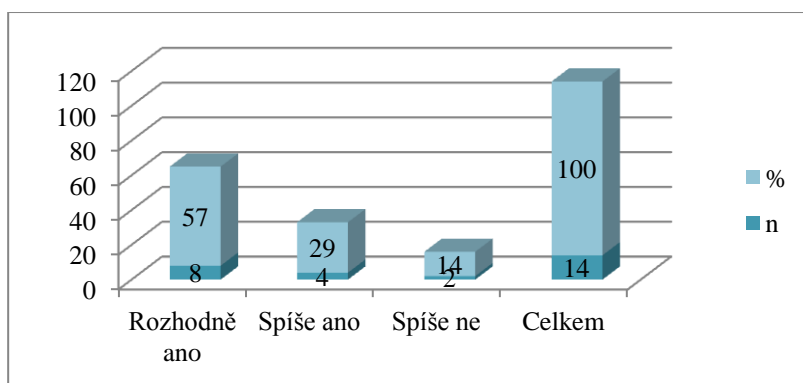
Otázka č. 10: Bylo by pro Vás benefitem zřízení firemní školky?

Tabulka 15: Možnost zřízení FŠ

Zřízení FŠ	n	%
Rozhodně ano	8	57
Spíše ano	4	29
Spíše ne	2	14
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 15: Možnost zřízení FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

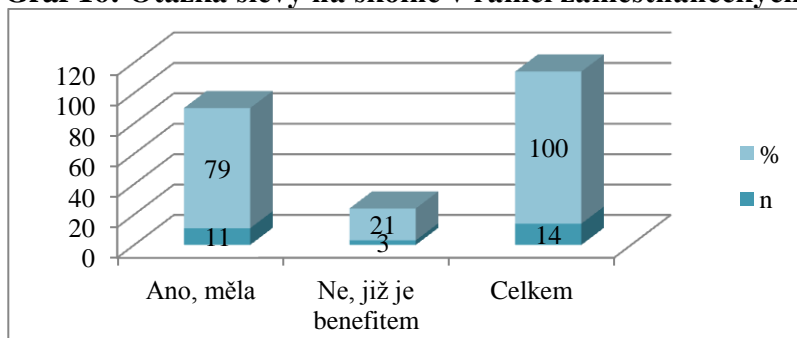
Otázka č. 11: Domníváte se, že by měla firma v rámci benefitů poskytovat slevu na školné?

Tabulka 16: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů

Sleva na školné	n	%
Ano, měla	11	79
Ne, již je benefitem	3	21
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 16: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí druhého oddílu otázek

Druhý oddíl, který byl zaměřen na vnímání výhody, přínosu firemní školky pro zaměstnance i zaměstnavatele přinesl zajímavá zjištění. Naprostá většina respondentů označila firemní školku jako výhodu a využila by firemní školku denně či vícekrát v týdnu. Dvě třetiny dotazovaných se domnívaly, že díky existenci instituce firemní školky lze sladit rodinný a pracovní život, a vnímaly možnost jejího zřízení jako přínos. Většina respondentů vyjádřila spokojenost a využitelnost benefitů, které jim zaměstnavatel poskytuje. Jedenáct ze čtrnácti dotazovaných by uvítalo slevu na školné ve firemní školce.

III. Třetí oddíl otázek – Vnímání problematiky sladování pracovního a osobního života.

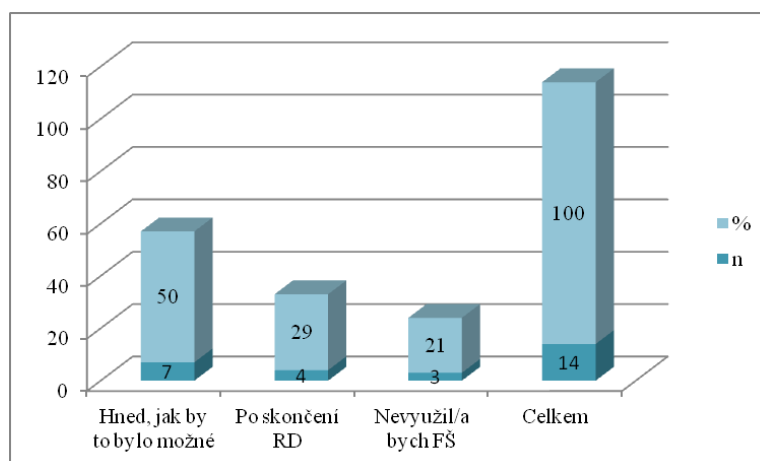
Otázka č. 1: Měla by firemní školka vliv na Váš dřívější návrat do zaměstnání?

Tabulka 17: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání

Návrat do zaměstnání	n	%
Hned, jak by to bylo možné	7	50
Po skončení RD	4	29
Nevyužil/a bych FŠ	3	21
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 17: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

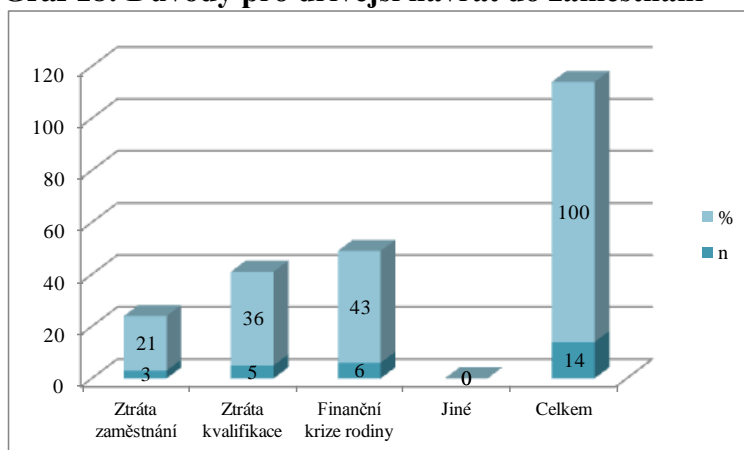
Otázka č. 2: Jaké jsou důvody pro Váš dřívější návrat do zaměstnání?

Tabulka 18: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání

Důvody pro návrat do zaměstnání	n	%
Ztráta zaměstnání	3	21
Ztráta kvalifikace	5	36
Finanční krize rodiny	6	43
Jiné	0	0
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 18: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

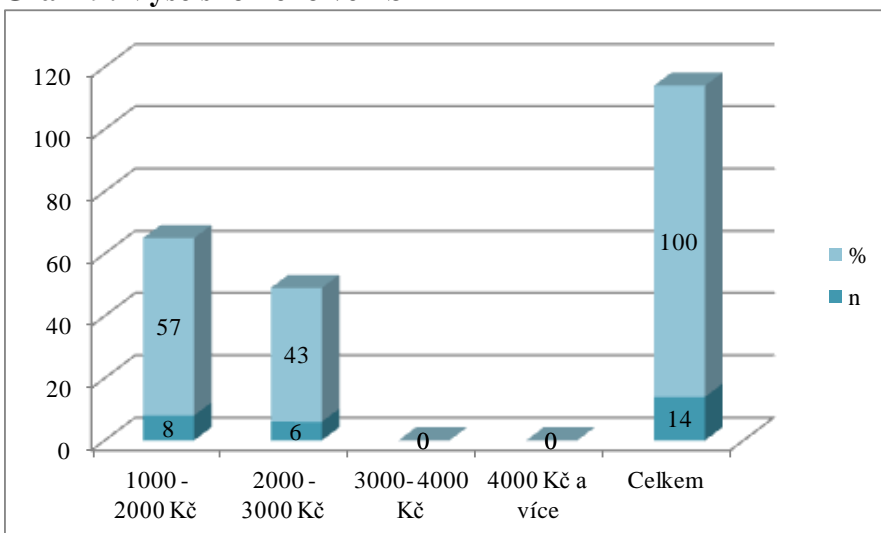
Otázka č. 3: Jakou částku byste měsíčně investoval/a do školného?

Tabulka 19: Výše školného ve FŠ

Výše školného ve FŠ	n	%
1000 - 2000 Kč	8	57
2000 - 3000 Kč	6	43
3000- 4000 Kč	0	0
4000 Kč a více	0	0
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 19: Výše školného ve FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

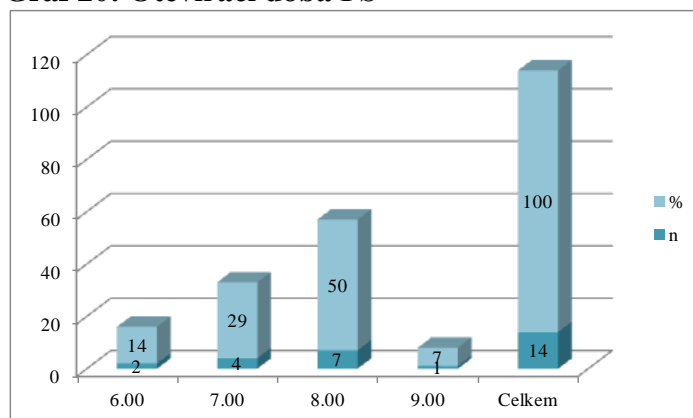
Otázka č. 4: Kdy by měla začínat provozní doba firemní školky?

Tabulka 20: Otevírací doba FŠ

Otevírací doba FŠ	n	%
6.00	2	14
7.00	4	29
8.00	7	50
9.00	1	7
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 20: Otevírací doba FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

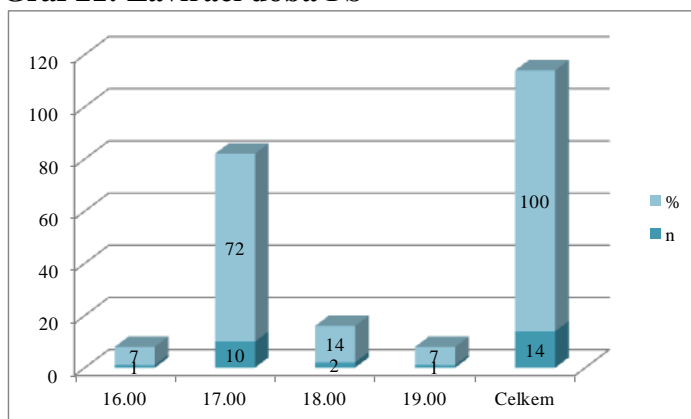
Otázka č. 5: Kdy by měla končit provozní doba firemní školky?

Tabulka 21: Zavírací doba FŠ

Zavírací doba FŠ	n	%
16.00	1	7
17.00	10	72
18.00	2	14
19.00	1	7
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 21: Zavírací doba FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

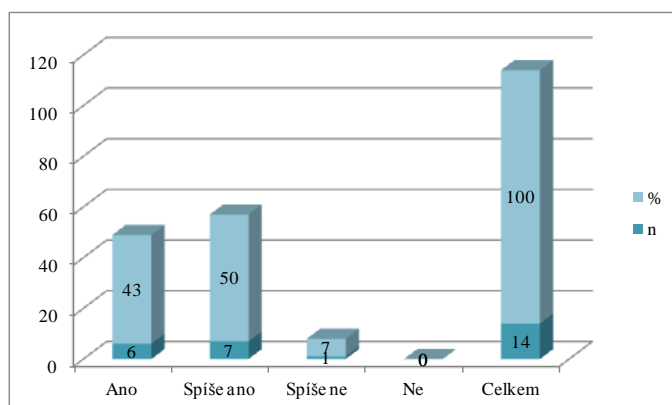
Otázka č. 6: Domníváte se, že by se Vám díky firemní školce dařilo lépe organizovat osobní život?

Tabulka 22: Organizace osobního života díky FŠ

Organizace osobního života	n	%
Ano	6	43
Spíše ano	7	50
Spíše ne	1	7
Ne	0	0
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 22: Organizace osobního života díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

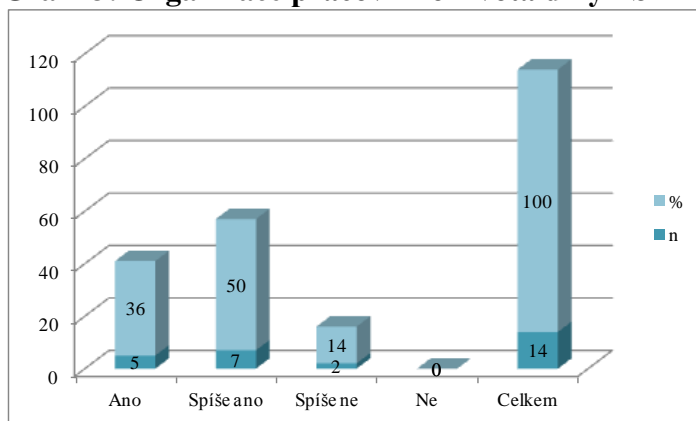
Otázka č. 7: Domníváte se, že by se Vám díky firemní školce dařilo lépe organizovat pracovní život?

Tabulka 23: Organizace pracovního života díky FŠ

Organizace pracovního života	n	%
Ano	5	36
Spíše ano	7	50
Spíše ne	2	14
Ne	0	0
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 23: Organizace pracovního života díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

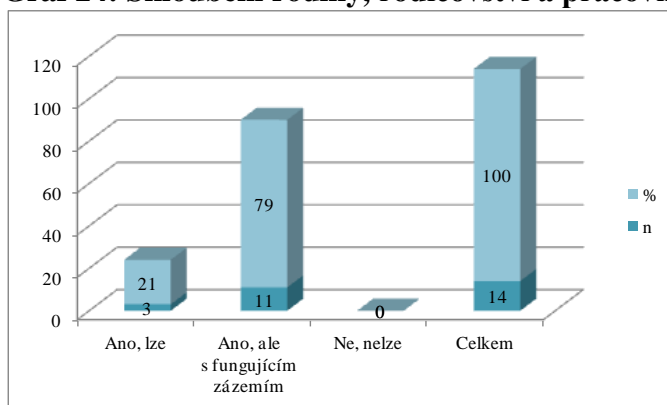
Otázka č. 8: Lze dle Vás skloubit rodinu a rodičovství s pracovní kariérou?

Tabulka 24: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry

Skloubení rodiny a kariéry	n	%
Ano, lze	3	21
Ano, ale s fungujícím zázemím	11	79
Ne, nelze	0	0
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 24: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

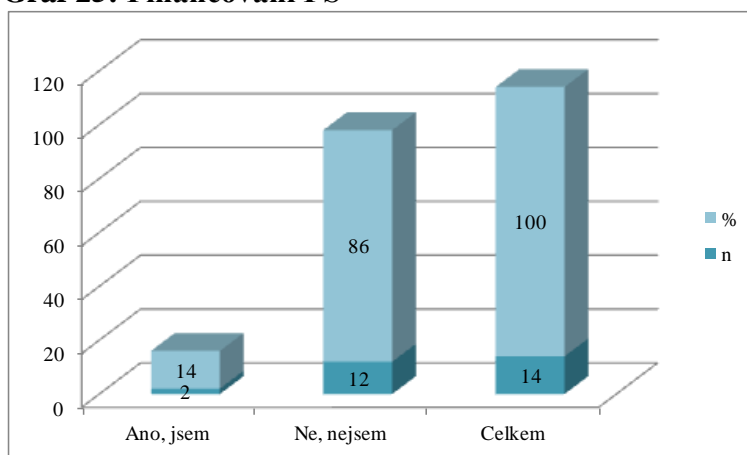
Otázka č. 9: Jste seznámen/a s financováním firemní školky?

Tabulka 25: Financování FŠ

Financování FŠ	n	%
Ano, jsem	2	14
Ne, nejsem	12	86
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 25: Financování FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

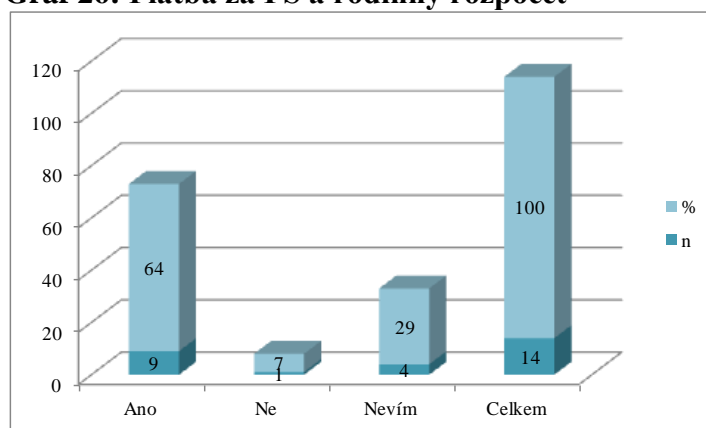
Otázka č. 10: Zatížila by platba za firemní školku Váš rodinný rozpočet?

Tabulka 26: Platba za FŠ a rodinný rozpočet

Platba za FŠ a rodinný rozpočet	n	%
Ano	9	64
Ne	1	7
Nevím	4	29
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 26: Platba za FŠ a rodinný rozpočet



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí třetího oddílu otázek

Třetí oddíl otázek byl zaměřen na problematiku sladování pracovního a rodinného života. Většina oslovených respondentů by se vrátila do práce hned, jak by to bylo možné, nebo po skončení rodičovské dovolené. Nejčastějšími důvody pro návrat do zaměstnání byla dle dotázaných možná finanční krize rodiny a obava ze ztráty kvalifikace. Oslovení respondenti se shodli na výši školného ve FŠ, částka by se měla pohybovat mezi jedním až třemi tisíci korunami. V otázce na otevírací a zavírací dobu FŠ se odpovědi respondentů lišily. Polovina dotázaných by upřednostnila otevírací dobu FŠ mezi sedmou a osmou hodinou ranní a zavírací dobu FŠ kolem sedmnácté hodiny večerní by preferovaly dvě třetiny dotázaných. Hledisko organizace pracovního a osobního života bylo u respondentů podobné. Ve velké míře se shodli na tom, že je možné sladit pracovní a osobní život. Většina oslovených respondentů by dokázala skloubit rodinu, rodičovství a pracovní kariéru s podporou školky, chůvy, či prarodičů.

Překvapující bylo zjištění, že dotázaní respondenti neměli tušení o financování firemní školky. V případě dotazu na platbu za FŠ se více než polovina dotázaných shodla na stanovisku, že by platba zatížila jejich rodinný rozpočet.

IV. Čtvrtý oddíl otázek – Zjištění a zmapování současného postavení žen na trhu práce v České republice.

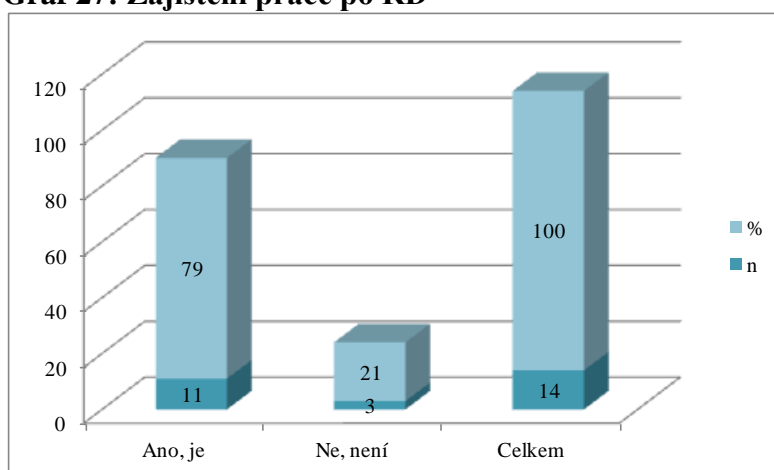
Otázka č. 1: Je dle Vás obtížné zajistit si práci po nástupu z rodičovské dovolené?

Tabulka 27: Zajištění práce po RD

Možnost najít si práci po RD	n	%
Ano, je	11	79
Ne, není	3	21
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 27: Zajištění práce po RD



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

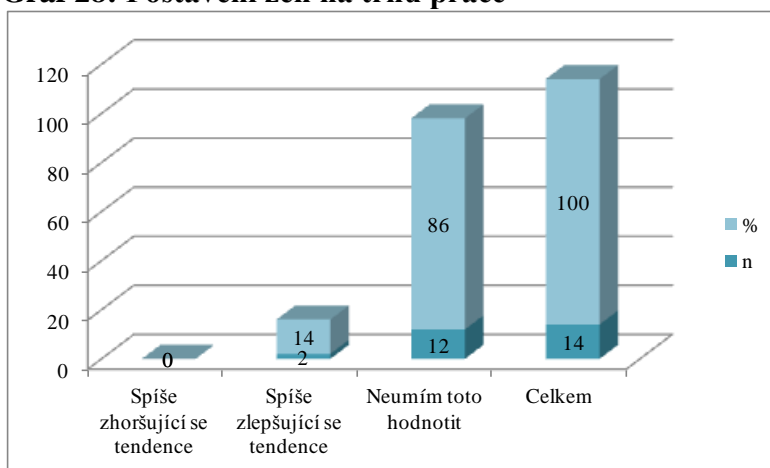
Otázka č. 2: Jestliže hodnotíme postavení ženy na trhu práce, zdá se Vám, že má zaměstnanost žen – matek:

Tabulka 28: Postavení žen na trhu práce

Postavení žen na trhu práce	n	%
Spíše zhoršující se tendence	0	0
Spíše zlepšující se tendence	2	14
Neumím toto hodnotit	12	86
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 28: Postavení žen na trhu práce



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

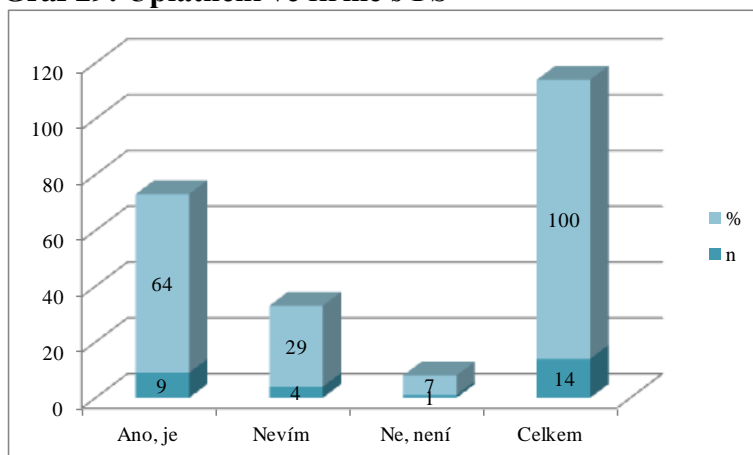
Otázka č. 3: Je, dle Vás, snadnější se pracovně uplatnit ve firmě s firemní školkou?

Tabulka 29: Uplatnění ve firmě s FŠ

Uplatnění ve firmě s FŠ	n	%
Ano, je	9	64
Nevím	4	29
Ne, není	1	7
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 29: Uplatnění ve firmě s FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

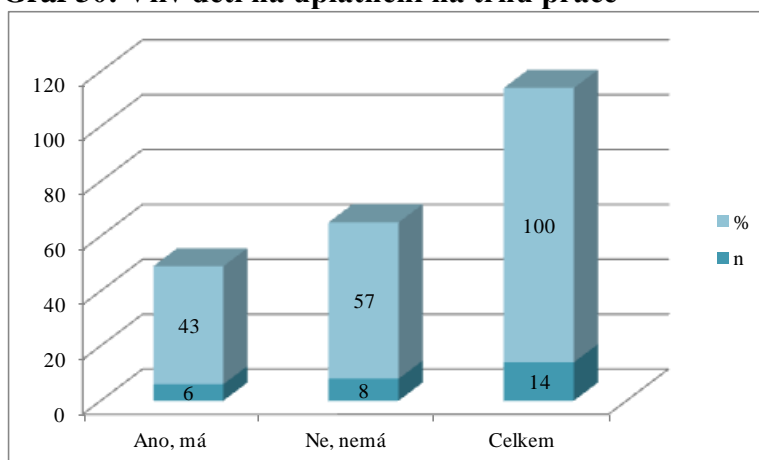
Otázka č. 4: Má počet dětí, o které pečujete, vliv na Vaše uplatnění na trhu práce?

Tabulka 30: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce

Vliv dětí na uplatnění na trhu práce	n	%
Ano, má	6	43
Ne, nemá	8	57
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 30: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

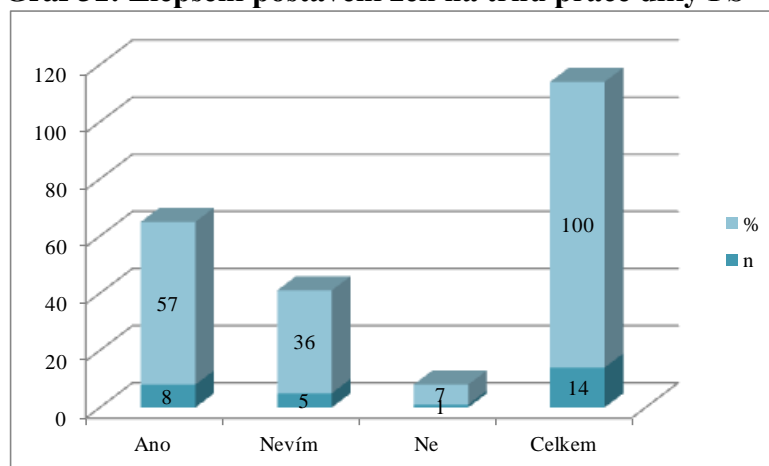
Otázka č. 5: Může, dle Vás, přispět firemní školka ke zlepšení postavení ženy na trhu práce?

Tabulka 31: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ

Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ	n	%
Ano	8	57
Nevím	5	36
Ne	1	7
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 31: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 6: Domníváte se, že některé firmy nerady zaměstnávají ženy s dětmi?, rozved'te:

Respondenti výzkumu odpovídali na tuto otázku různorodě. Někteří se domnívali, že firmy nerady zaměstnávají ženy s dětmi z důvodu ošetřování člena rodiny (OČR), další odpovědí byla možná změna priorit rodina versus práce a nízká flexibilita matek. Někteří respondenti nedokázali posoudit tuto situaci.

Shrnutí čtvrtého oddílu otázek

Čtvrtý oddíl otázek byl zaměřen na zmapování současného postavení žen na trhu práce v České republice. Valná většina dotázaných se shodla na tom, že ženy na tuzemském trhu práce mají problém s hledáním práce po skončení rodičovské

dovolené. Na druhé straně více než polovina respondentů si myslela, že dítě, o které žena pečuje, nemá vliv na uplatnění na trhu práce. V tomto bodě autorka práce shledala rozpor. Dvě třetiny oslovených respondentů se domnívaly, že existence firemní školky může vést k lepšímu uplatnění ve firmě a může zlepšit postavení žen na trhu práce.

V. Pátý oddíl otázek – Zjištění, zda lze existencí firemní školky zvýšit loajalitu zaměstnance vůči firmě.

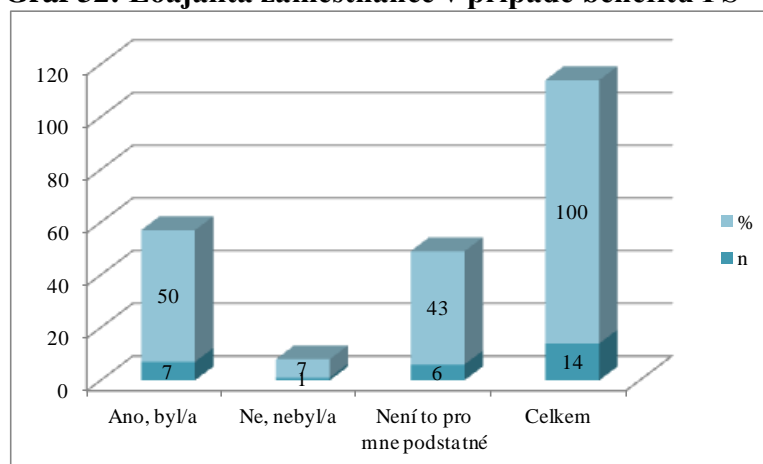
Otázka č. 1: Byl/a byste loajálnější k firmě v případě, že by poskytovala benefit ve formě firemní školky?

Tabulka 32: Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ

Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ	n	%
Ano, byl/a	7	50
Ne, nebyl/a	1	7
Není to pro mne podstatné	6	43
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 32: Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

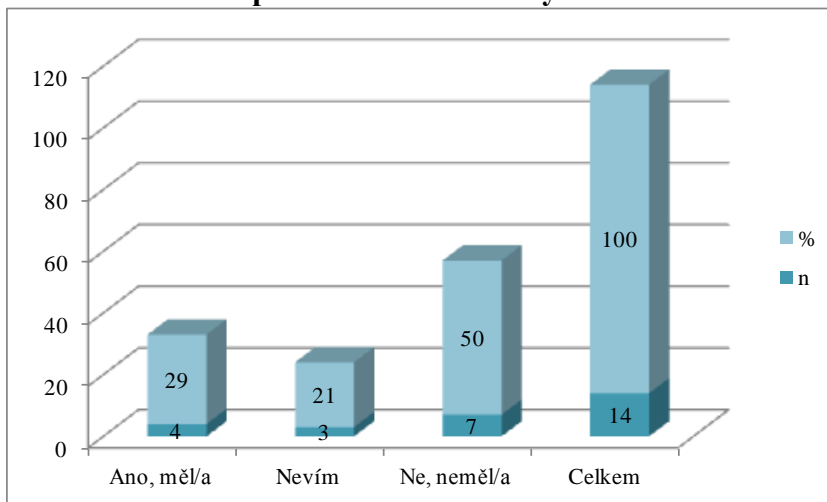
Otázka č. 2: Domníváte se, že byste měl/a díky možnosti využívat firemní školku pocit větší stability pracovního místa ve firmě?

Tabulka 33: Stabilita pracovního místa díky FŠ

Stabilita pracovního místa díky FŠ	n	%
Ano, měl/a	4	29
Nevím	3	21
Ne, neměl/a	7	50
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 33: Stabilita pracovního místa díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

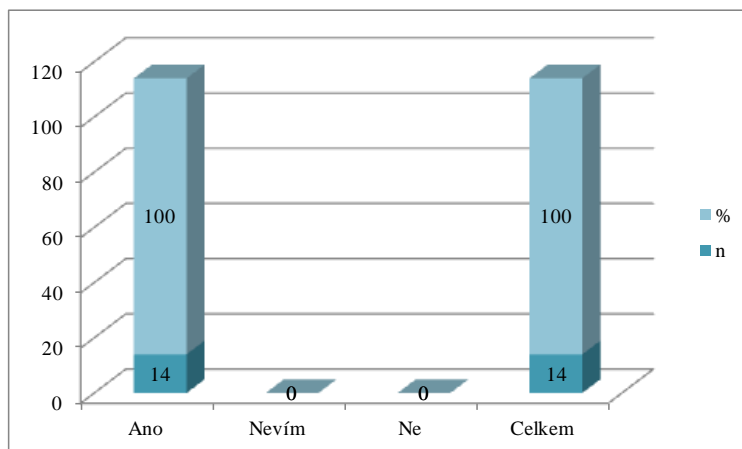
Otázka č. 3: Vnímali byste firemní školku jako zájem zaměstnavatele o své zaměstnance?

Tabulka 34: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ

Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ	n	%
Ano	14	100
Nevím	0	0
Ne	0	0
Celkem	14	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 34: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí pátého oddílu otázek

V pátém oddílu otázek se autorka diplomové práce zaměřila na možnost zvýšení loajality zaměstnanců vůči zaměstnavateli díky existenci firemní školky. Přibližně 50 % dotazovaných by díky možnosti využít benefit firemní školky bylo loajálnější, pro zbylou polovinu tento benefit nepředstavoval větší důležitost. Dotazovaní zaměstnanci však pocítovali jednohlasně zájem ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci při nabídce benefitu firemní školky. Díky existenci firemní školky by se cítila stabilněji přibližně třetina dotazovaných, ostatní respondenti by se díky firemní školce necítili stabilněji.

13.1.3 Vyhodnocení dotazníku pro **nadřazené vedoucí pracovníky** oslovených zaměstnanců, kteří v současné době **nevyužívají** firemní školky u svého zaměstnavatele.

13.1.3.1 Vyhodnocení návratnosti dotazníků

Dotazník určený nadřazeným pracovníkům zaměstnanců, jež nevyužívají firemní školku byl rozčleněn do pěti oddílů a obsahoval celkem třicet tři otázek. V případě nadřazených pracovníků zaměstnanců firmy AIMTEC bylo rozdáno patnáct dotazníků a návratnost činila dvanáct dotazníků, což procentuálně odpovídalo 80 %.

Legenda k tabulce 35 a ke grafu 35

n1 = počet rozdaných dotazníků

n2 = počet navrácených dotazníků

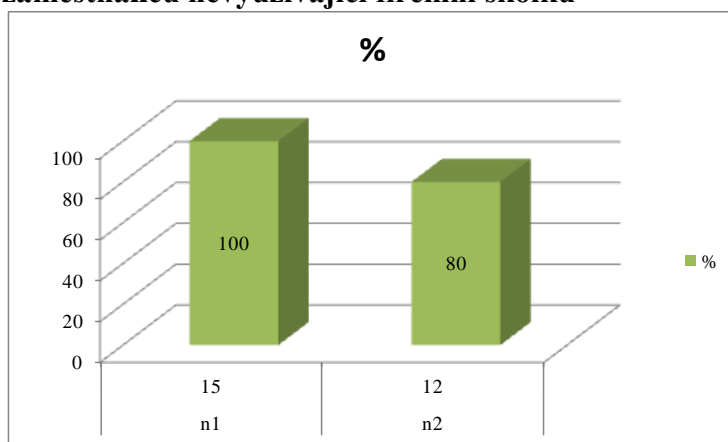
% = procentuální vyjádření

Tabulka 35: Návratnost dotazníků pro nadřazené vedoucí pracovníky zaměstnanců nevyužívající firemní školku

		%
n1	15	100
n2	12	80

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 35: Návratnost dotazníků pro nadřazené vedoucí pracovníky zaměstnanců nevyužívající firemní školku



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

13.1.3.2 *Vyhodnocení otázek v dotazníku pro nadřazené zaměstnanců nevyužívající firemní školku*

I. První oddíl otázek – Demografické a obecné údaje

Otázka č. 1: Převažují ve Vaší pracovní skupině muži či ženy?

Legenda k tabulce 36 - 63 a ke grafu 36 - 63

n = počet respondentů

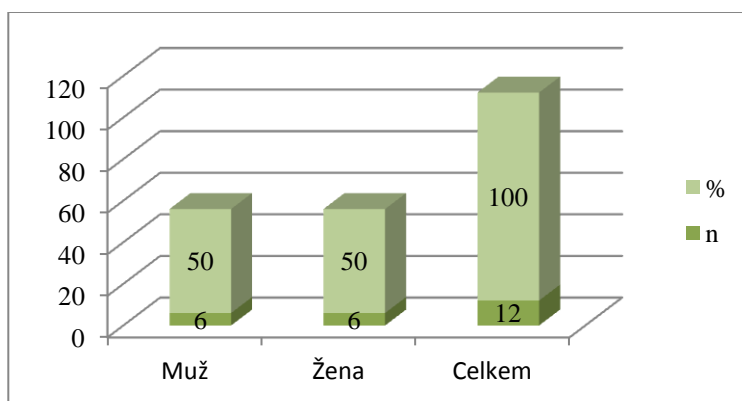
% = procentuální vyjádření

Tabulka 36: : Rozdělení respondentů na základě pohlaví

	n	%
Muž	6	50
Žena	6	50
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 36: : Rozdělení respondentů na základě pohlaví



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

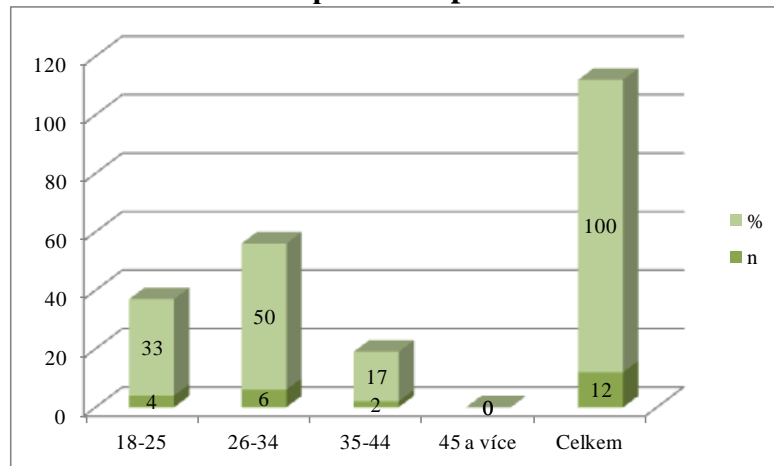
Otázka č. 2: Jaký je věk Vašich podřízených?

Tabulka 37: Rozdělení respondentů podle věku

Věk	n	%
18-25	4	33
26-34	6	50
35-44	2	17
45 a více	0	0
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 37: Rozdělení respondentů podle věku



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

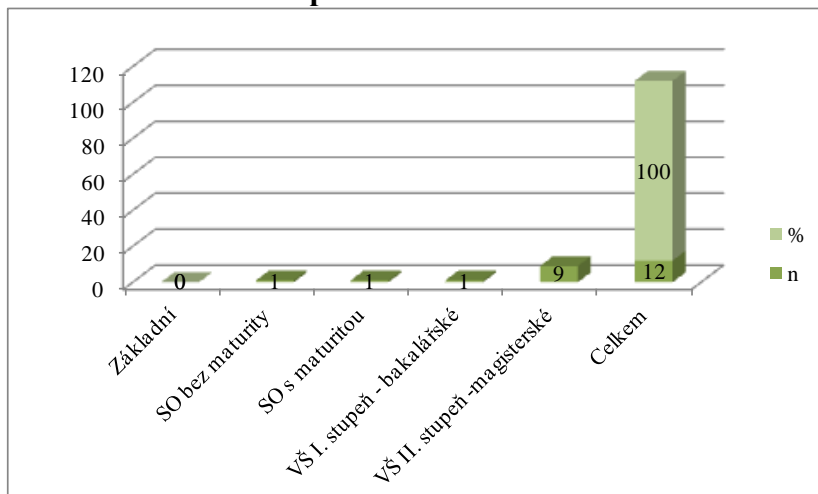
Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 38: Rozdělení respondentů na základě vzdělání

Vzdělání	n	%
Základní	0	0
SO bez maturity	1	
SO s maturitou	1	
VŠ I. stupeň - bakalářské	1	
VŠ II. stupeň - magisterské	9	
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 38: Rozdělení respondentů na základě vzdělání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

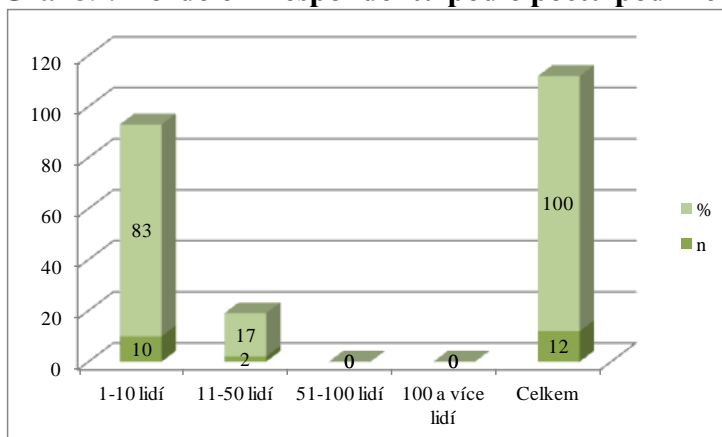
Otázka č. 4: Jak velký je Váš tým?

Tabulka 39: Rozdělení respondentů podle počtu podřízených

Počet podřízených	n	%
1-10 lidí	10	83
11-50 lidí	2	17
51-100 lidí	0	0
100 a více lidí	0	0
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 39: Rozdělení respondentů podle počtu podřízených



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

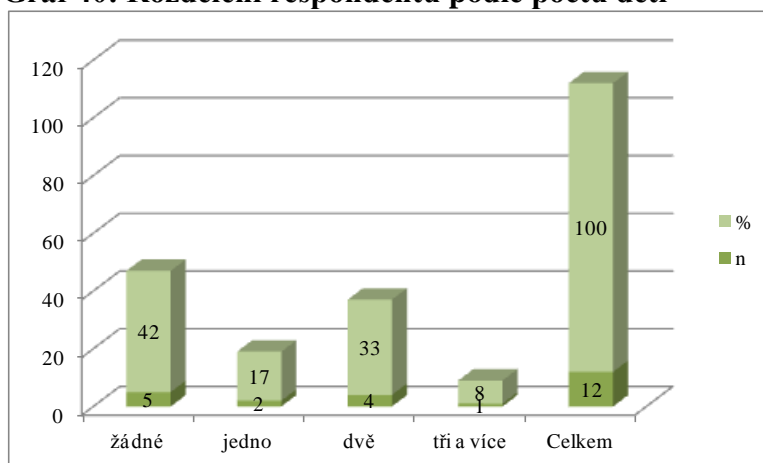
Otázka č. 5: Jaký počet dětí máte?

Tabulka 40: Rozdělení respondentů podle počtu dětí

Počet dětí	n	%
žádné	5	42
jedno	2	17
dvě	4	33
tři a více	1	8
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 40: Rozdělení respondentů podle počtu dětí



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí prvního oddílu otázek

První blok demografických a obecných otázek u respondentů poukázal na rovnoměrné zastoupení obou pohlaví ve firmě. Věk respondentů se pohyboval od 18 do 44 let, přičemž největší počet respondentů byl ve skupině od 26 do 34 let. Nejvyšší dosažené vzdělání dotazovaných bylo vysokoškolské a to především magisterské. Většina z nadřízených pracovníků vedla skupinu od 1-10 podřízených, 17 % z celkového počtu vedla tým o 11- 50 zaměstnancích. Přibližně polovina dotazovaných byla bezdětná, další z respondentů měli jedno až dvě děti.

II. Druhý oddíl otázek – Vnímání výhody, přínosu firemní školky pro zaměstnance i zaměstnavatele.

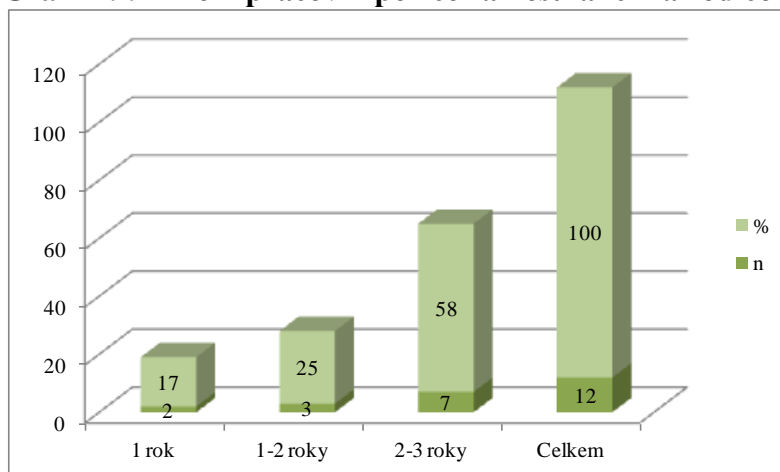
Otázka č. 1: V případě, že byste byl spokojen/a s Vaším podřízeným/nou před nástupem na rodičovskou dovolenou, jak dlouho byste byl schopen „podržet“ jeho/její pracovní pozici?

Tabulka 41: : Držení pracovní pozice zaměstnanci na rodičovské dovolené

Držení pracovní pozice	n	%
1 rok	2	17
1-2 roky	3	25
2-3 roky	7	58
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 41: : Držení pracovní pozice zaměstnanci na rodičovské dovolené



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 2: Jak vnímáte společenskou odpovědnost firmy, ve které jste zaměstnán/a? Uveďte:

Dvě třetiny respondentů vnímá CSR nadstandardně, zbylá třetina hodnotí otázku CSR kladným způsobem.

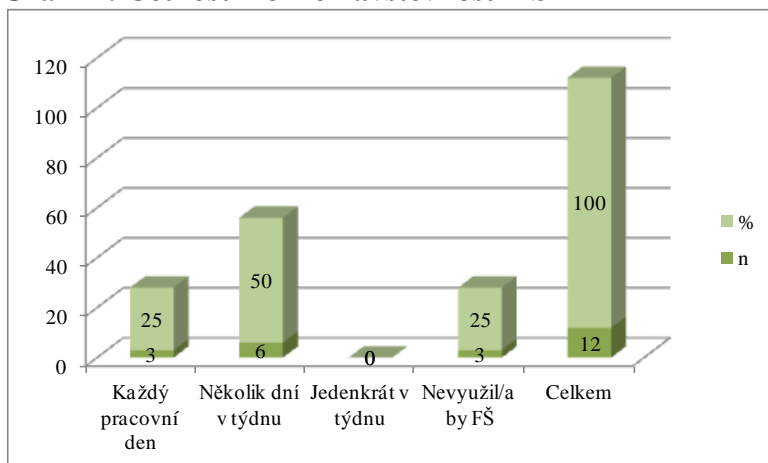
Otázka č. 3: Pokud by byla zřízena ve Vaší firmě školka, jak často byste ji využíval/a?

Tabulka 42: Četnost možné návštěvnosti FŠ

Četnost návštěvnosti FŠ	n	%
Každý pracovní den	3	25
Několik dní v týdnu	6	50
Jedenkrát v týdnu	0	0
Nevyužil/a by FŠ	3	25
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 42: Četnost možné návštěvnosti FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

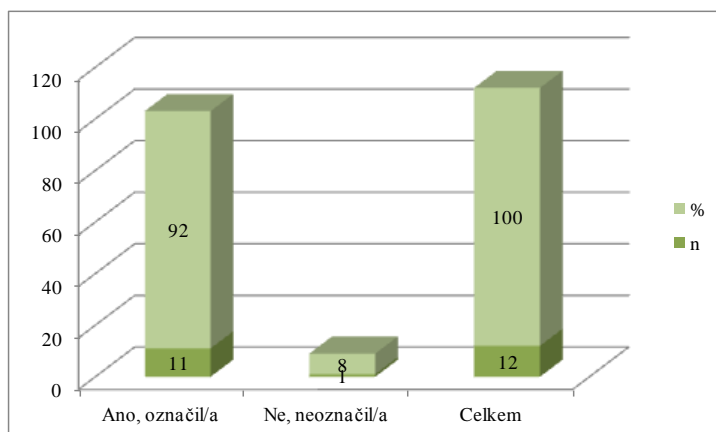
Otázka č. 4: Označil/a byste firemní školku za výhodu pro zaměstnance?

Tabulka 43: Otázka výhodnosti FŠ

Výhodnost FŠ	n	%
Ano, označil/a	11	92
Ne, neoznačil/a	1	8
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 43: Otázka výhodnosti FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 5: Co na firemní školce hodnotíte nejvíce pozitivně? Uveďte:

Respondenti výzkumu hodnotili na firemní školce následující pozitiva: maximální čas strávený na pracovišti díky školce v místě firmy, variabilita, flexibilita, vhodnější otevírací doba FŠ, není nutná přihláška do přeplněné školky, sladění pracovního a osobního života.

Otázka č. 6: V čem spatřujete nevýhody firemní školky? Uveďte:

Oslovení respondenti hodnotili rovněž negativní stránky firemní školky. Ve většině případech se shodli na následujících tvrzeních: otázka kvality personálního zázemí, není stále stejná skupina dětí (dítě si zvyká stále na jiné kamarády), firemní školka nefunguje přes noc.

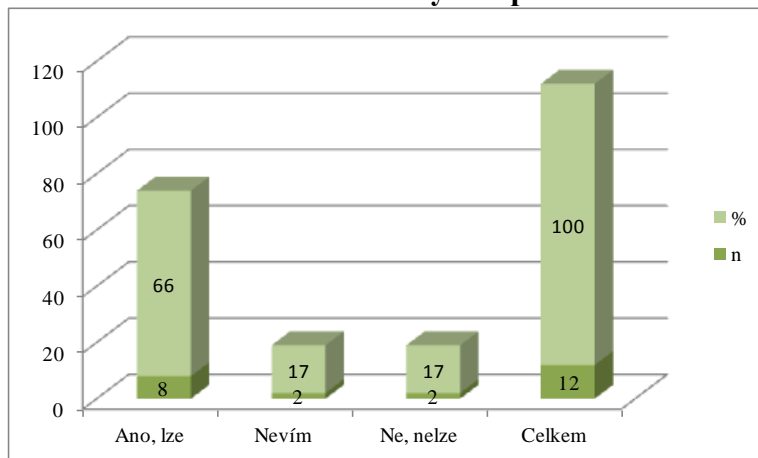
Otázka č. 7: Lze, dle Vás být díky firemní školce plnohodnotným rodičem i zaměstnancem?

Tabulka 44: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí

Sladění rodinných a pracovních rolí	n	%
Ano, lze	8	66
Nevím	2	17
Ne, nelze	2	17
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 44: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

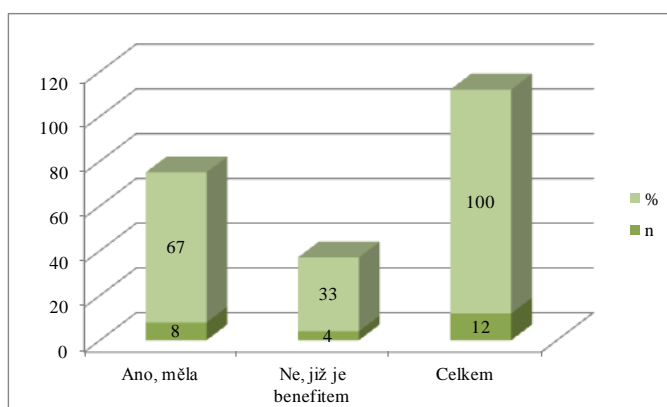
Otázka č. 8: Domníváte se, že by měla firma v rámci benefitů poskytovat slevu na školné?

Tabulka 45: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů

Sleva na školné	n	%
Ano, měla	8	67
Ne, již je benefitem	4	33
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 45: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí druhého oddílu otázek

Druhý oddíl byl zaměřený na vnímání výhody, přínosu firemní školky pro zaměstnance i zaměstnavatele. Více než polovina oslovených nadřízených pracovníků by držela pracovní pozici svým podřízeným dva až tři roky, přibližně 40 % zbývajících nadřízených pracovníků by drželo pracovní pozici minimálně rok a maximálně dva roky. Naprostá většina respondentů z řad nadřízených pracovníků označila firemní školku jako výhodu a využila by ji denně či vícekrát v týdnu. Dvě třetiny dotazovaných se domnívaly, že díky existenci instituce firemní školky lze sladit rodinný a pracovní život a vnímaly možnost jejího zřízení jako výhodu. Dvě třetiny nadřízených pracovníků se domnívaly, že by zaměstnavatel měl poskytnout slevu na školné. Zbýlá třetina se domnívala, že firemní školka je již benefitem.

III. Třetí oddíl otázek – Vnímání problematiky sladování pracovního a osobního života.

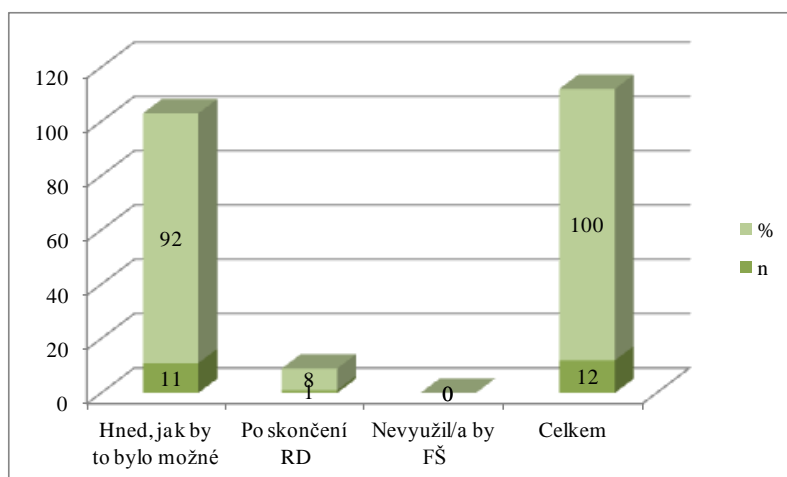
Otázka č. 1: Domníváte se, že by měla firemní školka vliv na dřívější nástup Vašich podřízených do zaměstnání?

Tabulka 46: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání

Návrat do zaměstnání	n	%
Hned, jak by to bylo možné	11	92
Po skončení RD	1	8
Nevyužil/a by FŠ	0	0
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 46: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

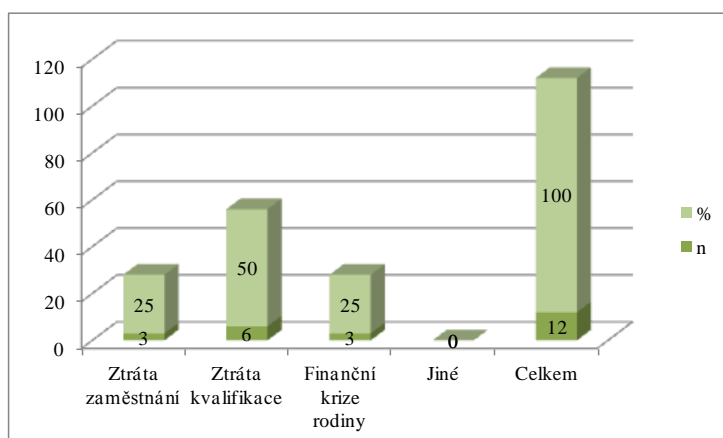
Otázka č. 2: Jaké jsou možné důvody pro dřívější návrat Vašich podřízených do zaměstnání?

Tabulka 47: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání

Důvody pro návrat do zaměstnání	n	%
Ztráta zaměstnání	3	25
Ztráta kvalifikace	6	50
Finanční krize rodiny	3	25
Jiné	0	0
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 47: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

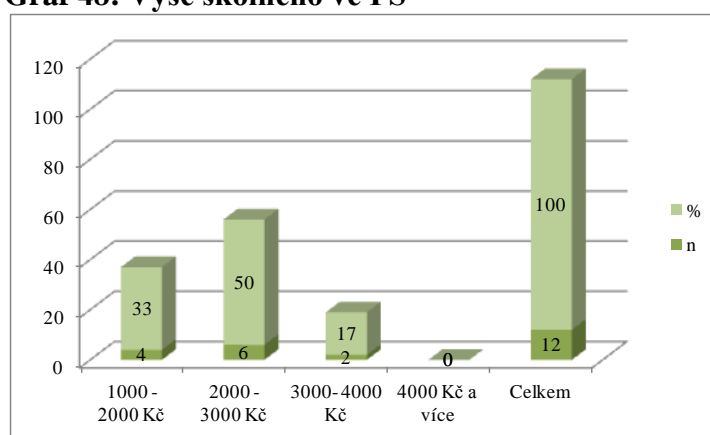
Otázka č. 3: Jakou částku byste měsíčně investoval/a do školného?

Tabulka 48: Výše školného ve FŠ

Výše školného ve FŠ	n	%
1000 - 2000 Kč	4	33
2000 - 3000 Kč	6	50
3000- 4000 Kč	2	17
4000 Kč a více	0	0
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 48: Výše školného ve FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

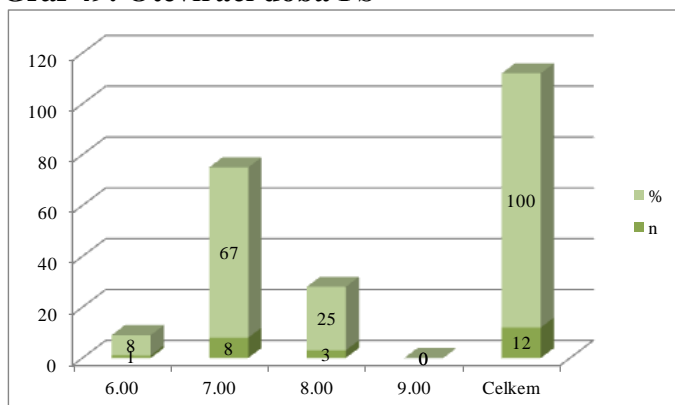
Otázka č. 4: Kdy by měla začínat provozní doba firemní školky?

Tabulka 49: Otevírací doba FŠ

Otevírací doba FŠ	n	%
6.00	1	8
7.00	8	67
8.00	3	25
9.00	0	0
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 49: Otevírací doba FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

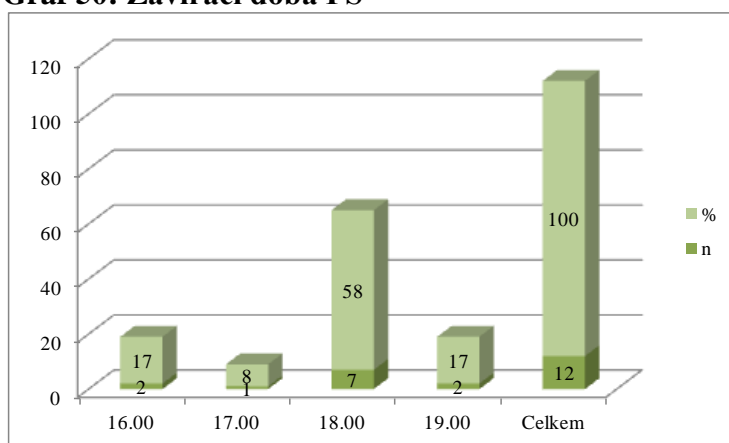
Otázka č. 5: Kdy by měla končit provozní doba firemní školky?

Tabulka 50: Zavírací doba FŠ

Zavírací doba FŠ	n	%
16.00	2	17
17.00	1	8
18.00	7	58
19.00	2	17
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 50: Zavírací doba FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

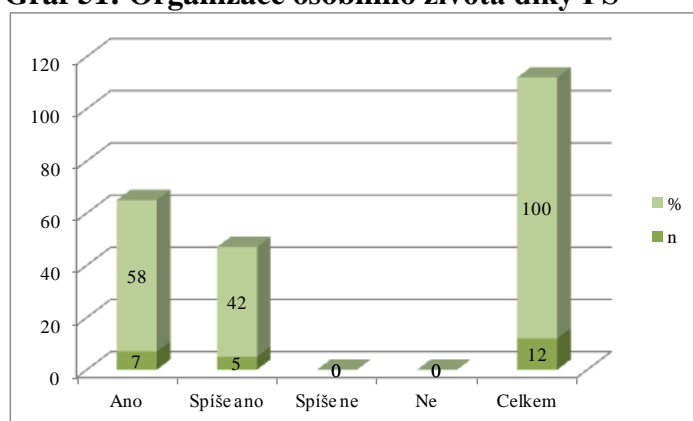
Otázka č. 6: Domníváte se, že by se Vaším podřízeným díky firemní školce dařilo lépe organizovat osobní život?

Tabulka 51: Organizace osobního života díky FŠ

Organizace osobního života	n	%
Ano	7	58
Spíše ano	5	42
Spíše ne	0	0
Ne	0	0
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 51: Organizace osobního života díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

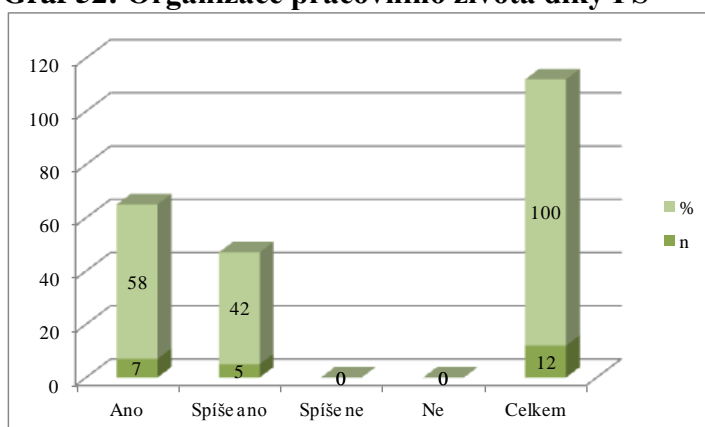
Otázka č. 7: Domníváte se, že by se Vaším podřízeným díky firemní školce dařilo lépe organizovat pracovní život?:

Tabulka 52: Organizace pracovního života díky FŠ

Organizace pracovního života	n	%
Ano	7	58
Spíše ano	5	42
Spíše ne	0	0
Ne	0	0
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 52: Organizace pracovního života díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

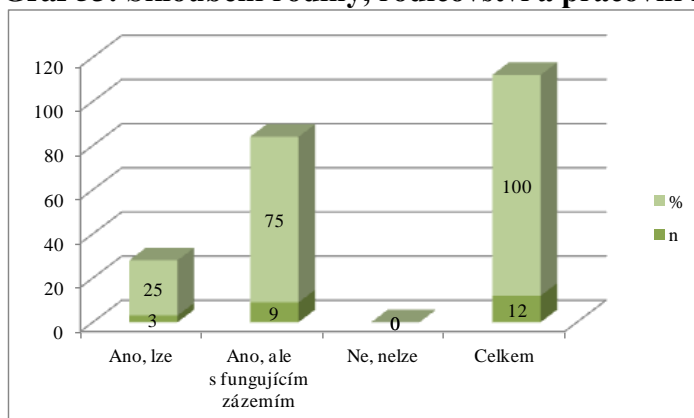
Otázka č. 8: Lze dle Vás skloubit rodinu a rodičovství s pracovní kariérou?

Tabulka 53: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry

Skloubení rodiny a kariéry	n	%
Ano, lze	3	25
Ano, ale s fungujícím zázemím	9	75
Ne, nelze	0	0
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 53: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

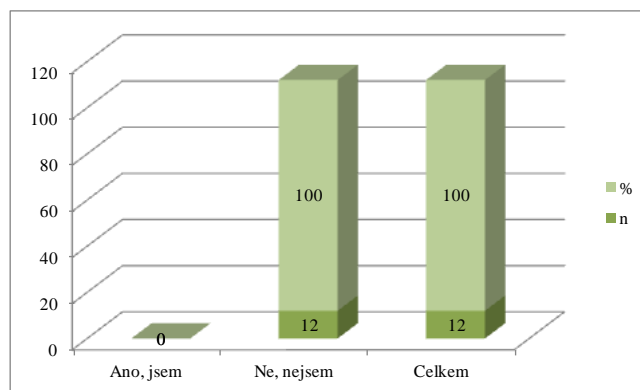
Otázka č. 9: Jste seznámen/a s financováním firemní školky?

Tabulka 54: Financování FŠ

Financování FŠ	n	%
Ano, jsem	0	0
Ne, nejsem	12	100
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 54: Financování FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

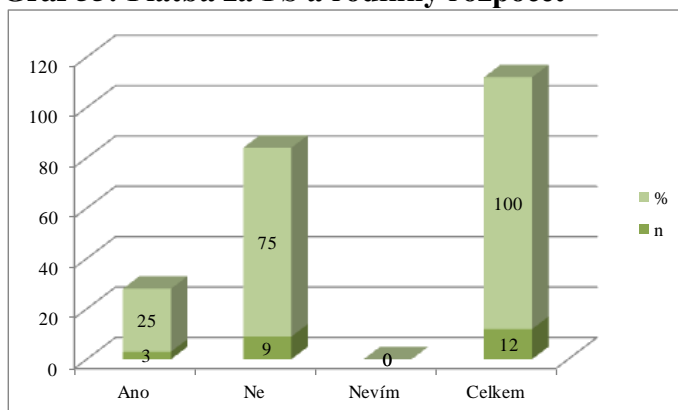
Otázka č. 10: Zasahovala by platba za firemní školku rodinný rozpočet Vašeho podřízeného/podřízené?

Tabulka 55: Platba za FŠ a rodinný rozpočet

Platba za FŠ a rodinný rozpočet	n	%
Ano	3	25
Ne	9	75
Nevím	0	0
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 55: Platba za FŠ a rodinný rozpočet



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí třetího oddílu otázek

Třetí oddíl otázek byl zaměřen na problematiku sladování pracovního a rodinného života. Většina oslovených respondentů se domnívala, že by se jejich podřízení vrátili do práce hned jak by to bylo možné. Nejčastějšími důvody pro návrat do zaměstnání byla dle dotázaných obava ze ztráty kvalifikace, dále pak obava ze ztráty zaměstnání či finanční krize rodiny. Oslovení respondenti se v tomto případě neshodli na výši školného ve FŠ, polovina respondentů by investovala do školného až 3000 Kč, zbylí respondenti se drželi při dolní hranici 2000 Kč. Nejpreferovanější dobou, kdy by měla otevírat a zavírat firemní školka byla mezi sedmou a osmnáctou hodinou. V otázce na otevírací a zavírací dobu FŠ se odpovědi respondentů lišily. Hledisko organizace pracovního a osobního života bylo u respondentů podobné. Ve velké míře se shodli na tom, že je možné sladit pracovní a osobní život. Rovněž v této skupině by většina oslovených respondentů dokázala skloubit rodinu, rodičovství a pracovní kariéru s podporou školky, chůvy, či prarodičů. I v této skupině dotazovaných autorka dospěla ke zjištění, že dotázaní respondenti neměli tušení o financování firemní školky. V případě dotazu na platbu za FŠ se dvě třetiny dotázaných shodly na stanovisku, že by platba nezatížila jejich rodinný rozpočet. Autorka práce se domnívá, že toto tvrzení vyplývá z vyššího platu na vedoucích pozicích, které nadřízení pracovníci zastávají.

IV. Čtvrtý oddíl otázek – Zjištění a zmapování současného postavení žen na trhu práce v České republice.

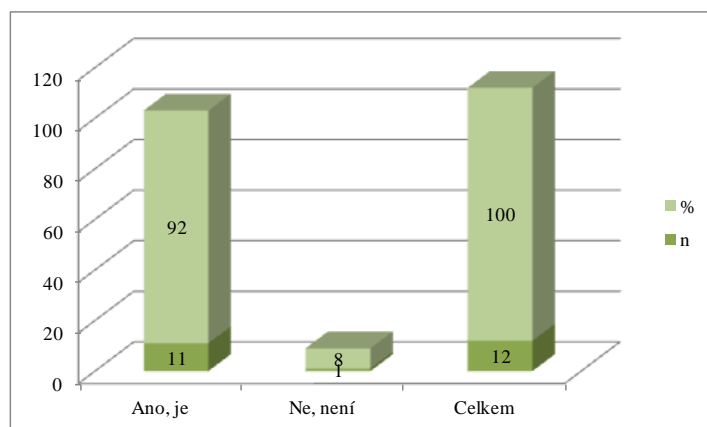
Otázka č. 1: Je dle Vás obtížné zajistit si práci po nástupu z rodičovské dovolené?

Tabulka 56: Zajištění práce po RD

Možnost najít si práci po RD	n	%
Ano, je	11	92
Ne, není	1	8
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 56: Zajištění práce po RD



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

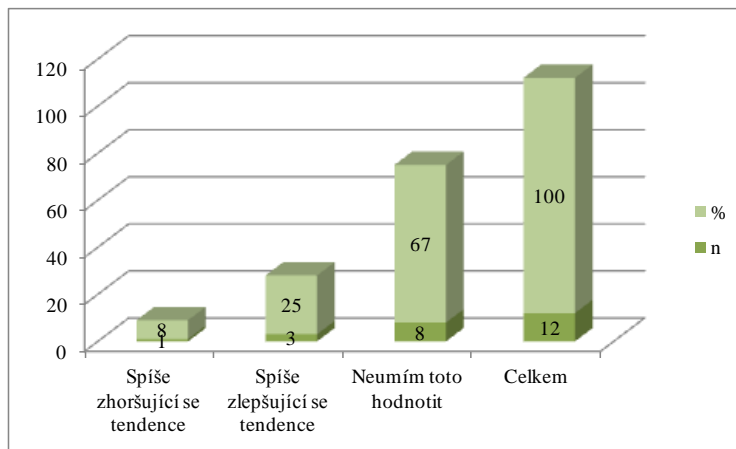
Otázka č. 2: Jestliže hodnotíme postavení ženy na trhu práce, zdá se Vám, že má zaměstnanost žen – matek?

Tabulka 57: Postavení žen na trhu práce

Postavení žen na trhu práce	n	%
Spíše zhoršující se tendence	1	8
Spíše zlepšující se tendence	3	25
Neumím toto hodnotit	8	67
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 57: Postavení žen na trhu práce



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

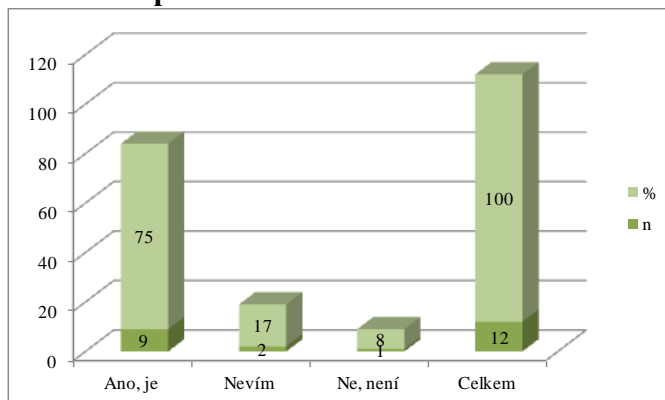
Otázka č. 3: Je, dle Vás, snadnější se pracovně uplatnit ve firmě s firemní školkou?

Tabulka 58: Uplatnění ve firmě s FŠ

Uplatnění ve firmě s FŠ	n	%
Ano, je	9	75
Nevím	2	17
Ne, není	1	8
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 58: Uplatnění ve firmě s FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

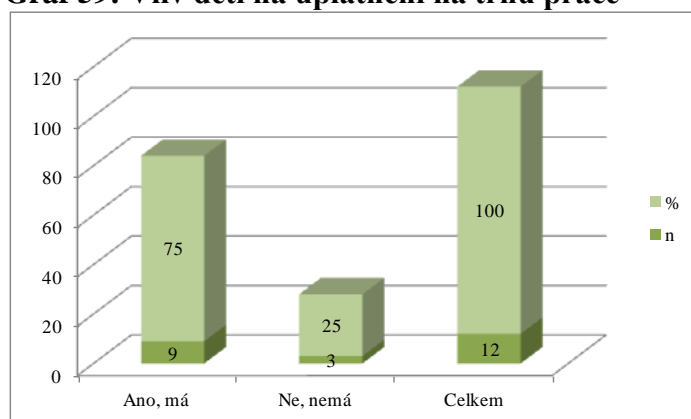
Otázka č. 4: Má počet dětí, o které pečuje Váš podřízený, vliv na jeho uplatnění na trhu práce?

Tabulka 59: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce

Vliv dětí na uplatnění na trhu práce	n	%
Ano, má	9	75
Ne, nemá	3	25
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 59: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

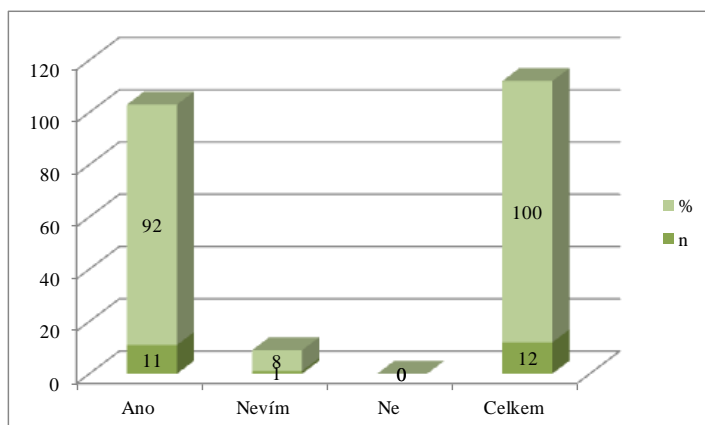
Otázka č. 5: Může, dle Vás, přispět firemní školka ke zlepšení postavení ženy na trhu práce?

Tabulka 60: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ

Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ	n	%
Ano	11	92
Nevím	1	8
Ne	0	0
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 60: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 6: Domníváte se, že některé firmy nerady zaměstnávají ženy s dětmi?

Rozved'te:

Respondenti výzkumu uvedli následující důvody, pro které firmy nerady zaměstnávají ženy s dětmi: časté OČR díky nemoci dítěte, zpožděné plnění termínů, menší flexibilita a neochota jezdit mimo domov přes noc.

Shrnutí čtvrtého oddílu otázek

Čtvrtý oddíl otázek byl zaměřen na zmapování současného postavení žen na trhu práce v České republice. Převážná většina dotázaných se shodla na tom, že ženy na tuzemském trhu práce mají problém s hledáním práce po skončení rodičovské dovolené. Dvě třetiny z dotázaných neuměly posoudit, zda dítě, o které žena pečuje, má vliv na uplatnění na trhu práce. Dvě třetiny oslovených respondentů se domnívaly, že existence firemní školky může vést k lepšímu uplatnění ve firmě a může zlepšit postavení žen na trhu práce. Zbýlá část skupiny buď neuměla otázku posoudit, nebo měla opačný názor.

V. Pátý oddíl otázek – Zjištění, zda lze existencí firemní školky zvýšit loajalitu zaměstnance vůči firmě.

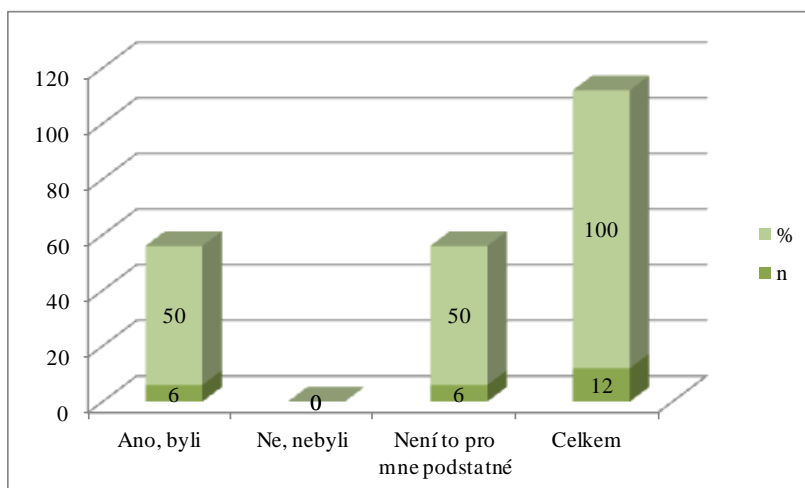
Otázka č. 1: Byli by Vaši podřízení loajálnější k firmě v případě, že by poskytovala benefit ve formě firemní školky?

Tabulka 61: Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ

Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ	n	%
Ano, byli	6	50
Ne, nebyli	0	0
Není to pro mne podstatné	6	50
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 61: Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

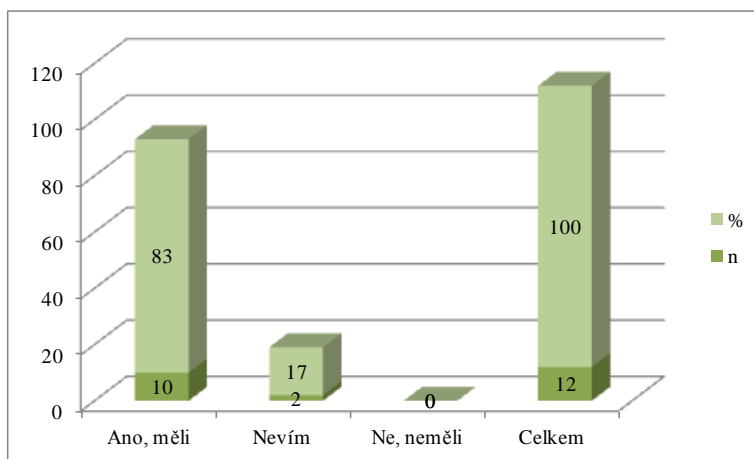
Otázka č. 2: Domníváte se, že by měli Vaši podřízení díky možnosti využívat firemní školku pocít větší stability pracovního místa ve firmě?

Tabulka 62: Stabilita pracovního místa díky FŠ

Stabilita pracovního místa díky FŠ	n	%
Ano, měli	10	83
Nevím	2	17
Ne, neměli	0	0
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 62: Stabilita pracovního místa díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

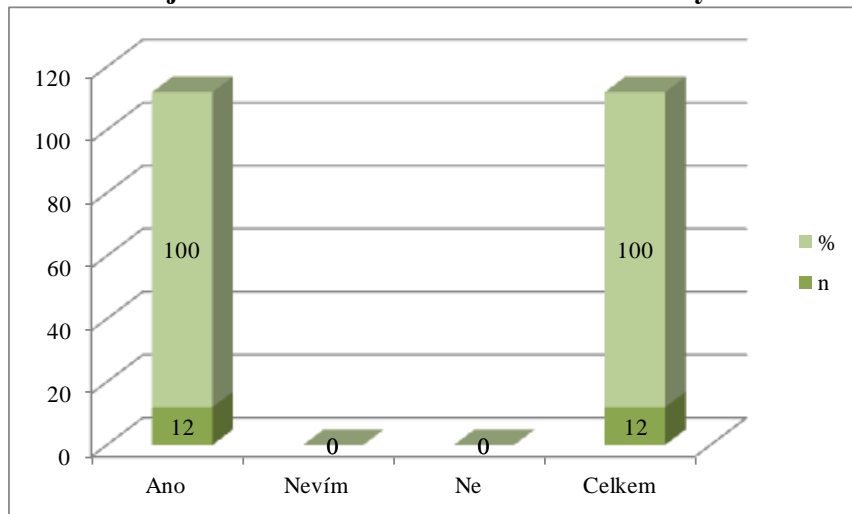
Otázka č. 3: Vnímali/a byste firemní školku jako zájem zaměstnavatele o své zaměstnance?

Tabulka 63: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ

Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ	n	%
Ano	12	100
Nevím	0	0
Ne	0	0
Celkem	12	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 63: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí pátého oddílu otázek

V pátém oddílu otázek se autorka diplomové práce zaměřila na možnost zvýšení loajality zaměstnanců vůči zaměstnavateli díky existenci firemní školky. Polovina dotazovaných by díky možnosti využít benefit firemní školky byla loajálnější, pro zbylou polovinu tento benefit nepředstavoval větší důležitost. Dotazovaní nadřazení však pocítovali jednohlasně zájem ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci při nabídce benefitu firemní školky. Díky existenci firemní školky by se cítilo stabilněji 82 % dotazovaných, ostatní respondenti nedokázali tuto otázku posoudit.

13.1.4 Vyhodnocení dotazníku pro **zaměstnance**, kteří v současné době **využívají** firemní školky u svého zaměstnavatele

13.1.4.1 Vyhodnocení návratnosti dotazníků

Dotazník pro zaměstnance, kteří využívají instituci firemní školky byl rozčleněn do pěti oddílů a obsahoval celkem třicet devět otázek. Z patnácti dotazníků určených pro zaměstnance firmy FN Motol se vrátilo deset dotazníků. Návratnost dotazníků tak dosáhla 67 %.

Legenda k tabulce 64 a ke grafu 64

n1 = počet rozdaných dotazníků

n2 = počet navrácených dotazníků

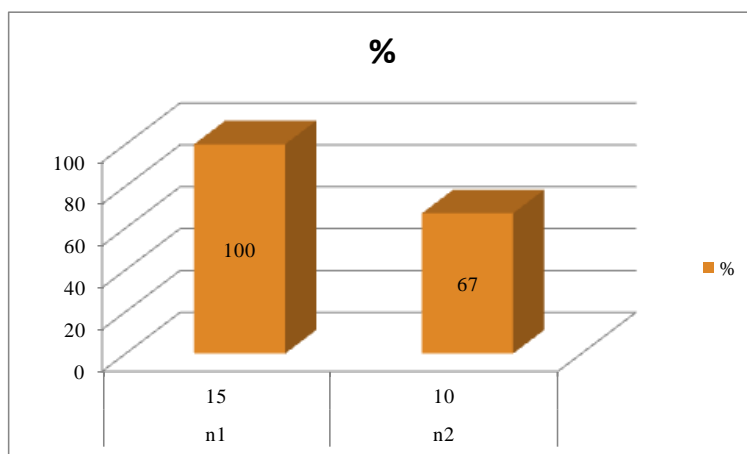
% = procentuální vyjádření

Tabulka 64: Návratnost dotazníků pro zaměstnance využívající firemní školku (FŠ)

		%
n1	15	100
n2	10	67

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 64: Návratnost dotazníků pro zaměstnance využívající FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

13.1.4.2 *Vyhodnocení otázek v dotazníku pro zaměstnance využívající firemní školku*

I. První oddíl otázek – Demografické a obecné údaje.

Otázka č. 1: Kolik je Vám let?

Legenda k tabulce 65 – 96 a ke grafu 65 - 96

n = počet respondentů

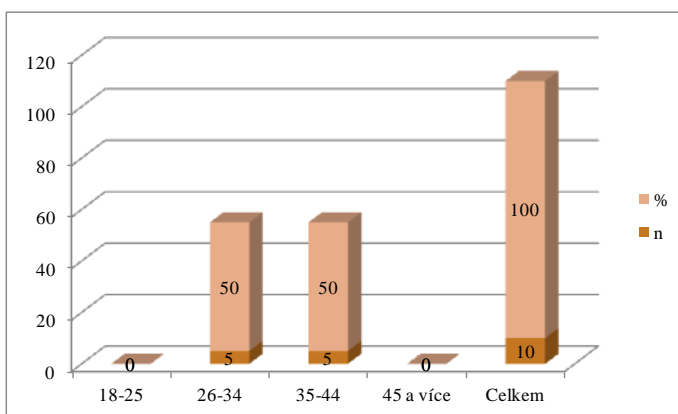
% = procentuální vyjádření

Tabulka 65: Rozdělení respondentů dle věku

Věk	n	%
18-25	0	0
26-34	5	50
35-44	5	50
45 a více	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 65: Rozdělení respondentů dle věku



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

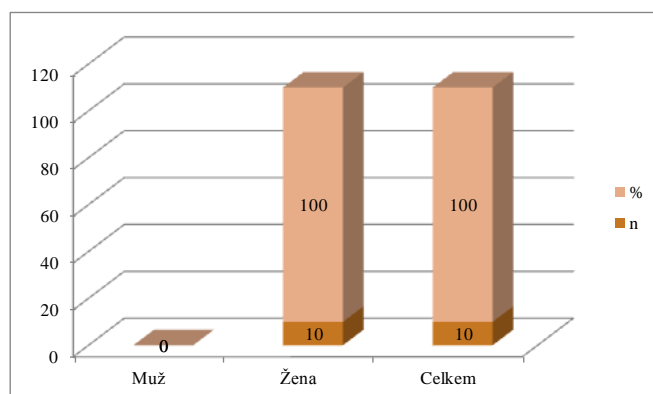
Otázka č. 2: Jste muž/žena?

Tabulka 66: Rozdělení respondentů na základě pohlaví

Pohlaví	n	%
Muž	0	0
Žena	10	100
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 66: Rozdělení respondentů na základě pohlaví



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

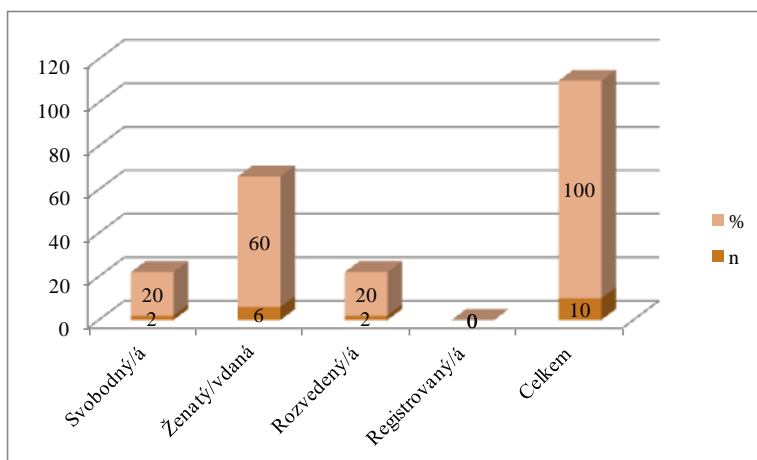
Otázka č. 3: Jaký je Váš rodinný stav?

Tabulka 67: Rozdělení respondentů na základě rodinného stavu

Rodinný stav	n	%
Svobodný/á	2	20
Ženatý/vdaná	6	60
Rozvedený/á	2	20
Registovaný/á	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 67: Rozdělení respondentů na základě rodinného stavu



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

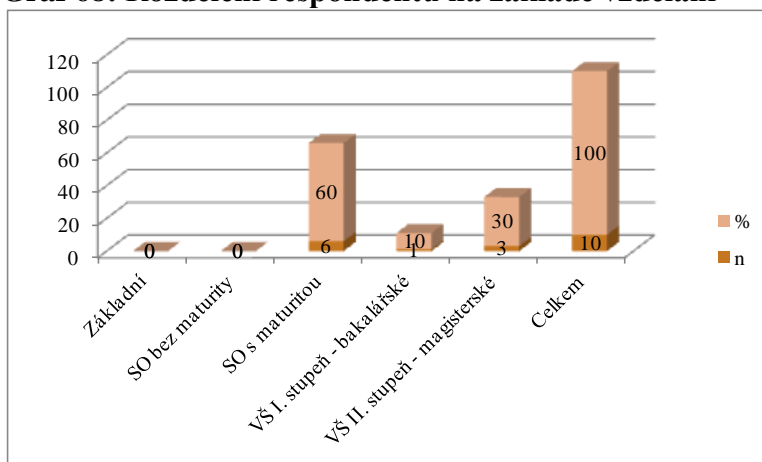
Otázka č. 4: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 68: Rozdělení respondentů na základě vzdělání

Vzdělání	n	%
Základní	0	0
SO bez maturity	0	0
SO s maturitou	6	60
VŠ I. stupeň - bakalářské	1	10
VŠ II. stupeň - magisterské	3	30
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 68: Rozdělení respondentů na základě vzdělání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

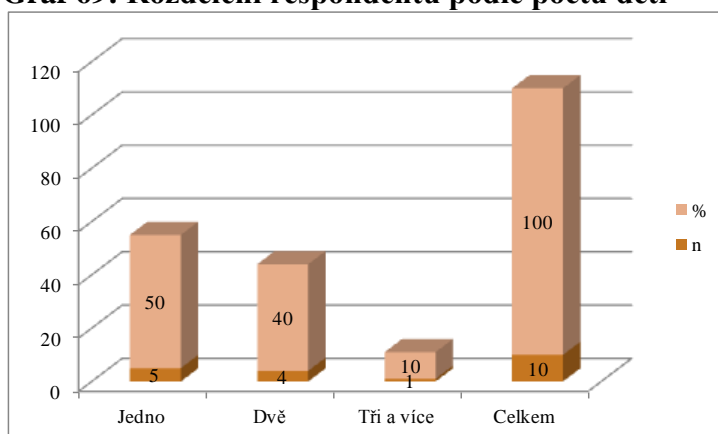
Otázka č. 5: Jaký máte počet dětí ?

Tabulka 69: Rozdělení respondentů podle počtu dětí

Počet dětí	n	%
Jedno	5	50
Dvě	4	40
Tři a více	1	10
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 69: Rozdělení respondentů podle počtu dětí



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

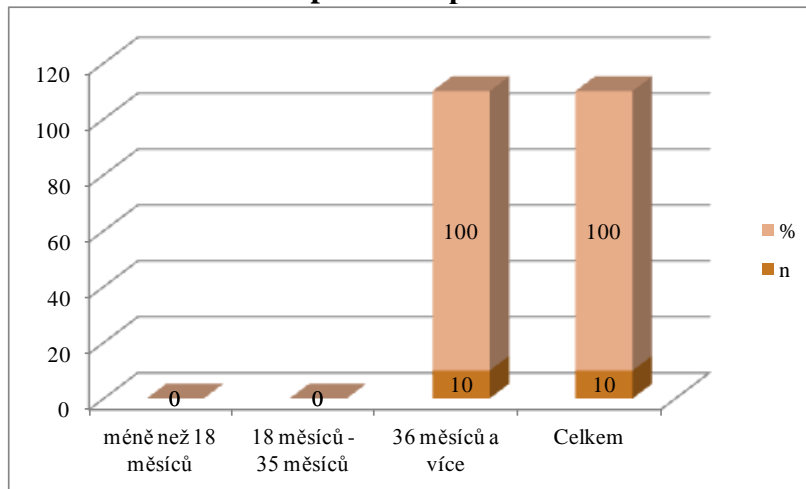
Otázka č. 6: Jak staré je Vaše dítě/děti?

Tabulka 70: Rozdělení respondentů podle věku dítěte

Věk dítěte	n	%
méně než 18 měsíců	0	0
18 měsíců - 35 měsíců	0	0
36 měsíců a více	10	100
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 70: Rozdělení respondentů podle věku dítěte



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

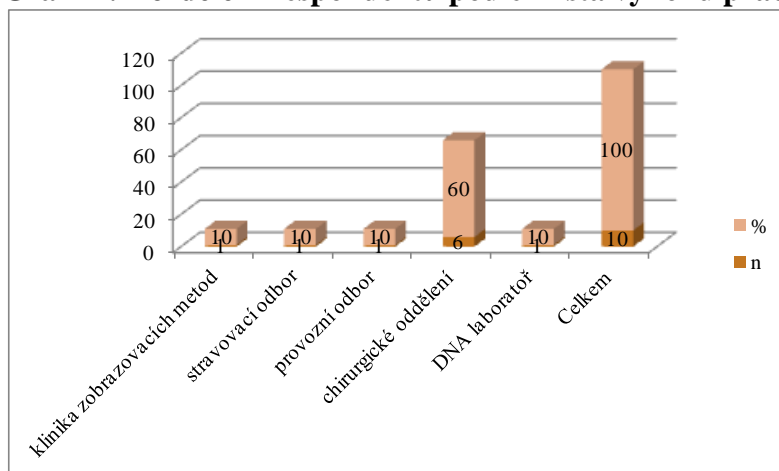
Otázka č. 7: Ve kterém oddělení firmy pracujete?, uveďte:

Tabulka 71: Rozdělení respondentů podle místa výkonu práce

Oddělení firmy	n	%
klinika zobrazovacích metod	1	10
stravovací odbor	1	10
provozní odbor	1	10
sestra	6	60
DNA laboratoř	1	10
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 71: Rozdělení respondentů podle místa výkonu práce



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

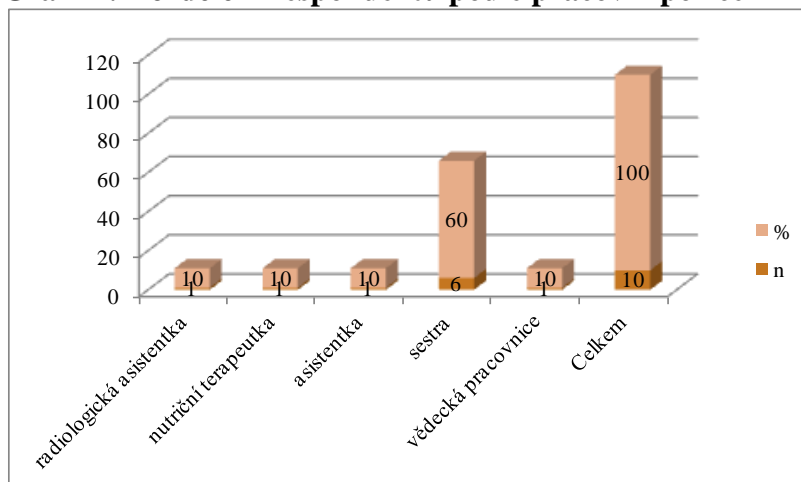
Otázka č. 8: Jakou pozici ve firmě zastávate?, uveďte:

Tabulka 72: Rozdělení respondentů podle pracovni pozice

Pracovní pozice	n	%
radiologická asistentka	1	10
nutriční terapeutka	1	10
asistentka	1	10
sestra	6	60
vědecká pracovníce	1	10
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 72: Rozdělení respondentů podle pracovni pozice



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí prvního oddílu otázek

První blok demografických a obecných otázek u respondentů poukázal na 100 % zastoupení žen ve firmě. Věk respondentů se pohyboval od 26 do 44 let. Nejvyšší dosažené vzdělání dotazovaných bylo střední odborné s maturitou, vysokoškoláci byli zastoupeni ve 40 %. 60 % dotazovaných respondentů bylo ve svazku manželském, ostatní respondenti byli buď rozvedení nebo svobodní. Všichni dotazovaní měli jedno či dvě děti, které byly starší tří let. Výzkum byl proveden ve zdravotnickém prostředí, a proto největší zastoupení měly zdravotní sestry, v minoritě byli pracovníci z laboratoře, provozního a stravovacího odboru.

II. Druhý oddíl otázek – Vnímání výhody, přínosu firemní školky pro zaměstnance i zaměstnavatele.

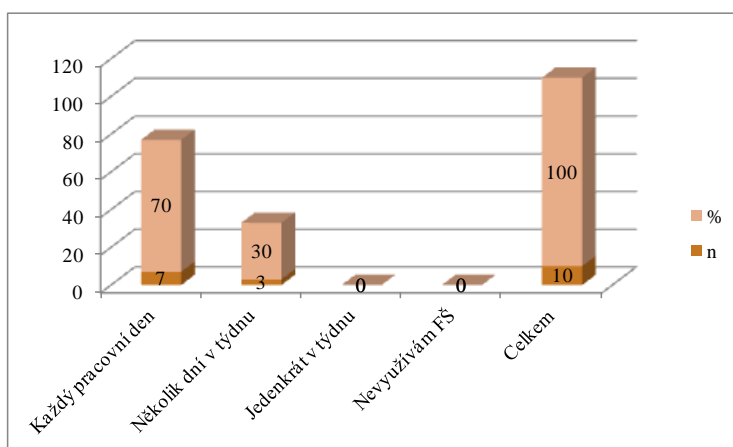
Otázka č. 1: Jak často využíváte FŠ?

Tabulka 73: Četnost návštěvnosti FŠ

Četnost návštěvnosti FŠ	n	%
Každý pracovní den	7	70
Několik dní v týdnu	3	30
Jedenkrát v týdnu	0	0
Nevyužívám FŠ	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 73: Četnost návštěvnosti FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 2: Jak dlouho u Vás firemní školka funguje?

Všichni dotazovaní respondenti se shodli na datu 1. 9. 2012.

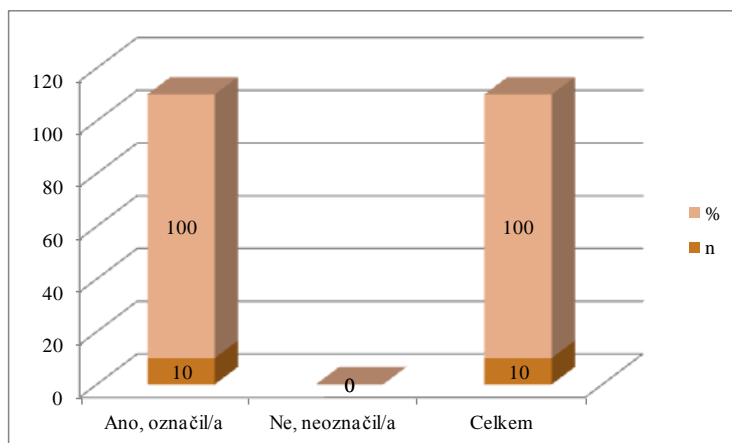
Otázka č. 3: Označil/a byste firemní školku za výhodu pro zaměstnance?

Tabulka 74: Otázka výhodnosti FŠ

Výhodnost FŠ	n	%
Ano, označil/a	10	100
Ne, neoznačil/a	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 74: Otázka výhodnosti FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 4: Co na firemní školce hodnotíte nejvíce pozitivně? Uveďte:

Na tuto otázku odpovídali dotazovaní respondenti různě. Většina z respondentů se však shodla na těchto výhodách: poloha FŠ, časová flexibilita, pružná otevírací doba FŠ, milý personál FŠ, úroveň kvality FŠ.

Otázka č. 5: V čem spatřujete nevýhody firemní školky? Uveďte:

I v tomto případě se respondenti shodli na nevýhodách FŠ. Polovina z dotázaných nevidí žádnou nevýhodu FŠ a pro druhou polovinu je FŠ finančně nákladná.

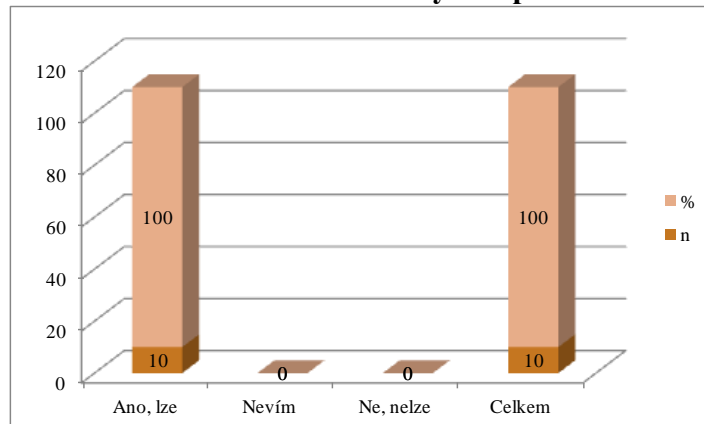
Otázka č. 6: Lze, dle Vás být díky firemní školce plnohodnotným rodičem i zaměstnancem?

Tabulka 75: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí

Sladění rodinných a pracovních rolí	n	%
Ano, lze	10	100
Nevím	0	0
Ne, nelze	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 75: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

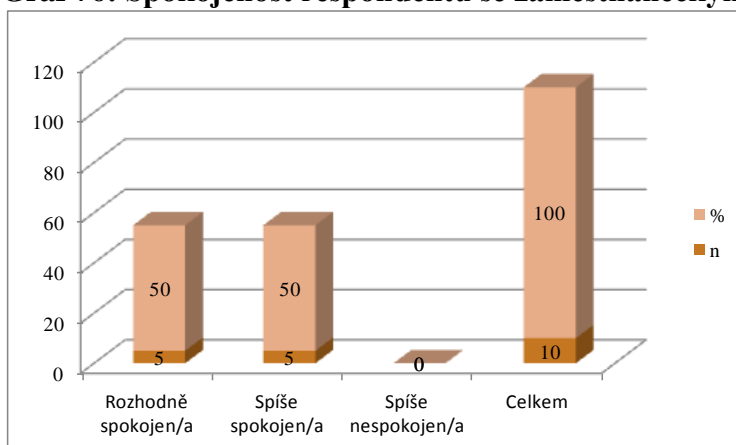
Otázka č. 7: Do jaké míry jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity?

Tabulka 76: Spokojenost respondentů se zaměstnaneckými benefity

Spokojenost s benefity	n	%
Rozhodně spokojen/a	5	50
Spíše spokojen/a	5	50
Spíše nespokojen/a	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 76: Spokojenost respondentů se zaměstnaneckými benefity



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

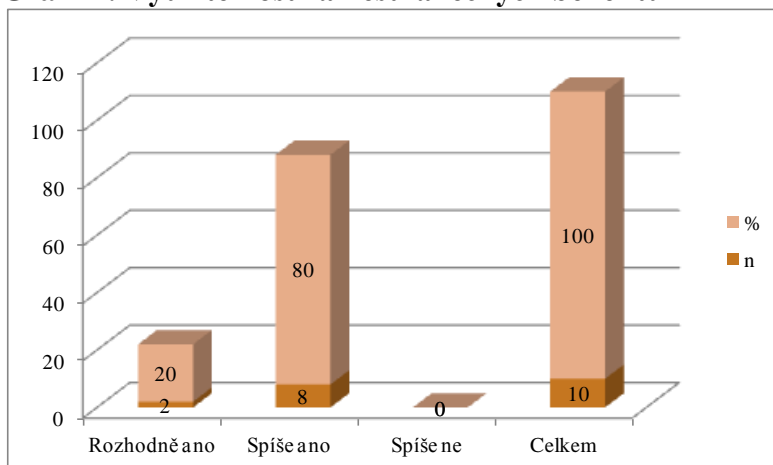
Otázka č. 8: Jsou pro Vás všechny zaměstnanecké benefity využitelné?

Tabulka 77: Využitelnost zaměstnaneckých benefitů

Využitelnost benefitů	n	%
Rozhodně ano	2	20
Spíše ano	8	80
Spíše ne	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 77: Využitelnost zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 9: Jaký benefit je pro Vás nevyužitelný a proč? Uveďte:

Respondenti výzkumu odpovídali z 80 % na tuto otázku ve smyslu, že všechny benefity poskytované jejich zaměstnavatelem jsou využitelné. 20 % respondentů nevyužívá poskytovaný příspěvek na dovolenou.

Otázka č. 10. : Jaký benefit by pro Vás byl přínosem a v nabídce chybí? Uveďte:

Na tuto otázku odpovídali dotazovaní různě. Respondenti ve věkové skupině 26-34 let by uvítali příspěvek na cvičení a rehabilitaci. Respondenti s dětmi by spíše využili firemní školku a sick day (den zdravotního volna).

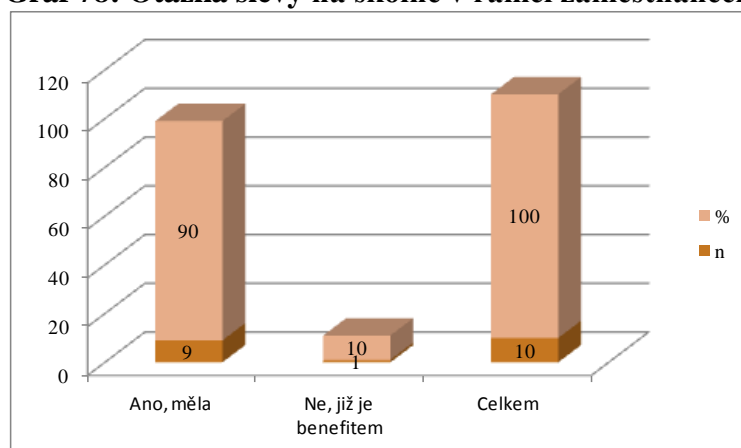
Otázka č. 11: Domníváte se, že by měla firma v rámci benefitů poskytovat slevu na školné?

Tabulka 78: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů

Sleva na školné	n	%
Ano, měla	9	90
Ne, již je benefitem	1	10
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 78: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí druhého oddílu otázek

Druhý oddíl, který byl zaměřen na vnímání výhody, přínosu firemní školky pro zaměstnance i zaměstnavatele přinesl zajímavá zjištění. Naprostá většina respondentů označila firemní školku jako výhodu a využívá firemní školku denně či vícekrát v týdnu. 100 % dotazovaných se domnívalo, že díky existenci instituce firemní školky lze sladit rodinný a pracovní život. Většina respondentů vyjádřila spokojenost a využitelnost benefitů, které jim zaměstnavatel poskytuje. Přínos pro zaměstnance by představoval benefit v podobě cvičení, rehabilitace, příspěvku na školku a dnu zdravotního volna. Devět z deseti dotazovaných by uvítala slevu na školné ve firemní školce.

III. Třetí oddíl otázek – Vnímání problematiky sladování pracovního a osobního života.

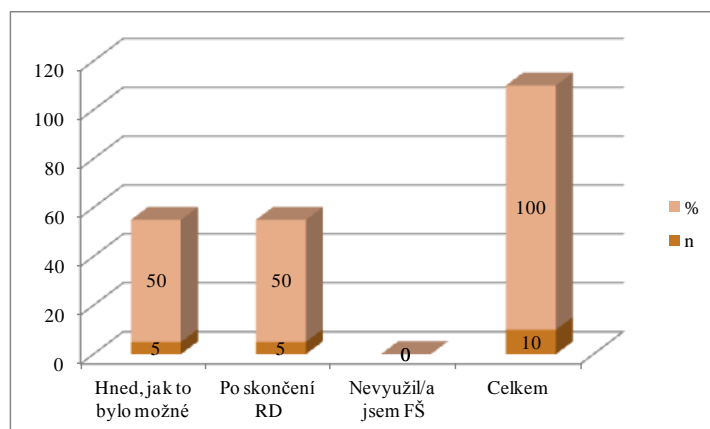
Otázka č. 1: Měla firemní školka vliv na Váš dřívější návrat do zaměstnání?

Tabulka 79: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání

Návrat do zaměstnání	n	%
Hned, jak to bylo možné	5	50
Po skončení RD	5	50
Nevyužil/a jsem FŠ	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 79: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

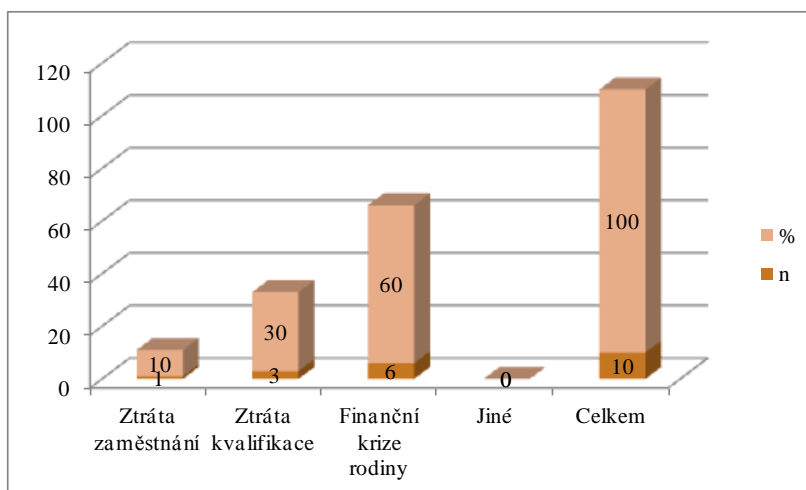
Otázka č. 2: Jaké byly důvody pro Váš dřívější návrat do zaměstnání?

Tabulka 80: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání

Důvody pro návrat do zaměstnání	n	%
Ztráta zaměstnání	1	10
Ztráta kvalifikace	3	30
Finanční krize rodiny	6	60
Jiné	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 80: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

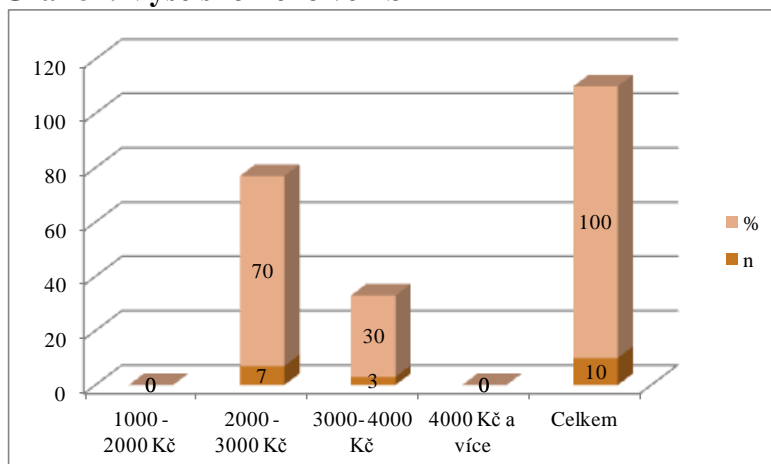
Otázka č. 3: Jakou částku investujete měsíčně do školného?

Tabulka 81: Výše školného ve FŠ

Výše školného ve FŠ	n	%
1000 - 2000 Kč	0	0
2000 - 3000 Kč	7	70
3000- 4000 Kč	3	30
4000 Kč a více	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 81: Výše školného ve FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

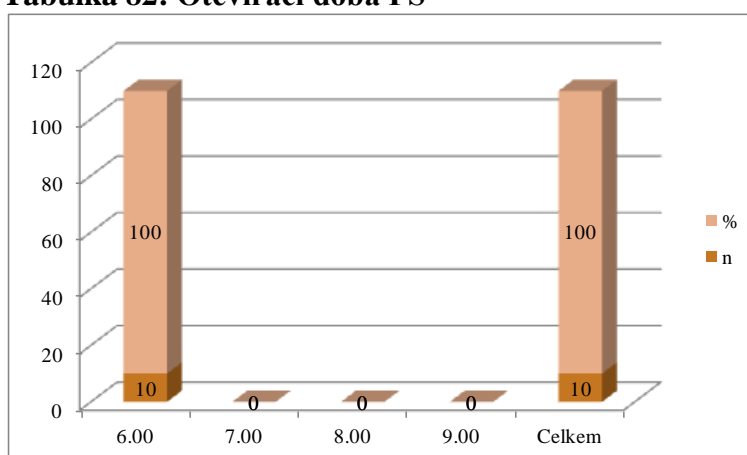
Otázka č. 4: Kdy by začíná provozní doba firemní školky?

Tabulka 82: Otevírací doba FŠ

Otevírací doba FŠ	n	%
6.00	10	100
7.00	0	0
8.00	0	0
9.00	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Tabulka 82: Otevírací doba FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

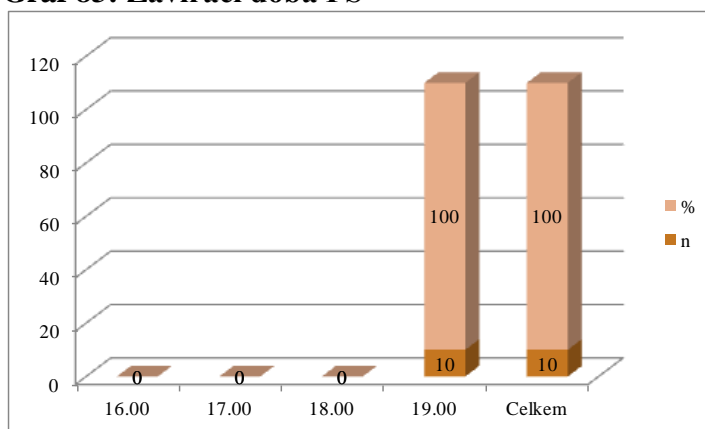
Otázka č. 5: Kdy končí provozní doba firemní školky?

Tabulka 83: Zavírací doba FŠ

Zavírací doba FŠ	n	%
16.00	0	0
17.00	0	0
18.00	0	0
19.00	10	100
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 83: Zavírací doba FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

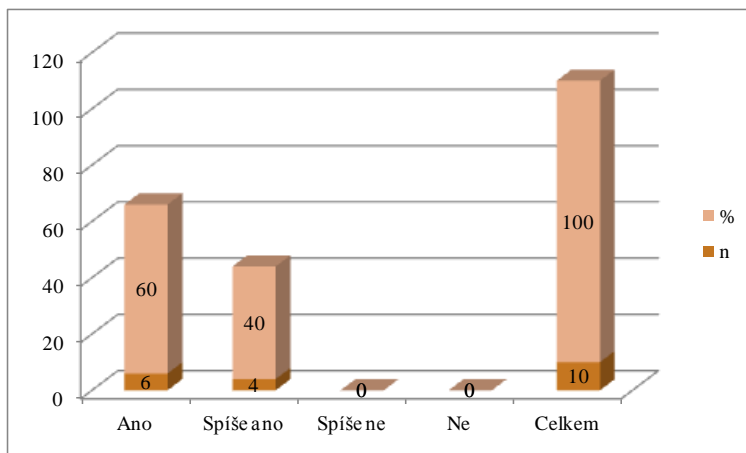
Otázka č. 6: Daří se Vám díky firemní školce lépe organizovat osobní život?

Tabulka 84: Organizace osobního života díky FŠ

Organizace osobního života	n	%
Ano	6	60
Spíše ano	4	40
Spíše ne	0	0
Ne	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 84: Organizace osobního života díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

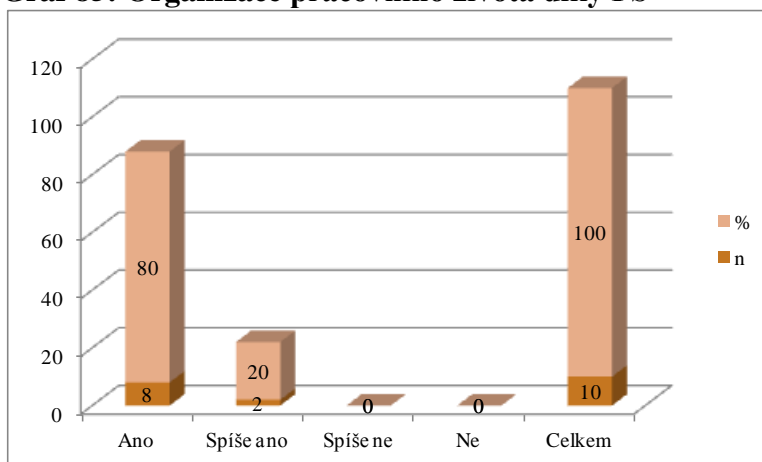
Otázka č. 7: Daří se Vám díky firemní školce lépe organizovat pracovní život?

Tabulka 85: Organizace pracovního života díky FŠ

Organizace pracovního života	n	%
Ano	8	80
Spíše ano	2	20
Spíše ne	0	0
Ne	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 85: Organizace pracovního života díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

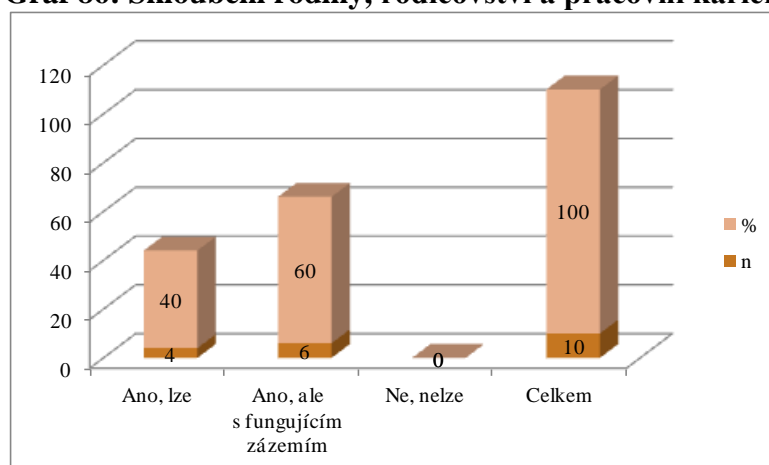
Otázka č. 8: Lze dle Vás skloubit rodinu a rodičovství s pracovní kariérou?

Tabulka 86: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry

Skloubení rodiny a kariéry	n	%
Ano, lze	4	40
Ano, ale s fungujícím zázemím	6	60
Ne, nelze	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 86: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

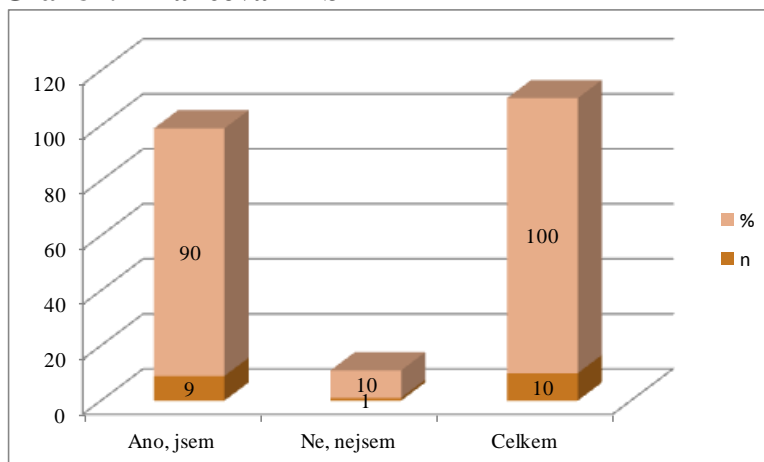
Otázka č. 9: Jste seznámen/a s financováním firemní školky?

Tabulka 87: Financování FŠ

Financování FŠ	n	%
Ano, jsem	9	90
Ne, nejsem	1	10
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 87: Financování FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

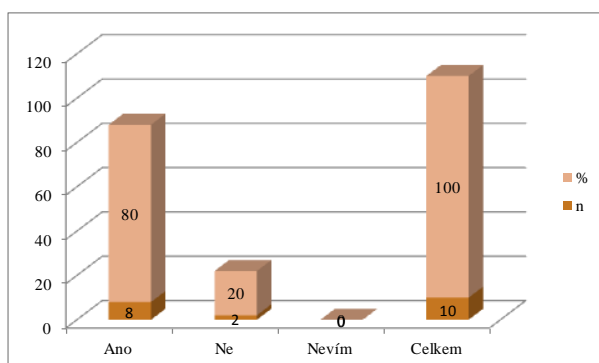
Otázka č. 10: Zatěžuje platba za firemní školku Váš rodinný rozpočet?

Tabulka 88: Platba za FŠ a rodinný rozpočet

Platba za FŠ a rodinný rozpočet	n	%
Ano	8	80
Ne	2	20
Nevím	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 88: Platba za FŠ a rodinný rozpočet



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí třetího oddílu otázek

Třetí oddíl otázek byl zaměřen na problematiku sladování pracovního a rodinného života. Většina oslovených respondentů by se vrátila do práce hned jak by to bylo možné, nebo po skončení rodičovské dovolené. Nejčastějšími důvody pro návrat do zaměstnání byla dle dotázaných možná finanční krize rodiny a obava ze ztráty kvalifikace, minimum pracovníků ve zdravotnictví se obávalo ztráty zaměstnání. Oslovení respondenti se shodli na výši školného ve FŠ. Částka, kterou investují měsíčně do školného se pohybuje mezi dvěma a čtyřmi tisíci korunami. V otázce otevírací a zavírací doby FŠ se v odpovědích shodlo 100 % respondentů. Hledisko organizace pracovního a osobního života bylo u respondentů podobné. Ve velké míře se shodli na tom, že je možné sladit pracovní a osobní život. Většina oslovených respondentů by dokázala skloubit rodinu, rodičovství a pracovní kariéru s podporou školky, chůvy, či prarodičů. V otázce financování FŠ si byla většina dotazovaných jistá, a tudíž mají povědomí o financování FŠ. V případě dotazu na platbu za FŠ se více než polovina dotázaných shodla na stanovisku, že platba zatěžuje jejich rodinný rozpočet.

IV. Čtvrtý oddíl otázek – Zjištění a zmapování současného postavení žen na trhu práce v České republice.

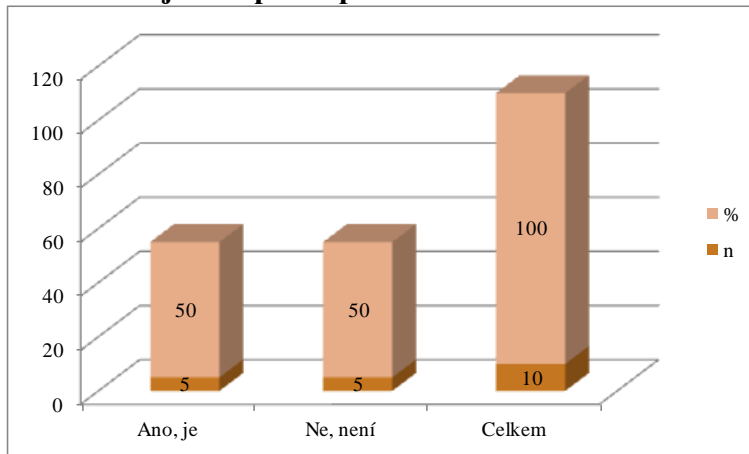
Otázka č. 1: Je dle Vás obtížné zajistit si práci po nástupu z rodičovské dovolené?

Tabulka 89: Zajištění práce po RD

Možnost najít si práci po RD	n	%
Ano, je	5	50
Ne, není	5	50
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 89: Zajištění práce po RD



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

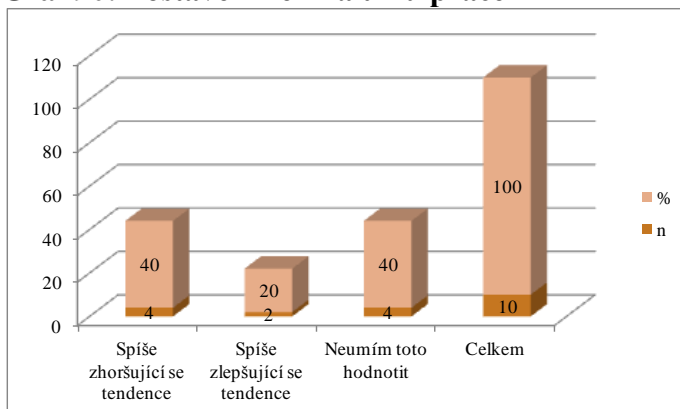
Otázka č. 2: Jestliže hodnotíme postavení ženy na trhu práce, zdá se Vám, že má zaměstnanost žen – matek?

Tabulka 90: Postavení žen na trhu práce

Postavení žen na trhu práce	n	%
Spíše zhoršující se tendence	4	40
Spíše zlepšující se tendence	2	20
Neumím toto hodnotit	4	40
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 90: Postavení žen na trhu práce



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

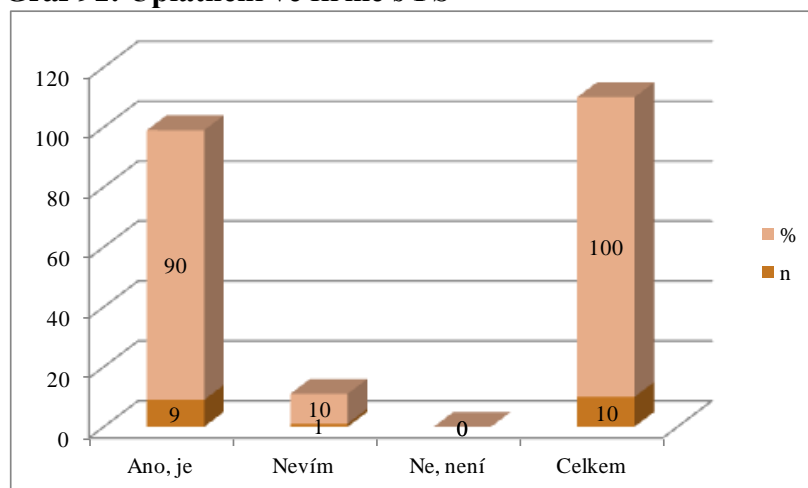
Otázka č. 3: Je, dle Vás, snadnější se pracovně uplatnit ve firmě s firemní školkou?

Tabulka 91: Uplatnění ve firmě s FŠ

Uplatnění ve firmě s FŠ	n	%
Ano, je	9	90
Nevím	1	10
Ne, není	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 91: Uplatnění ve firmě s FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

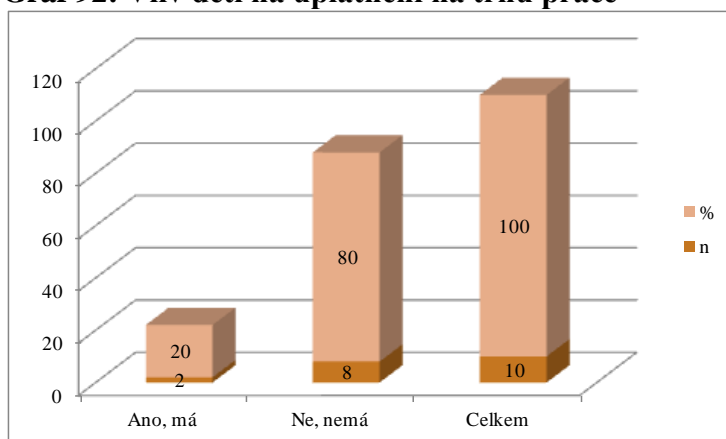
Otázka č. 4: Má počet dětí, o které pečujete, vliv na Vaše uplatnění na trhu práce?

Tabulka 92: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce

Vliv dětí na uplatnění na trhu práce	n	%
Ano, má	2	20
Ne, nemá	8	80
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 92: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

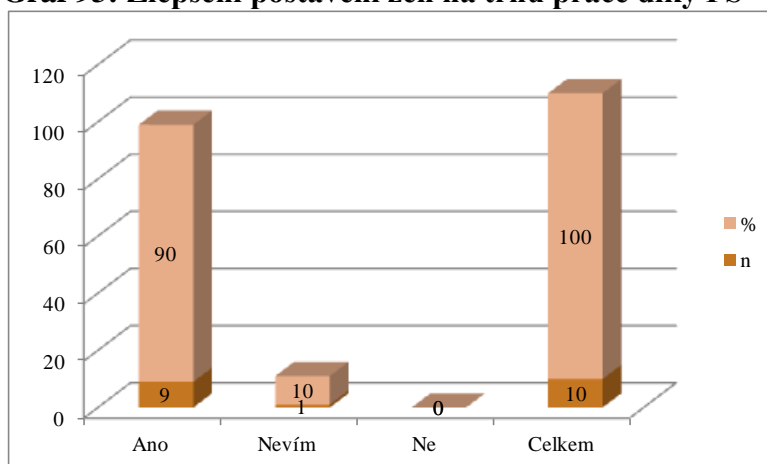
Otázka č. 5: Může, dle Vás, přispět firemní školka ke zlepšení postavení ženy na trhu práce?

Tabulka 93: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ

Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ	n	%
Ano	9	90
Nevím	1	10
Ne	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 93: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 6: Domníváte se, že některé firmy nerady zaměstnávají ženy s dětmi? rozved'te:

Respondenti výzkumu odpovídali na tuto otázku různorodě. Někteří se domnívali, že firmy nerady zaměstnávají ženy s dětmi z důvodu ošetřování člena rodiny (OČR). Většina z respondentů nedokázala tuto situaci posoudit.

Shrnutí čtvrtého oddílu otázek

Čtvrtý oddíl otázek byl zaměřen na zmapování současného postavení žen na trhu práce v České republice. Polovina dotázaných se domnívala, že ženy na tuzemském trhu práce mají problém s hledáním práce po skončení rodičovské dovolené, druhá polovina měla opačný názor. Na druhé straně 80 % respondentů si myslelo, že dítě, o které žena pečuje, nemá vliv na uplatnění na trhu práce. Téměř většina oslovených respondentů se domnívala, že existence firemní školky může vést k lepšímu uplatnění ve firmě a může zlepšit postavení žen na trhu práce. Na otázku, zda firmy nerady zaměstnávají ženy s dětmi odpověděli respondenti převážně v tom duchu, že pokud se tak stává, tak je tak činěno z důvodu obavy z vysoké nemocnosti dítěte, o něž matka pečuje.

V. Pátý oddíl otázek – Zjištění, zda lze existencí firemní školky zvýšit loajalitu zaměstnance vůči firmě.

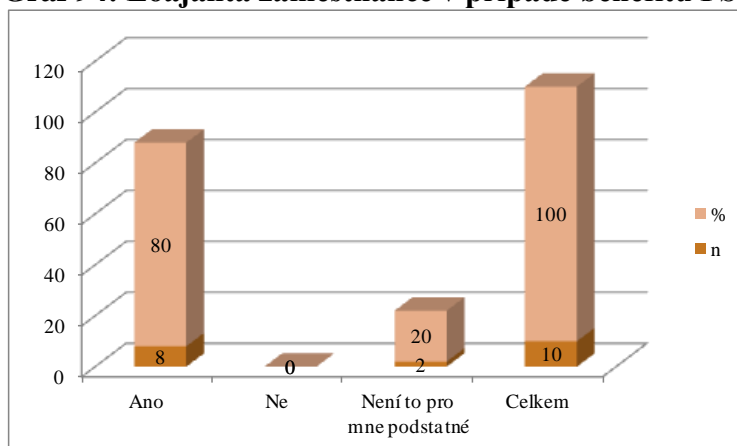
Otázka č. 1: Jste loajálnější k firmě díky benefitu firemní školky?

Tabulka 94: Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ

Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ	n	%
Ano	8	80
Ne	0	0
Není to pro mne podstatné	2	20
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 94: Loajalita zaměstnanec v případě benefitu FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

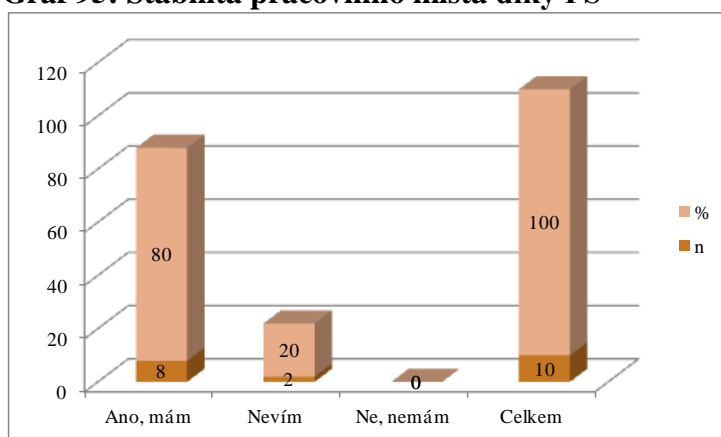
Otázka č. 2: Máte díky možnosti využívat firemní školku pocit větší stability pracovního místa ve firmě?

Tabulka 95: Stabilita pracovního místa díky FŠ

Stabilita pracovního místa díky FŠ	n	%
Ano, mám	8	80
Nevím	2	20
Ne, nemám	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 95: Stabilita pracovního místa díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

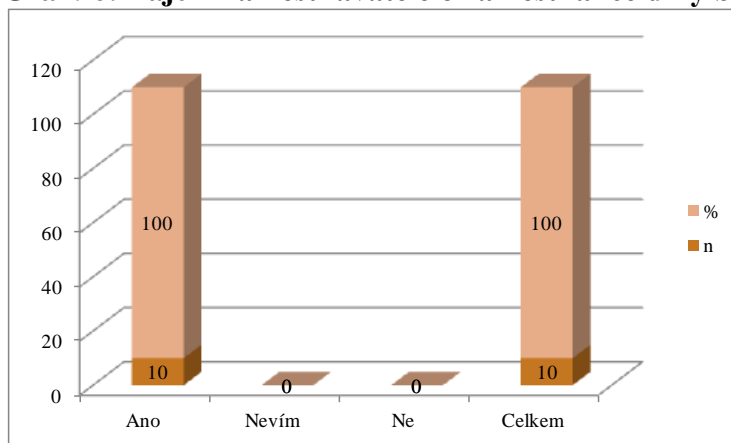
Otázka č. 3: Vnímáte firemní školku jako zájem zaměstnavatele o své zaměstnance?

Tabulka 96: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ

Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ	n	%
Ano	10	100
Nevím	0	0
Ne	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 96: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí pátého oddílu otázek

V pátém oddílu otázek se autorka diplomové práce zaměřila na možnost zvýšení loajality zaměstnanců vůči zaměstnavateli díky existenci firemní školky. 80 % dotázaných se cítí být loajálnější díky možnosti využít benefit firemní školky. Díky benefitu FŠ pocítují zaměstnanci firmy větší stabilitu pracovního místa a tato výhoda je rovněž vnímána jako zájem ze strany zaměstnavatele.

13.1.5 Vyhodnocení dotazníku pro **nadřazené vedoucí pracovníky** oslovených zaměstnanců, kteří v současné době **využívají** firemní školky u svého zaměstnavatele.

13.1.5.1 Vyhodnocení návratnosti dotazníků

Dotazník určený nadřazeným pracovníkům zaměstnanců, jež využívají firemní školku byl rozčleněn do pěti oddílů a obsahoval celkem třicet tři otázek. V případě nadřazených pracovníků zaměstnanců firmy FN Motol bylo rozdáno patnáct dotazníků a návratnost činila deset dotazníků, což procentuálně odpovídalo 67 %.

Legenda k tabulce 97 a ke grafu 97

n1 = počet rozdaných dotazníků

n2 = počet navrácených dotazníků

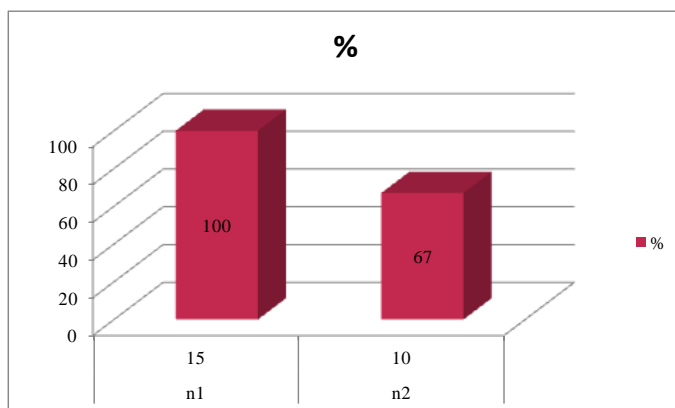
% = procentuální vyjádření

Tabulka 97: Návratnost dotazníků pro nadřazené vedoucí pracovníky zaměstnanců využívající firemní školku

		%
n1	15	100
n2	10	67

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 97: Návratnost dotazníků pro nadřazené vedoucí pracovníky zaměstnanců využívající firemní školku



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

13.1.5.2 Vyhodnocení otázek v dotazníku pro nadřazené zaměstnanců nevyužívající firemní školku

I. První oddíl otázek – Demografické a obecné údaje

Otázka č. 1: Převažují ve Vaší pracovní skupině muži či ženy?

Legenda k tabulce 98 - 125 a ke grafu 98 - 125

n = počet respondentů

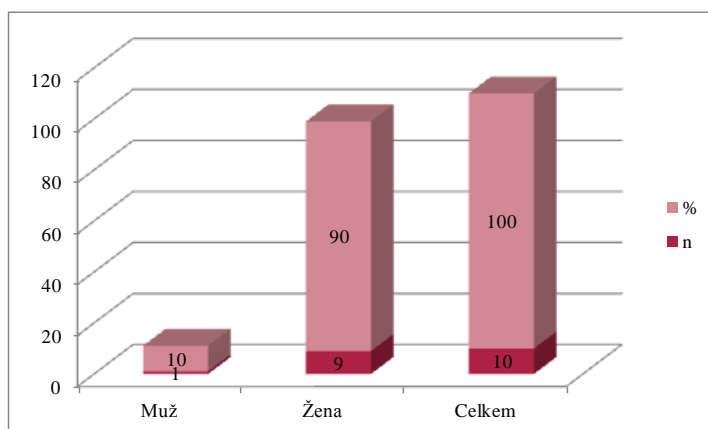
% = procentuální vyjádření

Tabulka 98: : Rozdělení respondentů na základě pohlaví

Pohlaví	n	%
Muž	1	10
Žena	9	90
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 98: Rozdělení respondentů na základě pohlaví



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

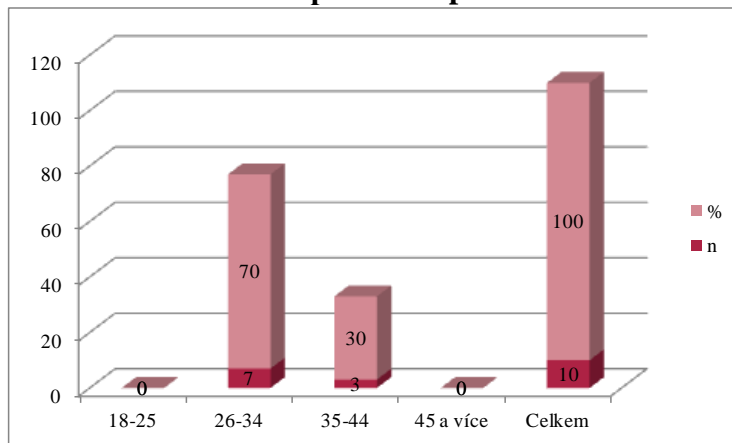
Otázka č. 2: Jaký je věk Vašich podřízených?

Tabulka 99: Rozdělení respondentů podle věku

Věk	n	%
18-25	0	0
26-34	7	70
35-44	3	30
45 a více	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 99: Rozdělení respondentů podle věku



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

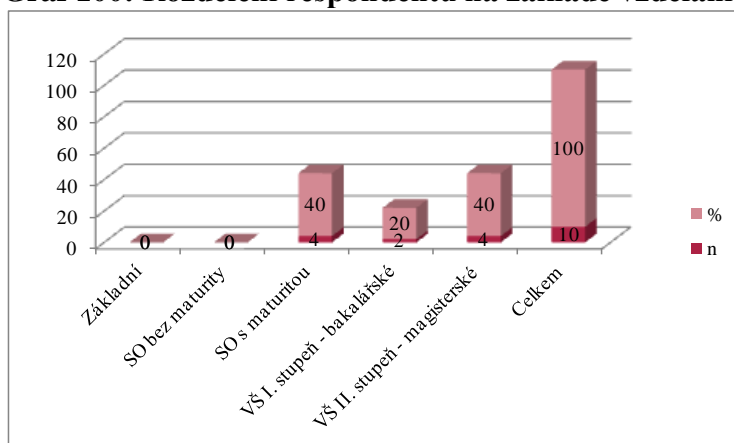
Otázka č. 3: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Tabulka 100: Rozdělení respondentů na základě vzdělání

Vzdělání	n	%
Základní	0	0
SO bez maturity	0	0
SO s maturitou	4	40
VŠ I. stupeň - bakalářské	2	20
VŠ II. stupeň - magisterské	4	40
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 100: Rozdělení respondentů na základě vzdělání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

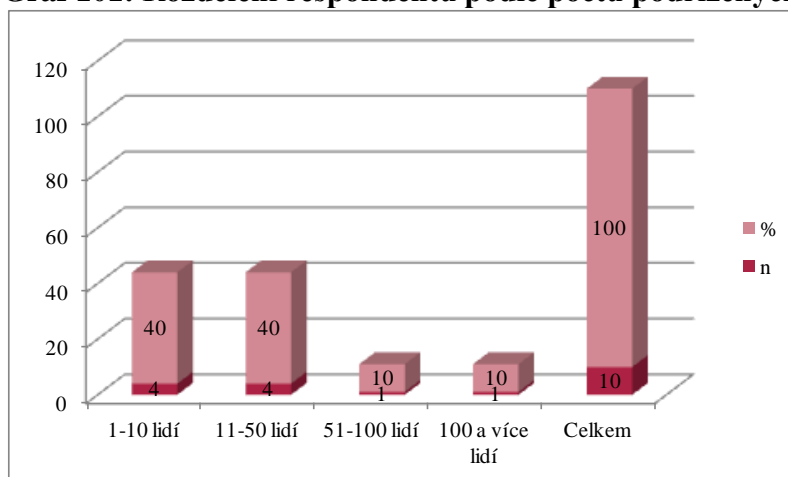
Otázka č. 4: Jak velký je Váš tým?

Tabulka 101: Rozdělení respondentů podle počtu podřízených

Počet podřízených	n	%
1-10 lidí	4	40
11-50 lidí	4	40
51-100 lidí	1	10
100 a více lidí	1	10
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 101: Rozdělení respondentů podle počtu podřízených



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

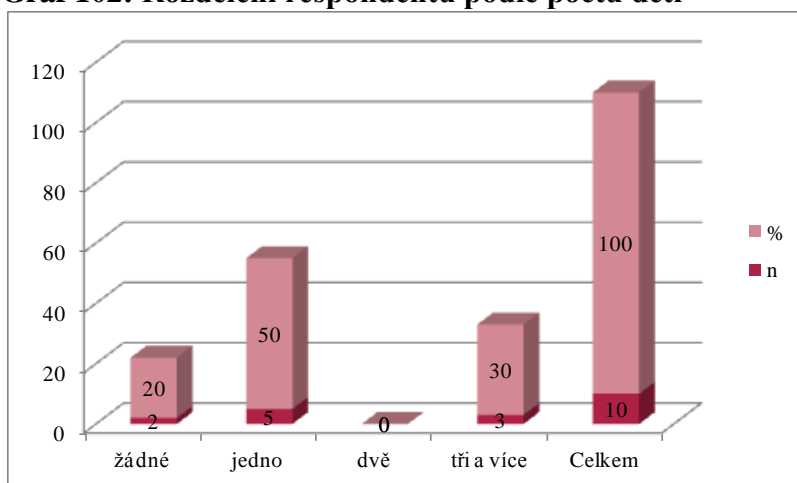
Otázka č. 5: Jaký počet dětí máte?

Tabulka 102: Rozdělení respondentů podle počtu dětí

Počet dětí	n	%
žádné	2	20
jedno	5	50
dvě	0	0
tři a více	3	30
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 102: Rozdělení respondentů podle počtu dětí



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí prvního oddílu otázek

První blok demografických a obecných otázek u respondentů poukázal na většinové zastoupení žen firmě. Věk respondentů se pohyboval od 26 do 44 let, přičemž největší počet respondentů byl ve skupině od 26 do 34 let. Nejvyšší dosažené vzdělání dotazovaných bylo vysokoškolské, 40 % respondentů mělo střední odborné vzdělání. 40 % nadřízených pracovníků vedlo skupinu od 1-10 podřízených, stejné procentuální zastoupení měli i nadřízení, kteří vedli skupinu o 11-50 podřízených. Tři čtvrtiny respondentů měly děti, ostatní respondenti byli bezdětní.

II. Druhý oddíl otázek – Vnímání výhody, přínosu firemní školky pro zaměstnance i zaměstnavatele

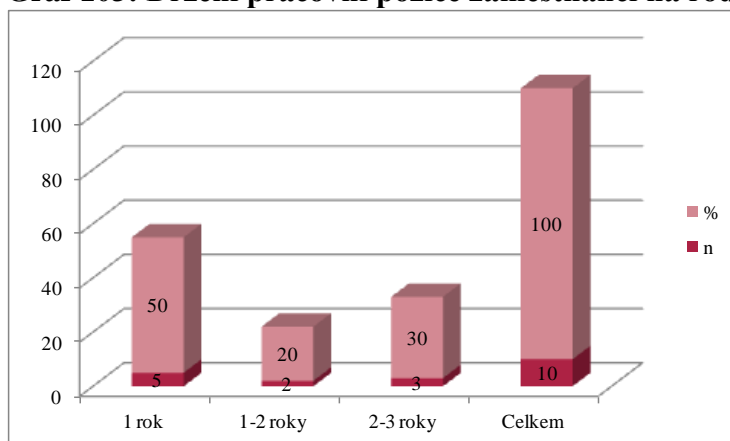
Otázka č. 1: V případě, že byste byl spokojen/a s Vaším podřízeným/nou před nástupem na rodičovskou dovolenou, jak dlouho byste byl schopen „podržet“ pracovní pozici?

Tabulka 103: : Držení pracovní pozice zaměstnanci na rodičovské dovolené

Držení pracovní pozice	n	%
1 rok	5	50
1-2 roky	2	20
2-3 roky	3	30
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 103: Držení pracovní pozice zaměstnanci na rodičovské dovolené



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 2: Jak vnímáte společenskou odpovědnost firmy, ve které jste zaměstnán/a? (uveďte):

Dvě třetiny respondentů vnímá CSR nadstandardně, zbylá třetina hodnotí otázku CSR kladně.

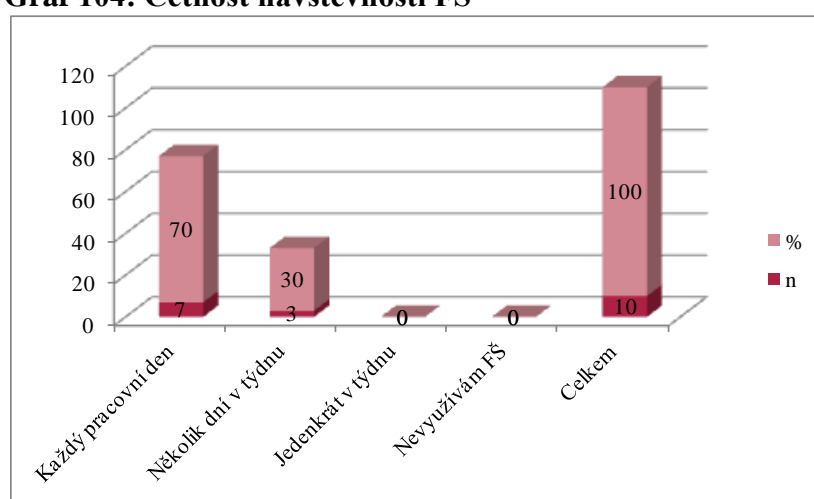
Otázka č. 3: Jak často Vaši zaměstnanci využívají firemní školku?

Tabulka 104: Četnost návštěvnosti FŠ

Četnost návštěvnosti FŠ	n	%
Každý pracovní den	7	70
Několik dní v týdnu	3	30
Jedenkrát v týdnu	0	0
Nevyužívám FŠ	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 104: Četnost návštěvnosti FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 4: Jak dlouho u Vás firemní školka funguje?

Všichni dotazovaní respondenti shodně odpověděli, že školka započala svou činnost k 1. 9. 2012

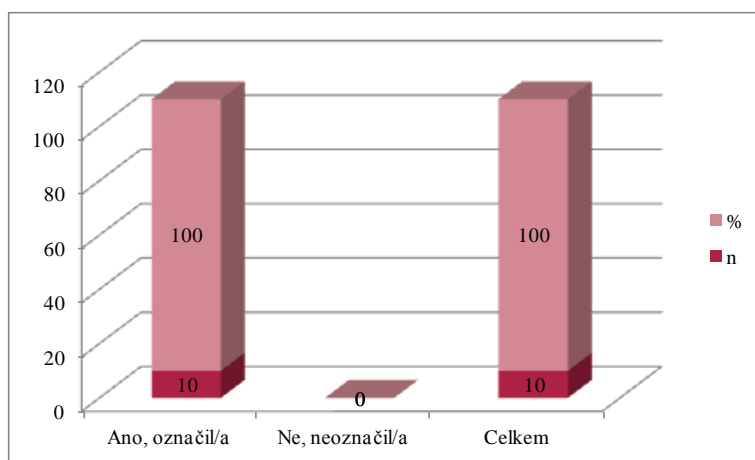
Otázka č. 5: Označil/a byste firemní školku za výhodu pro zaměstnance?

Tabulka 105: Otázka výhodnosti FŠ

Výhodnost FŠ	n	%
Ano, označil/a	10	100
Ne, neoznačil/a	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 105: Otázka výhodnosti FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 6: Co na firemní školce hodnotíte nejvíce pozitivně? Uveďte:

Respondenti výzkumu hodnotili na firemní školce následující pozitiva: umístění FŠ blízko pracoviště, vstřícný přístup personálu FŠ, domácí prostředí, malý kolektiv dětí a vhodnou otevírací dobu FŠ.

Otázka č. 7: V čem spatřujete nevýhody firemní školky? Uveďte:

Oslovení respondenti hodnotili rovněž negativní stránky firemní školky. Negativa FŠ spatřovali respondenti ve výši školného a v hledisku, že FŠ není zařazena v síti MŠMT.

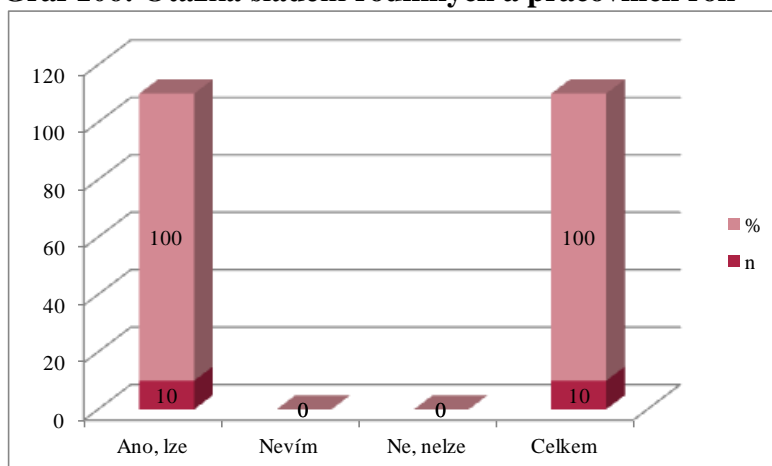
Otázka č. 8: Lze, dle Vás být díky firemní školce plnohodnotným rodičem i zaměstnancem?

Tabulka 106: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí

Sladění rodinných a pracovních rolí	n	%
Ano, lze	10	100
Nevím	0	0
Ne, nelze	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 106: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

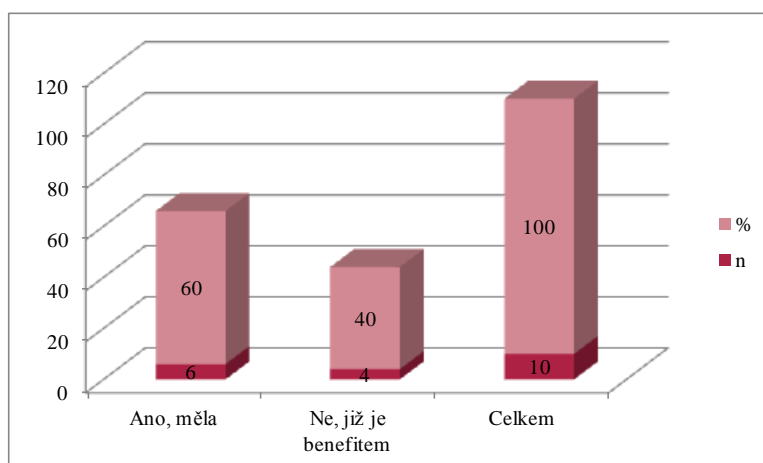
Otázka č. 9: Domníváte se, že by měla firma v rámci benefitů poskytovat slevu na školné?

Tabulka 107: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů

Sleva na školné	n	%
Ano, měla	6	60
Ne, již je benefitem	4	40
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 107: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí druhého oddílu otázek

Druhý oddíl byl zaměřený na vnímání výhody, přínosu firemní školky pro zaměstnance i zaměstnavatele. Polovina oslovených nadřízených pracovníků by držela pracovní pozici svým podřízeným jeden rok, druhá polovina nadřízených pracovníků by držela pracovní pozici jeden až tři roky. Naprostá většina respondentů z řad nadřízených pracovníků označila firemní školku jako výhodu a odpověděla, že jejich podřízení využívají FŠ buď každý pracovní den, či několik dní v týdnu. 100 % dotazovaných se domnívalo, že díky existenci instituce firemní školky lze sladit rodinný a pracovní život. Mezi největší hodnocená pozitiva FŠ patřila umístění FŠ blízko pracoviště, vstřícný přístup personálu FŠ, domácí prostředí, malý kolektiv dětí, otevírací doba FŠ. Negativa FŠ spatřovali respondenti ve výši školného a v hledisku, že FŠ není zařazena v síti MŠMT. Dvě třetiny nadřízených pracovníků se domnívaly, že by zaměstnavatel měl poskytnout slevu na školné, zbylá třetina se domnívala, že firemní školka je již benefitem.

III. Třetí oddíl otázek – Vnímání problematiky sladování pracovního a osobního života.

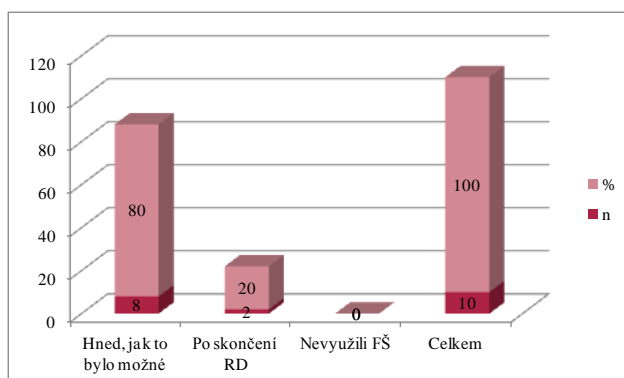
Otázka č. 1: Domníváte se, že měla firemní školka vliv na dřívější nástup Vašich podřízených do zaměstnání?

Tabulka 108: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání

Návrat do zaměstnání	n	%
Hned, jak to bylo možné	8	80
Po skončení RD	2	20
Nevyužili FŠ	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 108: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

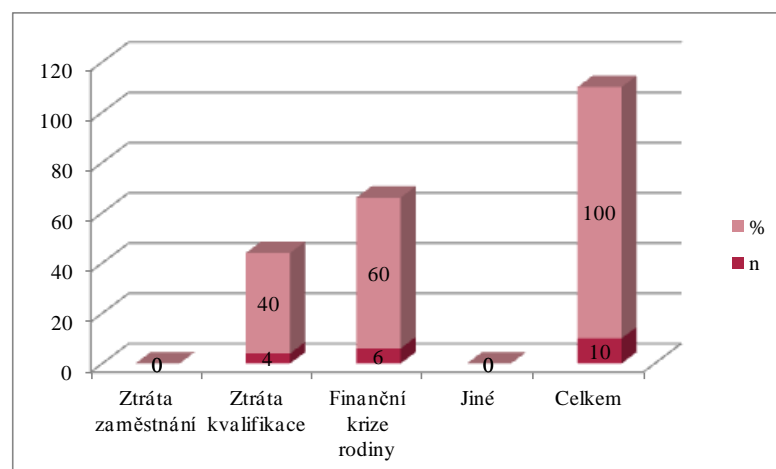
Otázka č. 2: Jaké byly možné důvody pro dřívější návrat Vašich podřízených do zaměstnání?

Tabulka 109: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání

Důvody pro návrat do zaměstnání	n	%
Ztráta zaměstnání	0	0
Ztráta kvalifikace	4	40
Finanční krize rodiny	6	60
Jiné	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 109: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

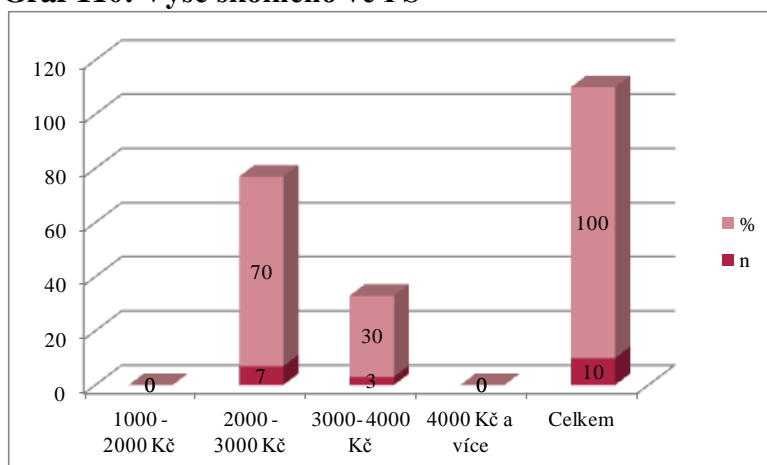
Otázka č. 3: Jakou částku měsíčně investují Vaši podnikatelé do školného?

Tabulka 110: Výše školného ve FŠ

Výše školného ve FŠ	n	%
1000 - 2000 Kč	0	0
2000 - 3000 Kč	7	70
3000- 4000 Kč	3	30
4000 Kč a více	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 110: Výše školného ve FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

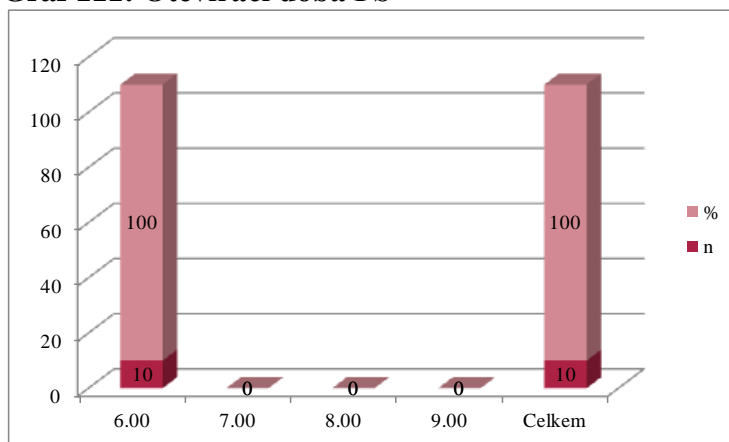
Otázka č. 4: Kdy začíná provozní doba firemní školky?

Tabulka 111: Otevírací doba FŠ

Otevírací doba FŠ	n	%
6.00	10	100
7.00	0	0
8.00	0	0
9.00	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 111: Otevírací doba FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

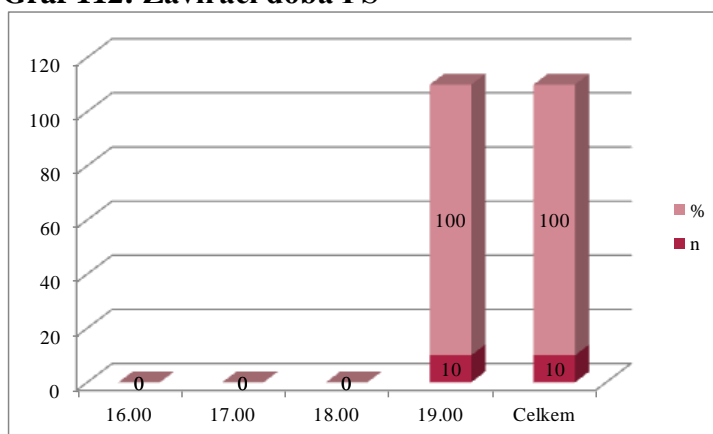
Otázka č. 5: Kdy končí provozní doba firemní školky?

Tabulka 112: Zavírací doba FŠ

Zavírací doba FŠ	n	%
16.00	0	0
17.00	0	0
18.00	0	0
19.00	10	100
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 112: Zavírací doba FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

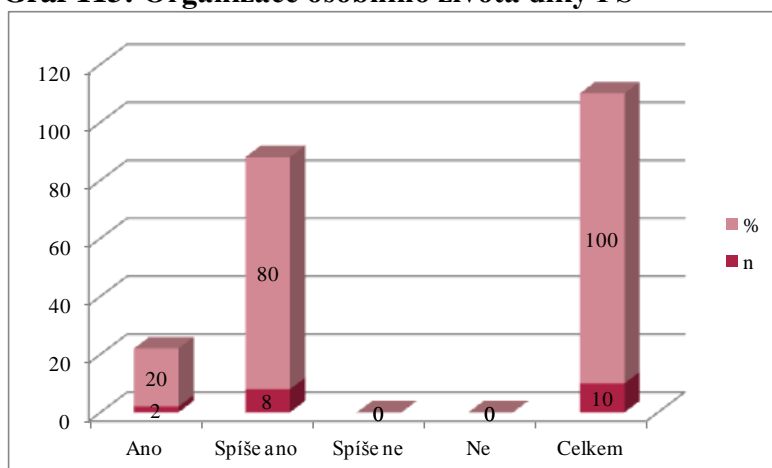
Otázka č. 6: Domníváte se, že se Vaším podřízeným díky firemní školce daří lépe organizovat osobní život?

Tabulka 113: Organizace osobního života díky FŠ

Organizace osobního života	n	%
Ano	2	20
Spíše ano	8	80
Spíše ne	0	0
Ne	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 113: Organizace osobního života díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

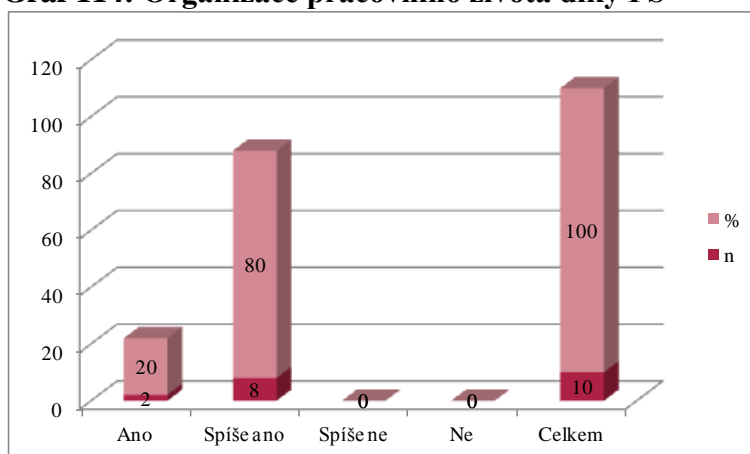
Otázka č. 7: Domníváte se, že se Vaším podřízeným díky firemní školce daří lépe organizovat pracovní život?:

Tabulka 114: Organizace pracovního života díky FŠ

Organizace pracovního života	n	%
Ano	2	20
Spíše ano	8	80
Spíše ne	0	0
Ne	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 114: Organizace pracovního života díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

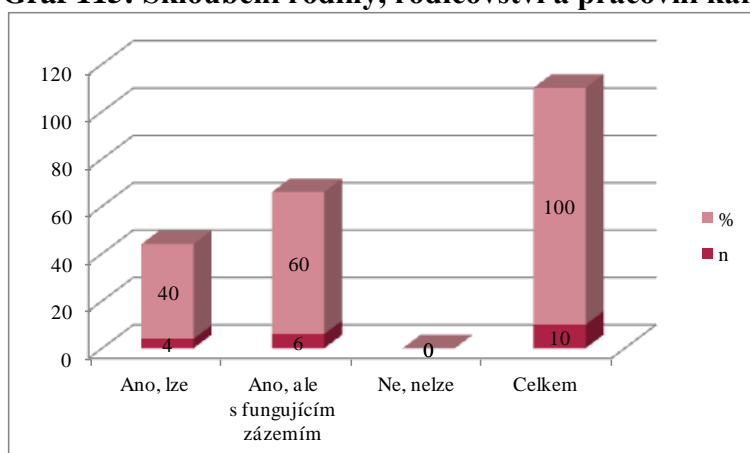
Otázka č. 8: Lze dle Vás skloubit rodinu a rodičovství s pracovní kariérou?

Tabulka 115: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry

Skloubení rodiny a kariéry	n	%
Ano, lze	4	40
Ano, ale s fungujícím zázemím	6	60
Ne, nelze	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 115: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

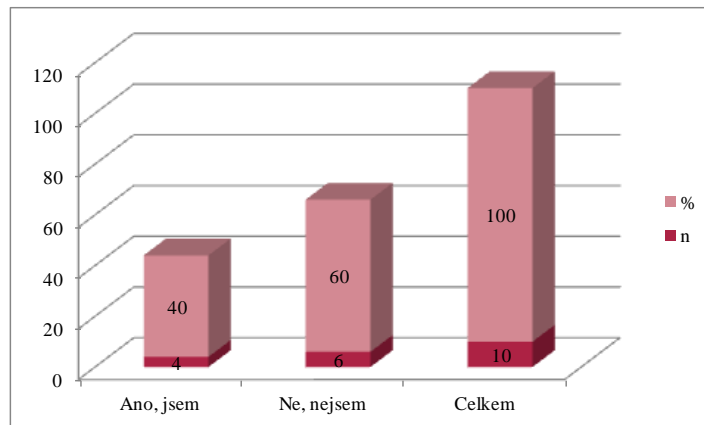
Otázka č. 9: Jste seznámen/a s financováním firemní školky?

Tabulka 116: Financování FŠ

Financování FŠ	n	%
Ano, jsem	4	40
Ne, nejsem	6	60
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 116: Financování FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

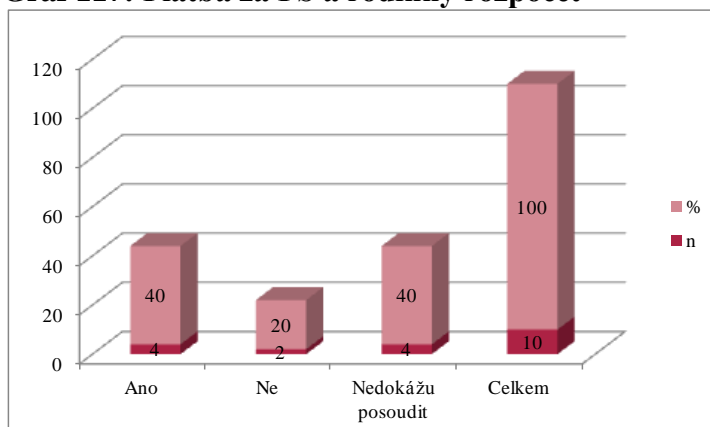
Otázka č. 10: Zatěžuje platba za firemní školku rodinný rozpočet Vašeho podřízeného/podřízené?

Tabulka 117: Platba za FŠ a rodinný rozpočet

Platba za FŠ a rodinný rozpočet	n	%
Ano	4	40
Ne	2	20
Nedokážu posoudit	4	40
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 117: Platba za FŠ a rodinný rozpočet



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí třetího oddílu otázek

Třetí oddíl otázek byl zaměřen na problematiku sladování pracovního a rodinného života. Většina oslovených respondentů uvedla, že se jejich podřízení vrátili do práce hned jak to bylo možné. Nejčastějšími důvody pro návrat do zaměstnání byla dle dotázaných finanční krize rodiny, dále pak obava ze ztráty kvalifikace. Nadřízení zaměstnanců využívající FŠ uvedli, že jejich podřízení investují do školného mezi 2000 - 4000 Kč měsíčně. S posouzením provozní doby FŠ neměli nadřízení problém a shodli se na stejných časech jako jejich podřízení. Hledisko organizace pracovního osobního života bylo u respondentů podobné. Ve velké míře se shodli na tom, že je možné sladit pracovní a osobní život. Rovněž v této skupině by většina oslovených respondentů dokázala skloubit rodinu, rodičovství a pracovní kariéru s podporou školky, chůvy, či prarodičů. O financování FŠ neměli nadřízení zaměstnanců ze 60 % představu, zbylých 40 % bylo informováno. V případě dotazu na platbu za FŠ se 40 % respondentů domnívalo, že platba za FŠ zasahuje rodinný rozpočet podřízeného, 40 % nedokáže situaci posoudit a 20 % nadřízených se domnívalo, že platba za FŠ neovlivní cash flow rodiny.

IV. Čtvrtý oddíl otázek – Zjištění a zmapování současného postavení žen na trhu práce v České republice.

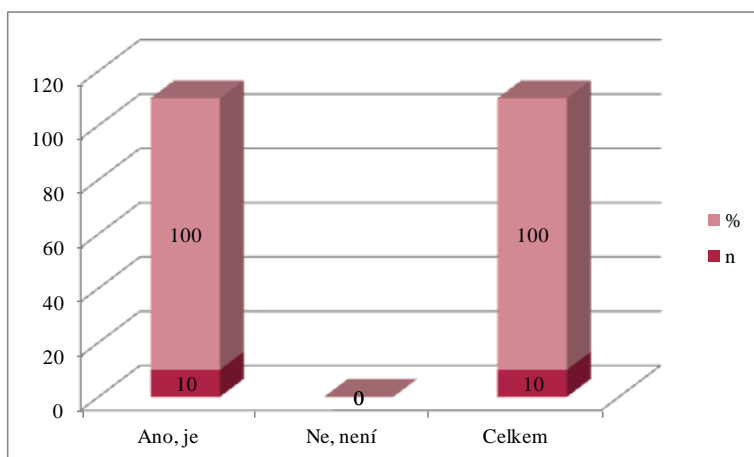
Otázka č. 1: Je dle Vás obtížné zajistit si práci po nástupu z rodičovské dovolené?

Tabulka 118: Zajištění práce po RD

Možnost najít si práci po RD	n	%
Ano, je	10	100
Ne, není	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 118: Zajištění práce po RD



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

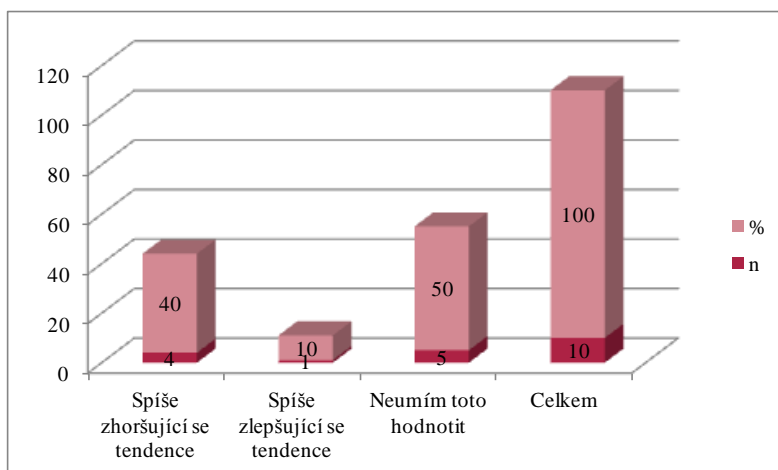
Otázka č. 2: Jestliže hodnotíme postavení ženy na trhu práce, zdá se Vám, že má zaměstnanost žen – matek?

Tabulka 119: Postavení žen na trhu práce

Postavení žen na trhu práce	n	%
Spíše zhoršující se tendence	4	40
Spíše zlepšující se tendence	1	10
Neumím toto hodnotit	5	50
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 119: Postavení žen na trhu práce



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

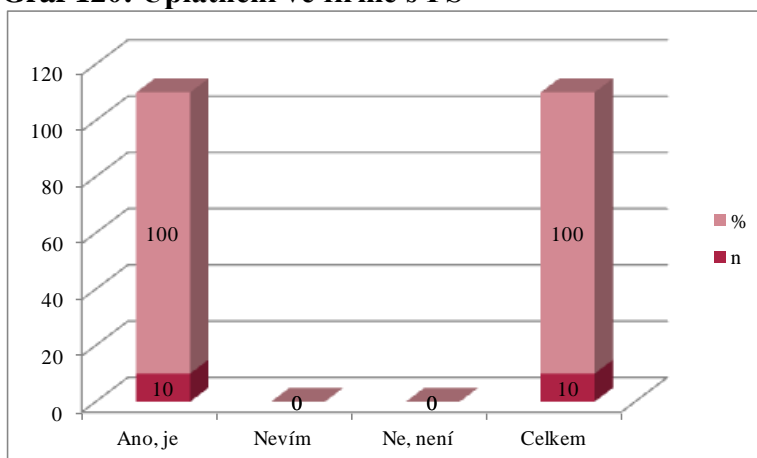
Otázka č. 3: Je, dle Vás, snadnější se pracovně uplatnit ve firmě s firemní školkou?

Tabulka 120: Uplatnění ve firmě s FŠ

Uplatnění ve firmě s FŠ	n	%
Ano, je	10	100
Nevím	0	0
Ne, není	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 120: Uplatnění ve firmě s FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

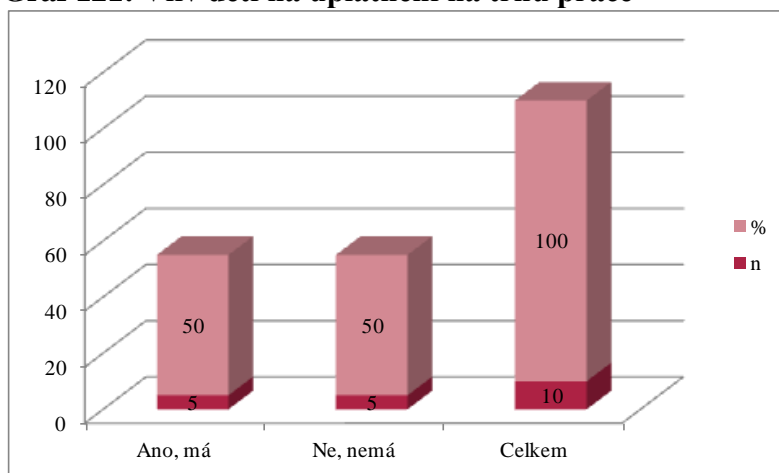
Otázka č. 4: Má počet dětí, o které pečuje Váš podřízený, vliv na jeho uplatnění na trhu práce?

Tabulka 121: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce

Vliv dětí na uplatnění na trhu práce	n	%
Ano, má	5	50
Ne, nemá	5	50
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 121: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

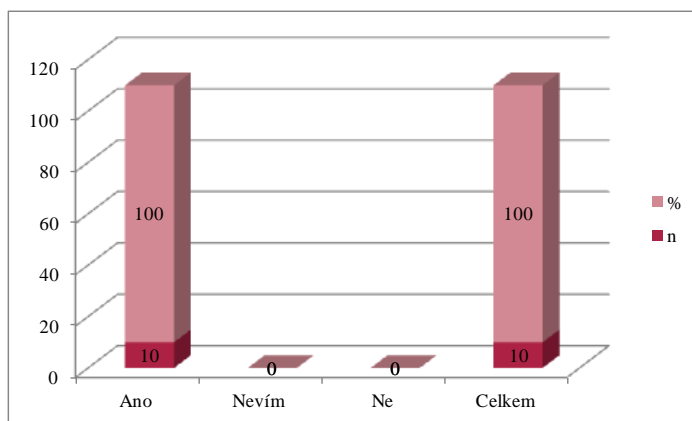
Otázka č. 5: Může, dle Vás, přispět firemní školka ke zlepšení postavení ženy na trhu práce?

Tabulka 122: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ

Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ	n	%
Ano	10	100
Nevím	0	0
Ne	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 122: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka č. 6: Domníváte se, že některé firmy nerady zaměstnávají ženy s dětmi? rozved'te:

Respondenti výzkumu uvedli následující důvody, pro které firmy nerady zaměstnávají ženy s dětmi: časté OČR díky nemoci dítěte, prázdniny dětí a nemožnost nalézt hlídání, dotazy již při pracovním pohovoru.

Shrnutí čtvrtého oddílu otázek

Čtvrtý oddíl otázek byl zaměřen na zmapování současného postavení žen na trhu práce v České republice. Naprostá většina dotázaných se shodla na tom, že ženy na tuzemském trhu práce mají problém s hledáním práce po skončení rodičovské dovolené. Polovina z dotázaných neuměla posoudit, zda dítě, o které žena pečuje, má vliv na uplatnění na trhu práce. Ostatní se domnívali, že postavení žen na trhu práce má zhoršující se tendenci, pouze jeden z respondentů měl opačný názor. 100 % oslovených respondentů se domnívalo, že existence firemní školky může vést k lepšímu uplatnění ve firmě a může zlepšit postavení žen na trhu práce.

V. Pátý oddíl otázek – Zjištění, zda lze existencí firemní školky zvýšit loajalitu zaměstnance vůči firmě.

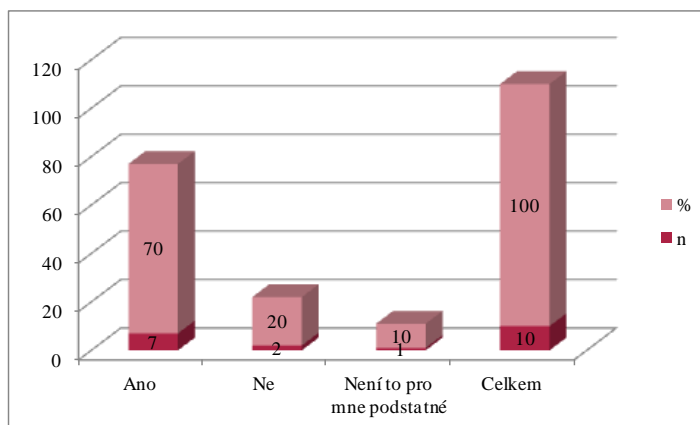
Otázka č. 1: Domníváte se, že jsou Vaši podřízení loajálnější k firmě díky benefitu firemní školky?

Tabulka 123: Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ

Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ	n	%
Ano	7	70
Ne	2	20
Není to pro mne podstatné	1	10
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 123: Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

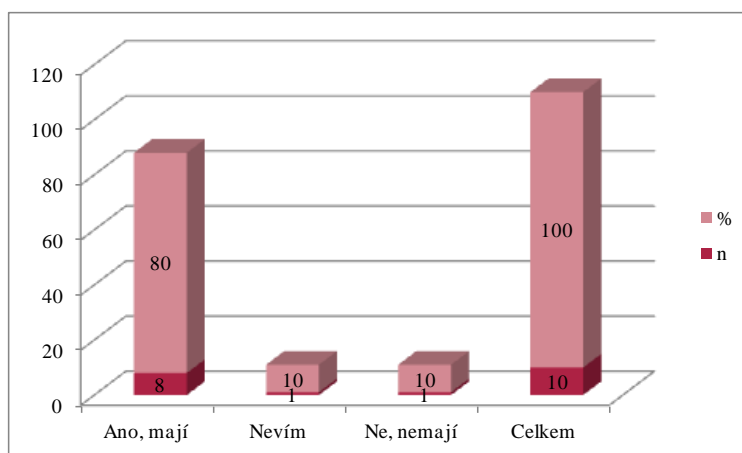
Otázka č. 2: Domníváte se, že mají Vaši podřízení díky možnosti využívat firemní školku pocit větší stability pracovního místa ve firmě?

Tabulka 124: Stabilita pracovního místa díky FŠ

Stabilita pracovního místa díky FŠ	n	%
Ano, mají	8	80
Nevím	1	10
Ne, nemají	1	10
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 124: Stabilita pracovního místa díky FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

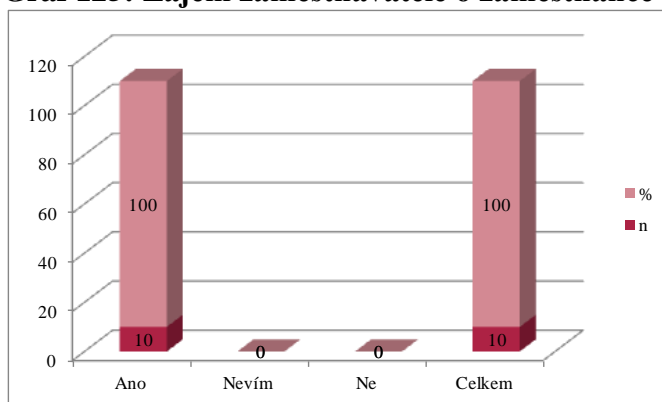
Otázka č. 3: Vnímáte firemní školku jako zájem zaměstnavatele o své zaměstnance?

Tabulka 125: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ

Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ	n	%
Ano	10	100
Nevím	0	0
Ne	0	0
Celkem	10	100

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Graf 125: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Shrnutí pátého oddílu otázek

V pátém oddílu otázek se autorka diplomové práce zaměřila na možnost zvýšení loajality zaměstnanců vůči zaměstnavateli díky existenci firemní školky. Nadřizení zaměstnanců se domnívali, že dvě třetiny podřízených je díky benefitu FŠ loajálnější. Dotazovaní nadřizení pocítovali jednohlasně zájem ze strany zaměstnavatele vůči zaměstnanci při nabídce benefitu firemní školky. Díky existenci firemní školky by se cítilo stabilněji 80 % dotazovaných, ostatní respondenti buď nedokázali otázku posoudit, nebo se necítili stabilněji.

13.1.6 Shrnutí všech posuzovaných dotazníků

Autorka práce shrnula výsledky dotazníkové metody a zachovala porovnání všech čtyř skupin, resp. dvou skupin respondentů. Rovněž zachovala rozdělení otázek do pěti skupin dle cílů diplomové práce. První skupinu tvořily obecné otázky, druhou, třetí, čtvrtou a pátou skupinu tvořily otázky vztahující se k cílům výzkumu této diplomové práce.

První oddíl obecných otázek směřoval k získání povědomí o vzorku respondentů. Vzorek respondentů tvořily z 59 % ženy, 41 % tvořili muži. Věková hranice respondentů se pohybovala od 18 do 44 let, přičemž nejvíce dotazovanou věkovou skupinou byla skupina od 26 do 34 let věku (61 %), dále pak skupina ve věku od 35 do 44 let (30 %). Nejvyšším dosaženým vzděláním respondentů bylo vzdělání vysokoškolské (67 %) a nejnižším pak střední odborné s maturitou (30 %). Oslovení respondenti žili převážně ve svazku manželském (67 %), ostatní respondenti byli buď svobodní (20 %) nebo rozvedení (13 %). Většina z oslovených respondentů měla děti (85 %), 15 % oslovených bylo bezdětných. Pracovní pozice, kterou zastávali zaměstnanci obou firem se odvíjela od pracovního prostředí. Skupina pracovníků, která nevyužívá FŠ patří do obchodní firmy, tudíž zaměstnanci pracují nejvíce na obchodních pozicích, dále pak jako podpora obchodních divizí. Skupina pracovníků využívající FŠ pracuje ve zdravotnictví, a proto většina respondentů byli zdravotní sestry a pracovníci ve zdravotnických provozech.

Druhý oddíl otázek byl zaměřen na splnění cíle č. 1 a č. 2, to znamená na zjištění, zda je firemní školka výhodou a přínosem pro zaměstnance i zaměstnavatele. Většina z dotazovaných respondentů (98 %) se shodla na tom, že FŠ je výhodou i přínosem, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Firemní školku již využívá nebo by využívalo 83 % respondentů. Nejvíce pozitivně na FŠ hodnotí maximální čas strávený na pracovišti díky školce v místě firmy, variabilitu, flexibilitu, otevírací dobu FŠ, sladění pracovního a osobního života, vstřícný přístup personálu FŠ, domácí prostředí a malý kolektiv dětí. Jako negativa hodnotí výši školného a absenci zařazení v síti MŠMT. Přestože oslovení respondenti využívají FŠ, tak se domnívají (74 %), že by firma měla poskytnout v rámci benefitů slevu na školné. Autorka práce se domnívá, že tento názor pramení z neznalosti financování FŠ, neboť náklady na jedno dítě jsou mnohem vyšší než školné, které platí rodiče.

Třetí oddíl otázek byl směřován k cíli č. 3, který představoval otázku, zda je problémem dnešní doby sladování pracovního a osobního života. V případě, že by si respondenti mohli vybrat, zda využijí firemní školku a nastoupí do práce hned, jak by to bylo možné, využilo by tuto možnost 67 % z nich, 26 % respondentů by se vrátilo do práce po skončení rodičovské dovolené. Nejčastějším důvodem pro návrat do pracovního procesu byla možná finanční krize rodiny (46 %), dále pak možná ztráta kvalifikace (39 %) a možná ztráta zaměstnání (15 %). Názor, že díky FŠ se daří lépe organizovat osobní a pracovní život podpořilo 97 % respondentů, pouze 3% dotázaných zastávalo názor opačný.

Čtvrtý oddíl otázek byl zaměřen na cíl č. 4., který se snažil zjistit a zmapovat současné postavení žen na trhu práce v České republice. Většina (80 %) z respondentů se shodla na tom, že je obtížné zajistit si práci po rodičovské dovolené. Na otázku, jakou tendenci má zaměstnanost žen na trhu práce odpovědělo 20 % z respondentů, že zaměstnanost žen má zhoršující se tendenci, 17 % odpovědělo opačně a 63 % respondentů tuto situaci neumělo hodnotit. Respondenti odpovídali dále na možnost uplatnění na trhu práce v případě, že by měli možnost využít benefit firemní školky. 80 % z dotázaných respondentů se shodlo na odpovědi, že by pro ně bylo nebo je snadnější uplatnit se na trhu práce v případě, kdyby využili benefit firemní školky. Pro účastníky výzkumu byla největší překážkou v zaměstnávání žen možná nemocnost dítěte.

Pátý oddíl otázek se vztahoval k cíli č. 5, který byl zaměřen na zjištění, zda lze existencí firemní školky zvýšit loajalitu zaměstnance vůči firmě. Respondenti výzkumu prokázali ve více než 60 % loajalitu k firmě díky benefitu firemní školky, pro ostatní nebyl benefit v podobě FŠ v souvislosti s loajalitou k firmě podstatný. Větší pocit stability pracovního místa by díky benefitu FŠ by mělo 66 % respondentů, ostatní jej neměli nebo nedokázali toto hledisko posoudit. Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ pocítovala naprostá většina účastníků výzkumu (100 %).

13.2 Vyhodnocení případových studií

Autorka práce se v případových studiích zaměřila na matky předškolních dětí, které se vracely po rodičovské dovolené do zaměstnání. Respondentky výzkumu pracují a bydlí v Plzni a v Praze. Otázky byly směřovány, stejně jako u dotazníkové metody, k cílům výzkumu této diplomové práce. Důvodem pro návrat žen do zaměstnání byla obava ze ztráty zaměstnání, obava ze ztráty kvalifikace a finanční krize rodiny.

Z případových studií vyplynulo, že obě matky měly problém s umístěním svých dětí do státního předškolního zařízení. Důvodem neumístění dětí byla přeplněnost školek a nízký věk dítěte. Obě matky vyřešily nelehkou situaci umístěním dětí do soukromých zařízení. Jedna z matek využila soukromou školku, neboť firma, ve které je zaměstnána neposkytuje benefit firemní školky. Druhá matka využila nově otevřenou firemní školku v místě svého pracoviště. Soukromá zařízení tak vyšla vstříc obou matkám po dobu, kdy musely řešit umístění svých dětí do předškolních zařízení.

V případě obou maminek jde o přechodné řešení a v blízké budoucnosti se budou snažit o využití státních školek.

13.3 Ověření hypotéz

Cílem provedeného šetření bylo zjistit, zda je firemní školka vnímána jako výhoda a přínos pro zaměstnance i zaměstnavatele, jaké jsou překážky a problémy dnešní doby ve sladění pracovního a soukromého života, zda díky firemní školce dochází k výraznému zlepšení postavení žen na trhu práce a zda existence firemní školky podporuje a navyšuje loajalitu zaměstnance vůči firmě. Výsledky empirického šetření jsou v této části diplomové práce shrnuty a následně porovnány s hypotézami.

Empirická část výzkumu zcela potvrdila hypotézy č. 1., 3., 4. a hypotéza č. 2 se nepotvrdila.

Hypotéza č. 1. - Tam, kde je firemní školka, je tato vnímána jako výhoda a přínos pro zaměstnance i pro zaměstnavatele. Téměř většina ze čtyř oslovených skupin respondentů se shodla na tvrzení, že firemní školka je nebo by mohla být výhodou jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Firemní školku využívá, nebo by využívaly více než dvě třetiny respondentů. Analýzou případových studií bylo zjištěno, že možnost využít firemní školku je velmi vítaná a pomůže vyřešit problém s umístěním dítěte do předškolního zařízení.

Hypotéza č. 2. - Největší překážkou a problémem dnešní doby je sladování pracovního a osobního života. Toto tvrzení se nepotvrdilo, neboť někteří z respondentů šetření se shodli na tom, že problémem dnešní doby je sice sladit pracovní a osobní život, nicméně v případě, kdy je možnost využít pomoc ze strany prarodičů, chůvy, či instituce firemní školky, lze tyto dva světy sladit.

Hypotéza č. 3. - Tam, kde je firemní školka dochází k výraznému zlepšení postavení žen na trhu práce. Výzkum prokázal, že 80 % respondentů se shodlo na tom, že je obtížné zajistit si práci po rodičovské dovolené. Stejný počet respondentů uvedl, že by pro ně bylo nebo je snadnější uplatnit se na trhu práce v případě využití firemní školky. Tímto tvrzením došlo k potvrzení hypotézy č. 3.

Hypotéza č. 4. Existence firemní školky podporuje a navyšuje loajalitu zaměstnance vůči firmě. Loajalita zaměstnance k zaměstnavateli byla potvrzena otázkou č. 1. v pátém oddílu otázek, kdy 60 % dotázaných respondentů potvrdilo loajalitu k firmě díky benefitu firemní školky. Respondenti šetření pocítovali zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ a to ve 100 % odpovědí.

Výsledky výzkumu této diplomové práce přinesly zajímavá a přínosná zjištění. Byl odhalen velký přínos firemní školky. Většina respondentů se shodla na tom, že dnešní doba přináší překážku v nalezení vhodného předškolního zařízení pro jejich

potomka. V možnosti využít benefit firemní školky vidí účastníci výzkumu přínos a především nástroj jak skloubit rodinu a zaměstnání. Respondenti šetření jsou si vědomi té skutečnosti, že ten zaměstnavatel, který nabízí výhodu využít předškolní zařízení je zaměstnavatelem, kterému na svých zaměstnancích záleží a vidí v nich potenciál. Jako hlavní problém vnímá většina respondentů obou analyzovaných metod výši školného ve firemních školkách. Rozdíl ve výši školného na rozdíl od státních zařízení je značný, nicméně z analýzy případových studií vyplynulo, že firemní či soukromá školka je často jedinou možností, jak si zachovat pracovní pozici a sladit rodinný a pracovní život.

ZÁVĚR

Nedostatečná kapacita předškolních zařízení je velmi ožehavým a diskutovaným tématem. Příčin může být hned několik. Důvodem, proč je kapacita předškolních zařízení nedostačující může být vysoká porodnost, časný návrat matek z rodičovské dovolené, které se díky tlaku na pracovní pozici vracejí do práce stále časněji a příčinou je rovněž omezený počet nových předškolních zařízení. Problémem státních mateřských školek je jejich přeplněnost, omezená provozní doba, nedostatek personálu a omezení provozu v období letních prázdnin.

Rodiče malých dětí tudíž stojí před rozhodnutím, kam umístit svého potomka, když je státní školka přeplněná a není možné hlídání ze strany prarodičů. Stále více zaměstnavatelů si uvědomuje tento palčivý problém a zřizuje firemní školky. Legislativní podpora od státu je nevýrazná, avšak ze strany EU dochází k podpoře prostřednictvím Evropských sociálních fondů.

Autorka práce měla možnost v rámci výzkumného šetření prozkoumat několik firemních školek, které zřídily firmy z oblasti zdravotnictví a společnosti podnikající v oblasti obchodu a služeb. U firem z oblasti zdravotnictví se zřízení firemních školek přímo nabízí a to z důvodu většinového zastoupení ženského personálu, který pracuje ve směnném provozu. Kde jinde, než v soukromé školce je provozní doba od šesti ráno do sedmi večera? Rovněž v případě zaměstnanců obchodních firem je čas pouze proměnná a i oni pak uvítají rozšířenou pracovní dobu firemní školky. Výhodu firemních školek spatřuje autorka práce v menším počtu dětí, v umístění školky blízko pracoviště, dále pak v rozmanitých aktivitách a provozní době školky. Nevýhodou se může zdát omezená legislativní podpora státu a výše školného, z výzkumu však vyplynulo, že většina rodičů si není vědoma, jaký náklad je počítán na jedno dítě.

Na základě prostudovaných materiálů a výzkumného šetření si autorka diplomové práce naplno uvědomila hodnotu rodiny a to, jaká je odpovědnost rodiče za zdraví, za fyzický, duševní a sociální vývoj dítěte. Přestože je pro firmu zřízení firemní školky velice drahou položkou, tak benefitem pro zaměstnavatele může být loajální, kvalitní a spokojený zaměstnanec, který díky firemní školce bude moci sladit rodinný a pracovní život. Je třeba si uvědomit i společenskou odpovědnost firem, potřebu firemní kultury a v neposlední řadě respektování etiky.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1999, 963 s. ISBN 80-716-9614-5.

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

BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. EDIS, sv. 4. ISBN 978-802-1050-129.

BEČVÁŘOVÁ, Zuzana. *Současná mateřská škola a její řízení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003, 154 s. ISBN 80-717-8537-7.

D'AMBROSOVÁ, Hana. *Abeceda personalisty*. Olomouc: ANAG, 2007-, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-646-4

DYTRT, Zdeněk. *Dobré jméno firmy*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2006, 137 s. Management studium. ISBN 80-868-5145-1

Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika: politika pro občany. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002, 48 s. ISBN 80-865-5206

FRYJAUFOVÁ, Eva. *Mateřská a rodičovská dovolená v otázkách a odpovědích: (nejen pro maminky)*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, c2007, xi, 111 s. Právní rady. ISBN 978-80-251-1454-4.

HARTL, Pavel. *Psychologický slovník*. 1.vyd. Praha: Jiří Budka, 1993, 297 s. ISBN 80-901-5490-5.

JANDOUREK, Jan. *Úvod do sociologie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 231 s. ISBN 80-717-8749-3.

JANOUSHKOVÁ, Jana. *Zaměstnanecké výhody a daně*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 113 s. ISBN 80-247-1364-0

JEŘÁBKOVÁ, Blanka. *Mateřská škola jako životní prostor*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, 1993, 231 s. ISBN 80-210-0830-X.

Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Editor Linda Sokačová. Praha: Gender studies, 2006, 25 s. ISBN 80-865-2012-9.

KLEIBL, Jiří. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2001, 264 s. ISBN 80-717-9389-2.

Klíč k jeslím. Editor Jitka Kolářová. Praha: Gender studies, 2007, 52 s. ISBN 978-808-6520-223.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007, 399 s. ISBN 978-80-7261-168

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-726-1117

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 258 s. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Lenka VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUSOVÁ. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích: analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002, 48 s. Sociological papers, 02:10. ISBN 80-733-0035-4.

MILKOVICH, George T. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 1993, 930 s. ISBN 80-856-2329-3.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2009*. Praha: Linde, 2009, 233 s. Praktické ekonomické příručky. ISBN 978-807-2017-546

PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, 1998, 270 s. ISBN 80-718-4569-8.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 6., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2009, 395 s. ISBN 978-807-3676-476.

ŠMELOVÁ, Eva. *Mateřská škola a její učitelé v podmínkách společenských změn: teorie a praxe II*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006, 159 s. ISBN 80-244-1373-6.

VOŠAHLÍKOVÁ, Tereza. *Ekoškolky a lesní mateřské školy: praktický manuál pro aktivní rodiče, pedagogy a zřizovatele mateřských škol*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo životního prostředí, 2010, 73 s. ISBN 978-80-7212-537-1.

ZADRAŽILOVÁ, Dana. *Společenská odpovědnost podniků: transparentnost a etika podnikání*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010, xix, 167 s. Beckova edice ekonomie. ISBN 978-80-7400-192-5.

Seznam použitých internetových zdrojů

ABZ slovník cizích slov: Mainstreaming. In: [online]. [cit. 2012-12-27].
Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/mainstreaming>

Citáty slavných osobností [online]. [cit. 2012-11-11]. Dostupné z:
<http://citaty.net/citaty-o-detech/?page=2>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: Peněžité pomoc v
mateřství. In: [online]. [cit. 2012-12-29]. Dostupné z:
<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>

DNES.cz/Finance: Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství v ČR od roku
2013. [online]. [cit. 2012-12-29]. Dostupné z:
http://kalkulacky.idnes.cz/cr_vypocet-penezite-pomoci-v-materstvi-2013.php?mzda=79+000%2C00&typ=mesiac&dni=180

Evropská Komise, Zelená kniha 2001 (citováno dle TRNKOVÁ, J. 2004. s 7.
Dostupné z: www.csr-online.cz

GENDER STUDIES: Návrat do zaměstnání. In: [online]. [cit. 2012-12-29].
Dostupné z: <http://materskarodicovska.cz/cz/navrat-do-zamestnani-zamestnani>

IDNES.cz/Finance: Výpočet výše peněžité pomoci v mateřství v ČR od roku
2012. [online]. [cit. 2012-12-29]. Dostupné z:
http://kalkulacky.idnes.cz/cr_vypocet-penezite-pomoci-v-materstvi-2012.php?mzda=76+400%2C00&typ=mesiac&dni=180

Integrovaný portál MPSV: Rodičovský příspěvek. In: [online]. [cit. 2012-12-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp

MPSV: Slučitelnost profesních a rodinných rolí. In: [online]. [cit. 2013-01-01].
Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4>

MPSV: Životní a existenční minimum. In: [online]. [cit. 2013-01-01]. Dostupné
z: <http://www.mpsv.cz/cs/11852>

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů:

- Graf 1: Návratnost dotazníků pro zaměstnance nevyužívající FŠ
- Graf 2: Rozdělení respondentů dle věku
- Graf 3: Rozdělení respondentů na základě pohlaví
- Graf 4: Rozdělení respondentů na základě rodinného stavu
- Graf 5: Rozdělení respondentů na základě vzdělání
- Graf 6: Rozdělení respondentů podle počtu dětí
- Graf 7: Rozdělení respondentů podle věku dítěte
- Graf 8: Rozdělení respondentů podle místa výkonu práce
- Graf 9: Rozdělení respondentů podle pracovní pozice
- Graf 10: Četnost možné návštěvnosti FŠ
- Graf 11: Otázka výhodnosti FŠ
- Graf 12: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí
- Graf 13: Spokojenost respondentů se zaměstnaneckými benefity
- Graf 14: Využitelnost zaměstnaneckých benefitů
- Graf 15: Možnost zřízení FŠ
- Graf 16: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů
- Graf 17: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání
- Graf 18: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání
- Graf 19: Výše školného ve FŠ
- Graf 20: Otevírací doba FŠ
- Graf 21: Zavírací doba FŠ
- Graf 22: Organizace osobního života díky FŠ
- Graf 23: Organizace pracovního života díky FŠ
- Graf 24: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry
- Graf 25: Financování FŠ
- Graf 26: Platba za FŠ a rodinný rozpočet
- Graf 27: Zajištění práce po RD
- Graf 28: Postavení žen na trhu práce
- Graf 29: Uplatnění ve firmě s FŠ

Graf 30: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce

Graf 31: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ

Graf 32: Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ

Graf 33: Stabilita pracovního místa díky FŠ

Graf 34: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ

Graf 35: Návratnost dotazníků pro nadřízené vedoucí pracovníky zaměstnanců nevyužívající firemní školku

Graf 36: Rozdělení respondentů na základě pohlaví

Graf 37: Rozdělení respondentů podle věku

Graf 38: Rozdělení respondentů na základě vzdělání

Graf 39: Rozdělení respondentů podle počtu podřízených

Graf 40: Rozdělení respondentů podle počtu dětí

Graf 41: : Držení pracovní pozice zaměstnanci na rodičovské dovolené

Graf 42: Četnost možné návštěvnosti FŠ

Graf 43: Otázka výhodnosti FŠ

Graf 44: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí

Graf 45: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů

Graf 46: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání

Graf 47: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání

Graf 48: Výše školného ve FŠ

Graf 49: Otevírací doba FŠ

Graf 50: Zavírací doba FŠ

Graf 51: Organizace osobního života díky FŠ

Graf 52: Organizace pracovního života díky FŠ

Graf 53: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry

Graf 54: Financování FŠ

Graf 55: Platba za FŠ a rodinný rozpočet

Graf 56: Zajištění práce po RD

Graf 57: Postavení žen na trhu práce

Graf 58: Uplatnění ve firmě s FŠ

Graf 59: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce

Graf 60: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ

Graf 61: Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ
Graf 62: Stabilita pracovního místa díky FŠ
Graf 63: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ
Graf 64: Návratnost dotazníků pro zaměstnance využívající FŠ
Graf 65: Rozdělení respondentů dle věku
Graf 66: Rozdělení respondentů na základě pohlaví
Graf 67: Rozdělení respondentů na základě rodinného stavu
Graf 68: Rozdělení respondentů na základě vzdělání
Graf 69: Rozdělení respondentů podle počtu dětí
Graf 70: Rozdělení respondentů podle věku dítěte
Graf 71: Rozdělení respondentů podle místa výkonu práce
Graf 72: Rozdělení respondentů podle pracovní pozice
Graf 73: Četnost návštěvnosti FŠ
Graf 74: Otázka výhodnosti FŠ
Graf 75: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí
Graf 76: Spokojenost respondentů se zaměstnaneckými benefity
Graf 77: Využitelnost zaměstnaneckých benefitů
Graf 78: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů
Graf 79: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání
Graf 80: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání
Graf 81: Výše školného ve FŠ
Graf 82: Otevírací doba FŠ
Graf 83: Zavírací doba FŠ
Graf 84: Organizace osobního života díky FŠ
Graf 85: Organizace pracovního života díky FŠ
Graf 86: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry
Graf 87: Financování FŠ
Graf 88: Platba za FŠ a rodinný rozpočet
Graf 89: Zajištění práce po RD
Graf 90: Postavení žen na trhu práce
Graf 91: Uplatnění ve firmě s FŠ
Graf 92: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce

Graf 93: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ
Graf 94: Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ
Graf 95: Stabilita pracovního místa díky FŠ
Graf 96: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ
Graf 97: Návratnost dotazníků pro nadřízené vedoucí pracovníky zaměstnanců využívající firemní školku
Graf 98: Rozdělení respondentů na základě pohlaví
Graf 99: Rozdělení respondentů podle věku
Graf 100: Rozdělení respondentů na základě vzdělání
Graf 101: Rozdělení respondentů podle počtu podřízených
Graf 102: Rozdělení respondentů podle počtu dětí
Graf 103: Držení pracovní pozice zaměstnanci na rodičovské dovolené
Graf 104: Četnost návštěvnosti FŠ
Graf 105: Otázka výhodnosti FŠ
Graf 106: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí
Graf 107: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů
Graf 108: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání
Graf 109: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání
Graf 110: Výše školného ve FŠ
Graf 111: Otevírací doba FŠ
Graf 112: Zavírací doba FŠ
Graf 113: Organizace osobního života díky FŠ
Graf 114: Organizace pracovního života díky FŠ
Graf 115: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry
Graf 116: Financování FŠ
Graf 117: Platba za FŠ a rodinný rozpočet
Graf 118: Zajištění práce po RD
Graf 119: Postavení žen na trhu práce
Graf 120: Uplatnění ve FŠ
Graf 121: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce
Graf 122: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ
Graf 123: Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ

Graf 124: Stabilita pracovního místa díky FŠ

Graf 125: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ

Seznam tabulek:

Tabulka 1: návratnost dotazníků pro zaměstnance nevyužívající FŠ

Tabulka 2: Rozdělení respondentů dle věku

Tabulka 3: Rozdělení respondentů na základě pohlaví

Tabulka 4: Rozdělení respondentů na základě rodinného stavu

Tabulka 5: Rozdělení respondentů na základě vzdělání

Tabulka 6: Rozdělení respondentů podle počtu dětí

Tabulka 7: Rozdělení respondentů podle věku dítěte

Tabulka 8: Rozdělení respondentů podle místa výkonu práce

Tabulka 9: Rozdělení respondentů podle pracovní pozice

Tabulka 10: Četnost možné návštěvnosti FŠ

Tabulka 11: Otázka výhodnosti FŠ

Tabulka 12: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí

Tabulka 13: Spokojenost respondentů se zaměstnaneckými benefity

Tabulka 14: Využitelnost zaměstnaneckých benefitů

Tabulka 15: Možnost zřízení FŠ

Tabulka 16: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů

Tabulka 17: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání

Tabulka 18: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání

Tabulka 19: Výše školného ve FŠ

Tabulka 20: Otevírací doba FŠ

Tabulka 21: Zavírací doba FŠ

Tabulka 22: Organizace osobního života díky FŠ

Tabulka 23: Organizace pracovního života díky FŠ

Tabulka 24: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry

Tabulka 25: Financování FŠ

Tabulka 26: Platba za FŠ a rodinný rozpočet

Tabulka 27: Zajištění práce po RD

Tabulka 28: Postavení žen na trhu práce

Tabulka 29: Uplatnění ve firmě s FŠ

Tabulka 30: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce

Tabulka 31: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ

Tabulka 32: Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ

Tabulka 33: Stabilita pracovního místa díky FŠ

Tabulka 34: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ

Tabulka 35: Návratnost dotazníků pro nadřízené vedoucí pracovníky zaměstnanců nevyužívající firemní školku

Tabulka 36: : Rozdělení respondentů na základě pohlaví

Tabulka 37: Rozdělení respondentů dle věku

Tabulka 38: Rozdělení respondentů na základě vzdělání

Tabulka 39: Rozdělení respondentů podle počtu podřízených

Tabulka 40: Rozdělení respondentů podle počtu dětí

Tabulka 41: : Držení pracovní pozice zaměstnanci na rodičovské dovolené

Tabulka 42: Četnost možné návštěvnosti FŠ

Tabulka 43: Otázka výhodnosti FŠ

Tabulka 44: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí

Tabulka 45: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů

Tabulka 46: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání

Tabulka 47: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání

Tabulka 48: Výše školného ve FŠ

Tabulka 49: Otevírací doba FŠ

Tabulka 50: Zavírací doba FŠ

Tabulka 51: Organizace osobního života díky FŠ

Tabulka 52: Organizace pracovního života díky FŠ

Tabulka 53: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry

Tabulka 54: Financování FŠ

Tabulka 55: Platba za FŠ a rodinný rozpočet

Tabulka 56: Zajištění práce po RD

Tabulka 57: Postavení žen na trhu práce

Tabulka 58: Uplatnění ve firmě s FŠ

Tabulka 59: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce

Tabulka 60: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ
Tabulka 61: Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ
Tabulka 62: Stabilita pracovního místa díky FŠ
Tabulka 63: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ
Tabulka 64: návratnost dotazníků pro zaměstnance využívající FŠ
Tabulka 65: Rozdělení respondentů dle věku
Tabulka 66: Rozdělení respondentů na základě pohlaví
Tabulka 67: Rozdělení respondentů na základě rodinného stavu
Tabulka 68: Rozdělení respondentů na základě vzdělání
Tabulka 69: Rozdělení respondentů podle počtu dětí
Tabulka 70: Rozdělení respondentů podle věku dítěte
Tabulka 71: Rozdělení respondentů podle místa výkonu práce
Tabulka 72: Rozdělení respondentů podle pracovní pozice
Tabulka 73: Četnost návštěvnosti FŠ
Tabulka 74: Otázka výhodnosti FŠ
Tabulka 75: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí
Tabulka 76 Spokojenost respondentů se zaměstnaneckými benefity
Tabulka 77: Využitelnost zaměstnaneckých benefitů
Tabulka 78: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů
Tabulka 79: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání
Tabulka 80: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání
Tabulka 81: Výše školného ve FŠ
Tabulka 82: Otevírací doba FŠ
Tabulka 83: Zavírací doba FŠ
Tabulka 84: Organizace osobního života díky FŠ
Tabulka 85: Organizace pracovního života díky FŠ
Tabulka 86: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry
Tabulka 87: Financování FŠ
Tabulka 88: Platba za FŠ a rodinný rozpočet
Tabulka 89: Zajištění práce po RD
Tabulka 90: Postavení žen na trhu práce
Tabulka 91: Uplatnění ve firmě s FŠ

Tabulka 92: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce

Tabulka 93: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ

Tabulka 94: Loajalita zaměstnance v případě benefitu FŠ

Tabulka 95: Stabilita pracovního místa díky FŠ

Tabulka 96: Zájem zaměstnavatele o zaměstnance díky benefitu FŠ

Tabulka 97: návratnost dotazníků pro nadřízené vedoucí pracovníky zaměstnanců využívající firemní školku

Tabulka 98: Rozdělení respondentů na základě pohlaví

Tabulka 99: Rozdělení respondentů podle věku

Tabulka 100: Rozdělení respondentů na základě vzdělání

Tabulka 101: Rozdělení respondentů podle počtu podřízených

Tabulka 102: Rozdělení respondentů podle počtu dětí

Tabulka 103: Držení pracovní pozice zaměstnanci na rodičovské dovolené

Tabulka 104: Četnost návštěvnosti FŠ

Tabulka 105: Otázka výhodnosti FŠ

Tabulka 106: Otázka sladění rodinných a pracovních rolí

Tabulka 107: Otázka slevy na školné v rámci zaměstnaneckých benefitů

Tabulka 108: Vliv FŠ na dřívější návrat do zaměstnání

Tabulka 109: Důvody pro dřívější návrat do zaměstnání

Tabulka 110: Výše školného ve FŠ

Tabulka 111: Otevírací doba FŠ

Tabulka 112: Zavírací doba FŠ

Tabulka 113: Organizace osobního života díky FŠ

Tabulka 114: Organizace pracovního života díky FŠ

Tabulka 115: Skloubení rodiny, rodičovství a pracovní kariéry

Tabulka 116: Financování FŠ

Tabulka 117: Platba za FŠ a rodinný rozpočet

Tabulka 118: Zajištění práce po RD

Tabulka 119: Postavení žen na trhu práce

Tabulka 120: Uplatnění ve firmě s FŠ

Tabulka 121: Vliv dětí na uplatnění na trhu práce

Tabulka 122: Zlepšení postavení žen na trhu práce díky FŠ

Tabulka 123: Loajalita zaměstnanice v případě benefitu FŠ

Tabulka 124: Stabilita pracovního místa díky FŠ

Tabulka 125: Zájem zaměstnavatele o zaměstnanice díky benefitu FŠ

SEZNAM POUŽITÝCH ZÁKONŮ

- Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání
- Vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců
- Zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu
- Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon)
- zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých
- Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

- CSR - Corporate social responsibility
ČMSS - Českomoravská stavební spořitelna
ČR - Česká republika
ČSSZ - Česká správa sociálního zabezpečení
ESF - Evropský sociální fond
EU - Evropská unie
FN Motol - Fakultní nemocnice Motol
FŠ - firemní školka
FKSP - Fond kulturních a sociálních potřeb
ISPV - Informační systém o průměrném výdělku
Kč - Koruna česká
KZČR - Krajská zdravotní Česká republika
MD - mateřská dovolená
MŠ - mateřská škola
MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky
NVP - Národní vzdělávací program
OČR - ošetřování člena rodiny
OPLZZ - Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPPA - Operační program Praha Adaptabilita
OSSZ - Okresní správa sociálního zabezpečení
OSVČ - Osoba samostatně výdělečně činná
PPM - Peněžitá pomoc v mateřství
RD - Rodičovská dovolená
ROP - Regionální operační program Jihozápad
RVP - Rámcový vzdělávací program
RVP PV - Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání
ŠVP - Školní vzdělávací program
VŠPS - Výběrové šetření pracovních sil

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník pro zaměstnance nevyužívající firemní školku	I
Příloha B - Dotazník pro nadřízené zaměstnanců, kteří nevyužívají firemní školku	V
Příloha C - Dotazník pro zaměstnance využívající firemní školku	IX
Příloha D - Dotazník pro nadřízené zaměstnanců, kteří využívají firemní školku	XIII
Příloha E - Ekoškolka Plzeň Letná, fotodokumentace	XVIII
Příloha F - MŠ Motoláček, Program Začít spolu	XIX
Příloha G - MŠ Motoláček, Rodičovská pravidla	XX
Příloha H - Školka U Borovice, jídelní lístek	XXI
Příloha I - MŠ Pampeliška, denní program	XXII
Příloha J - MŠ BANBIN, týdenní program školky	XXIII
Příloha K - Školka BANBIN, informační leták	XXIII

Příloha A - Dotazník pro zaměstnance nevyužívající firemní školku

Vážený respondente, jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského, oboru Andragogika a ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, jehož výsledky použiji ve své diplomové práci k výzkumu na téma Firemní školky. Všechny dotazy se vztahují k možnosti zřízení firemní školky. Všechny údaje, které uvedete budou anonymní a budou použity pouze pro účely výzkumu v rámci diplomové práce. **Tento dotazník vyplňte pouze v případě, že máte děti.** Případné dotazy a nejasnosti zodpovím e-mailem: zuzana.silhankova@bbraun.com nebo tel: 725 492 727. Předem děkuji za Váš čas a ochotu, Zuzana Šilhánková.

I. Demografické a obecné údaje:

1. Kolik je Vám let?
 - a. 18-25 let
 - b. 26-34 let
 - c. 35-44 let
 - d. 45 a více let
2. Jste muž/žena?
 - a. muž
 - b. žena
3. Jaký je Váš rodinný stav?
 - a. svobodný/á
 - b. ženatý/vdaná
 - c. rozvedený/á
 - d. registrovaný/registrovaná
4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a. základní
 - b. střední odborné bez maturity
 - c. střední odborné s maturitou
 - d. vysokoškolské I. stupeň – bakalářské
 - e. vysokoškolské II. stupeň – magisterské
5. Jaký máte počet dětí?
 - a. jedno
 - b. dvě
 - c. tři a více
6. Jak staré je Vaše dítě/děti?
 - a. méně než 18 měsíců
 - b. 18 měsíců – 35 měsíců
 - c. 36 měsíců a více
7. Ve kterém oddělení firmy pracujete? Uveďte:
8. Jakou pozici ve firmě zastáváte? Uveďte:

II. Otázky vztahující se k cíli č. 1. a č. 2. (zjistit, zda je firemní školka výhodou pro zaměstnance i zaměstnavatele, zjistit, zda je firemní školka přínosem pro zaměstnance i zaměstnavatele)

1. Pokud by byla zřízena ve Vaší firmě školka, jak často byste ji využíval/a?
 - a. ano, každý pracovní den
 - b. ano, několik dní v týdnu
 - c. ano, jedenkrát v týdnu
 - d. ne, nevyžil/a bych firemní školku
2. Označil/a byste firemní školku za výhodu pro zaměstnance?
 - a. ano, označil/a
 - b. ne, neoznačil/a
3. Co byste na firemní školce hodnotil/a nejvíce pozitivně? Uveďte:
4. V čem byste spatřoval/a nevýhody firemní školky? Uveďte:
5. Lze, dle Vás být díky firemní školce plnohodnotným rodičem i zaměstnancem?
 - a. ano, lze
 - b. nevím
 - c. ne, nelze
6. Do jaké míry jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity?
 - a. rozhodně spokojen/a
 - b. spíše spokojen/a
 - c. spíše nespokojen/a
7. Jsou pro Vás všechny zaměstnanecké benefity využitelné?
 - a. rozhodně ano
 - b. spíše ano
 - c. spíše ne
8. Jaký benefit je pro Vás nevyužitelný a proč? Uveďte:
9. Jaký benefit by pro Vás byl přínosem a v nabídce chybí? Uveďte:
10. Bylo by pro Vás benefitem zřízení firemní školky?
 - a. rozhodně ano
 - b. spíše ano
 - d. spíše ne
11. Domníváte se, že by měla firma v rámci benefítů poskytovat slevu na školné ?
 - a. ano, měla
 - b. ne, firemní školka jako taková je již benefitem

III. Otázky vztahující se k cíli č. 3. (zjistit, zda je problémem dnešní doby problematika sladění pracovního a osobního života)

1. Měla by firemní školka vliv na Váš dřívější návrat do zaměstnání?
 - a. ano, nastoupil/a bych do práce hned jak by to bylo možné
 - b. ano, měla, ale až po skončení rodičovské dovolené
 - c. ne, nevyužil/a bych firemní školku
2. Jaké jsou důvody pro Váš dřívější návrat do zaměstnání?
 - a. obava ze ztráty zaměstnání
 - b. obava ze ztráty kvalifikace
 - c. finanční krize rodiny
 - d. jiné, uveďte:
3. Jakou částku byste měsíčně investoval/a do školného?
 - a. 1000 - 2000 Kč
 - b. 2000 – 3000 Kč
 - c. 3000 – 4000 Kč
 - d. 4000 Kč a více
4. Kdy by měla začínat provozní doba firemní školky?
 - a. 6.00
 - b. 7.00
 - c. 8.00
 - d. 9.00
5. Kdy by měla končit provozní doba firemní školky?
 - a. 16.00
 - b. 17.00
 - c. 18.00
 - d. 19.00
6. Domníváte se, že by se Vám díky firemní školce dařilo lépe organizovat osobní život?
 - a. ano
 - b. spíše ano
 - c. spíše ne
 - d. ne
7. Domníváte se, že by se Vám díky firemní školce dařilo lépe organizovat pracovní život?:
 - a. ano
 - b. spíše ano
 - c. spíše ne
 - d. ne
8. Lze dle Vás skloubit rodinu a rodičovství s pracovní kariérou?
 - a. ano, lze
 - b. ano, ale s fungujícím zázemím (prarodiče, školka, chůva)
 - c. ne, nelze
9. Jste seznámen/a s financováním firemní školky?
 - a. ano, jsem
 - b. ne, nejsem

10. Zatížila by platba za firemní školku Váš rodinný rozpočet?
- ano
 - ne
 - nevím

IV. Otázky vztahující se k cíli č. 4. (zjistit a zmapovat současné postavení žen na trhu práce v České republice)

- Je dle Vás obtížné zajistit si práci po nástupu z rodičovské dovolené?
 - ano, je
 - ne, není
- Jestliže hodnotíme postavení ženy na trhu práce, zdá se Vám, že má zaměstnanost žen – matek?
 - spíše zhoršující se tendenci
 - spíše zlepšující se tendenci
 - neumím toto hodnotit
- Je, dle Vás, snadnější se pracovním uplatnit ve firmě s firemní školkou?
 - ano, je
 - nevím
 - ne, není
- Má počet dětí, o které pečujete, vliv na Vaše uplatnění na trhu práce?
 - ano, má
 - ne, nemá
- Může, dle Vás, přispět firemní školka ke zlepšení postavení ženy na trhu práce?
 - ano
 - nevím
 - ne
- Domníváte se, že některé firmy nerady zaměstnávají ženy s dětmi? Rozved'te:

V. Otázky vztahující se k cíli č. 5. (zjistit, zda lze existenci firemní školky zvýšit loajalitu zaměstnance vůči firmě)

- Byl/a byste loajálnější k firmě v případě, že by poskytovala benefit ve formě firemní školky?
 - ano, byl/a
 - ne, nebyl/a
 - není to pro mne podstatné
- Domníváte se, že byste měl/a díky možnosti využívat firemní školku pocit větší stability pracovního místa ve firmě?
 - ano, měl/a
 - nevím
 - ne, neměl/a
- Vnímal/a byste firemní školku jako zájem zaměstnavatele o své zaměstnance?
 - ano
 - nevím
 - ne

Příloha B - Dotazník pro nadřízené zaměstnanců, kteří nevyužívají firemní školku

Vážený respondente, jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského, oboru Andragogika a ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, jehož výsledky použiji ve své diplomové práci k výzkumu na téma Firemní školky. Všechny dotazy se vztahují k možnosti zřízení firemní školky. Všechny údaje, které uvedete budou anonymní a budou použity pouze pro účely výzkumu v rámci diplomové práce. Případné dotazy a nejasnosti zodpovím e-mailem: zuzana.silhankova@bbraun.com nebo tel: 725 492 727. Předem děkuji za Váš čas a ochotu, Zuzana Šilhánková.

I. Demografické a obecné údaje:

1. Převažují ve Vaší pracovní skupině muži či ženy?
 - a. muži
 - b. ženy

2. Jaký je věk Vašich podřízených?
 - a. 18-25 let
 - b. 26-34 let
 - c. 35-44 let
 - d. 45 a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a. základní
 - b. střední odborné bez maturity
 - c. střední odborné s maturitou
 - d. vysokoškolské I. stupeň – bakalářské
 - e. vysokoškolské II. stupeň – magisterské

4. Jak velký je Váš tým?
 - a. 1-10 lidí
 - b. 11-50 lidí
 - c. 51-100 lidí
 - d. 100 a více lidí

5. Jaký máte počet dětí?
 - a. žádné
 - b. jedno
 - c. dvě
 - d. tři a více

II. Otázky vztahující se k cíli č. 1. a č. 2. (zjistit, zda je firemní školka výhodou pro zaměstnance i zaměstnavatele, zjistit, zda je firemní školka přínosem pro zaměstnance i zaměstnavatele)

1. V případě, že byste byl spokojen/a s Vaším podřízeným/nou před nástupem na rodičovskou dovolenou, jak dlouho byste byl schopen „podržet“ jeho/její pracovní pozici?
 - a. 1 rok
 - b. 1-2 roky
 - c. 2-3 roky
2. Jak vnímáte společenskou odpovědnost firmy, ve které jste zaměstnán/a? Uveďte:
3. Pokud by byla zřízena ve Vaší firmě školka, jak často byste ji využíval/a?
 - a. ano, každý pracovní den
 - b. ano, několik dní v týdnu
 - c. ano, jedenkrát v týdnu
 - d. ne, nevyžil/a bych firemní školku
4. Označil/a byste firemní školku za výhodu pro zaměstnance?
 - a. ano, označil/a
 - b. ne, neoznačil/a
5. Co na firemní školce hodnotíte nejvíce pozitivně? Uveďte:
6. V čem spatřujete nevýhody firemní školky? Uveďte:
7. Lze, dle Vás být díky firemní školce plnohodnotným rodičem i zaměstnancem?
 - a. ano, lze
 - b. nevím
 - c. ne, nelze
8. Domníváte se, že by měla firma v rámci benefitů poskytovat slevu na školné ?
 - a. ano, měla
 - b. ne, firemní školka jako taková je již benefitem

III. Otázky vztahující se k cíli č. 3. (zjistit, zda je problémem dnešní doby problematika sladování pracovního a osobního života)

1. Domníváte se, že by měla firemní školka vliv na dřívější nástup Vašich podřízených do zaměstnání?
 - a. ano, měla, myslím, že by nastoupili hned jak by to bylo možné
 - b. ano, měla, ale až po skončení rodičovské dovolené
 - c. ne, nevyužili by firemní školku
2. Jaké jsou možné důvody pro dřívější návrat Vašich podřízených do zaměstnání?
 - a. obava ze ztráty zaměstnání
 - b. obava ze ztráty kvalifikace
 - c. finanční krize rodiny
 - d. jiné, uveďte:

3. Jakou částku byste měsíčně investoval/a do školného ?
 - a. 1000 - 2000 Kč
 - b. 2000 – 3000 Kč
 - c. 3000 – 4000 Kč
 - d. 4000 Kč a více

4. Kdy by měla začínat provozní doba firemní školky:
 - a. 6.00
 - b. 7.00
 - c. 8.00
 - d. 9.00

5. Kdy by měla končit provozní doba firemní školky?
 - a. 16.00
 - b. 17.00
 - c. 18.00
 - d. 19.00

6. Domníváte se, že by se Vaším podřízeným díky firemní školce dařilo lépe organizovat osobní život?
 - a. ano
 - b. spíše ano
 - c. spíše ne
 - d. ne

7. Domníváte se, že by se Vaším podřízeným díky firemní školce dařilo lépe organizovat pracovní život?:
 - a. ano
 - b. spíše ano
 - c. ne

8. Lze dle Vás skloubit rodinu a rodičovství s pracovní kariérou?
 - a. ano, lze
 - b. ano, ale s fungujícím zázemím (prarodiče, školka, chůva)
 - c. ne, nelze

9. Jste seznámen/a s financováním firemní školky?
 - a. ano, jsem
 - b. ne, nejsem

10. Zatížila by platba za firemní školku rodinný rozpočet Vašeho podřízeného/podřízené?
 - a. ano
 - b. ne
 - c. nevím

IV. Otázky vztahující se k cíli č. 4. (zjistit a zmapovat současné postavení žen na trhu práce v České republice)

1. Je dle Vás obtížné zajistit si práci po nástupu z rodičovské dovolené?
 - a. ano, je
 - b. ne, není
2. Jestliže hodnotíme postavení ženy na trhu práce, zdá se Vám, že má zaměstnanost žen – matek:
 - a. spíše zhoršující se tendenci
 - b. spíše zlepšující se tendenci
 - c. neumím toto hodnotit
3. Je, dle Vás, snadnější se pracovním uplatnit ve firmě s firemní školkou?
 - a. ano, je
 - b. nevím
 - c. ne, není
4. Má počet dětí, o které pečuje Váš podřízený, vliv na jeho uplatnění na trhu práce?
 - a. ano, má
 - b. ne, nemá
5. Může, dle Vás, přispět firemní školka ke zlepšení postavení ženy na trhu práce?
 - a. ano
 - b. nevím
 - c. ne
6. Domníváte se, že některé firmy nerady zaměstnávají ženy s dětmi? Rozved'te:

V. Otázky vztahující se k cíli č. 5. (zjistit, zda lze existenci firemní školky zvýšit loajalitu zaměstnance vůči firmě)

1. Byli by Vaši podřízení loajálnější k firmě v případě, že by poskytovala benefit ve formě firemní školky?
 - a. ano, byli
 - b. ne, nebyli
 - c. nevím
2. Domníváte se, že by měli Vaši podřízení díky možnosti využívat firemní školku pocít větší stability pracovního místa ve firmě?
 - a. ano, měli
 - b. nevím
 - c. ne, neměli
3. Vnímá/a byste firemní školku jako zájem zaměstnavatele o své zaměstnance?
 - a. ano
 - b. nevím
 - c. ne

Příloha C - Dotazník pro zaměstnance využívající firemní školku

Vážený respondente, jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského, oboru Andragogika a ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, jehož výsledky použiji ve své diplomové práci k výzkumu na téma Firemní školky. Všechny dotazy se vztahují k možnosti zřízení firemní školky. Všechny údaje, které uvedete budou anonymní a budou použity pouze pro účely výzkumu v rámci diplomové práce. **Tento dotazník vyplňte pouze v případě, že máte děti.** Případné dotazy a nejasnosti zodpovím e-mailem: zuzana.silhankova@bbraun.com nebo tel: 725 492 727. Předem děkuji za Váš čas a ochotu, Zuzana Šilhánková.

I. Demografické a obecné údaje:

1. Kolik je Vám let?
 - a. 18-25 let
 - b. 26-34 let
 - c. 35-44 let
 - d. 45 a více

2. Jste muž/žena?
 - a. muž
 - b. žena

3. Jaký je Váš rodinný stav?
 - a. svobodný/á
 - b. ženatý/vdaná
 - c. rozvedený/á
 - d. registrovaný/registrovaná

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a. základní
 - b. střední odborné bez maturity
 - c. střední odborné s maturitou
 - d. vysokoškolské I. stupeň – bakalářské
 - e. vysokoškolské II. stupeň – magisterské

5. Jaký máte počet dětí ?
 - a. jedno
 - b. dvě
 - c. tři a více

6. Jak staré je Vaše dítě/děti?
 - a. méně než 18 měsíců
 - b. 18 měsíců – 35 měsíců
 - c. 36 měsíců a více

7. Ve kterém oddělení firmy pracujete? Uveďte:

8. Jakou pozici ve firmě zastáváte? Uveďte:

II. Otázky vztahující se k cíli č. 1. a č. 2. (zjistit, zda je firemní školka výhodou pro zaměstnance i zaměstnavatele, zjistit, zda je firemní školka přínosem pro zaměstnance i zaměstnavatele)

1. Jak často využíváte firemní školku?
 - a. každý pracovní den
 - b. několik dní v týdnu
 - c. jedenkrát v týdnu
 - d. nevyžívám firemní školku
2. Jak dlouho u Vás firemní školka funguje?, uveďte v letech:
3. Označil/a byste firemní školku za výhodu pro zaměstnance?
 - a. ano, označil/a
 - b. ne, neoznačil/a
4. Co na firemní školce hodnotíte nejvíce pozitivně? Uveďte:
5. V čem spatřujete nevýhody firemní školky? Uveďte:
4. Lze, dle Vás být díky firemní školce plnohodnotným rodičem i zaměstnancem?
 - a. ano, lze
 - b. nevím
 - c. ne, nelze
6. Do jaké míry jste spokojen/a se zaměstnaneckými benefity?
 - a. rozhodně spokojen/a
 - b. spíše spokojen/a
 - c. spíše nespokojen/a
7. Jsou pro Vás všechny zaměstnanecké benefity využitelné?
 - a. rozhodně ano
 - b. spíše ano
 - c. spíše ne
8. Jaký benefit je pro Vás nevyužitelný a proč? Uveďte:
9. Jaký benefit by pro Vás byl přínosem a v nabídce chybí? Uveďte:
10. Domníváte se, že by měla firma v rámci benefitů poskytovat slevu na školné ?
 - a. ano, měla
 - b. ne, firemní školka jako taková je již benefitem

III. Otázky vztahující se k cíli č. 3. (zjistit, zda je problémem dnešní doby problematika sladování pracovního a osobního života)

1. Měla firemní školka vliv na Váš dřívější nástup do zaměstnání?
 - a. ano, nastoupil/a jsem do práce hned jak by to bylo možné
 - b. ano, měla, ale až po skončení rodičovské dovolené
 - c. ne, nevyužil/a jsem firemní školku
2. Jaké byly důvody pro Váš dřívější návrat do zaměstnání?
 - a. obava ze ztráty zaměstnání
 - b. obava ze ztráty kvalifikace
 - c. finanční krize rodiny
 - d. jiné, uveďte:
3. Jakou částku investujete měsíčně do školného?
 - a. 1000 - 2000 Kč
 - b. 2000 – 3000 Kč
 - c. 3000 a více Kč
 - d. nevyžívám firemní školku
4. Kdy začíná provozní doba firemní školky:
 - a. 6.00
 - b. 7.00
 - c. 8.00
 - d. 9.00
5. Kdy končí provozní doba firemní školky?
 - a. 16.00
 - b. 17.00
 - c. 18.00
 - d. 19.00
6. Daří se Vám díky firemní školce lépe organizovat osobní život?
 - a. ano
 - b. spíše ano
 - c. spíše ne
 - d. ne
7. Daří se Vám díky firemní školce lépe organizovat pracovní život?:
 - a. ano
 - b. spíše ano
 - c. spíše ne
 - d. ne
8. Lze dle Vás skloubit rodinu a rodičovství s pracovní kariérou?
 - a. ano, lze
 - b. ano, ale s fungujícím zázemím (prarodiče, školka, chůva)
 - c. ne, nelze
9. Jste seznámen/a s financováním firemní školky?
 - a. ano, jsem
 - b. ne, nejsem
10. Zatěžuje platba za firemní školku Váš rodinný rozpočet?
 - a. ano
 - b. ne

IV. Otázky vztahující se k cíli č. 4. (zjistit a zmapovat současné postavení žen na trhu práce v České republice)

1. Je dle Vás obtížné zajistit si práci po nástupu z rodičovské dovolené?
 - a. ano, je
 - b. ne, není
2. Je dle Vás obtížné zajistit si práci po nástupu z rodičovské dovolené?
 - a. ano, je
 - b. ne, není
3. Jestliže hodnotíme postavení ženy na trhu práce, zdá se Vám, že má zaměstnanost žen – matek:
 - a. spíše zhoršující se tendenci
 - b. spíše zlepšující se tendenci
 - c. neumím toto hodnotit
4. Je, dle Vás, snadnější se pracovním uplatnit ve firmě s firemní školkou?
 - a. ano, je
 - b. nevím
 - c. ne, není
5. Má počet dětí, o které pečujete, vliv na Vaše uplatnění na trhu práce?
 - a. ano, má
 - b. ne, nemá
6. Může, dle Vás, přispět firemní školka ke zlepšení postavení ženy na trhu práce?
 - a. ano
 - b. nevím
 - c. ne
7. Domníváte se, že některé firmy nerady zaměstnávají ženy s dětmi? Rozved'te:

V. Otázky vztahující se k cíli č. 5. (zjistit, zda lze existenci firemní školky zvýšit loajalitu zaměstnance vůči firmě)

1. Jste loajálnější k firmě díky benefitu v podobě firemní školky?
 - a. ano
 - b. ne
 - c. není to pro mne podstatné
2. Máte díky možnosti využívat firemní školku pocit větší stability pracovního místa ve firmě?
 - a. ano, mám
 - b. nevím
 - c. ne, nemám
3. Vnímáte firemní školku jako zájem zaměstnavatele o své zaměstnance?
 - a. ano
 - b. nevím
 - c. ne

Příloha D - Dotazník pro nadřízené zaměstnanců, kteří využívají firemní školku

Vážený respondente, jsem studentkou Univerzity Jana Amose Komenského, oboru Andragogika a ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, jehož výsledky použiji ve své diplomové práci k výzkumu na téma Firemní školky. Všechny dotazy se vztahují k možnosti zřízení firemní školky. Všechny údaje, které uvedete, budou anonymní a budou použity pouze pro účely výzkumu v rámci diplomové práce. Případné dotazy a nejasnosti zodpovím e-mailem: zuzana.silhankova@bbraun.com nebo tel: 725 492 727. Předem děkuji za Váš čas a ochotu, Zuzana Šilhánková.

I. Demografické a obecné údaje:

1. Převažují ve Vaší pracovní skupině muži či ženy?
 - a. muži
 - b. ženy

2. Jaký je věk Vašich podřízených?
 - a. 18-25 let
 - b. 26-34 let
 - c. 35-44 let
 - d. 45 a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
 - a. základní
 - b. střední odborné bez maturity
 - c. střední odborné s maturitou
 - d. vysokoškolské I. stupeň – bakalářské
 - e. vysokoškolské II. stupeň – magisterské

4. Jak velký je Váš tým?
 - a. 1-10 lidí
 - b. 11-50 lidí
 - c. 51-100 lidí
 - d. 100 a víc lidí

5. Jaký máte počet dětí?
 - a. žádné
 - b. jedno
 - c. dvě
 - d. tři a více

II. Otázky vztahující se k cíli č. 1. a č. 2. (zjistit, zda je firemní školka výhodou pro zaměstnance i zaměstnavatele, zjistit, zda je firemní školka přínosem pro zaměstnance i zaměstnavatele)

1. V případě, že byste byl spokojen/a s Vaším podřízeným/nou před nástupem na rodičovskou dovolenou, jak dlouho byste byl/a schopen/na „podržet“ pracovní pozici?
 - a. 1 rok
 - b. 1-2 roky
 - c. 2-3 roky
2. Jak vnímáte společenskou odpovědnost firmy, ve které jste zaměstnán/a? Uveďte):
3. Jak často Vaši zaměstnanci využívají firemní školku?
 - a. každý pracovní den
 - b. několik dní v týdnu
 - c. jedenkrát v týdnu
 - d. nevyžívám firemní školku
4. Jak dlouho u Vás firemní školka funguje? Uveďte v letech:
5. Označil/a byste firemní školku za výhodu pro zaměstnance?
 - a. ano, označil/a
 - b. ne, neoznačil/a
6. Co na firemní školce hodnotíte nejvíce pozitivně? Uveďte:
7. V čem spatřujete nevýhody firemní školky? Uveďte:
8. Lze, dle Vás být díky firemní školce plnohodnotným rodičem i zaměstnancem?
 - a. ano, lze
 - b. nevím
 - c. ne, nelze
9. Domníváte se, že by měla firma v rámci benefitů poskytovat slevu na školné?
 - a. ano, měla
 - b. ne, firemní školka jako taková je již benefitem

III. Otázky vztahující se k cíli č. 3. (zjistit, zda je problémem dnešní doby problematika slad'ování pracovního a osobního života)

1. Domníváte se, že měla firemní školka vliv na dřívější nástup Vašich podřízených do zaměstnání?
 - a. ano měla, nastoupili do práce hned jak to bylo možné
 - b. ano měla, ale nastoupili až po skončení rodičovské dovolené
 - c. ne, nevyužívají firemní školku

2. Jaké byly možné důvody pro dřívější návrat Vašich podřízených do zaměstnání?
 - a. obava ze ztráty zaměstnání
 - b. obava ze ztráty kvalifikace
 - c. finanční krize rodiny
 - d. jiné, uveďte:

3. Jakou částku měsíčně investují Vaši podřízení do školného?
 - a. 1000 - 2000 Kč
 - b. 2000 – 3000 Kč
 - c. 3000 – 4000 Kč
 - d. 4000 Kč a více

4. Kdy začíná provozní doba firemní školky:
 - a. 6.00
 - b. 7.00
 - c. 8.00
 - d. 9.00

5. Kdy končí provozní doba firemní školky?
 - a. 16.00
 - b. 17.00
 - c. 18.00
 - d. 19.00

6. Domníváte se, že se Vašim podřízeným díky firemní školce daří lépe organizovat osobní život?
 - a. ano
 - b. spíše ano
 - c. spíše ne
 - d. ne

7. Domníváte se, že se Vašim podřízeným díky firemní školce daří lépe organizovat pracovní život?:
 - a. ano
 - b. spíše ano
 - c. spíše ne
 - d. ne

8. Lze dle Vás skloubit rodinu a rodičovství s pracovní kariérou?
 - a. ano, lze
 - b. ano, ale s fungujícím zázemím (prarodiče, školka, chůva)
 - c. ne, nelze

9. Jste seznámen/a s financováním firemní školky?
- ano, jsem
 - ne, nejsem
10. Zatěžuje platba za firemní školku rodinný rozpočet Vašeho podřízeného/podřízené?
- ano
 - ne
 - nedokážu posoudit

IV. Otázky vztahující se k cíli č. 4. (zjistit a zmapovat současné postavení žen na trhu práce v České republice)

- Je dle Vás obtížné zajistit si práci po nástupu z rodičovské dovolené?
 - ano, je
 - ne, není
- Jestliže hodnotíme postavení ženy na trhu práce, zdá se Vám, že má zaměstnanost žen – matek:
 - spíše zhoršující se tendenci
 - spíše zlepšující se tendenci
 - neumím toto hodnotit
- Je, dle Vás, snadnější se pracovně uplatnit ve firmě s firemní školkou?
 - ano, je
 - nevím
 - ne, není
- Má počet dětí, o které pečuje Váš podřízený, vliv na jeho uplatnění na trhu práce?
 - ano, má
 - ne, nemá
- Může, dle Vás, přispět firemní školka ke zlepšení postavení ženy na trhu práce?
 - ano
 - nevím
 - ne
- Domníváte se, že některé firmy nerady zaměstnávají ženy s dětmi? Rozved'te:

V. Otázky vztahující se k cíli č. 5. (zjistit, zda lze existenci firemní školky zvýšit loajalitu zaměstnance vůči firmě)

1. Domníváte se, že jsou Vaši podřízení loajálnější k firmě díky benefitu firemní školky?
 - a. ano, jsou
 - b. ne, nejsou
 - c. nedokážu posoudit

2. Domníváte se, že mají Vaši podřízení díky možnosti využívat firemní školku pocit větší stability pracovního místa ve firmě?
 - a. ano, mají
 - b. nevím
 - c. ne, nemají

3. Vnímáte firemní školku jako zájem zaměstnavatele o své zaměstnance?
 - a. ano
 - b. nevím
 - c. ne

Příloha E - Ekoškola Plzeň Letná, fotodokumentace



Proč si vybrat vzdělávací program Začít spolu?



Orientace pedagogiky na dítě

dětem jsou poskytovány **rozmanité zdroje učení** a zajištěno podnětné prostředí
důležitá je **pozitivní atmosféra** a „pohodové“ učení
práce v tzv. centrech aktivit od raného věku podporuje **vlastní aktivity dětí**
základní formou hodnocení se stává **sebehodnocení**



Demokratické principy ve výchově a vzdělávání

program podporuje **zdravý a přirozený vývoj dětí**
cílem vzdělávání je **smysluplně se učit a samostatně myslet**
dětí se učí řídit vlastní učení a přebírat **zodpovědnost za svoji práci**
proces učení je stejně důležitý jako jeho výsledek
děti jsou vedeny k respektu k ostatním, učí se oceňovat druhé za jejich práci



Individuální přístup k dítěti

- děti pracují svým **vlastním tempem** na úkolech přiměřených jejich schopnostem
- je podporována **inkluze dětí se speciálními potřebami**
- program se osvědčuje u dětí z **různých etnických menšin**
- jsou **respektovány potřeby nadprůměrně nadaných dětí**



Posilování partnerství rodiny a školy

- rodiče jsou **vítanými partnery školy**
- rodiče jsou vybízeni **aktivně se podílet na chodu školy**

Vzdělávací program Začít spolu je realizován v ČR již od roku 1994. V současné době uplatňuje metodiku programu **více než 100 mateřských škol a 70 základních škol**. Program je zároveň součástí mezinárodní vzdělávací sítě a jeho myšlenky jsou uplatňovány ve více jak 30 zemích světa.



Začít spolu

Rodičovská pravidla

- **Rodič předává dítě učitelce osobně přímo ve třídě**
- **Účastní se ranního úkolu s dítětem**
- **Dodržuje rituály loučení**
- **Splní, co dítěti slíbí**
- **Je důsledný nejen k dítěti**
- **Spolupracuje s pedagogy v rámci dodržování zásad programu Začít spolu**
- **Rodič respektuje druhého**
- **Jde dítěti příkladem v chování i komunikaci**
- **Rodiče si mezi sebou předávají informace**
- **Každé dítě má ve školce dostatek jídla, zásoby nejsou nutné**
- **Sladkosti (žvýkačky, bonbony) předkládá dítěti pouze doma**
- **Rodič poskytuje personálu součinnost v třídní administrativě**
- **Pokud rodič vyzvedává dítě po obědě, čeká v šatně na pokyn učitelky**
- **Do mikrofону mluví rodič zřetelně**
- **Chtějí –li si rodiče vyměnit zkušenosti s jinými rodiči, využívají k tomu prostor v šatně (křesílka, stůl)**
- **Přítomnost rodiče ve třídě je možná, pokud jde o adaptační fázi nebo rodič :**
 - **Plní funkci pozorovatele**
 - **Plní funkci asistenta**
 - **Plní funkci pomocníka**
 - **Plní funkci organizátora**

Příloha H - Školka U Borovice, jídelní lístek



U Borovice
fremní školka
Krajská zdravotní, a.s.



Jídelní lístek školka



na týden od 28.1. do 1.2. 2013

	PONĚLÍ	UTERY	STŘEDA	ČTVRTEK	PÁTEK
Snídaně	Čokoládový puding	Chléb Duko	Dětský jogurt kostiči	Chléb Máslo Med	Chléb Kiri sýr
Přesnídávky	Kakao Chléb Pomazánkové máslo Mandarinka	Mléko Slunečnicový chléb Dětská paštika Hroznové víno	Granko Chléba Máslo Plátkový sýr Jablko	Mléko Rohlík Gervais Banán	Kakao Čokoládové kuličky s mlékem Pomeranč
Polévka	Jáhlová s pórkem	Rajská s těstovinou	Bylinková s osmaženou houškou	S masovými knedlíčky	Sýrový švýcarská
Oběd	Karlovarský závin Bramborová kaše Kompot jablka	Kuřecí nudličky na šampiánech Rýže Aktimel	Hovězí pečeně Bramborový knedlík Špenát	Dukátové buchtičky s krémem	Masové placičky Brambory Okurkový salát
Svačina	Sezamová hvězdička Mrkvíčková mňamka Ledový salát	Rohlík Vlašská pom. Rajče	Celozrnný rohlík Pom. květková se salámem Mrkev	Banketka Kuřecí pom. Žlutá paprika	Dalamánek Pažitková pom. Rajče
Nápoje					

Změna jídelníčku vyhrazena

Účinnost: od 1. 11. 2010	Garant: VSP	Uvolnil: VSP	Schválil: VSP	Rozdělovník: R2	Verze: 2.0	Strana: 1 z 1
-----------------------------	----------------	-----------------	------------------	--------------------	---------------	------------------

Příloha I - MŠ Pampeliška, denní program

	7:00-8:30	8:30-9:30	9.30-10.30	10:30-12:00	12:00-13:00	13:00-14:30	14:30-15:00	15:00-16:00	16:00-17:00	17:00-18:00
Pondělí	příchody dětí, hra	ranní povídání, hygiena, svačina	pohybový blok	pobyt na čerstvém vzduchu	hygiena, oběd	polední klid s pohádkou	hygiena, svačina	pobyt na čerstvém vzduchu řízená činnost	volná hra - hra, odchody dětí domů	
Úterý	příchody dětí, hra	ranní povídání, hygiena, svačina	výtvarná výchova, tvořivé práce	pobyt na čerstvém vzduchu	hygiena, oběd	polední klid s pohádkou	hygiena, svačina	pobyt na čerstvém vzduchu řízená činnost	volná hra - hra, odchody dětí domů	
Středa	příchody dětí, hra	ranní povídání, hygiena, svačina	angličtina pro nejmenší (každá skupina 30 min.)	pobyt na čerstvém vzduchu	hygiena, oběd	polední klid s pohádkou	hygiena, svačina	pobyt na čerstvém vzduchu řízená činnost	dramatická činnost	volná hra - hra, odchody dětí domů
Čtvrtek	příchody dětí, hra	ranní povídání, hygiena, svačina	1. skupina: grafomotorika 2. skupina: matematické představy + rozvíjení poznání	pobyt na čerstvém vzduchu	hygiena, oběd	polední klid s pohádkou	hygiena, svačina	pobyt na čerstvém vzduchu řízená činnost	volná hra - hra, odchody dětí domů	
Pátek	příchody dětí, hra	logopedická cvičení	hudební výchova, říkadla, písničky	pobyt na čerstvém vzduchu	hygiena, oběd	polední klid s pohádkou	hygiena, svačina	pobyt na čerstvém vzduchu řízená činnost	volná hra - hra, odchody dětí domů	

Příloha J - MŠ BANBIN, týdenní program školky



TÝDEN: 11.2. – 15. 2. 2013
INTEGROVANÝ BLOK: ZEMĚ UMĚLCŮ
PROJEKT: TÝDEN POHÁDEK!

CÍL:

Tento týden bude školka rozdělená trochu netradičně- část dětí stráví všechna dopoledne na sjezdovce. Zbytek dětí ze tříd MIDI 1 a 2 budou spojeny. Na programu budou mít pohádky- co jsou pohádky, které postavy v nich jsou právě a které vymyšlené, kdo pohádky vymýšlí a proč.

AKTIVITY:

Pondělí:

V ranním kruhu si povíme, jaké pohádky známe a máme rádi. Kde pohádky najdeme- jak se pozná pohádková kniha, které pohádkové postavy jsou vymyšlené a proč...

Úterý:

Dnes na nás ve školce čeká budulínek s liškou- pohádku si přečteme, převyprávíme, povíme si základní charakteristiku postav, nakonec si jí zdramatizujeme.

Středa:

Dnes si připomeneme pohádku „O Smolíčkovi“ a převyprávíme si jí s pomocí obrázků v angličtině- pohybová hra „ Na Honzu“- pravda x nepravda-otázky z pohádky. Pohybová „opičí dráha“- „Kudy chodí jelen na pastvu“- rozvoj hrubé motoriky

Čtvrtek:

Dnes nás čeká divadelní představení „O perníkové chaloupce“ . Didaktické listy- kolik je na střeše perníků apod.... básnička- Špalíček pohádek” Odkud ten náš holub letí”

Pátek:

Dnes je v plánu pohádka „O Červené karkuce“ Společná výroba knížky - posloupnost v ději- co bylo co se teprve stane. Lepení příběhu.

AKTUÁLNÍ INFORMACE

Lyžaři opouští školku v pondělí v 8:15 od úterý do pátku v 8:30.
Prosíme o přítomnost ve školce 15 minut před odjezdem
Nezapomeňte s sebou lyžařskou výstroj, náhradní rukavice a pití

NEPŘEHLEDNĚTE

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Zuzana Šilhánková

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Firemní školky

Rok: 2013

Počet stran textu: 193

Celkový počet stran příloh: 23

Počet titulů českých použitých zdrojů: 26

Počet internetových zdrojů: 10

Vedoucí práce: PhDr. Olga Nytrová