

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Pavla Vamberová

**Slad'ování práce a rodičovství: zajištění péče
o děti na pracovišti zaměstnavatele jako
součást firemní „family friendly policy“**

Bakalářská práce

Praha 2009

Autor práce: **Pavla Vamberová**

Vedoucí práce: **PhDr. Gabriela Munková, CSc.**

Datum obhajoby: **2009**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literatury. Současně dávám svolení k tomu, aby tato práce byla zpřístupněna veřejnosti a používána ke studijním účelům.

V Praze dne 20. května 2009

Pavla Vamberová

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat PhDr. Gabriele Munkové, CSc. za odborné vedení mé práce.

Dále můj dík patří Kristině Taberyové a PhDr. Ing. Pavlu Novákovi za poskytnutí výzkumu České televize a také Bc. Kateřině Cadyové za zpřístupnění studií MPSV ČR.

Anotace

Tato bakalářská práce se zaměřuje na firemní školky jako na součást firemní „family friendly policy“, kterou firmy vyjadřují podporu těm zaměstnancům, kteří pečují o malé děti a zároveň nechťejí ztratit kontakt se svým zaměstnáním. Existence firemní školky tak doplňuje hlavně různé formy flexibilních úvazků a pracovních dob a činí je v praxi využitelnými. Autorka se na firemní školky dívá jako na alternativu dalších institucí péče o děti, která přináší řadu výhod pro rodiče i pro děti a může pomoci vyřešit také současný problém nedostupnosti jeslí a mateřských škol v České republice. Práce se věnuje jak širšímu kontextu trendu sladování práce a péče o děti, tak konkrétně situaci kolem zakládání firemních školek u nás, a to z pohledu zaměstnavatelů i zaměstnanců. Popisuje problémy s tím spojené a roli státu v této oblasti.

Annotation

This bachelor work focuses on employee kindergardens as part of family friendly policy that is offered by companies to support those who want to continue working even if they must look after their children. The existence of company kindergardens enhances specially various forms of flexible work loads and working times and makes them usable. The author sees the company kindergardens as an alternative to other childcare institutions that bring a number of advantages for parents and children and can help solve the actual problem of unavailability of nurseries and kindergardens in Czech republic. This paper considers a wide range of harmonization between work and childcare as well as the current situation regarding the process of establishing company kindergardens in our country with the point of view of employers and employees at the same time. It describes the problems connected with this process and the role of the state in this area.

Klíčová slova

harmonizace práce a rodičovství, politika příznivá rodině, firemní školky

Keywords

harmonisation of work and family, family friendly policy, company kindergardens

Obsah

ANOTACE	- 5 -
ANNOTATION	- 5 -
KLÍČOVÁ SLOVA.....	- 5 -
KEYWORDS.....	- 5 -
PROJEKT BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	- 7 -
ÚVOD:	- 9 -
1. ČÁST:	- 12 -
1.1. SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODIČOVSTVÍ - TREND MODERNÍ SPOLEČNOSTI	- 12 -
1.2. SNÍŽOVÁNÍ FERTILITY, ODKLÁDÁNÍ RODIČOVSTVÍ DO VYŠŠÍHO VĚKU.....	- 13 -
1.3. VYBRANÉ PŘÍSTUPY K ZAMĚSTNANOSTI ŽEN V PRŮBĚHU 20. STOLETÍ	- 16 -
1.4. NÁZOROVÉ STŘETY V OTÁZCE PO „DOBRU DÍTĚTE“	- 19 -
1.5. SPLYNUTÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA: ANO NEBO NE?.....	- 21 -
1.6. PRO KOHO PŘEDSTAVUJE SKLOUBENÍ PRÁCE A RODIČOVSTVÍ NEJVĚTŠÍ PROBLÉM?	- 24 -
2. ČÁST:	- 27 -
2.1. PRORODINNÉ PROSTŘEDÍ V ČESKÝCH FIRMÁCH	- 27 -
2.2. FIRMY BUDOUCNOSTI JSOU TY, KTERÉ UPLATŇUJÍ POLITIKU PŘÍZNIVOU RODINĚ (FAMILY FRIENDLY POLICY)	- 29 -
2.3 PŘÍKLADY FAMILY FRIENDLY POLICY	- 31 -
2.4. FIREMNÍ ŠKOLKA.....	- 33 -
2.4.1. FIREMNÍ ŠKOLKA VS. KLASICKÁ ŠKOLKA A JESLE	- 34 -
2.4.2. FIREMNÍ ŠKOLKA Z POHLEDU FIREM	- 35 -
2.4.3. PRAXE V ZAHRANIČÍ.....	- 38 -
2.4.4. STRATEGIE EU.....	- 40 -
3. ČÁST:	- 41 -
3.1. FIREMNÍ ŠKOLKA V ČR.....	- 41 -
3.2. POHLED ZE STRANY ZAMĚSTNANCŮ – VÝZKUM ČESKÉ TELEVIZE	- 48 -
ZÁVĚR:	- 53 -
ZDROJE:	- 55 -
SEZNAM PŘÍLOH:	- 60 -
PŘÍLOHA Č. 1:.....	- 61 -
PŘÍLOHA Č. 2:.....	- 73 -

Projekt bakalářské práce

Předpokládaný název: **Slad'ování práce a rodičovství: firemní školky jako součást „family friendly policy“**

Zaměření práce a metodologie:

V práci se zaměřím na situaci okolo zakládání firemních zařízení péče o děti v ČR a na problémy s tím spojené. Nejprve se budu snažit popsat a přiblížit trend slad'ování práce a rodičovství v prostředí současné společnosti. Dále se pak zaměřím na mechanismy, které využívají firmy k harmonizaci těchto dvou sfér u svých zaměstnanců a konkrétně na opatření týkající se péče o děti, která k tomu mají přispívat. Pokusím se nastínit současný stav v České republice ohledně zřizování firemních školek a jeslí, z čeho tato potřeba pramení a jaké problémy by existence školek pomohla vyřešit. Této problematice se budu věnovat jak z pohledu firem, tak z pohledu zaměstnanců. Z pohledu firem popíši motivy, které je k zakládání vlastních školek vedou a výhody, které pro ně z toho z jejich pohledu plynou, a dále překážky, se kterými se v tomto směru potýkají. V této souvislosti se budu také věnovat roli státu v celé věci. Budu přitom čerpat z dostupných dokumentů a z výstupů z několika konferencí pořádaných na toto téma. Část věnovaná pohledu zaměstnanců bude koncipována jako případová studie a zaměřím se v ní na postoje a názory zaměstnanců konkrétního podniku na případný vznik firemní školky na jejich pracovišti. Zdrojem mi bude výzkum „Mateřská škola“ realizovaný oddělením sociologického výzkumu České televize.

Cíl:

Cílem mi bude vhléd do sféry slad'ování práce a rodičovství, rozbor situace kolem zakládání firemních školek v ČR, uvedení problémů s tím spojených a jejich možných řešení.

Předběžná struktura práce:

1. První část: Teoretická východiska: teoretické přístupy k zaměstnanosti žen, proměny rodiny, moderní společnost, přístupy k výchově dětí, historie a současnost sladování práce a rodičovství.
2. Druhá část: Strategie firem na podporu harmonizace pracovního a rodinného života svých zaměstnanců– zaměřeno na firemní školky, situace v ČR.
3. Třetí část: Firemní školka v ČR - právní rámec týkající se zakládání firemních školek v ČR, problémy, role státu, názory zaměstnanců jako potenciálních uživatelů firemní školky.

Orientační seznam literatury:

- Sirovátka, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno, 2006.
- Mareš, P., Potočný, T. (eds.). *Modernizace a česká rodina*. Brno, 2003.
- Hattery, A. *Women, Work, and Family*. Sage Publications, Inc. 2001.
- Křížková, A. et al. *Práce a péče*. Praha, Sociologické nakladatelství, 2008.
- Možný, I. *Rodina a společnost*. Praha, Sociologické nakladatelství, 2006.

Další zdroje:

- Sociologický ústav AV ČR.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí.
- Národní zpráva o rodině 2004.
- Sborník z konference o rodinné politice: „Raná péče o děti mezi rodinou a státem“ (Praha 22.-23. listopadu 2007), „Co firmy čekají od státu aneb baby boom strašákem prosperity?“ (Praha 24. listopadu 2008).

Konzultant:

PhDr. Gabriela Munková, CSc.

ÚVOD:

Tato práce se zaměřuje na oblast harmonizace práce a rodiny jako na problém, který v současnosti v životě mnoha lidí zaujímá důležité místo. V návaznosti na možnosti jeho řešení se často odvíjí jejich životní strategie v pracovní i rodinné sféře. V současnosti, kdy je kladen velký důraz na uplatnění ve sféře placeného zaměstnání a úspěch na tomto poli představuje pro mnoho lidí (mužů i žen) naplnění jejich životního poslání, může neslučitelnost této role s rolí rodičovskou mít pro jedince, ale i pro celou společnost dalekosáhlé důsledky. Proto je také nesoulad mezi pracovní a rodinnou sférou dnes jedním z hlavních témat rodinné politiky v České republice i v celé Evropské unii.

Ve své práci se zaměřím konkrétně na jednu oblast tzv. firemní family friendly policy (neboli politiky příznivé rodině), jejímž uplatňováním firmy vyjadřují podporu svým zaměstnancům pečujícím o malé děti, a tou je zřízení tzv. firemní miniškolky. Mým cílem bude přiblížit situaci kolem zakládání firemních školek v České republice z širší perspektivy problému sladování práce a rodičovství. Firemní školky jsou zde chápány jako alternativa, která by mohla pomoci řešit současnou situaci nedostatečné kapacity či nedostupnosti zařízení péče o předškolní děti v ČR¹ a ve srovnání s nimi poskytovat i mnohé výhody. Budu se věnovat jak pohledu firem, které uvažují o zřízení vlastní firemní školky (nebo to již udělaly), tak také pohledu zaměstnanců jako potencionálních uživatelů této služby. Současně se pokusím zmapovat postoj státu v této věci a formy podpory z jeho strany a také ustanovení, která se k faktickému zřízení firemní školky váží, odhalit problémy s tím spojené a případně navrhnout možnosti jejich řešení.

I když se v současnosti hodně mluví o tzv. genderové rovnosti a rovnoměrnému rozdělení rolí v rodině, v prostředí české společnosti se stále téma sladování pracovní sféry a rodičovství týká převážně žen. Narozdíl od mužů, u nichž se existence dítěte na zaměstnanosti projevuje pozitivně (viz. Graf 1.3), pro ženy znamená péče o dítě většinou překážku v rozvoji nebo vůbec v pokračování jejich vlastní pracovní kariéry. Moje práce je zaměřena především na vysoce kvalifikované ženy jako na skupinu, která

¹ Podrobněji například zpráva o provádění barcelonských cílů z roku 2002 týkajících se zařízení péče o děti předškolního věku. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu>.

je napětím mezi pracovní a rodinnou sférou nejvíce zasažena a na kterou jsou také firemní prorodinná opatření směřována nejvíce (vzhledem k „hodnotě“, kterou takovíto zaměstnanci pro firmy představují), počítá ale samozřejmě s tím, že tento problém se může dotýkat všech skupin žen a v dnešní době právě i mužů. Ať už je tento nesoulad zasahuje nepřímo, jako partnery zaměstnaných žen s dětmi, a nebo přímo tak, že z nejrůznějších důvodů sami pečují o malé dítě, může pro ně vytvoření příznivých podmínek pro sladování pracovní a rodinné sféry znamenat stejnou prioritu jako pro ženy.

Pracovní otázky:

Z čeho pramení potřeba harmonizovat práci a rodičovství?

Jak se firmy staví k podpoře zaměstnanců s dětmi?

Proč firmy uvažují o zřizování firemních školek?

S jakými problémy se potýkají?

Jaké jsou názory zaměstnanců na existenci firemní školky na jejich pracovišti?

Jaký je postoj státu k firemním zařízením péče o děti?

Je podpora z jeho strany dostatečná?

Struktura:

Práce je v zásadě rozdělena na 3 části:

- První část se věnuje hlavně teoretickým východiskům problému, nadnáší témata spojená s trendem sladování práce a rodičovství v moderní společnosti a souvislosti, které se zde objevují. Neklade si za cíl pokrýt celé spektrum problému, ale spíše zdůraznit některé myšlenky a fakta a dát tak prostor pro zamyšlení nebo případnou diskuzi.
- Druhá část je věnována již konkrétně formám firemní podpory rodiny (family friendly policy) se zaměřením na firemní školky. Zabývá se firemními strategiemi vedoucími ke změně přístupu k zaměstnancům – rodičům a k vytváření prostředí příznivého rodině.
- Třetí část se pak zabývá již konkrétními podmínkami, které pro zakládání firemních školek v ČR jsou, co všechno musí zaměstnavatel splňovat, aby mohl vlastní firemní školku založit a jestli je možné nějakým způsobem alespoň

částečně kompenzovat finanční výdaje s tím spojené. Dále se tato kapitola zabývá pohledem zaměstnanců konkrétního podniku na jeho plán firemní školky ve své budově zřídit.

- V závěru provedu shrnutí poznatků a také problémů a jejich možných řešení. Pokusím se také naznačit předpokládané budoucí směřování v oblasti sladování práce a rodičovství.

Metodologie:

Práce bude sestavena na základě studia odborné literatury a sekundární analýzy dokumentů a empirických materiálů. Mezi ty patří záznamy z několika konferencí (MPSV, Centrum Andragogiky), které se tématem sladování práce a rodičovství z různých úhlů zabývaly, dále studie Ministerstva práce a sociálních věcí vypracované na toto téma a v neposlední řadě odborné publikace a články, které v této souvislosti byly publikovány nebo které jsou přístupné na internetu. Empirická část vychází z výzkumů provedeného na konci minulého roku v České televizi oddělením sociologického výzkumu. Ten měl za cíl zmapovat názory zaměstnanců a jejich případné připomínky co se týče plánu společnosti zřídit v její budově firemní školku a zjistit zájem o její případné využití. Zhodnocení výsledku tohoto výzkumu tvoří kapitolu, která se věnuje pohledu na firemní školky ze strany zaměstnanců a přibližuje tak tuto oblast na příkladu konkrétního podniku.

1. ČÁST:

1.1. Slad'ování práce a rodičovství - trend moderní společnosti

Problém slad'ování práce a rodičovství je ve společnosti poměrně novým fenoménem. Základ pro jeho vznik položilo svým úsilím feministické hnutí, které se v době svého velkého rozmachu na počátku sedmdesátých let minulého století orientovalo zejména na ekonomickou nezávislost žen (Možný, I., 2006). Ty se tak měly dostat z finanční a tedy existenční závislosti na svých mužích tím, že se částečně vymaní z výlučnosti své role v domácnosti a budou vykonávat placené zaměstnání, které mělo být nově také součástí jejich seberealizace ve společnosti. V té době vstupovala do dospělosti také první generace vysokoškolsky vzdělaných žen, které se chtěly vymanit z postavení, které jim odkazovaly jejich matky. To byl tedy jeden z hlavních hybných kamenů pozdějších společenských změn a změn v rodině.

V současnosti jsme samozřejmě již mnohem dál a tak další „metou“, která se před námi vynořuje, je ta, jejíž podstatou je soulad mezi profesním a rodinným životem. Evropská unie považuje dosažení rovnováhy mezi rodinou a zaměstnáním za jednu ze svých klíčových priorit v oblasti sociální politiky a vidí přitom řešení především v rovnosti pohlaví v pracovní i rodinné sféře (jakkoli více či méně je různým členským státům taková koncepce vlastní). *„Tato rovnice dnes nemá žádnou neznámou, bez jejího aktivního řešení však stojí před většinou žen doslova hamletovské dilema. Naše současnost je totiž víceméně nutí volit mezi kariérou a rodinou. Na první pohled v tomto dilematu sice nejde o život. Ale přece... Stačí si uvědomit jedno: dokud budou ženy nuceny čelit takové volbě, otázky zda „Založit, či nezaložit rodinu“ či „Mít, či nemít děti“ pro ně budou velmi obtížné“* (Křížková, A., et al. 2008:13).

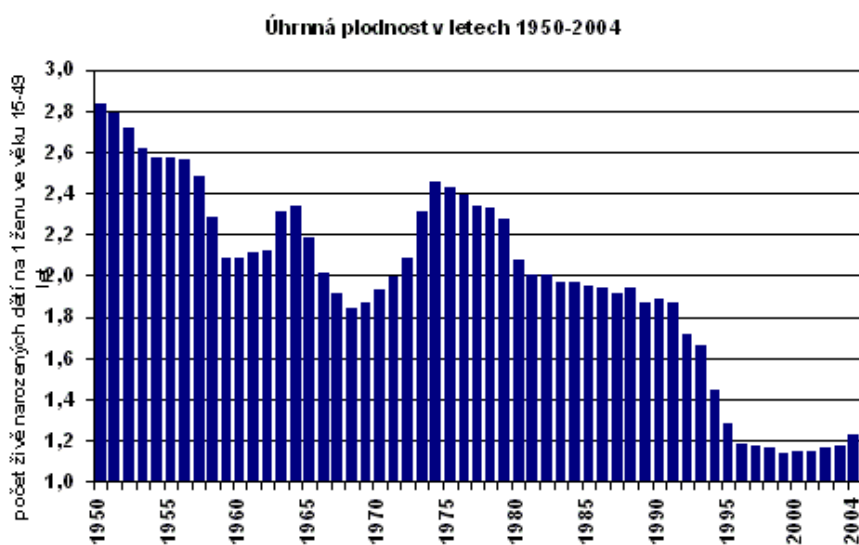
Ženám se jejich masovou emancipací do veřejné sféry společnosti otevřely nové možnosti a nové životní cíle, avšak tím, že stále ve větší či menší míře pro ně zůstávají i ty staré, dostaly se do situace tzv. „dvojí role“. To znamená, že pokud si samy nevolí plně se věnovat pouze jedné nebo druhé z nich, budou nuceny „balancovat“ mezi oběma a tím pravděpodobně nebudou schopny v každé jedné z nich dosahovat takových úspěchů, jako kdyby se věnovaly pouze výhradně jí, což je vždy bude alespoň částečně znevýhodňovat oproti těm bezdětným. Je tedy potřeba volbu žen maximálně podpořit a

snažit se omezit a kompenzovat ztráty, které jim jejich rozhodnutím skloubit pracovní kariéru s péčí o dítě mohou plynout, protože v zájmu společnosti je nejen, aby ženy dosahovaly úspěchů v pracovní sféře, ale také, aby byly dobrými matkami svým dětem. Přitom není naším pověřením rozhodovat, zda by ženy měly volit tu či onu životní strategii (ať už z hlediska dopadů na společnost nebo na dítě), ale pokusit se jim zajistit co nejlepší podmínky s ohledem na jejich vlastní životní plány a aspirace. Žijeme – li dnes ve společnosti, která klade důraz na individualismus a rozmanitost životních postojů a forem soužití, musíme se tomuto trendu přizpůsobit a ne setrvávat v době, která je již dávno minulá. Jedině tak můžeme být schopni držet krok se společnostmi západního světa, které zatím jen zpozvdálí sledujeme.

1.2. Snižování fertility, odkládání rodičovství do vyššího věku

Jedním z důvodů, proč je tolik důležité v současné době se zabývat vytvářením příznivých podmínek pro ty ženy, které se rozhodnou pokusit se skloubit svůj pracovní život s tím rodinným, je trend, který se ve druhé polovině dvacátého století začal výrazně promítat také ve snížené fertilitě obyvatelstva, a tím je odkládání rodičovství do pozdějšího věku a také dobrovolná bezdětnost části populace.

Graf 1: Úhrnná plodnost v letech 1950 – 2004



(zdroj: ČSÚ 2008:

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/uhrnna_plodnost_v letech_1950_2004.)

Graf 2: Průměrný věk žen při narození 1. dítěte v letech 1950 - 2004



(Zdroj: ČSÚ 2008:

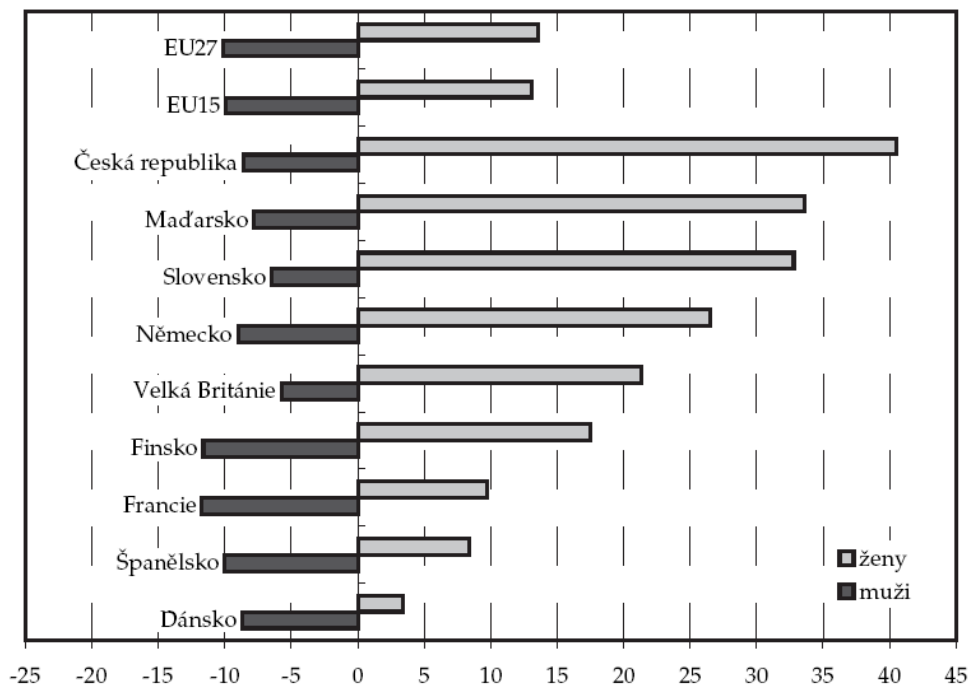
http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerny_vek_zen_pri_narozeni_1_ditete_v letech_1950_2004.)

„V průmyslově rozvinutých zemích, zejména v Evropě, se postupně projevil výrazný pokles obecné míry fertility: mezi lety 1960 až 1980 to byl pro 21 zemí OECD pokles z 2,9 na 1,9 dítěte na ženu ve věku 15 – 44 let (Castles 2003). Koncept tzv. „první demografické tranzice“ vysvětluje omezení fertility jako důsledek významného snížení nemocnosti a úmrtnosti: toto snížení umožnilo rodinám snížit i porodnost, aniž by to negativně ovlivnilo počet dětí dožívajících se dospělosti. Za těchto okolností nebyla taková změna rodinného chování pokládána za překvapující. Pokles fertility však pokračoval – třebaže pomalejším tempem i po poklesu pod míru potřebnou pro reprodukci stávajícího rozsahu populace (tj. asi 2,8 dítěte na ženu), což se projevilo zejména v průběhu devadesátých let minulého století“ (Sirovátka, T., et al. 2006:77).

Tento fenomén poslední doby můžeme přičítat mnoha různým faktorům, které jsou součástí komplexních změn rodiny a rodinného chování a mezi něž bezpochyby patří také daleko větší orientace žen na kariéru v zaměstnání, než tomu bylo v minulosti (a než jim bylo v minulosti společností umožněno a tolerováno), a to ať už z důvodu pocitu dosažení životní spokojenosti skrze placenou práci, a nebo z čisté ekonomické nutnosti. Tím, že jsou však stále podmínky u nás takové, že ženy jsou více méně nuceny mezi kariérou a rodinou volit (viz Graf 3), protože mateřství výrazně snižuje

šance na udržení jejich kariérního růstu nebo je dokonce blokuje, dochází přirozeně k odkládání rodičovství do pozdějšího věku nebo jeho úplnému vyřazení z životního plánu.

Graf 3: Dopad rodičovství na participaci na trhu práce v roce 2006. (Rozdíl procentních bodů míry zaměstnanosti bezdětných mužů a žen a míry zaměstnanosti žen a mužů s dětmi do 6ti let věku ve věkové skupině žen 20 – 50 let, pouze vybrané země.)



(Zdroj: EU Labour Force Survey, data z roku 2006 – (European Commission 2008) in Křížková, A, Vohlídalová, M. 2009.)

Tyto strategie s sebou nesou negativní důsledky nejen v podobě snížené reprodukce, ale souvisí i s dalšími faktory, jakými je třeba větší míra rizikových těhotenství u žen staršího věku, než u mladších žen a také například vznik tzv. „sendvičového efektu“, což znamená, že na rodinu vlivem odsouvání rodičovství na pozdější dobu v jednom okamžiku nebo nedlouho po sobě dopadne tíha dvojí péče a to jak o malé děti, tak o staré rodiče.

Cílem by tedy mělo být vytvořit takové podmínky, které by zajistily, aby ženy nebyly nuceny odkládat rodičovství kvůli svému zaměstnání do vyššího věku, nebo řešit

dilema tak, že si děti vůbec nepořídí, ale naopak aby byly motivovány ke snaze rodičovství s prací skloubit (v případě, že žena nechce nebo nemůže nastoupit na delší rodičovskou dovolenou).

1.3. Vybrané přístupy k zaměstnanosti žen v průběhu 20. století

Jako jedny z východisek pro posuzování zaměstnanosti žen se od první poloviny minulého století uvádí tři postoje k této problematice, které představují, jak je společností chápána role ženy. Tyto postoje se později staly jedním z teoretických základů různých modelů sociálních států v Evropě, kde ovlivnily podobu a chápání prorodinných opatření jakož i rodinné politiky a politiky zaměstnanosti obecně. Patří mezi ně konzervativní stanovisko, nekonzervativní stanovisko a egalitární přístup (Možný, I., 2006).

1. Konzervativní stanovisko

Konzervativní přístup představuje tradiční postoj ke vnímání ženské role ve společnosti. Tedy že vdaná žena, obzvlášť je-li matka, by neměla vůbec vykonávat placenou práci, tedy pracovat mimo svou vlastní domácnost. Pokud to vezmeme z hlediska socializace v rodině, znamená to, že holčičkám se dostane zcela jiného druhu výchovy, než jejich bratrům. Zatímco chlapci jsou rodinou vedeni k tomu, aby opustili domácnost a našli takové místo ve společnosti, aby v budoucnu dokázali uživit sebe a svou rodinu, děvčátkům je vštěpována role hospodyně. To znamená, že jak dorůstají, zůstávají doma, aby pomáhaly své matce a naučily se všechno potřebné pro zajištění chodu své vlastní budoucí domácnosti. Když se na tento přístup podíváme z roviny veřejnosti, je žena, která vykonává placenou práci, tedy je zaměstnaná, chápána jako konkurence mužů na pracovním trhu. Podle konzervativního stanoviska je totiž muž tím, kdo musí uživit celou svou rodinu a žena mu tak svou účastí ve veřejném životě ubírá příležitosti v soutěži o pracovní místa.

Tento postoj, který uplatňovali například Rakousko-Uherští myslitelé, byl od druhé poloviny 20. století postupně vytlačován z veřejného diskursu a v prostředí současné postmoderní společnosti je již jen stěží uplatnitelný.

2. Neokonzervativní přístup

Stojí jakoby na pomezí konzervativního a egalitárního stanoviska, přičemž ale stále má svým pojetím blíže k tomu konzervativnímu, protože považuje za samozřejmé jen to, že placenou práci vykonávají bezdětné ženy a na mateřství se dívá jako na hlavní úlohu žen, která je nadřazena jakémukoli placenému povolání, které by mohly vykonávat. Představuje určitý mezistupeň ve vnímání role ženy společností. Předpokládá se podle něj, že žena bude získávat kvalifikaci ve veřejném sektoru (tedy její účast tam není vnímána jako konkurence mužům) a bude vykonávat placenou práci i jako vdaná, ovšem jen do té doby, než bude mít vlastní děti. Pak práci opouští a má se věnovat naplno rodině až do doby, než ji děti přestanou potřebovat. Předpokládá se také, že žena dá přednost před zaměstnáním nejen péči o vlastní děti, ale také případné péči o vnoučata, staré rodiče, nebo jiné rodinné příslušníky, kteří ji potřebují. Zaměstnanost žen má tedy dvě fáze. První je předtím, než založí vlastní rodinu a druhá potom, co rodina přestane její péči potřebovat, přičemž druhá fáze se může zkrátit nebo zcela odpadnout, pokud jsou v širší rodině další osoby, o které je třeba se postarat. Přístup se blíží nebo vzdaluje konzervativnímu podle toho do jakého věku dítěte předpokládá, že je potřeba o něj pečovat a také do jaké míry předpokládá solidaritu v širší rodině. Zde se také začíná hovořit o roli otce při péči o děti. Tento postoj byl rozpracován v sociologickou teorii „třífázového modelu“ ženského životního cyklu, který má dodnes výkladovou sílu. V praxi se projevuje podporou zkrácených pracovních úvazků a různých forem sladění práce a rodičovství, jež umožňují plynulý přechod a zkrácení druhé fáze ženského životního cyklu.

3. Egalitární přístup

Z hlediska egalitárního přístupu se daleko více poukazuje na roli ženy ve veřejném sektoru než v předešlých dvou. Třífázový model je podle něj příčinou znehodnocování ženské kvalifikace v době, kdy pečuje o děti a ta je potom na pracovním trhu oproti ostatním znevýhodněna. Rodičovství je tedy chápáno jako určitý handicap pro pracovní kariéru a je potřeba jeho dopady na ni co nejvíce zmírnit. Tento rozpor se pak projevuje zejména u kvalifikovanějších žen a u těch, které vykonávají zaměstnání s dynamickým rozvojem. Ty jsou po návratu z rodičovské dovolené znevýhodněné a často odsouzené k méně kvalifikované práci, ne-li až ke změně oboru. Hlavní zásadou egalitárního přístupu je tedy nárok na rovnost šancí jako na součást lidských práv. Rodičovství je

pak podle něj bráno jako nezasloužený handicap, který rovnost narušuje a je tedy potřeba jeho důsledky nějakým způsobem kompenzovat.

Tyto přístupy odráží vývoj ve 20. století, kdy se evropská společnost transformovala pod různými vlivy od konzervativního modelu, kde je kladen velký důraz na soudržnost rodiny a od představy, že mateřství ženy nejlépe ochrání její manžel, až do dnešní postmoderní formy, která klade důraz na „rovnost v diverzitě“ a kde odpovědnost za mateřstvím „znevýhodněné“ ženy na sebe bere z velké části stát. Výraznými faktory, které ovlivňovaly přístup k rodině byly například světové války, které odvedly mnoho mužů od rodin a ženy zaměstnaly ve válečném průmyslu, čímž narušily běžný chod rodin a jejich vnitřní solidaritu nebo následně pak vznik sovětského bloku, který nadlouho oddělil Evropu do dvou odlišných sfér, ve kterých se přístupy k rodině z důvodu odlišných státních filosofí velmi rozcházely.

Západní systémy pokračovaly ve vnímání odlišnosti mužského a ženského údělu, avšak po válce, kdy byl model rodiny s jedním živitelem otřesen a docházelo tak ke společenským změnám (např. poválečná vlna rozvodů), státy na tuto situaci reagovaly přebíráním části zodpovědnosti, která původně náležela mužům jako otcům a manželům. Začaly tedy postupně zavádět sociální dávky a přídavky k platu, které měly pozdržet ekonomický propad početnějších rodin s jedním živitelem. Stále přitom však vycházely z konzervativního stanoviska. Postupné zavádění sociálních dávek společně s určitou ztrátou legitimacy striktně jednopříjmových rodin a to, že ženy přestaly být na mužích existenčně závislé, nezůstalo samozřejmě bez odezvy a způsobilo to, že solidarita uvnitř rodin byla narušena a začala výrazněji stoupat křivka rozvodovosti (Možný, I., 2006). To, že manželství přestalo být nerozlučitelné tak vedlo k určité nejistotě a k potřebě ženy být schopná zajistit v případě nezdaru manželství existenci sebe a svých dětí. *„Revoluce v demografickém a rodinném chování“ je „prosazována usilováním žen o osobní nezávislost a celoživotní kariéru“ a „manželství je méně aktem ekonomické nezbytnosti a více otázkou individuální volby. To také znamená formaci nových a méně stabilních rodinných způsobů soužití“... „To vše odráží větší míru individuální svobody volby, ale také nejistotu a riziko“* (Esping-Andersen et al. 2002:2 in Sirovátka, T., 2006:85 – překlad autora). Tato situace by se dala považovat za jeden z mezníků v průběhu emancipace žen ve 20. století, protože vyvolala potřebu žen počítat již dopředu s případnou nepřítomností muže jako živitele v rodině.

Ve východním bloku a tedy i u české společnosti byla situace rodin jiná. Komunistický režim byl jako každý silně autoritativní režim nepřátelský k rodině v případě, že fungovala jako uzavřená samostatná jednotka a snažil se tak po celou dobu své existence rodiny řídit a usměrňovat. Ženy pod záminkou dosažení rovnosti mobilizoval do práce a péči o jejich děti zajišťovaly institucionální služby. V padesátých letech sítě školek a jeslí fungovaly celodenně a přijímaly děti již od 3 měsíců, protože v tom věku končila jejich matkám mateřská dovolená (Možný, I., 2006). Výchovu dětí vně rodin jakož i prospěšnost průmyslově vyráběného kojeneckého mléka pro jejich zdraví podporovali pediatři, kteří měli v té době silné slovo vědecké autority. Ovšem v polovině šedesátých let se vládní politika začala měnit a jelikož rodiny byly pouze nástrojem vládních plánů, měnila se i jejich situace. Ukázalo se totiž, že výchova dětí institucemi stojí stát víc peněz, než kolik mu jich přibude díky zaměstnání jejich matek a je to tedy pro něj ekonomicky nevýhodné. Nebylo již ale možné ženy opět z pracovního prostředí vyloučit, protože jeden příjem by již rodinu neuživil a tak stát začal hledat kompromisy. Byla prodloužena mateřská dovolená a začal se opět tiše prosazovat konzervativnější přístup k rodině s tím, že dítě potřebuje matku a úloha ženy je zajistit mu dostačující péči.

Tak jak západ objevoval egalitární přístup a svobodu uplatnění ženy ve veřejném sektoru s tím, že rodina je vlastně její „handicap“ v umístění na pracovním trhu, východní blok nastupoval cestu spíše opačnou (Možný, I., 2006).

1.4. Názorové střety v otázce po „dobru dítěte“

Tak, jak se měnily přístupy k posláním žen ve společnosti a přecházelo se postupně od konzervativního, přes neokonzervativní, až po egalitární přístup, začala ve veřejné debatě vyvstávat také otázka po naplnění potřeb dítěte a to nejen u nás a ve zbytku bývalého východního bloku, kde byl zásah do rodiny nejcitelnější (ovšem také propaganda o prospěšnosti celé věci nejsilnější), ale i v celém západním světě. Od padesátých let se začaly objevovat hlasy o právech dítěte a o negativním vlivu zaměstnanosti matky na jeho duševní rozvoj. Jedním z nejvýznamnějších kritiků péče o děti mimo rodinu byl v té době anglický pediatr **John Bowlby**. Ten zosobňoval vědecké zdůvodnění konzervativního přístupu. Podle něj má na dítě odloučení od matky neblahé následky z důvodu jeho potřeby „individualizované osobní vazby“ se svou matkou.

Studoval například děti, které byly od svých matek odloučeny během války a evakuovány na venkov před nálety Luftwaffe. Také publikoval mnoho poválečných studií ze sirotčinců, kde zaměstnanci pracovali na směny a často se střídali a děti si k nim nemohly tedy vytvořit vřelejší a osobnější vztah. Během svých pozorování zjistil, že i krátkodobá absence mateřské péče vede k nespavosti, hubnutí a poklesu odolnosti dítěte vůči vnějším vlivům. Dlouhodobější odloučení pak může způsobovat trvalou deprivaci, špatnou sociabilitu, horší školní prospěch atd. (Možný, I., 2006).

Bowlbyho teorie byly jako mnohé jiné podrobeny kritice, přičemž zde se hlavně upozorňovalo na to, že matka není nenahraditelná a že tolik nezáleží na tom, kdo o dítě pečuje, jako na tom, do jaké míry si k němu vytvoří opravdu vřelý vztah. Dále pak na to, že Bowlby považoval citovou deprivaci za nevratnou a také, že podle něj všechny děti reagují na nastalé podmínky stejným způsobem. *„Četné studie od počátku šedesátých let ukazují, že deprivace v raném dětství může být více či méně kompenzována v dalším vývoji (přehled např. v [Clarke & Clarke 1976]), a ukazují také, že existuje patrně něco jako vrozená míra frustrační tolerance, jež je u různých dětí až překvapivě rozdílná”* (Možný 2006: 183). To znamená, že každé dítě, které je vystavené nepříznivým podmínkám, nemusí utrpět, ale zatímco některé si odnese následky v podobě deprivace, jiné se bude projevovat stejně jako v normálních podmínkách. Tím se samozřejmě kritici nesnažili obhajovat odloučenost dítěte od matky, jen trochu zmírnili váhu Bowlbyho teorie a ukázaly, že k dítěti a jeho potřebám se musí přistupovat individuálně a že to, co je pro některé přijatelné, jinému může způsobovat psychické problémy.

Dětské jesle jsou tak jednou z institucí, která v tomto směru způsobuje pochybnosti. Především se jedná o ten typ zařízení, se kterým má bohaté zkušenosti generace dnešních prarodičů. *„Měli jsme příležitost v tomto nedobrovolném masovém experimentu, který zasahoval v některých dobách až čtvrtinu dětí do 3 let a který by si z etických důvodů nikdo z psychologů nedovolil uspořádat, pozorovat důsledky časté kolektivní péče o děti. I studie objednané s jednoznačným cílem prokázat pokrokovost tohoto zařízení v NDR i u nás opakovaně poukazovaly na opožďování dětí zejména v řečové, sociální a citové oblasti². Notoricky známé jsou nálezy zvýšené nemocnosti a*

² Výzkumy: Habiňáková – Bálková 1972, Ždanska – Bricken 1972, M. Nováková 1957, Kunzová a kol. 1974.

*horšího zdravotního stavu jeselských dětí*³“ (Rodinná politika a agenda rovnosti žen a mužů, 2008:58-59).

I zde je, stejně tak jako u jiných institucí, které odebírají děti krátkodobě nebo dlouhodobě z rodinného prostředí (např. nemocnice, dětské domovy...), jako hlavní příčina negativního vlivu na dětskou psychiku uváděna ona „masovost“ a tedy znemožnění nepřerušovaného blízkého kontaktu k jedné osobě, ať už je jí rodič dítěte nebo někdo jiný. Není to tedy změna prostředí, která dítěti nesvědčí, jak se někteří domnívají. Nejde o vnější podmínky, ale o to, že je dítě dlouhodobě odloučeno od osoby, na kterou je citově vázáno.

Jaký je význam slova dlouhodobě záleží na věku dítěte. Interval, který bez přítomnosti matky nebo jiné blízké osoby zvládne bez újmy, se s jeho věkem postupně zvyšuje. S určitým věkem (uvádí se zhruba 3 – 4 roky) se navíc pro dítě stává potřebná a přínosná interakce s ostatními a socializace ve skupině. Od určitého věku se tedy dá říct, že umístění dítěte po nějakou dobu v kolektivním zařízení (ovšem opět ne v „masovém“, ale v malé skupině vrstevníků) je pro jeho zdravý vývoj dokonce důležité. O tom v jakém věku a na jak dlouho se dá debatovat, ale závisí to hlavně na individuálních dispozicích a charakterových vlastnostech dítěte a těmi by se rodiče měli řídit především.

1.5. Splynutí pracovního a osobního života: ano nebo ne?

O sladování pracovního a rodinného života je hovořeno jako o léku, který by upravil jak sníženou reprodukci obyvatelstva, tak odkládání rodičovství na pozdější dobu, a pomohl by realizovat potřebu přizpůsobit se tlaku společnosti na úspěch v zaměstnání (nebo vlastní touhu po úspěchu), která se s výchovou dětí dosud prakticky vylučovala. Jisté je, že sladování pracovního a soukromého života je další krok na cestě moderní společnosti a vzhledem ke směru jejího ubírání (k rovnosti šancí, podpoře individualismu, oslabování tradičních rodinných vazeb atd.) je to krok zásadní a nevyhnutelný. Je ale také třeba poukázat na to, že ne všechno plynoucí z tohoto trendu je stoprocentně pozitivní a pozitivní pro všechny. Jako na jeden možný sporný důsledek takového počínání může být nahlíženo právě na splynutí dvou jinak velmi odlišných

³ Výzkumy: Šamánková 1968, Kubát – Syrovátka 1966.

životních rolí nebo sfér – soukromé a veřejné. Jak ukazuje americký sociolog Erving Goffman ve své knize *Všichni hrajeme divadlo* (na jehož myšlenkách je postaven teoretický základ této kapitoly), každý člověk je během svého života nucen „hrát“ a kombinovat několik rolí, z nichž některé jsou si svým charakterem velice vzdálené (více Goffman, E., 1999). Mezi takovéto role by se dala zařadit právě role matky (otce) a role zaměstnance nebo obecně pracujícího člověka. Když si tu situaci rozebereme v abstraktní podobě (podle Goffmana), každá role má jasně definovaná pravidla, kterým rozumí jak „herec“, tak „publikum“ neboli jak člověk, který v určité roli vystupuje, tak okolí, které s ním vstupuje do interakce. A pravidla dvou odlišných rolí mohou být i protichůdná. Například role matky v sobě obsahuje prvek empatie, kladení zájmů druhých (dítěte) nad vlastní osobní zájmy. Naproti tomu role zaměstnance v sobě zahrnuje „ostré lokty“ a lobování za zájmy sebe sama. To samo o sobě nemusí být ještě důvodem neslučitelnosti těchto dvou rolí, ale ukazuje, jak rozdílné ve své podstatě jsou. S využitím Goffmanovy terminologie se pak můžeme zeptat takto: Jaké účinky bude mít na samotného herce (matka/otec), na další herce (dítě, spolupracovníci...) a na publikum (rodina, firma...) to, že se herec bude pokoušet hrát dvě naprosto odlišné role (rodičovskou a pracovní) současně na jednom jevišti (to jest v místě svého zaměstnání, v domácnosti nebo jinde)? Pro člověka může být z tohoto pohledu dobré střídat v průběhu dne různé role (odpočine si od jedné druhou), ale jak to bude v případě, kdy je bude muset „hrát“ všechny najednou?

Dalším pohledem na negativní dopady fenoménu splývání rodinných a pracovních rolí může být pochybnost nad tím, nakolik se člověku, který se snaží zvládnout dvě věci najednou, může dařit zabezpečit každou z nich samostatně. Neboli jestli při skloubení pracovních i rodičovských povinností můžeme být schopni vykonávat plnohodnotně obojí. Toto je zásadní otázka pro nahlížení na problém jako takový. Zdá se, že v praxi nemůžeme dosáhnout skloubení tak, aby jedna ani druhá strana nestrádala. Jde tedy spíše než o „sladění“ o to, pokusit se dát tyto dvě sféry dohromady tak, aby každá z nich utrpěla co nejméně s ohledem na to, jaká bude vnější situace, naše osobní představy a tedy naše volba.

Třetí úhel pohledu co se týče negativních důsledků splývání práce a rodiny souvisí s rozdělením dne na „práci a odpočinek“ a se zvyšováním významnosti volného času v moderní společnosti. *„Rozšiřování volného času, a to nejen svým rozsahem, ale i šíří*

sociálních vrstev, které zasáhlo, a růstem významu na volný čas kladeného, přineslo do vztahu mezi prací a rodinou nové impulsy. „... „Rodina, zaměstnání a volný čas dnes vytvářejí v moderní společnosti dynamický vztahový systém, jehož každý prvek představuje pole mnoha různých procesů. Jde o systém plný napětí, v kterém se existující prvky či procesy v nich probíhající vzájemně ovlivňují, jako je tomu v případě emancipace žen, probíhající paralelně jak v rodině, tak i na trhu práce. Každý z těchto prvků i vztahy mezi nimi jsou přitom ovlivňovány i širšími společenskými procesy, jako jsou modernizace, urbanizace, globalizace či individualizace společnosti. Napětí mezi sférou práce a rodinou sférou v průmyslové společnosti se v rovině jednotlivých rodin týká zejména právě zmíněného rozdělení jejich disponibilního času mezi obě sféry“ (Sirovátka, T. et al. 2006:25). O co tedy v tomto případě jde je, že snahy o skloubení pracovní a rodinné sféry dohromady mají často důsledky právě v omezování třetí, volnočasové sféry. ... „opatření firem napomáhající zaměstnancům zvládat rodinné povinnosti jsou často doprovázeny zpětnými nároky na takto uvolněný čas“ (Sirovátka, T. et al. 2006:26).

To, že se skloubením pracovní a rodinné sféry stane z dvou odlišných sfér jedna, která navíc zasahuje významným způsobem i do té třetí, může tak mít řadu negativních dopadů. Jednak na jedince, který potřebuje mít prostor pro svou regeneraci a relaxaci, tak i z obecného hlediska, kdy může nastat situace, že skloubení všeho dohromady bude naopak kontraproduktivní a místo toho, že člověk čas ušetří, může o něj přijít tím, že celá věc bude trvat mnohem delší dobu, než by trvala každá jedna zvlášť. Nakolik ale může být hranice mezi sférami plynulá a nakolik by měly zůstat alespoň částečně vyhrazujícími si naši veškerou pozornost a tedy neprostupnými celky je těžké odhadnout. Svou roli tu hraje druh práce, kterou jedinec vykonává, jeho rodinné zázemí a samozřejmě i individualita každého z nás.

Koncepty zmíněné v této kapitole jsou především teoretického rázu a jde v nich spíše o náhled celé situace v makro pohledu, než o výčet skutečných problémů, které se váží ke snaze o skloubení práce a rodičovství. V praxi se musíme hlavně zaměřit na to, že je potřeba ať už z ekonomických nebo jiných důvodů zajistit péči o děti tak, aby jejich rodiče mohli během jejich výchovy alespoň částečně pokračovat ve výkonu svého zaměstnání, pokud si tak sami přejí a nebo pokud je k tomu nutí vnější podmínky.

1.6. Pro koho představuje skloubení práce a rodičovství největší problém?

To, jak může kombinování pracovního a rodinného života negativně ovlivnit jednu či druhou sféru nebo vyčerpat ženu, která se toho snaží dosáhnout, závisí také na dalším faktoru a tím je, jak moc kvalifikovanou práci žena vykonává. *„Konflikt mezi zaměstnáním a rodinou je silněji pociťován ve vyšších sociálních vrstvách, a to jak ve „starých“ tak i v „nových“ zemích EU“* (Wallace 2002 in Sirovátka, T. 2006). U vysoce kvalifikovaných profesí, kde navíc dochází k rychlému vývoji a změnám v oboru, se tedy žen nejvíce dotýká dilema práce – rodina a je pro ně nejtěžší tyto dvě věci nějakým způsobem skloubit (pokud se nerozhodnou vzdát se tím pádem jedné z nich). Je možno říci, že právě u těchto žen by měla být podpora toho, aby kombinace obojího byly schopny, největší, protože vysoce kvalifikované pracovníky naše společnost, která se snaží o nastoupení cesty „společnosti vědění“, nemůže postrádat a zároveň by pro ni bylo velkou ztrátou ochudit se tak o nesporný budoucí potenciál generace, kterou tyto vrstvy obyvatel mohou zplodit. Je nesporné, že si tedy zaslouží co největší podporu, pokud se rozhodnou pokusit se zvládnout své pracovní i rodinné povinnosti zároveň.

Kvalitativní studie, které jsou zaměřené na vysoce kvalifikované ženy (hlavně lékařky, manažerky a vědkyně), ukazují, že tyto ženy častěji než generace jejich matek řeší problém buď a nebo. To znamená buď zůstat ve výkonu svého povolání a v budování kariéry, nebo se rozhodnout pro dítě a pracovní sféru na nějaký čas opustit, čímž zpomalí a nebo úplně zastaví svůj kvalifikační a kariérový postup. Tyto ženy řeší své dilema zároveň s ohledem na „tikot biologických hodin“. Pokud se tedy nerozhodnou vzhledem k charakteru svého povolání pro celoživotní bezdětnost, přichází na řadu otázka za jakou „cenu“ rodinu mít. Pokud se rozhodnou pro rodinu a zároveň nechtějí opustit na delší dobu nebo natrvalo své zaměstnání, volí tyto ženy mezi více či méně výhodnými „strategiemi“ kombinace práce a mateřství:

a) Strategie „přežít“

- *dělat to nejnужnější v práci v době, kdy jsou malé děti, případně v době jejich nemoci tak, aby výkon ženy byl druhými i jí samotnou vnímán jako postačující*
- *dělat to nejnужnější v domácnosti v době, kdy musí souvisle pracovat (laboratorní experiment, rozsáhlejší publikace apod.).*

b) *Strategie „vybalancování“ obou sfér*

Spočívá v dělání kompromisů v obou sférách, kdy ženy přinejmenším po dobu, kdy jsou děti malé, potlačují nejnepohodlnější své pracovní ambice – odsouvají je na pozdější dobu.

„Protože tahle práce (tj. medicína) se nedá dělat polovičatě. Rodina se také nedá šidit a já zase nejsem tak ambiciózní, abych tu rodinu odkopla a věnovala se jenom tomu. Takže jsem musela udělat takový kompromis a trošičku ubrat od obojího. Tady kratší pracovní dobu, méně pacientů a doma taky trošku něco...“ (Anna in Simerská, Smetáčková 2000:25 in Křížková, A. 2005:66).

c) *Strategie podávat maximální možný výkon v obou sférách*

- *pracovat pozdě večer, v noci nebo brzy ráno, tedy v době, kdy dítě spí, snažit se pracovat intenzivně na služebních cestách (někdy až 16 hodin denně), během víkendů, pracovat na úkor volného času a mnohdy, jak už vyplynulo z řečeného, i na úkor času na spaní (spánek zkracují)*
- *doma se snažit vše zabezpečit tak, aby protějšek nebyl chodem domácnosti „zatěžován“.*

„Manžel mou práci toleroval, ale již na začátku manželství mi dal najevo, že péče o rodinu je záležitostí ženy, mužovou povinností je rodinu finančně zabezpečit. A musím se přiznat, že mou ctižádostí bylo zvládnout vše bez pomoci...“ (vědkyně Lenka in Křížková, A. 2005:66)⁴

d) *Strategie preference práce před rodinou*

I pokud ženy mají malé dítě, mohou preferovat práci před rodinou. Výčet by proto nebyl úplný, pokud by tato strategie nebyla zmíněna. Ženy, které ji volí, pak zabezpečují péči o děti či rodinu nejčastěji prostřednictvím bezplatné či placené péče a placených služeb pro domácnost (srov. Křížková 2003a), méně často výrazným zapojením manžela do výkonu povinností vyplývajících z fungování privátní sféry.

(Převzato z : Křížková, A. 2005:66.)

⁴ Výzkum „Ženy v české vědě – pozice ženy ve strukturách AV ČR v letech 1953 – 2000“. Oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR in Křížková, A. 2005:66.

Jak si můžeme z výše uvedeného přehledu strategií povšimnout, ani jedna nekopíruje ideální představy žen o naplnění jejich pracovní a rodinné sféry. Vždy se jedná o určitý kompromis mezi oběma oblastmi a jde spíše o to, kterou z nich ženy upřednostňují a jsou tedy ochotny věnovat se jí na úkor té druhé, a nebo jestli se rozhodnou „rovným dílem“ omezit obě dvě. Zdá se, že harmonizovat mateřství a zaměstnání absolutně a bez újmy na jedné nebo druhé straně nelze nikdy, u skupiny vysoce kvalifikovaných žen je však tento problém ještě naléhavější, než u průměrné populace, a je tedy nutno, pokud se rozhodnou, že se nějakým způsobem pokusí svou kariéru s výchovou dítěte skloubit, aby jim byla vytvořena co největší podpora a zázemí pro realizaci jejich životního plánu jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany státu, protože oba mají na pokračování kariéry těchto žen, ale potažmo i na splnění jejich rodičovských povinností zájem.

2. ČÁST:

2.1. Prorodinné prostředí v českých firmách

Na poli sladování práce a rodiny hrají bezesporu zásadní roli podniky a firmy, jakožto zaměstnavatelé rodičů s malými dětmi. Důležitá je ale také role státu, který tvorbou legislativy určuje možnosti a mantinely, ve kterých se podnik uplatňující prorodinná opatření musí pohybovat, a poskytováním finančních (daňových) úlev a dotací může vyjádřit podporu firmám v jejich směřování.

Zaměstnavatelé působící v České republice však zatím nevidí v podpoře harmonizace práce a rodiny faktor přispívající ke spokojenosti a tím i zlepšení pracovní výkonnosti svých zaměstnanců. Naopak většinou vnímají nutnost nějakým způsobem sladovat práci a rodinné povinnosti svých zaměstnanců jako riziko pro produktivitu a to, jakým způsobem pak budou zaměstnanci harmonizovat svůj pracovní a soukromý život ponechávají zcela na jejich vlastní zodpovědnosti. Tento problém se pak týká především žen, protože ty jsou brány jako primárně zodpovědné za péči o děti (Křížková, A. et al. 2005).

V západních zemích jsou podle srovnávacích výzkumů trhy mnohem flexibilnější k potřebám rodičů kombinovat svůj pracovní život s tím rodinným, než je tomu v postsocialistických zemích. Česká republika jako jedna z nich patří k zemím, kde mají zaměstnanci v současnosti jen omezenou možnost spolurozhodovat o otázkách ohledně svého pracovního místa (např. pracovním rozvrhu, místě výkonu práce nebo pracovní době). Trh práce zde také není příliš flexibilní k potřebám pracujících rodičů, což výrazně ztěžuje postavení žen-matek na trhu práce⁵. Dohromady tedy relativně špatné možnosti pro kombinování pracovního a rodinného života ve formě pracovní flexibility vstřícné k potřebám rodičů a celkově stále poměrně hodně familiasticky orientovaná rodinná politika České republiky, která usiluje o to, aby žena dlouhou dobu zůstávala s dítětem v domácnosti, způsobují, že mateřství má v současné době velmi negativní vliv na participaci žen na trhu práce (na jejich konkurenceschopnost, na ohroženost

⁵ Wallace, C. 2003a. „Work Flexibility in Eight European Countries.“ *Sociologický časopis*, 39: 6 pp. 773-793.; Wallace, C. (ed.) 2003b. *Household, Work and Flexibility Survey: Comparative report. Research Report #.4*. Wien: The HWF Research Consortium; Wallace, C. (ed.) 2003c. *Household, Work and Flexibility Survey: Country survey reports. Research Report #. 3*. Wien: The HWF Research Consortium in Křížková, A.2005: 91-92).

nezaměstnaností a aktivitu na pracovním trhu) (Křížková, A. et al. 2003). „Ztráta kontaktu s pracovištěm na tři a více let (je možné pobírat rodičovský příspěvek do 4 let věku dítěte) je pak mnohdy příčinou ztráty kvalifikace, zkušeností i konkurenceschopnosti matek na trhu práce. Možnost volby mezi prací, péčí o dítě nebo jejich kombinací se ženám v průběhu 90. let s ohledem na rychlý pokles počtu institucí předškolní péče o děti výrazně nezvětšovala“ (2003:93).

Dlouhá rodičovská dovolená a faktické uplatňování neokonzervativního postoje k ženské práci (tzv. třífázový model - práce, rodina, práce - viz. kapitola Vybrané přístupy k zaměstnanosti žen v průběhu 20. století) má negativní vliv na to, jak se zaměstnavatelé staví k otázce ženské pracovní síly obecně. Hlavně mladé ženy jsou tak zaměstnavateli již od počátku brány jako rizikové a nestabilní, protože vždy existuje možnost, že odejdou z pracovního místa z důvodu těhotenství a péče o malé dítě a v té době bude muset zaměstnavatel pokrýt jejich absenci najmutím další pracovní síly. Pro zaměstnavatele se tak najímání mladých žen jeví jako nevýhodné a nejsou ochotni ani investovat do jejich kvalifikačního a kariérního postupu tolik, jako by tomu bylo u „méně rizikových“ skupin zaměstnanců. „Délka rodičovské dovolené (resp. doba tří let, po kterou je zaměstnavatel povinen držet rodiči pracovní místo) v České republice má tak kontroverzní dopad z hlediska rovných příležitostí mužů a žen – na jednu stranu umožňuje rodičům pečovat osobně o malé děti až do tří (případně až čtyř) let věku, na druhou stranu ale vybízí zaměstnavatele k diskriminačním přístupům při zaměstnávání žen – jelikož na rodičovskou dovolenou v 99 % případů nastupují v ČR matky“ (Křížková, A. et al. 2005:48). Tím, že u nás je harmonizace práce a rodiny všeobecně pokládána za záležitost žen, zaměstnavatelé předpokládají, že nutnost sladit práci a rodinu znamená pro ženy automaticky menší pracovní nasazení a tím riziko pro produktivitu firmy. Ať už je nebo není takové společenské uspořádání žádoucí, pokud není v našich silách jej změnit, je potřeba, aby byl ženám (potažmo jejím zaměstnavatelům) tento „handicap“ nějakým způsobem kompenzován. Rodičovství by mělo být pro společnost hodnotou a ženy by za něj neměly být penalizovány (viz. například Graf 3 o dopadu rodičovství na participaci na trhu práce).

Na tomto místě začíná být důležitá role státu, jakožto subjektu, který do jisté míry určuje vývoj a směřování společnosti. Z pohledu státu by tedy mělo dojít k uznání hodnoty rodiny a zároveň práva na práci společně s právem na péči. Tato dvě práva by se neměla vylučovat, ale doplňovat. Vedle dostupnosti kvalitních služeb péče o děti je

podmínkou dosažení této shody také moderní organizace práce, která je založená na flexibilitě (té pozitivní – viz. níže), určité jistotě v zaměstnání a na snaze vyrovnávat genderová a jiná znevýhodnění. Na této úrovni by také měly být brány v úvahu prostředky, o které stát přichází tím, že „tlakem“ na ženy využívat dlouhou mateřskou dovolenou a neposkytnutím reálné možnosti pro kombinování práce a rodiny znehodnocuje ženskou kvalifikaci a tedy v podstatě plýtvá prostředky, které do ní předtím vložil. Stát by tedy hlavně měl sladit délku rodičovské dovolené s možnostmi zajištění péče o děti po jejím skončení a to hlavně v případě dvouleté varianty, tak aby byl tento zkrácený způsob čerpání rodičovské dovolené v realitě lépe aplikovatelný. Čtyřletá varianta se pak pro ženy, které usilují o kombinaci práce a rodičovství jeví jako vyloženě nevhodná vzhledem k tříleté ochranné lhůtě ženy pečující o malé dítě v zaměstnání a tedy případně nejistotě při návratu do něj po delší době. Ovšem nemůžeme její nevýhodnost paušalizovat, tato je primárně určena hlavně pro méně kvalifikované ženy, které chtějí vychovávat děti osobně po co nejdelší dobu a konkrétní zaměstnání není jejich prioritou, ovšem v tomto případě bychom mohli dále polemizovat a to například o jejím demotivačním charakteru co se pracovní aktivity týče, to ale není předmětem této práce. Zde jde o to, že stát by měl svou podporu spíše zaměřit na rozvoj kvalitních zařízení institucionální péče o děti předškolního věku, a to i ty mladší tří let, a podporovat další způsoby sladění práce a rodiny, jako jsou zkrácené úvazky, (pozitivně) flexibilní úvazky, možnost práce z domova atd. a také například s pomocí kvóty pro druhého rodiče podpořit muže ve využití jejich práva na péči (což je poměrně úspěšně praktikováno již v mnoha evropských zemích)⁶, což by pomohlo hlavně kvalifikovaným ženám lépe skloubit své rodičovské a pracovní povinnosti, protože právě u nich se vytváří v této sféře největší tlak a v zájmu státu (z ekonomického i demografického hlediska) je tento tlak co nejvíce zmírnit.

2.2. Firmy budoucnosti jsou ty, které uplatňují politiku příznivou rodině (family friendly policy)

Některé společnosti sídlící v ČR (předně ty mezinárodní) již po vzoru svých zahraničních kolegů pochopily, že zajištění takových podmínek, které budou příznivé

⁶ Rodičovská dovolená pro otce je součástí připravovaného nového „prorodinného balíčku“ ministerstva práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz).

kombinování pracovního a rodinného života jejich zaměstnanců, je pro ně v mnoha směrech výhodné a to nejen jako vylepšení „image“ společnosti coby té, která po vzoru evropské strategie nediskriminuje znevýhodněné skupiny na trhu práce, ale i objektivně. Uvědomují si totiž hodnotu lidského kapitálu a ztráty, které společnosti plynou z důvodu odchodu kvalitních zaměstnanců a náklady vznikající získáváním a adaptací nových zaměstnanců, jakož i zpětnou adaptací zaměstnanců po jejich dlouhé nepřítomnosti např. z důvodu péče o dítě⁷.

Proč motivujeme naše zaměstnance, aby měli během mateřské/rodičovské dovolené co nejužší kontakt s firmou, udržovali si svoji pracovní kompetenci a vrátili se co nejdříve do zaměstnání?

► **Náklady na získání a adaptaci nového zaměstnance (jsou cca ve výši 6 měsíčních platů):**

- inzerce, výběr, zaškolení
- nižší výkon nového zaměstnance
- nižší výkon zaměstnanců zahrnutých do procesu adaptace nového zaměstnance

► **Náklady na adaptaci zaměstnankyně po návratu z mat./rod. dovolené:**

Po 6 měsících	15 % nákladů na získání nového zaměstnance
Po 12 měsících	30 %
Po 18 měsících	50 %
Po 36 měsících	75 %

(Převzato z prezentace firmy Siemens na konferenci: Co firmy čekají od státu aneb baby boom strašákem prosperity?, Praha, 24. 11. 2008.)

„Family friendly policy“ nebo česky rodinám příznivá strategie firem jsou tedy obecně taková opatření, která vytváří rámec pro harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnanců (Maříková 2006). Firmy, které praktikují nějaké formy family

⁷ Zdroj: Sborník z konference: Co firmy čekají od státu aneb baby boom strašákem prosperity?, Praha, 24. 11. 2008.

friendly policy jsou si vědomy, že jejich zaměstnanci nevedou jen profesní život, ale také ten soukromý, respektují to a snaží se jim snahu o skloubení práce a rodičovství usnadnit. Opatření, která redukuje nerovnosti mezi bezdětnými zaměstnanci a zaměstnanci – rodiči jsou v dnešní době velmi důležitá. Zaměstnanec pečující o dítě nebo v blízké době hodlající pečovat o dítě tak není ve své situaci diskriminován a nucen odkládat své rodičovské aspirace, či řešit situaci jiným pro něj ne zrovna ideálním způsobem, ale je mu ze strany zaměstnavatele nabídnuta podpora pro jeho snahu rodičovství se svým zaměstnáním skloubit.

Je potřeba, aby zaměstnavatelé začali sdílet tuto filosofii a odpoutali se od nahlížení na potenciální rodiče jako na nespolehlivé pracovníky již od jejich nástupu do zaměstnání (viz např. Křížková, A. et al. 2005:48-51), což je v České republice stále rozšířeným faktem. Ke zlepšení situace by měl přispět také stát většími pobídkami a také formou například daňových úlev zaměstnavatelům, kteří nějakou formu family friendly policy svým zaměstnancům nabízejí (např. při využívání sdílených pracovních míst (viz. níže) firmy namítají, že vznikají téměř dvakrát větší provozní náklady⁸, což je údaj, který musíme brát jistě s rezervou, přesto však objektivně toto představuje určitou finanční zátěž pro firmu, kterou by stát měl vzhledem ke strategii podpory flexibilních úvazků nějakým způsobem kompenzovat).

2.3 Příklady family friendly policy

Konkrétní rámec opatření, které by se daly považovat za firemní family friendly policy je tvořen nejčastěji:

→ **formou organizace a uspořádání pracovních úvazků a pracovní doby**

Flexibilní pracovní úvazky⁹:

⁸ Zdroj: Sborník z konference: Co firmy čekají od státu aneb baby boom strašákem prosperity?, Praha, 24. 11. 2008.

⁹ Co se týče flexibilních úvazků, musíme rozlišovat, jestli opravdu ve firmě slouží k uplatňování family friendly policy a k tomu, aby zaměstnanec mohl tyto formy úvazku a úpravy pracovní doby využívat podle svých potřeb a k tomu, aby mohl lépe skloubit své pracovní a rodinné povinnosti (takový typ flexibility by se dal označit jako „pozitivní flexibilita“) a nebo, jestli úprava pracovní doby a úvazku slouží spíše potřebám zaměstnavatele (což by se dalo označit termínem „negativní flexibilita“).
„Flexibilní úpravy pracovní doby nejsou většinou ve firmách zaváděny za účelem usnadnění harmonizace práce a rodiny pro jejich zaměstnance, ale spíše za účelem efektivní organizace práce na straně zaměstnavatele. Taková uspořádání jako práce na poloviční úvazek, pohyblivá pracovní doba či práce ve víkendových směnách mají téměř výhradně za cíl zvýšení produktivity práce, snížení personálních

- kratší a změněné pracovní doby
- pružné pracovní doby
- sdílení pracovního místa

→ **opatřeními vztahujícími se k péči o děti**

- firemní školka nebo jesle
- dětský koutek na pracovišti
- přebalovací pulty

→ **vytvořením informačního servisu sloužícího k udržování kontaktu rodičů na mateřské / rodičovské dovolené s firemním prostředím a k jejich vzdělávání**

- vzdělávání (př. e-learning)
- účast na firemních akcích
- účast na školeních
- možnost využívat firemní knihovnu atd.

→ **dalšími opatřeními, která jdou nad rámec zákona**

- nárok na neplacené volno v určitých případech
- umožnění částečné nebo úplné práce z domova

Nejdůležitějšími prvky firemní strategie podpory rodiny jsou bezesporu různé formy flexibilní pracovní doby, které jsou doprovázeny opatřeními vztahujícími se k péči o děti. Tyto dvě formy rodičovské podpory by se tedy měly v podnicích střetávat, aby byly zajištěny opravdu funkční možnosti kombinace práce a rodiny pro zaměstnance. Existence flexibilních pracovních úvazků bez současné možnosti umístit dítě v některém ze zařízení péče o děti, totiž pozbývá svého smyslu, protože, pokud matka nemá možnost zajistit hlídání pro své dítě, neovlivní její situaci to, že si může určit začátek pracovního dne podle svých představ, ani to bude v zaměstnání moci trávit pouze polovinu obvyklého času.

nákladů a maximalizaci využitelnosti strojů“ (Křížková, A., et al. 2001 in Křížková, A., et al. 2005:49) – k situaci v České republice. K negativním dopadům „negativní flexibility“ patří potom nejistá pozice jedince na pracovním trhu, což způsobují faktory s tím spojené, jako je např. požadavek na akceptaci nižších mezd, změn druhu práce, přijetí práce i pod úrovní kvalifikace, nejistý úvazek nebo obecně horší pracovní podmínky (Sirovátka, T. 2006:29). Pro jedince se tak stává velmi důležitou jistota v zaměstnání a ochrana před negativními vlivy flexibility. Koncept symbiózy flexibility a jistoty v zaměstnání (security) je označován souhrnným názvem „flexicurity“ (více např. <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/flexicurity.htm>).

2.4. Firemní školka

Tato práce je zaměřena především na opatření family friendly policy vztahující se k péči o děti, kterým je firemní školka. Jak už bylo řečeno výše, všechna tato opatření musí být provázána, aby mohla fungovat. V současnosti začínají být i v ČR populární různé flexibilní formy práce a částečné úvazky (ovšem stále zdaleka ne tak, jako v okolních zemích). Pokud ale vypadne k nim komplementární část, což jsou zařízení péče o děti, flexibilní úvazky nebudou v praxi využitelné. Zaměřím se teď tedy konkrétněji na tzv. firemní miniškoly, které by měly právě flexibilní úvazky v podnicích doplňovat a jejichž zavádění ve větší míře by mohlo pomoci vyřešit i další současné problémy, jako je například nedostupnost a přeplněnost klasických školek hlavně ve větších městech. Název miniškoly proto, že je zde kladen důraz na co největší přiblížení se rodinnému prostředí a je tedy omezen počet dětí v jedné „buňce“ školky zhruba na pět. V tom je důležitý rozdíl například oproti klasickým školcům a nebo těm firemním zařízením, které u nás fungovaly ve velké míře za minulého režimu.

Z hlediska věku dětí, pro které by měly být školky určené, se jedná hlavně o děti zhruba od 3 let, ale ideou je, aby školky mohly být využívány i dětmi mladšími. Možnost využití školek dětmi mladšími 3 let s sebou ovšem v současnosti nese nutnost splnit ještě složitější předpisy, než jaké vyžaduje zařízení pro děti od 3 let věku (hlavně se jedná o hygienické normy, nároky na personál atd.¹⁰) a rozšíření využití firemní školky i na tyto kategorie se tak značným způsobem komplikuje.

Dalšími tlaky působícími v této oblasti jsou také debaty o tom, do jaké míry je umisťování dětí mladších 3 let do kolektivních zařízení vhodné pro jejich vývoj a psychiku a toto téma se tak stává poněkud kontroverzním. Jde však spíše o to, aby ani matka s mladším dítětem, v případě že chce z jakýchkoli důvodů pracovat, nebyla kvůli své volbě diskriminována a byly jí nabídnuty podmínky srovnatelné s ostatními. Nepředpokládá se, že by tato možnost byla nějak masivněji využívána, ani by se situace neměla obrátit tak, že budou ženy k této volbě ať už z ekonomických nebo jiných důvodů nuceny (jako tomu u nás bylo právě za socialismu), ale jde tu stále a pořád o to, že pokud se naše společnost považuje za individualistickou a podporující diverzitu a dává tedy ženám právo rozhodovat svobodně o svém životě, neměla by jim v uskutečňování jejich životních plánů bránit.

¹⁰ Zařízení typu jesle nepodléhají ministerstvu školství jako mateřské školy, ale ministerstvu zdravotnictví.

2.4.1. Firemní školka vs. klasická školka a jesle

Hlavním problémem, ze kterého potřeba zakládání firemních školek v podstatě vychází, je současná nedostatečná kapacita a geografická nedostupnost zařízení péče o děti předškolního věku, a to jak pro děti starší tří let, tak hlavně pro ty mladší. Péči o děti mladší tří let zajišťuje síť jeslí, které však po pádu komunismu v průběhu devadesátých let u nás téměř vymizely. To dokazuje i podíl dětí mladších 3 let umístitelných v ČR v zařízení institucionální péče, který je menší než 10 % a ani z daleka nedosahuje hodnot vytyčených barcelonskou deklarací přijatou v roce 2002 Evropskou radou v rámci snahy o odstraňování překážek bránících ženám skloubit péči o dítě s prací. Cíle této deklarace však nesplňují v ČR ani zařízení péče o děti starší tří let, kterých je zde umístitelných méně než 70 % namísto požadovaných 90ti %¹¹. Tato čísla sice nemusí odrážet reálný zájem o využívání těchto služeb rodiči (slouží jako indikátor dostupnosti těchto zařízení, ne poptávky o ně), ovšem v České republice právě situace převisu poptávky nad nabídkou v oblasti institucí péče o předškolní děti existuje a nemožnost umístění dítěte ve školce nebo v jeslích se tak stává překážkou návratu rodičů na trh práce¹². Tuto situaci by tedy právě existence firemních zařízení péče o děti mohla pomoci vyřešit. Navíc tyto instituce oproti klasickým jeslím a mateřským školám nabízejí ještě řadu výhod, které nejsou vůbec zanedbatelné:

Za prvé existence školky přímo v budově firmy, kde rodič dítěte pracuje, znamená významné ušetření času i peněz spojených s dopravou dítěte do školky a zpět a následně cesty do a ze zaměstnání. S možností využívat zařízení péče o děti přímo v budově firmy se může denní doba cestování rodiče významně zkrátit.

Další výhodou moderně pojatých firemních školek oproti mateřským školám a v tomto případě hlavně jeslím (pokud je firemní školka využívána i dětmi mladšími tří let) je omezené množství dětí, které navštěvují je. V jedné samostatné buňce firemní miniškolky by mělo být maximálně zhruba pět dětí včetně vlastních dětí vychovatelky. To v porovnání s běžným počtem okolo třiceti dětí v klasické školce nebo jeslích představuje významný rozdíl a přiblížení péči v rodině. Samozřejmě pro dítě je důležitá hlavně přítomnost jeho rodičů a školka, ať už jakákoliv je nemůže nahradit, ale

¹¹ Zdroj: <http://www.euroskop.cz>.

¹² Zdroj: Hašková, H. „Kde ty jesle, školky jsou?“ na konferenci „Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená?“ (Praha, 16. 10. 2007).

vytvořením příznivých podmínek v podobě malého kolektivu a víceméně stálé pečovatelky je možné vytvořit prostředí, které se péči v rodině bude alespoň blížit.

Třetí, neméně významnou výhodou firemních školek oproti dalším zařízením péče o děti je fakt, že rodič může kdykoli během pracovního dne své dítě navštívit. To je důležitý prvek opět hlavně u dětí mladších tří let, které dlouhodobější absenci rodičovské přítomnosti snášejí hůře, než ty starší, kterým naopak na krátkodobý kontakt s vrstevníky a jinými lidmi může prospívat a rozvíjet jejich socializační schopnosti. Také sami rodiče jistě uvítají možnost navštěvovat své dítě nebo alespoň být jim nablízku i v době vykonávání své pracovní činnosti.

V neposlední řadě výhoda firemních zařízení péče o děti tkví v tom, že jejich otevírací doba může kopírovat pracovní dobu ve firmě ke které je přidružena. Vzhledem k různým směnným režimům ve firmách se mnoha rodičům nemusí podařit sjednotit svou pracovní dobu s otevírací dobou klasické mateřské školy a to ji pro ně dělá nevyužitelnou.

2.4.2. Firemní školka z pohledu firem

Firmy v České republice již z velké části pochopily přínos existence různých typů family friendly policy pro udržení kvalitních pracovníků v kontaktu s firmou. Uvědomují si hodnotu lidského kapitálu a vyšší prostředků, které je potřeba vynaložit na přijímání a zaškolování nových zaměstnanců, kteří by, byť jen dočasně, měli zaměstnance pečující o děti nahradit. Jedná se tedy hlavně o zaměstnance s vyšší kvalifikací či jinak pro firmu důležité, na jejichž podporu firmy tato opatření zavádějí a proto je tedy tato práce zaměřená hlavně na ně (i když aplikovaná prorodinná opatření ve firmách má pak možnost využít široké spektrum zaměstnanců). Dalším ne nedůležitým momentem je pak vliv existence takovýchto opatření na celkovou image firmy. Ta se pak jeví jako firma, která si váží svých zaměstnanců a dokáže se o ně postarat, což pro ni představuje na trhu s pracovními místy významnou konkurenční výhodu.

Přesto však se většina českých firem stále ke zřizování firemních školek staví poněkud zdrženlivě a tak na rozdíl od okolních států u nás firemní školky zatím fungují jen ve velmi malé míře a hlavně jako součásti poboček velkých zahraničních podniků.

Hlavní překážkou, kterou firmy uvádějí, je složitá legislativa a vysoké finanční náklady pro zřízení takového zařízení.

Pro ilustraci uvádím, jak situaci hodnotí například firma, která již školku pro své zaměstnance zřídila. Jedná se o prezentaci Oblastní nemocnice Mladá Boleslav, a. s., která byla představena v diskusním fóru centra andragogiky: Co firmy čekají od státu aneb baby boom strašákem prosperity?, v Praze, 24. listopadu 2008:

Co děláme pro sladění práce a rodinného života našich zaměstnanců

(Bc. Kajetána Ternbachová, náměstek pro ošetrovatelskou péči)

Specifika práce ve zdravotnictví

- většina pracovníků ve zdravotnictví jsou ženy a tedy matky nebo potencionální matky
- práce ve směnném provozu
- nelze: práce z domova, pružná pracovní doba, kratší pracovní doba
- lze: kratší úvazek (méně služeb za měsíc), vybrat pracoviště (oddělení) dle náročnosti práce, upravit rozpis služeb dle individuálních potřeb zaměstnanců (v návaznosti na provoz pracoviště)

Nedostatek nelékařských pracovníků

- podle údajů z ÚZIS chybělo v loňském roce v českých nemocnicích zhruba 750 sester, letos v červnu to bylo již více než 1000
- v Oblastní nemocnici Mladá Boleslav, a. s., chybí kolem 14 sester

Řešení problému

- získat nové pracovníky
- udržet si stávající zaměstnance (podporovat další vzdělávání, přispívat na dopravu do zaměstnání)
- zapojení sester na rodičovské dovolené a těch, které nemají žádnou možnost hlídání dětí

Firemní mateřská školka

Výhody:

- bezproblémové umístění dětí vlastních zaměstnanců do MŠ
- provozní doba odpovídá režimu v nemocnici a možnosti dopravy do zaměstnání (5:30 – 18:30)
- dostupnost MŠ co nejbližší pracovišti (adaptační proces dětí, snadnější komunikace)

Nevýhody:

- obrovské množství administrativních a dalších problémů včetně složitého systému dotací (zřídit MŠ jako denní stacionář je organizačně mnohem jednodušší, ale bez dotací)

Mateřská škola Klaudinka

- je zapsána v rejstříku škol a školských zařízení (dotace x náročná administrativa)
- zřizovatelem je Oblastní nemocnice Mladá Boleslav, a. s.
- kapacita je 15 dětí, přihlášeno je 13 dětí a z toho umístění 9 dětí přímo ovlivnilo setrvání zaměstnanců (rodičů) v nemocnici

Firma považuje zřízení firemní školky rozhodně za přínos, ovšem zdůrazňuje problémy s tím spojené a to hlavně složité právní předpisy spojené s jejím provozováním.

Podniky v České republice obecně mají zájem o zajištění příznivých podmínek pro své zaměstnance – rodiče například právě formou zřizování firemních mateřských školek, protože mají zájem o rychlejší návrat rodičů na trh práce, ovšem hlavní překážky vidí v nákladnosti takového kroku a v komplikovanosti z hlediska právních předpisů. Tyto názory společně s návrhy opatření, jak může stát pomoci firmám, které chtějí založit vlastní (nebo podpořit již existující) zařízení péče o děti, zformulovali zástupci firem, státu a neziskového sektoru u Kulatého stolu na téma „Firemní zařízení péče o děti – jak přispět ke sladování osobního a pracovního života“ v Praze dne 21. 4. 2008. Shodli se přitom na několika opatřeních, kterými může stát těmto firmám pomoci. Například:

- Zavedením daňových úlev pro firmy, které se k tomuto kroku odhodlají.

- Úpravou současné legislativy, která se zřizování firemních školek týká, hlavně pak hygienické vyhlášky, ale například i definicí zřizovatele, kterým by se do budoucnosti mohl stát partnerský subjekt stát-firma a podobně.
- Dále by bylo rozumné, kdyby stát podporoval daňovými úlevami též firemní jesle, protože právě péče o děti do tří let je v ČR v současné době nejvíce podhodnocena. Navíc firmy často jeví zájem právě o péči o děti mladších než tříletých, protože potřebují, aby se zaměstnanci-rodiče vraceli do práce co nejdříve¹³.
- Bylo by také vhodné upravit legislativu směrem ke zjednodušení a umožnění spolupráce městských zařízení péče o děti a firem, popřípadě dalších subjektů. Aby firmy mohly využívat know how již existujících zařízení. Často jsou mateřské školky oslovovány firmami ke spolupráci, je jim nabízeno zafinancování rozšíření kapacity, ale firmy mají zájem o určitý počet míst pouze pro děti svých zaměstnanců. Školky však tato místa nemohou firmě blokovat z legislativních důvodů, takže k celkovému nárůstu počtu míst v zařízeních péče o děti nedochází.
- Dále doporučujeme neodebírat rodičovský příspěvek při umístění dětí do jeslí či mateřských školek nad stanovený limit, je to opatření, které je pro rodiče, kteří usilují o rychlejší návrat na trh práce, velmi demotivující. Bude se týkat i firemních zařízení péče o děti. Není zcela zřetelné, proč se toto opatření týká pouze rodičů umísťujících děti do jeslí či mateřských škol a proč se netýká jiných způsobů péče o děti nerodičovskou osobou – například hlídačích agentur atd.

2.4.3. Praxe v zahraničí

Vzhledem k tomu, že v České republice moderní pojetí firemních školek nemá tradici a zázemí a zatím ani příliš aktivní podporu státu, situace je zde odlišná od okolních zemí, kde firemní školky již řadu let fungují a těší se oblibě zaměstnanců i zaměstnavatelů. Lepší, než se v této oblasti pokoušet o „objevení Ameriky“ by tedy bylo vzít si příklad od států, které to již udělaly. Je jasné, že podmínky každého státu jsou odlišné a nedá se tak aplikovat jakýkoli koncept kamkoli a je třeba jej v mnoha směrech upravit tak, aby mohl fungovat v prostředí České republiky, ale využití

¹³ Projevuje se zde také nesoulad mezi možností čerpat rodičovský příspěvek ve zkrácené formě dvou let (viz. www.mpsv.cz), ale přitom faktická nemožnost dítě ve dvou letech umístit do zařízení kolektivní péče.

zkušeností a „know how“ okolních států je již poloviční cesta k úspěchu na poli zakládání těchto zařízení u nás.

Hlavní rozdíly jsou ve složitosti a náročnosti plnění norem pro zavádění firemních školek, kdy v ČR hygienické normy, které požaduje školský zákon, ale i relevantní zákon o vázané a volné živnosti, jsou nad rámec požadavků EU a zbytečně tak celý proces komplikují.

Zeměmi, kde je praxe firemních školek již poměrně daleko a tato zařízení zde fungují řadu let jsou například Německo, Rakousko, Francie, nebo některé země severní Evropy. Každá ze zemí má jinou tradici a je v ní tradičně zakotven jiný model rodinné politiky¹⁴ a tak i k zařízením péče o děti v nich je nutné přistupovat s vědomím tohoto kontextu, avšak aplikací již existujících a fungujících mechanismů (a poučením se ze zkušeností dalších zemí) na prostředí České republiky můžeme získat mnohem více, než jejich novým vytvářením.

České podniky tak například již od loňského roku mohou těžit ze zahraničních zkušeností díky vzniku společnosti Kids Company Praha, která vznikla kapitálovým vstupem nadace Von Laer Stiftung provozující síť mateřských škol v Německu do Česko – Německé školky a začala svou koncepci firemních školek nabízet podnikům. Wilfried Lütke-meier, Ředitel nadace von Laer Stiftung, považuje firemní školky za jednu z nejlepších předškolních vzdělávacích koncepcí: *„Dítě totiž může těžit z pobytu ve školce a zároveň neztratí kontakt a primární vazby k rodičům. Je samozřejmé, že učitelky ve školce si rodičovské obavy ze ztráty citových vazeb s dítětem uvědomují.*

¹⁴ Viz. například **Esping – Andersenova typologie sociálních států** s níž je úzce spjat i typ rodinné politiky:

Liberální (anglosaský) režim, ve kterém hraje prvořadou úlohu trh, pomoc státu je zde orientována k těm nejvíce potřebným, další charakteristikou je flexibilní pracovní trh a pasivní politika zaměstnanosti. Tento systém reprezentuje např. Švýcarsko, Velká Británie, USA.

Sociálnědemokratický (skandinávský) systém se naproti tomu vyznačuje aktivní politikou zaměstnanosti, vysokou participací žen na trhu práce, štedrou sociální politikou vykoupenou vysokým zdaněním a důrazem na možnosti skloubení pracovních a rodinných závazků. Systém je typický pro severoevropské země (Finsko, Švédsko, Norsko, Dánsko).

Konzervativní (bismarkovský) režim je založen na pojistném principu, klade důraz na zajištění minimální životní úrovně, na ochranu osob, které nejsou zaměstnány kvůli zdravotnímu postižení, ztrátě pracovního místa, odchodu do důchodu apod., je zde podporována tradiční dělba rolí mezi mužem a ženou, podpora slučitelnosti pracovní a rodinné sféry je méně výrazná ve srovnání s předchozím systémem. K hlavním představitelům patří Německo, Rakousko, Belgie, Nizozemsko a Francie, která se však od ostatních států odlišuje pronatalitními opatřeními.

Prorodinný (latinský) režim má blízko k systému liberálnímu, na rozdíl od něho však spoléhá především na pomoc uvnitř samotné rodiny, rodinné vazby jsou velmi silné, míra zaměstnanosti žen je zde poměrně nízká, výrazný konflikt rodiny a zaměstnání napomáhá u mladých žen k odkladu založení vlastní rodiny. Jeho zástupci jsou země jižní Evropy, tj. Řecko, Itálie, Španělsko a Portugalsko. (převzato z: Křížková, A. et al. 2008)

Kvalifikovaná péče o děti je proto centrálním bodem naší koncepce spojující profesní kariéru s péčí o rodinu a předškolním vzděláváním“ (www.strategie.cz).

2.4.4. Strategie EU

Evropská Unie považuje problém sladění práce a rodičovství za jedno z klíčových témat současnosti a aktivně pracuje na vytváření a podporování nejrůznějších projektů, které umožňují tyto dvě sféry harmonizovat. Zaměřuje se přitom hlavně na genderovou rovnost a vyrovnávání znevýhodnění některých skupin na trhu práce (například matek s malými dětmi) v duchu egalitárního přístupu¹⁵.

Podpora z EU v této věci je realizována hlavně formou dotací. Ty mohou čerpat již v současnosti i české firmy, které o ně zažádají jako o finanční podporu pro svůj projekt firemní školky. Informacemi o dotacích i jejich zprostředkováním se u nás zabývá například již několik občanských sdružení, které na svých internetových stránkách mimo jiné nabízí i vytvoření projektu pro školku, odhad finančních nákladů i zajištění kvalifikovaného personálu pro budoucí jesličko – školky¹⁶.

Firemní školky by mohly také pomoci alespoň částečně naplňovat požadavek Evropské Unie schválený v roce 2002, podle kterého by mělo do roku 2010 být až 33 % dětí mladších 3 let umístitelných do jeslí, co se týče dětí starších 3 let, mělo by mít možnost navštěvovat nějaké zařízení kolektivní péče až 90 % z nich. Vzhledem k nedostatečné kapacitě mateřských škol v ČR a hlavně k téměř neexistenci jeslí by možnost umístit děti ve firemních školkách (jeslích) výrazně napomohla tuto situaci řešit.

¹⁵ Viz kapitola Vybrané přístupy k zaměstnanosti žen v průběhu 20. století.

¹⁶ Viz. např. www.firemni-skolky.cz.

3. ČÁST:

3.1. Firemní školka v ČR

V České republice se zavádění tzv. firemních školek potýká se složitými právními úpravami. Aby na jejich zřízení mohly firmy získat dotace od státu, musí být totiž školky zřízeny dle školského zákona a to v praxi není vůbec jednoduché (viz níže) a je jedním z důvodů, proč firemní školky u nás zatím existují jen sporadicky. Dalším problémem je zatím stále chybějící daňové zvýhodnění firemních školek. Ministerstvo práce a sociálních věcí společně s ministerstvem financí sice již změny v oblasti daňové zátěže (jedná se především o daňové zvýhodnění, které by zaměstnavatelům umožňovalo odečítat si náklady na provoz mateřské školky z daní) pro firmy provozující takováto zařízení připravují, ale bohužel stále ještě nedošlo k uvedení reforem do praxe¹⁷. Určitá pasivita státu v této oblasti se tak významnou měrou podílí na tom, že firemní školky se v České republice stále nevyskytují v takové míře jako v okolních zemích a jak by vyhovovalo požadavkům na jejich existenci.

Novinkou a snad příslibem zlepšení situace je možnost využít na zřízení a provoz školky finančních prostředků z finančních programů EU. Grant se týká mimo jiné aktivit jako jsou:

- podpora a rozvoj služeb péče o děti s cílem sladit pracovní a soukromý život jejich rodičů;
- podpora pracovního prostředí vstřícného k rodinám (aktivity umožňující návrat na trh práce rodičům pečujícím o děti);
- specifická opatření pro podporu rovných šancí pro ženy a muže na trhu práce; rozvoj pružnějších forem organizace práce, které umožní vstup či návrat na trh práce osobám dlouhodobě pečujícím o závislého člena rodiny¹⁸.

¹⁷ Jedná se o součást nového balíčku prorodinných opatření, který připravilo ministerstvo práce a sociálních věcí pod vedením Petra Nečase (www.mpsv.cz).

¹⁸ <http://www.praha.eu>.

Možnost firem využít těchto dotací (které by měly zasahovat až do výše 100 % nákladů na zřízení firemní školky) by mohlo stávající situaci v ČR pomoci alespoň částečně zlepšit a znamenat určitou pobídku pro firmy, které zavedení firemní školky z důvodu vysokých finančních nákladů dosud odkládají anebo rovnou zavrhnou.

Firemní školku lze v ČR v zásadě zřídit dvěma různými způsoby: podle školského zákona a zajištěním hlídání přes nějaký externí subjekt.

Ustanovení týkající se hlídání dětí na pracovišti zaměstnavatele (převzato ze studií MPSV¹⁹):

Právní úpravy související s tématem²⁰:

z.č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů (zákon o sdružování občanů);

z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů;

n.v. 140/2000 Sb., kterým se stanoví seznam oborů živností volných, ve znění pozdějších předpisů;

z.č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (zákon o ochraně veřejného zdraví),

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

z.č. 137/1998 Sb., vyhláška Ministerstva pro místní rozvoj, o obecných technických požadavcích na výstavbu, ve znění pozdějších předpisů (vyhláška o obecných technických požadavcích na výstavbu);

z.č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů;

¹⁹ Jedná se o neveřejné studie provedené Ministerstvem práce a sociálních věcí.

²⁰ Podrobněji viz. příloha č. 1 této práce.

vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 107/2005 Sb., o školním stravování (vyhláška o školním stravování);

vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů;

vyhláška Ministerstva zdravotnictví v dohodě s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvem práce a sociálních věcí č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých (vyhláška o hygienických požadavcích);

Hlídní dětí na pracovišti zaměstnavatele prostřednictvím externího subjektu (tj. osob pracujících na živnostenský list). Hlídní dětí na pracovišti zaměstnavatele prostřednictvím vlastních zaměstnanců.

Hlídní dětí na pracovišti zaměstnavatele lze zajistit více způsoby a to kromě zřízení firemní školky například zřízením dětského koutku (ten však není určen pro pravidelný ani dlouhodobější pobyt dítěte, ale pouze pro jeho příležitostné hlídní). Záleží na tom, co přesně zaměstnavatel od takového zařízení očekává. Rozdíl je zásadní. Mateřská školka je, na rozdíl od dětského koutku (na který nejsou kladeny žádné specifické nároky, snad jen pokud jde o hygienické podmínky při provozu dětských koutků, platí zde obecné požadavky dle zákona o ochraně veřejného zdraví. Zejména § 12 a § 13 tohoto zákona), součástí vzdělávací soustavy dle § 7 odst. 3 školského zákona a tudíž její provoz podléhá zákonné úpravě. Firemní školka, pokud chce dostávat dotace ze státního rozpočtu na její provoz a mzdy pracovníků, musí být zapsána v tzv. **rejstříku škol**²¹, vedeném Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Školky, které v registru nejsou zapsány, si prostředky na svůj provoz musejí opatřit samy a tedy vystačit si s příjmy ze školného. K zápisu do školního rejstříku musí žadatel mimo jiné přiložit **kladné závazné stanovisko orgánu ochrany veřejného zdraví** dle § 147 odst. písm. h) školského zákona, a dále **kladné stanovisko stavebního úřadu k užívání objektu** dle § 147 odst. písm. h) školského zákona, ze kterých vyplývá, že příslušné prostory lze užívat pro navrhovaný účel, včetně údaje o nejvyšším počtu osob, které lze v těchto prostorách vzdělávat nebo jim poskytovat

²¹ Zápis do rejstříku škol je však hodnocen jako náročný a spíše odrazující. Je tomu tak především s ohledem na početný seznam příloh, které je nutno k návrhu doložit a jejich nesnadné obstarání (Zdroj: MPSV).

školské služby. Vyhovět těmto požadavkům je pro mnoho žadatelů nadlidský výkon. Je tomu tak zejména s ohledem na přísné hygienické požadavky na prostor a provoz mateřské školy (příslušná ustanovení tvoří přílohu k této práci).

Pokud jde o personální obsazení firemní školky, jsou na něj kladeny vždy stejné kvalifikační požadavky, ať už je vykonávají přímo zaměstnanci, nebo externí subjekt. Na rozdíl od dětského koutku, který slouží výhradně k hlídání dětí, mateřská školka má i funkci vzdělávací, tudíž zde musí být schválena vzdělávací koncepce, která bude odpovídat rámcovému vzdělávacímu programu školky. Dle § 2 odst. 2 školského zákona platí: „*Pro každý obor vzdělání v základním a středním vzdělávání a pro předškolní, základní umělecké a jazykové vzdělání se vydávají rámcové vzdělávací programy.*“ Rámcové vzdělávací programy stanoví povinný rozsah a podmínky vzdělávání předškolních dětí, které jsou závazné pro tvorbu školních vzdělávacích programů, hodnocení výsledků vzdělávaných dětí, ale také jsou závazným základem pro stanovení výše přidělované dotace. Personální zajištění provozu školky musí být provedeno právě s ohledem na výše zmíněný rámcový vzdělávací program.

Hlídání dětí prostřednictvím externího subjektu, který bude tuto činnost vykonávat v rámci živnostenského oprávnění:

Živnost může provozovat fyzická nebo právnická osoba, splní-li podmínky stanovené živnostenským zákonem.

Fyzická osoba

Každá fyzická osoba, která má zájem vykonávat činnost v rámci živnostenského oprávnění, musí splňovat tzv. Všeobecné podmínky provozování živnosti fyzickými osobami dle § 6 živnostenského zákona.

Pokud jde o zvláštní podmínky provozování živnosti, závisí především na věku hlídáných dětí. Pokud by měly být hlídány i děti do tří let věku, pak musí fyzická osoba splňovat některou ze zvláštních podmínek vázané živnosti „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“, které jsou následující:

- a) vysokoškolské vzdělání v oblasti ošetrovatelství, nebo

- b) vyšší odborné vzdělání ve studijním oboru dětská sestra nebo všeobecná sestra se specializací na pediatrii, nebo
- c) úplné střední odborné vzdělání ve studijním oboru dětská sestra nebo všeobecná sestra se specializací na pediatrii.

Pokud by měly být hlídány jen děti od tří let věku, pak se jedná o tzv. živnost volnou a postačí splnit všeobecné podmínky provozování živnosti dle § 6 živnostenského zákona.

Pokud by hlídání dětí měly být současně vzdělávány, pak je vhodné aby hlídající fyzická osoba měla i živnostenské oprávnění pro mimoškolní výchovu a vzdělávání, které je rovněž živností volnou.

Právnícká osoba

Právnícká osoba je povinna pro případ vázané živnosti - hlídání dětí do tří let věku - ustanovit dle § 11 odst. 4 živnostenského zákona odpovědného zástupce, který bude splňovat některou ze zvláštních podmínek provozování živnosti, které byly uvedeny výše. Od 1. 8. 2006 platí, že pro živnosti volné právnícká osoba může, ale nemusí ustanovovat odpovědného zástupce. Pokud bude tedy právnícká osoba vykonávat hlídání prostřednictvím svých zaměstnanců, postačí když bude podmínky provozování živnosti splňovat právnícká osoba.

Výhody, které by zřízení firemní školky přineslo, byly shrnuty do následujících bodů:

Výhody firemních školek pro zaměstnavatele

- dřívější návrat kvalifikovaného personálu z mateřské dovolené
- možnost udržení nadaných a zkušených zaměstnankyň
- snížení nemocenské absence a fluktuace
- snížení nákladů na zaškolování nových pracovníků
- daňové úlevy
- zvýšení prestiže firmy
- motivace a vyšší loajalita pracovníků

Výhody firemních školek pro zaměstnance

- jistota udržení pracovní pozice
- zlepšení finanční situace v době mateřské dovolené
- souhra pracovního a rodinného života
- umístění školky přímo v budově zaměstnavatele, resp. v její blízkosti
- zajištění hlídání dítěte po dobu časově kompatibilní s pracovní dobou
- zdravotní užitek pro děti v důsledku nepřerušování kojení
- pomoc zaměstnavatele v organizaci péče o dítě zaměstnance

Ing. Petr Bratský, člen stálé komise pro rodinu, člen výboru pro vědu, vzdělání, kulturu, mládež a tělovýchovu a člen výboru pro evropské záležitosti představil na konferenci „Co firmy čekají od státu? Aneb baby boom strašákem prosperity“ konané 24.11.2008 v Praze součástí nového prorodinného balíčku předloženého ministrem práce a sociálních věcí Petrem Nečasem, který již schválila vláda a který by měl brzy odsouhlasit také parlament. V tomto balíčku je věnována pozornost také právě alternativám péče o děti a zjednodušení podmínek pro provozování zařízení péče o děti s menším počtem dětí (konkrétně 4 dětmi). Autor tyto zařízení označuje „miniškoly“ a předkládá jejich charakteristiku v těchto bodech:

Miniškola

- mimiškola je službou péče o děti na nekomerčním základě, která není provozována za účelem dosažení zisku,
- zřizuje se nejvýše pro 4 děti ve věku od 6 měsíců do 7 let, do tohoto počtu dětí se započítávají i vlastní děti pečovatelky ve věku do 7 let věku,
- v rámci jednoho místa lze zřídit více miniškolek,

- v zájmu kvality poskytované služby nemá být jejím předmětem pouhé „hlídání“ dětí, ale péče zaměřená na celkový rozvoj dítěte s ohledem na jeho individuální specifika a věk,
- na miniškolky se nevztahují hygienické a prostorové požadavky požadované na provozovny pro výchovu dětí a vzdělání obecně, jsou požadovány podmínky přiměřené tomuto limitovanému počtu dětí,
- zřizovatel hradí náklady na zřízení a provoz miniškolky ze svých prostředků (v návrhu daňově uznatelné náklady), rodiče přispívají na úhradu nákladů na provoz miniškolky dle dohody se zřizovatelem,
- tato péče o dítě je doplňkem péče rodinné, není její náhradou a musí odpovídat věkovým a individuálním zvláštnostem dítěte, svým uspořádáním se tato péče co nejvíce přibližuje životu dítěte v rodině.

Zakládání firemních školek je ve vyspělých evropských zemích zcela běžné. Např. v Německu, Francii, či Velké Británii. V České republice je však tato realizace komplikována právními předpisy. Např. společnost IBM zajišťuje pro své zaměstnance alternativu klasické firemní školky tak, že využívá služeb jedné ze soukromých mateřských škol přímo v areálu firmy. O zřízení vlastních školek však uvažují i další velké společnosti – Česká spořitelna, a.s., Česká pojišťovna, a.s., Unipetrol.

Pokud chceme v České republice opravdu účinně podporovat firemní family friendly policy a tím sladování pracovních a rodičovských povinností zaměstnanců, do popředí zájmu by se mělo dostat co možná největší zjednodušení a zprůhlednění právních předpisů týkajících zavádění firemních školek (tak, aby se však zároveň nerezignovalo na kvalitu péče a zájmy dětí), aby jimi zaměstnavatelé uvažující o zřízení takovéto instituce, nebyli hned v začátku od svého úmyslu odrazeni. Tato cesta je snad i v České republice již nakročena. Doufejme jen, že nová nařízení o zjednodušení předpisů (alespoň co se týče zařízení pro malý počet dětí) vejdou v platnost a budou v praxi uplatnitelná.

3.2. Pohled ze strany zaměstnanců – výzkum České televize

Jednou z českých firem, které uvažují o zřízení firemní školky pro své zaměstnance, je i Česká televize. Projekt je zatím ve fázi zjišťování zájmu o tuto instituci ze strany zaměstnanců, podle čehož se bude společnost rozhodovat o případné budoucí podobě tohoto zařízení. V České televizi v této souvislosti nedávno proběhl výzkum, který zjišťoval názory zaměstnanců na zřízení firemní školky v budově České televize a zájem o její případné využití²². Bylo provedeno dotazníkové šetření prostřednictvím standardizovaného dotazníku²³ a respondenty byli všichni zaměstnanci České televize²⁴. Zde jsou uvedeny hlavní závěry, které výzkum z pohledu jeho zpracovatelů²⁵ přinesl:

- Výzkum se u zaměstnanců nesetkal s výraznější odezvou, zúčastnila se ho zhruba čtvrtina zaměstnanců České televize v Praze. Ženy ve výzkumu převažovaly.
- Ve věkové skladbě respondentů jsou nejsilněji zastoupeny věkové kategorie, které jsou potencialem cílovou skupinou uživatelů služeb mateřské školy.
- V rozdělení dle pracovního úvazku a zařazení jasně dominovali respondenti zaměstnaní na plný pracovní úvazek.
- Možnost zřídit mateřskou školu v objektu ČT v Praze či v jeho blízkosti uvítala naprostá většina respondentů.
- Ženy v prokazatelně vyšší míře vítají možnost zřízení mateřské školy, plných 90% z těch, které se výzkumu zúčastnily, se přiklání k této možnosti.
- Nejvíce podpory získalo případné zřízení mateřské školy u věkové kategorie 26 – 35 let.

²² Termín sběru dat byl v období od 18. prosince 2008 do 8. ledna 2009.

²³ Viz. příloha 5 této práce.

²⁴ Návratnost činila 27% z celkového počtu zaměstnanců ČT Praha, odpovědělo 645 respondentů. Data z dotazníkového šetření byla zpracována pomocí statistického softwaru SPSS a programu Excel.

²⁵ Oddělení sociologického výzkumu ČT.

- K případnému využití mateřské školy se vyjádřila souhlasně necelá polovina respondentů.
- Nejvíce chtějí využít možnosti umístit dítě v mateřské školce respondenti věkové kategorie 26 – 35 let těsně následováni nejmladší věkovou kategorií do 25 let.
- Čtyři pětiny respondentů vítají možnost využít v rámci služeb mateřské školy možnosti krátkodobého hlídání.

Vzhledem k tomu, že dotazník byl zaslán všem zaměstnancům České televize bez ohledu na jejich věk (a tedy případné aspirace na využití firemní školky pro vlastní děti), ale i pohlaví (předpokládáme, že o tuto instituci mají v současnosti stále zájem především ženy), není nic zarážejícího na faktu, že se výzkumu aktivně zúčastnila pouze zhruba čtvrtina zaměstnanců, a rozhodně se nedá říct, že to odráží obecně nezájem o firemní školku ze strany zaměstnanců. Právě naopak. Mezi respondenty, kteří se zúčastnili, jasně převládá názor o celkové potřebnosti zřízení takovéto instituce a to hlavně u věkové skupiny potenciálních rodičů, což jsou ti, o které ve výzkumu jde především.

Názory respondentů odkrývají také četné připomínky a poznámky vyplněné v dotaznících. Ty by se obecně daly rozdělit do tří okruhů:

- **Zdůraznění názoru** na záměr ČT zřídit mateřskou školu
- **Vyjádření k provozu** mateřské školy
- **Různé** – vyjádření k realizaci záměru, jeho vhodnosti apod.

Poznámky respondentů, kteří zdůrazňují **znalost názor** na záměr zřídit v objektu či blízkosti ČT v Praze mateřskou školu, se v analyzovaném textu objevují často a jsou v drtivé většině kladné²⁶:

²⁶ Jedná se o výběr z otevřených připomínek respondentů, který nereprezentuje názory všech zaměstnanců ČT Praha. Text má pouze orientační charakter.

„Zřízení MŠ by určitě přispělo ke zlepšení pracovních podmínek mladých kolegyně a kolegů. Sama ze své zkušenosti vím, jak je důležité mít postaráno o malé děti. A dobře si pamatuji své obtíže s jejich zajištěním.“

„Neskutečně vynikající nápad! Jsme rozhodně pro a této služby v budoucnu budu určitě využívat.“

„Firemní MŠ začíná patřit k dobrému jménu firemní personální politiky u všech velkých, zejména ovšem zatím nadnárodních společností. ČT by to umožnilo alespoň jeden z krůčků k onomu kýženému stavu sladění profesního a soukromého života jejich zaměstnanců.“

„Občas musím hlídat vnoučata. Děkuji, je to dobrý nápad. Škoda, že to nebylo již dříve.“

„Konečně užitečný krok, který může ušetřit spoustu času a stresu. Jenom velká škoda, že to nepřišlo o řadu let dřív, od kdy se o tom mezi zaměstnanci mluví. Mnoho dětí mezi tím odrostlo a rodičů zešedivělo víc, než je zdrávo:o(Jen aby to netrvalo zase další roky....“

Ve vyjádření k provozu mateřské školy se objevovaly nejčastěji návrhy otevírací doby mateřské školky, dotazy na otevírací dobu a na cenu a financování poskytovaných služeb:

„Nemám nyní děti ve vhodném věku, ale domnívám se, že podniková MŠ je nápad k nezaplacení.“

„Velmi oceňuji vaši iniciativu. Vzhledem k tomu, že televizní pracovníci musejí být velmi flexibilní ohledně své pracovní doby, byl by tento krok velmi vítanou pomocí. Přeji hodně štěstí a málo překážek na cestě k mateřské školce :).“

„Je to výborný nápad. Vzhledem k tomu, v jakých časech musíte dítě z mateřské školky vyzvedávat, je tato možnost skvělá. Zejména když se jedná o matku-produkční, která v práci nebývá obvykle pouze do 16hod. Pak nemá šanci vykonávat svojí práci a být

zároveň spolehlivou matkou:-) Sama děti ještě nemám, ale opravdu tuto možnost vítám a sama bych ji v budoucnu rozhodně uvítala. S takovými nápady - jen tak dál!“

„Z vlastní zkušenosti bych považovala za přínosné i hlídání dětí mladších než 3 roky (při mém návratu do práce bylo synovi 22 měsíců). A ještě z pohledu "venkovanky" - školka v naší obci zavírá v 16,00 a umístit dítě v pražské školce v blízkosti pracoviště některého z rodičů je v dnešní době téměř nadlidský úkol, že se mi to povedlo považuji za velké štěstí. Pokud by se podařilo otevřít školku v objektu ČT se začátkem příštího školního roku, ráda tam syna (v té době předškoláka) umístím.“

„MAXIMÁLNÍ PODPORA ZÁMĚRU! V případě realizace jsem přesvědčen, že by se zaměstnanci mohli na provozu školky finančně spolupodílet, tedy, že by služba mohla být částečně hrazená rodiči.“

„Bylo by hezké, kdyby mateřská školka fungovala třeba již od 7:00 do 18:00 kvůli natáčecím směnám, kdy je štáb mimo KH.“

„Velmi bychom uvítali i možnost prodloužení běžné doby provozu MŠ alespoň z obvyklých 17 hodin na 18.“

„Zda bych umístila své děti do případné mateřské školky, by záleželo na její kvalitě.“

Okruh poznámek a připomínek „**různé**“, byl poměrně pestrý:

„Bylo by dobré zřídit i jesle nebo hlídání dětí mladších 3 let. Provozní doba školky by měla být delší.“

„Vzhledem k tomu, že budu umisťovat své dítě do školky asi za 2,5 roku a vzhledem k opravdu velkému "babyboomu", předpokládám, že bude stále obtížnější hledat volnou školku v centru Prahy, tuto aktivitu velice oceňuji a vítám...“

„Byla bych ráda, kdyby se zařízení uskutečnilo do jednoho roku.“

„Skvělý nápad, jen doufám, že to nedopadne jako Mařanův Mlýn!!“

„Součástí MŠ ČT může být i dětský pediatr.“

„Mel bych zájem i o informace ohledně případného zamestnani v materske skolce, a to konkretne pro moji pritelkyni, ktera je kvalifikovana pedagozka. Nebo treba jestli zde neni moznost a prostory k pronajmu pro zrizni soukromeho zarizeni pro volnocasove aktivity pro deti.“

Výsledky výzkumu provedeného v České televizi s úmyslem zmapovat případný zájem o zřízení firemní školky a požadavky nebo připomínky k jejímu fungování ukázaly, že podpora takového záměru je ze strany zaměstnanců vysoká. Hlavně, pokud se jedná o věkové skupiny potenciálních rodičů, kteří by uvítali umístit své dítě v dohledné době do tohoto zařízení, ale kladné názory na zřízení firemní školky zaznívaly i od věkové kategorie „babiček a dědečků“, kteří jednak mají v paměti své vlastní obtíže se skloubením péče o děti a práce, ale kteří by tuto možnost uvítali i v současnosti například při hlídání vnoučat.

Pokud bude projekt firemní školky realizován, Česká televize se stane jedním z mála podniků v ČR, které tuto důležitou součástí firemní family friendly policy pro své zaměstnance s malými dětmi nabízejí.

ZÁVĚR:

Cílem této práce bylo přiblížit situaci kolem zakládání firemních školek v České republice a problém sladování práce a rodičovství, ze kterého tato potřeba vychází. Jedná se o problém, který v největší míře zasahuje skupinu vysoce kvalifikovaných žen, které se snaží o to, aby jejich pracovní kariéra mateřstvím co nejméně utrpěla, ovšem mohou se s ním z různých důvodů setkat i ostatní skupiny zaměstnaných žen, zejména žen samoživitelek, a v současné době dokonce i mužů. Stát přitom má zájem na tom, aby se jejich snaha skloubit tyto dvě sféry podařila co nejlépe a to ať už z ekonomického či demografického hlediska.

Trend harmonizace práce a rodičovství má bezesporu své klady i zápory a odráží se v něm celospolečenský vývoj v průběhu 20. století. Ať již se k této otázce stavíme jakkoli, je nutné respektovat právo na individuální volbu jednotlivce a zároveň se snažit omezovat jeho případnou diskriminaci způsobenou touto volbou. V tom se naše společnost posouvá dál od „dravého individualismu“ devadesátých let k omezování negativních dopadů způsobených touto individualizací. Tomuto trendu by měla napomáhat mimo jiné existence rodině příznivé politiky (tzv. family friendly policy) ve firmách, jejichž zaměstnanců se problém nesouladu mezi pracovní a osobní sférou dotýká.

Nejdůležitějšími součástmi této politiky jsou různé formy flexibilních úvazků a pracovních dob doprovázené zajištěním péče o děti v době pracovní aktivity rodičů – zaměstnanců. I mezi českými firmami je již patrný zájem o uplatňování family friendly policy. Tyto firmy pochopily důležitost uplatňování family friendly politiky pro udržení kvalitních zaměstnanců, vnímají vysoké náklady spojené s jejich dlouhodobou absencí z důvodu rodičovství (přijímání a zaškolování nových zaměstnanců) a mají zájem i o zřizování firemních zařízení péče o děti, ve kterých vidí jednu z možností, jak tuto situaci řešit. V realizaci jim však brání složité právní předpisy spojené se zakládáním takovýchto institucí a také jejich vysoká finanční nákladnost. Kritizují tak určitou pasivitu státu v této oblasti. Řešením by pro ně bylo zjednodušení legislativních úprav (které se již připravují pro omezený počet 4 dětí ve školce) tak, aby bylo založení firemních školek v praxi proveditelné, a také možnost odpočtu finančních nákladů s tím spojených z daní (což snad již brzy vstoupí v platnost) a zjednodušení systému dotací poskytovaných na zařízení péče o děti. V tomto směru by měl však již v současnosti

firmám pomoci nový systém dotací poskytovaných Evropskou unií využitelný také právě na zřizování a provoz firemních školek.

Výzkum provedený v České televizi ukázal, že plán firem zřizovat firemní školky podporují také samotní zaměstnanci jako potenciální uživatelé této služby. Pro ty by existence takového zařízení představovala alespoň částečné řešení problému s harmonizací práce a rodičovství, znamenala pro by v mnoha případech významné ušetření času a vyřešila by také problém nedostupnosti klasických mateřských škol, které jsou v současnosti hlavně ve velkých městech přeplněné. Důležitou výhodu firemních školek oproti těm klasickým vidí zaměstnanci také v tom, že otevírací doba tohoto zařízení by kopírovala režim podniku (což se hlavně v případě zkoumané společnosti, kterou byla Česká televize, jeví jako velmi důležitý moment, protože někteří zaměstnanci mají z důvodu natáčení velmi nepravidelnou pracovní dobu). Výsledky výzkumu se samozřejmě nedají zobecňovat, jde pouze o situaci jednoho podniku, nicméně ukazují, že hlasy pro otevření firemní školky se ze strany zaměstnanců ozývají.

Jako problém České republiky na poli harmonizace práce a rodičovství se jeví hlavně nedostatečná zajištěnost kvalitními institucemi péče o děti dostupnými po ukončení čerpání rodičovské dovolené a umožňujícími plynulý přechod rodiče - zaměstnance zpět na pracovní trh. Jako jedno z řešení této situace se jeví zakládání zařízení péče o děti přímo na pracovišti, které s sebou v porovnání s těmi ostatními přináší navíc řadu výhod, jako je například otevírací doba kopírující režim firmy, úspora času nebo fyzická blízkost dítěte. S ohledem na současnou ekonomickou krizi a již déle trvající krizi sociálního státu je pro stát z dlouhodobé perspektivy podpora takovýchto firemních zařízení péče o děti velmi výhodná. Účinným zaváděním rodinně příznivých podmínek v podnicích se zvyšuje ekonomická aktivita rodičů s malými dětmi a snižuje se tak jejich závislost na státních příspěvcích. Vzhledem k tomu, že v budoucnosti možná ve státních pokladnách nebudou peníze na vyplácení „štědrých“ sociálních dávek, bude tlak na skloubení rodičovství s prací ještě více sílit. Zavádění mechanismů podporujících harmonizaci pracovní a rodinné sféry je tedy potřeba co nejvíce podpořit již dnes. Naštěstí i situace v České republice se snad začíná pomalu obracet k lepšímu a to i díky připravovaným legislativním úpravám týkajícím se také firemních zařízení péče o děti a skýtajícím mimo jiné možné odpočty z daní pro firmu na založení vlastní firemní školky, a také zjednodušení právních předpisů (hygienické normy atd.) u zařízení určených pro malý počet dětí.

ZDROJE:

Použitá literatura:

GOFFMAN, E. *Všichni hrajeme divadlo: sebezpřítání v každodenním životě*. Praha: Nakladatelství studia Ypsilon, 1999. ISBN 80-902482-4-1.

HAŠKOVÁ, H. *Fenomén bezdětnosti v kontextu sociálních změn v ČR*. Central European Online Library, 2004. Dostupný z WWW:

<http://www.ceeol.com/asp/issuedetails.aspx?issueid=402247bf-544a-44b8-82a3-fff26723606c&articleId=9e8459b6-7d70-4b1d-ad5f-a09cdf0a351a>.

HATTERY, A. *Women, Work, and Family. Balancing and Weaving*. Sage Publications, 2001. ISBN 0-7619-1936-8.

KRÖGER, T., SIPILÄ, J. (eds.). *Overstretched. European Families Up Against the Demands of Work and Care*. Blackwell Publishing, 2005. ISBN 1-4051-3212-4.

KŘÍŽKOVÁ, A. *Životní strategie manažerek: případová studie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. Dostupný z WWW:

http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/189_ST-02-08-Apro%20tisk.pdf.

KŘÍŽKOVÁ, A. (ed.), DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005. ISBN 80-7330-077-X.

Dostupný také z WWW:

http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/228_05-04%20zformatovany%20text%208%20pro%20tisk.pdf.

KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Práce a péče*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.

KŘÍŽKOVÁ, A., VÁCLAVÍKOVÁ-HELŠUŠOVÁ, L. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. Dostupný z WWW:

http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/191_02-10%20text%20pro%20tisk.pdf.

KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. Dostupný z WWW:

http://sreview.soc.cas.cz/upl/archiv/files/513_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf.

MAŘÍKOVÁ, H. *Kombinace práce, rodiny a osobního života v praxi zaměstnavatelských subjektů*. Sociologický webzín, 2006. Dostupný z WWW:

<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=236&lst=108>.

MATĚJKOVÁ, B., PALONCYOVÁ, B. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice*. Masarykova univerzita v Brně pro Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha 2005. ISBN 80-210-3630-3.

MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. ISBN 80-86429-58-X.

SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno, 2006. ISBN 80-7326-104-9.

ŠTURMA, J. *Slučitelnost rodičovství v útlém věku dítěte a zaměstnání z perspektivy dítěte*. In *Rodinná politika a agendy rovnosti žen a mužů*. Praha: Občanský institut, 2008. ISBN 978-80-86972-27-5.

Další zdroje:

Biennial report on social services of general interest. European Commission. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2008. ISBN 978-92-79-09111-7.

Kulatý stůl na téma „*Firemní zařízení péče o děti – jak přispět ke sladování osobního a pracovního života*“. Praha, 21.4.2008. Dostupný z WWW:

<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/3aa568d684.pdf>.

Národní koncepce rodinné politiky. MPSV 2005. Dostupný také z WWW:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf.

Národní zpráva o rodině 2004. MPSV 2004. Dostupný také z WWW:

<http://www.mpsv.cz/cs/898>.

Výstup z příspěvku Hany Haškové „*Kde ty jesle, školky jsou?*“ na konferenci „*Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená?*“ Praha 16. 11. 2007. Dostupný z WWW:

<http://www.soc.cas.cz/articles/cz/12/3916/Vystupy-z-konference-Rodicovska-prace-nebo-rodicovska-dovolena-.html>.

Sborník z diskusního fóra: *Co firmy čekají od státu aneb baby boom strašákem prosperity?* Praha 24. 11. 2008. Závěrečná zpráva dostupná z WWW:

http://www.centrumandragogiky.cz/img-data/zaverecna_zprava_baby_boom.pdf.

Sborník a účast na konferenci o rodinné politice: *Raná péče o děti mezi rodinou a státem*. Praha 22.-23. 11. 2007. Ve formě videozáznamu dostupný také z WWW:

<http://www.mpsv.cz/cs/5271>.

Výzkum České televize „*Mateřská škola*“. VPA - oddělení sociologického výzkumu. Výzkum proveden 18. 12. 2008 – 5. 1. 2009.

Zpráva Komise Radě, Evropskému parlamentu, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů - Provádění barcelonských cílů týkajících se zařízení péče o děti předškolního věku. Dostupný z WWW:

[\[lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008DC0638:CS:HTML\]\(http://lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52008DC0638:CS:HTML\).](http://eur-</p></div><div data-bbox=)

Internetové zdroje:

Český statistický úřad: www.csu.cz.

Demografie: <http://www.demografie.info>.

Eurskop: <http://www.euroskop.cz>.

EuroStat: www.eurostat.com.

Partnership Information Network („*Family Friendly Policies*“):
<http://www.sehd.scot.nhs.uk/psu/documents/family.pdf>.

Feminismus: <http://www.feminismus.cz/>.

Flexibility („*Family-friendly employment: who's doing what and why*“):
<http://www.flexibility.co.uk/issues/WLB/rowntree1.htm>.

Gender studies: <http://www.genderstudies.cz/>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí: <http://www.mpsv.cz>

Národní centrum pro rodinu: <http://www.rodiny.cz/07/>.

Diverzity Management („*Firemní školka, ano či ne?*“):
<http://www.diversity-management.cz/aktuality.php?id=173>.

Občanské sdružení Firemní školky: <http://www.firemni-skolky.cz/>

Portál Evropské unie: www.europa.eu.

Portál hlavního města Prahy („*Firemní školky za peníze EU*“):
http://www.praha.eu/jnp/cz/obcan/eu/firemni_skolky_za_penize_eu.html.

Sociologický časopis: <http://sreview.soc.cas.cz/>.

Sociologický ústav akademie věd ČR: <http://www.soc.cas.cz/>.

Strategie („*Firemní školka v marketingovém plánu*“):
<http://www.strategie.cz/scripts/detail.php?id=359590>.

SEZNAM PŘÍLOH:

Příloha č. 1: Zákonná ustanovení upravující zřizování a provoz zařízení předškolní výchovy dětí.

**Příloha č. 2: Dotazník použitý ve výzkumu na téma „Mateřská škola“
Realizovaného v České televizi oddělením sociologického výzkumu.**

PŘÍLOHY:

Příloha č. 1:

Hygienické požadavky na prostory a provoz škol

Zákonným ustanovením upravujícím hygienické požadavky na prostory a provoz škol (i mateřských) je § 7 zákona o ochraně veřejného zdraví, který uvádí toto:

§ 7

Hygienické požadavky na prostory a provoz škol, předškolních a školských zařízení, zařízení sociálně výchovné činnosti a zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc

(1) Školy a školská zařízení zapsaná do školského rejstříku, s výjimkou zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, školských poradenských zařízení a zařízení školního stravování, a dále zařízení sociálně výchovné činnosti a zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc (dále jen "zařízení pro výchovu a vzdělávání") jsou povinny zajistit, aby byly splněny hygienické požadavky upravené prováděcím právním předpisem na prostorové podmínky, vybavení, provoz, osvětlení, vytápění, mikroklimatické podmínky, zásobování vodou, úklid a nakládání s prádlem. Povinnost uvedenou ve větě první má i osoba provozující živnost péče o dítě do 3 let věku v denním režimu a osoba provozující živnost výchova a mimoškolní vzdělávání, je-li živnost provozována v provozovně.

(2) Režim dne zohledňující věkové a fyzické zvláštnosti dětí a mladistvých, podmínky jejich pohybové výchovy a otužování, podmínky odborného výcviku a učební praxe, režim stravování včetně pitného režimu upraví zařízení pro výchovu a vzdělávání v provozním řádu.

(3) K předcházení vzniku a šíření infekčních onemocnění je zařízení pro výchovu a vzdělávání povinno zajistit oddělení dítěte nebo mladistvého, kteří vykazují známky akutního onemocnění, od ostatních dětí a mladistvých a zajistit pro ně dohled zletilé fyzické osoby.

Prováděcím předpisem k výše uvedené zákonné úpravě je vyhláška o hygienických požadavcích, která jednotlivé požadavky dále specifikuje takto:

Prostorové podmínky pro provoz předškolní výchovy jsou upraveny v § 3 a násl. vyhlášky o hygienických požadavcích takto:

§ 3

(1) Nezastavěná plocha pozemku u zařízení pro výchovu a vzdělávání a provozoven pro výchovu a vzdělávání, určená pro pobyt dětí předškolního věku musí činit nejméně 30 m

2 na 1 dítě. Pozemek musí být oplocen. Plocha dětského hřiště musí činit nejméně 4 m² na 1 dítě.

(2) Velikost pozemku zařízení pro výchovu a vzdělávání a provozoven pro výchovu a vzdělávání s výjimkou těch, které jsou uvedeny v odstavci 1, musí činit nejméně 34 m² na 1 žáka, z toho zastavěná plocha pozemku je nejvýše 4,6 m² na 1 žáka, plocha pro tělovýchovu a sport nejméně 16 m² na 1 žáka, plocha pro pobyt na volném vzduchu nejméně 4 m² na 1 žáka. Pozemek musí být oplocen.

(3) Při volbě rostlin a dřevin vysazovaných na pozemky určené pro zařízení a provozovny pro výchovu a vzdělávání musí být zohledněna ochrana zdraví dětí a žáků a jejich rozumové schopnosti. Nově vysazované dřeviny nesmí snižovat požadované parametry denního osvětlení ve vnitřních prostorách okolních budov. Vzdálenost sázené dřeviny od obvodové zdi budov by měla být stejná, jako je její předpokládaná maximální výška. Vysazené rostliny, travnaté plochy a dřeviny musí být řádně udržovány. Pro venkovní hrací plochy musí být zabezpečen přívod vody ke kropení a čištění v kvalitě závlahové vody I. třídy jakosti odpovídající normovým hodnotám 5).

§ 4

(1) Prostorové podmínky a vnitřní uspořádání v zařízeních pro děti předškolního věku a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí předškolního věku musí umožňovat volné hry dětí, jejich odpočinek, osobní hygienu s otužováním a tělesná cvičení. Na 1 dítě musí plocha denní místnosti užívané jako herna a ložnice činit nejméně 4 m²; je-li ložnice stavebně oddělená, musí plocha denní místnosti činit nejméně 3 m² na 1 dítě. Plocha na 1 lehátko nebo lůžko pro spánek musí činit nejméně 1,7 m² na 1 dítě a lehátko nebo lůžko musí odpovídat normovým hodnotám. Prostor pro ukládání lehátek a lůžkovin musí umožňovat jejich řádné provětrávání a oddělené uložení lůžkovin pro každé dítě.

(2) V prostorech zařízení pro výchovu a vzdělávání s výjimkou škol v přírodě a provozoven pro výchovu a vzdělávání 6) musí na 1 žáka připadnout v učebnách nejméně 1,65 m², v odborných pracovnách, laboratořích a počítačových učebnách, v jazykových učebnách a učebnách písemné a elektronické komunikace nejméně 2 m². V učebnách pracovních činností základních škol musí připadnout na 1 žáka nejméně 4 m². Velikost pracovišť odborného výcviku středních škol 4) se stanoví u rukodělných oborů podle druhu a náročnosti vykonávané práce v rozmezí 2 až 10 m² na žáka; u strojních oborů v rozmezí 10 až 15 m² na žáka. Ve školách uskutečňujících vzdělávací program pro žáky se specifickými vzdělávacími potřebami se stanoví plocha na 1 žáka v teoretických učebnách nejméně 2,3 m².

(3) Pro žáky se zdravotním postižením musí být ve školách uskutečňujících vzdělávací program pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami, školách a školských zařízeních zajištěny podmínky podle druhu jejich zdravotního postižení včetně bezbariérového prostředí 7). V učebnách musí být vytvořeny relaxační koutky s odpovídajícím vybavením umístěné mimo prostor lavic. Vyčleňuje se prostor pro odkládání a uložení kompenzačních pomůcek.

(4) Podlahy v zařízeních pro výchovu a vzdělávání a provozovnách pro výchovu a vzdělávání musí odpovídat charakteru činnosti upravené zvláštním právním předpisem 8) a musí být snadno čistitelné.

(5) Zařízení pro výchovu a vzdělávání se vybavuje počtem šaten a hygienických zařízení, který stanoví zvláštní právní předpis 9). Další požadavky na hygienická zařízení a šatny v zařízeních pro výchovu a vzdělávání a v provozovnách pro výchovu a vzdělávání jsou stanoveny v příloze č. 1 této vyhlášky a ve zvláštním právním předpisu 7).

§ 5

(1) Prostory k výuce tělesné výchovy v zařízení pro výchovu a vzdělávání musí umožňovat realizaci předmětu Tělesná výchova. Nejmenší plocha na 1 žáka je 8 m^2 , pro plošně nenáročné druhy cvičení je $4 \text{ až } 5 \text{ m}^2$ na 1 žáka; tyto požadavky platí pro vnitřní prostory. Tělocvična musí být větratelná, požadavky na výměnu vzduchu jsou upraveny v příloze č. 3 této vyhlášky. Ovládání ventilačních otvorů musí být dosažitelné z podlahy. Podlaha musí být pružná při statickém i dynamickém zatížení, snadno čistitelná, s protiskluzovou úpravou povrchu 8). V tělocvičně stěny a tělesa topení musí být zajištěny proti úrazu, svítidla a okenní tabule proti rozbití.

(2) K tělocvičně náleží nářadovna a dále šatny a umývárny se záchodem a umyvadlem, oddělené pro chlapce a dívky. Minimální plocha šatny je 18 m^2 . Šatny musí být vybaveny věšáky a lavicemi; počítá se $0,4 \text{ m}$ délky lavice na 1 žáka. Po skončení tělesné výchovy musí mít žáci možnost očisty. Umývárna musí být přístupná ze šatny a musí mít tekoucí pitnou studenou a teplou vodu; stanoví se 1 sprchová růžice pro 5 až 8 žáků, pro osušení musí být k dispozici místo s instalovaným věšákem. Jedna šatna a umývárna s 1 záchodem a umyvadlem musí být řešena s ohledem na přístup a užívání osobami s omezenou schopností pohybu a orientace 7).

§ 6

V návaznosti na prostory praktického vyučování v zařízení pro výchovu a vzdělávání musí být umístěna šatna žáků, která je vybavena skříňkami pro uložení pracovního a civilního oděvu. Šatna musí být odvětrána a musí splňovat požadavky na výměnu vzduchu, které jsou stanoveny v příloze č. 3 této vyhlášky. Dále musí být k dispozici záchod a umyvadla na umytí rukou. Rozsah vybavení je stanoven bodem 7 v příloze č. 1 této vyhlášky. Při výuce pracovní výchovy v základních školách musí mít žáci vytvořenu možnost odkládání civilního oděvu a mytí rukou, stanoví se 1 umyvadlo nebo 1 výtokový kohout s tekoucí pitnou studenou a teplou vodou na 5 žáků.

§ 7

(1) Prostory pro pobyt žáků v zařízeních pro výchovu a vzdělávání a provozovnách pro výchovu a vzdělávání mimo vyučování se upravují a zařizují tak, aby umožňovaly činnost, pro kterou jsou zřízeny. Nejmenší plocha volného prostoru místnosti se stanoví rozměrem 2 m^2 na 1 žáka. Pokud prostory pro pobyt mimo vyučování nejsou součástí školy nebo školského zařízení pro výchovu a vzdělávání, musí být k dispozici vyčleněný prostor pro odkládání oděvů a obuvi, dále záchod s předsíňkou a umyvadlem oddělený pro dívky, chlapce a pedagogické pracovníky. Vybavení je stanoveno v příloze č. 1 bodě 7 této vyhlášky.

(2) Prostor pro odkládání oděvů a obuvi a v každém oddělení 1 záchod musí umožňovat přístup a užívání osobami s omezenou schopností pohybu a orientace 7).

§ 8

Ve školách v přírodě 6) se výuka zajišťuje v místnosti odpovídající požadavkům na učebny v parametrech osvětlení a v mikroklimatických podmínkách podle této vyhlášky s plochou minimálně $1,5 \text{ m}^2$ podlahové plochy na 1 žáka. Pokud se volný čas tráví ve vnitřních prostorách, musí tyto odpovídat zejména charakteru jídelny nebo denní

místnosti s plochou minimálně 1,5 m² na 1 žáka nebo minimálně 3 m² na 1 dítě předškolního věku.

§ 9

Prostory v zařízeních pro výchovu a vzdělávání musí být přístupny též osobám s omezenou schopností pohybu a orientace 7).

Osvětlení pro provoz předškolní výchovy je upraveno v § 12 a násl. vyhlášky o hygienických požadavcích takto:

§ 12

(1) Ve vnitřních prostorech budov zařízení pro výchovu a vzdělávání a provozovných pro výchovu a vzdělávání, určených k dlouhodobému pobytu žáků, musí být vyhovující denní osvětlení odpovídající normovým hodnotám 12). Místa žáků v lavicích musí být v učebnách orientována tak, aby žáci nebyli v zorném poli oslňováni jasným osvětlovacích otvorů a ani si nestínili místo zrakového úkolu.

(2) V prostorech určených pouze ke krátkodobému pobytu je možné použít celkového sdruženého osvětlení. Dále je možné je použít v případech uvedených v normě 13) (při skupinovém vyučování s různým uspořádáním pracovních míst v prostoru nebo v dílnách při potřebě osvětlit stíněné povrchy). Pro žáky se zrakovým postižením nebo zrakovými vadami je nutné zajistit denní i umělé osvětlení odpovídající specifickým potřebám podle stupně jejich postižení 12, 14). V soustavě sdruženého osvětlení denní i doplňující umělé osvětlení musí vyhovovat příslušným normovým hodnotám a požadavkům 13).

(3) Parametry umělého osvětlení ve vnitřních prostorech budov zařízení pro výchovu a vzdělávání a provozovných pro výchovu a vzdělávání musí odpovídat normovým hodnotám 14).

(4) Osvětlení tabule musí odpovídat normovým hodnotám 14). Tabule musí mít matný povrch, nevztahuje se na tabule, na které se nepíše křídou. Ve stěně za tabulí nesmí být osvětlovací otvor (okno nebo střešní okno), v opačném případě musí být zakryt neprůsvitným materiálem, jehož činitel odrazu světla se blíží hodnotě činitele odrazu této stěny.

§ 13

(1) Úroveň denního i umělého osvětlení prostorů se zobrazovacími jednotkami musí být v souladu s normovými hodnotami a požadavky 12, 13, 14).

(2) Pracoviště u zobrazovacích jednotek musí být umístěna tak, aby žáci nebyli oslňováni jasným osvětlovacích otvorů a ani se jim tyto otvory nezrcadlily na zobrazovací jednotce. Svítidla musí být vhodně rozmístěna a mít takové rozložení jasů a úhly clonění, aby se nezrcadlila na zobrazovací jednotce a nedocházelo ke ztížení zrakového úkolu.

(3) Vzdálenost očí od zobrazovací jednotky musí být nejméně 0,5 m od horního okraje zobrazovací jednotky ve výši očí. U pracovišť se zobrazovacími jednotkami musí být pro zachování dobrých podmínek vidění, zrakové pohody i vyhovující pracovní polohy zajištěna pro všechny uživatele možnost úprav pracovního místa podle jejich individuálních potřeb (zejména podle tělesné výšky a prováděných činností) a regulace denního osvětlení.

§ 14

V ložnicích ubytovacích zařízení musí denní osvětlení vyhovovat normovým hodnotám pro obytné místnosti 12). Celkové umělé osvětlení v ničem necloněné srovnávací rovině v úrovni podlahy musí mít $E_m = 100 \text{ lx}$. Svítidla místního osvětlení musí být polohovatelná tak, aby se osvětlení dalo přizpůsobit zrakovým potřebám uživatelů a zajistila se osvětlenost $E_m = 300 \text{ lx}$.

§ 15

(1) Pro většinu zrakových činností v zařízeních i provozovnách pro výchovu a vzdělávání se vyžaduje směr osvětlení zleva a shora, umístění řad svítidel u umělých osvětlovacích soustav rovnoběžně s okenní stěnou nad levý okraj lavic.

(2) Při zrakově obtížných a náročných činnostech je nejvhodnější orientace osvětlovacích otvorů na neslunečnou stranu.

(3) Výška horizontálních srovnávacích rovin pro návrh a posouzení osvětlení místa zrakového úkolu

a) u denního osvětlení v zařízeních pro děti předškolního věku je 0,45 m nad podlahou,

b) u denního osvětlení ve školách a školských zařízeních je 0,85 m nad podlahou,

c) u umělého osvětlení v zařízeních pro děti předškolního věku je 0,45 m nad podlahou,

d) u umělého osvětlení ve školských zařízeních je stejná jako převládající výška lavic.

(4) Za místo zrakového úkolu 14) je považován prostor s lavicemi nebo stůl učitele a za blízké okolí zrakového úkolu 15) je považován prostor místnosti sloužící výuce.

(5) Osvětlovací soustavy a části vnitřních prostorů odrážející světlo musí být čištěny a obnovovány ve lhůtách daných plánem údržby v souladu s projektem osvětlení a musí být udržovány v takovém stavu, aby požadované vlastnosti osvětlení byly splněny po celou dobu života osvětlovací soustavy. Není-li zpracován v projektu osvětlení plán údržby, postupuje se v souladu s ustanovením § 22 písm. d) až f).

§ 16

(1) Regulace denního osvětlení, rozložení světla a zábrana oslnění musí být řešena v souladu s normovými požadavky 12).

(2) Osvětlení prostor určených pro sport musí být řešeno v souladu s normovými požadavky 14, 15).

(3) Osvětlení pracovišť zaměstnanců škol a školských zařízení ve smyslu této vyhlášky musí odpovídat požadavkům zvláštního právního předpisu 4).

Mikroklimatické podmínky pro provoz předškolní výchovy jsou upraveny § 17 a násl. vyhlášky o hygienických požadavcích takto:

§ 17

(1) Stavební řešení budov zařízení pro výchovu a vzdělávání a provozoven pro výchovu a vzdělávání musí být navrženo tak, aby povrchová teplota vnitřních částí obvodových stěn nebyla podstatně rozdílná od teploty vzduchu, a to jak v letním, tak v zimním období roku.

(2) V místnosti, kde je použito přirozené větrání okny, musí být okna zajištěna proti rozbití v důsledku průvanu. Ovládání ventilačních otvorů musí být dosažitelné z podlahy.

§ 18

(1) Průměrná intenzita větrání čerstvým vzduchem (výměna vzduchu) v době využití interiéru musí při přirozeném větrání vyhovovat požadavkům na výměnu čerstvého vzduchu podle přílohy č. 3 této vyhlášky.

(2) Pokud venkovní stav prostředí neumožňuje využít přirozené větrání, například pro překročení přípustných hladin venkovního hluku, nebo překročení přípustných škodlivin ve venkovním prostředí, musí být mikroklimatické podmínky a intenzita větrání čerstvým vzduchem zajištěna přednostně vzduchotechnickým zařízením.

(3) Parametry mikroklimatických podmínek a požadovaná intenzita větrání čerstvým vzduchem se prokazují u nově navrhovaných staveb a při změnách dokončených staveb výpočtem.

(4) Centrální šatny žáků bez příčného přirozeného větrání musí být větrány podtlakově s intenzitou větrání čerstvým vzduchem podle přílohy č. 3 této vyhlášky.

(5) Po dobu vyučování je nutno zajistit trvalé podtlakové větrání záchodů žáků.

(6) Při měření a hodnocení teploty se postupuje podle zvláštního právního předpisu 4).

§ 19

Prostory zařízení pro výchovu a vzdělávání a provozoven pro výchovu a vzdělávání určených k dlouhodobému pobytu musí být přímo větratelné. Požadavky na intenzitu větrání čerstvým vzduchem jsou upraveny v příloze č. 3 této vyhlášky.

Požadavky uvedené v těchto ustanoveních jsou dále rozvedeny a podrobně upraveny v jednotlivých přílohách vyhlášky o hygienických požadavcích.

Požadavky na územně technické řešení staveb škol a předškolních zařízení

Základní požadavky na územně technické řešení staveb a na účelové a stavebně technické řešení staveb, které náleží do působnosti obecných stavebních úřadů a orgánů obcí řeší vyhláška o obecných technických požadavcích na výstavbu, zejména její § 15 a § 59 vztahující se na stavby škol a předškolních zařízení.

§ 15

Základní požadavky

(1) Stavba musí být navržena a provedena tak, aby byla při respektování hospodárnosti vhodná pro zamýšlené využití a aby současně splnila základní požadavky, kterými jsou

- a) mechanická odolnost a stabilita,
- b) požární bezpečnost,

- c) ochrana zdraví, zdravých životních podmínek⁴) a životního prostředí,
 - d) ochrana proti hluku, 4) , 16)
 - e) bezpečnost při užívání,
 - f) úspora energie a ochrana tepla.
- (2) Stavba musí splňovat požadavky uvedené v odstavci 1 při běžné údržbě a působení běžně předvídatelných vlivů po dobu předpokládané existence.

§ 59

Stavby škol, předškolních, školských a tělovýchovných zařízení

- (1) Pro stavby vysokých škol a vysokoškolských zařízení platí ustanovení tohoto paragrafu přiměřeně.
- (2) Nejmenší světlé výšky místností a prostorů musí být
- a) 3000 mm u mateřských škol a speciálních mateřských škol; snížení na světlou výšku 2500 mm lze připustit, pokud je dodržena kubatura vzduchu 12 m³ na jedno dítě,
 - b) 3300 mm u základních, středních, vyšších a speciálních škol; při dodržení všech podmínek denního osvětlení na pracovní plochy je možné snížení na světlou výšku 3000 mm, pokud je dodržena kubatura vzduchu 5,3 m³ na jednoho žáka,
 - c) 6000 mm u tělocvičen rozměrů 12 x 18 m a 12 x 24 m, 7000 mm u tělocvičen rozměrů 18 x 30 m a větších,
 - d) 2500 mm u šaten.
- (3) V budově každé školy, předškolního, školského a tělovýchovného zařízení musí být zřízeny šatny žáků. Prostory šaten musí být osvětlené a větrané. Odkládání oděvu pedagogických a nepedagogických pracovníků se musí řešit odděleně od šaten žáků.
- (4) U centrálních šaten žáků musí být šířka kóje u jednostranně umístěných věšáků nejméně 1500 mm, u dvoustranně umístěných věšáků nejméně 2200 mm. Na jednoho žáka se počítá 0,25 m² plochy.
- (5) Záchody a umývárny ve školách, školských a tělovýchovných zařízeních se zřizují odděleně podle pohlaví. Musí být umístěny tak, aby dostupná vzdálenost nepřesáhla 60 m. Záchody u výukových prostorů musí být vždy přímo osvětleny a větrány. Pro 80 chlapců musí být zřízena jedna záchodová kabina a pro 20 chlapců jedno pisoárové stání. Pro 80 dívek musí být zřízena jedna hygienická kabina a pro 20 dívek jedna záchodová kabina. V záchodových předsíních, které se užívají jako umývárny, se počítá jedno umyvadlo na 20 žáků. Nejméně jedna záchodová kabina musí být řešena pro užívání osobami používajícími vozík pro invalidy.
- (6) Záchody a umývárny pedagogických a nepedagogických pracovníků nesmí být přístupné ze záchodů a umýváren žáků. Pro 20 osob musí být zřízena jedna záchodová kabina a jedno umyvadlo.
- (7) Záchody a umývárny u předškolních zařízení musí být přístupné ze šatny a denních místností dětí. Nedělí se podle pohlaví a pro pět dětí musí být zřízena jedna dětská mísa a jedno umyvadlo.
- (8) Záchody a umývárny u speciálních škol musí být umístovány a zřizovány podle stupně a charakteru postižení žáků.
- (9) Nejmenší světlá šířka chodby ve školách musí být 3000 mm, jsou-li výukové prostory umístěny po obou stranách chodby, a 2200 mm, jsou-li výukové prostory jen na jedné straně chodby. Slouží-li tato chodba jako hlavní komunikační spojení, pak musí být široká nejméně 3000 mm. Nejmenší světlá šířka chodby u všech předškolních zařízení musí být 1200 mm.

(10) Ve výukových prostorách musí mít dveře šířku nejméně 900 mm. U tělocvičen musí být alespoň jedny dveře velikosti 1800 x 2100 mm.

(11) Ve všech předškolních zařízeních, základních školách a ve školách speciálních nesmí být používány dveře kývavé nebo turniketové. Zasklená dveřní křídla musí být opatřena bezpečnostním sklem. U všech předškolních zařízení nesmí být spodní třetina dveří zasklívána.

(12) Ve výukových prostorách musí být umístěn alespoň jeden výtok pitné vody. Pokud je zavedena teplá voda, pak u výtoků v dosahu žáků nesmí mít teplotu vyšší než 45 stup. C.

(13) Řešení požární bezpečnosti škol, předškolních, školských a tělovýchovných zařízení je dáno normovými hodnotami požární bezpečnosti staveb.

(14) Ustanovení odstavců 2 až 13 se vztahují na stavby škol, předškolních, školských a tělovýchovných zařízení, 34) které jsou určeny pro výchovu a vzdělávání.

Pedagogický pracovník

Pojem pedagogický pracovník upravuje zákon o pedagogických pracovnících ve svém § 2 a 3 takto:

§ 2

Pedagogický pracovník

(1) *Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu 1) (dále jen "přímá pedagogická činnost"); je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. 2) Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociální péče.*

(2) *Přímou pedagogickou činnost vykonává*

- a) učitel,*
- b) vychovatel,*
- c) speciální pedagog,*
- d) psycholog,*
- e) pedagog volného času,*
- f) asistent pedagoga,*
- g) trenér,*
- h) vedoucí pedagogický pracovník.*

§ 3

Předpoklady pro výkon funkce pedagogického pracovníka

(1) *Pedagogickým pracovníkem může být ten, kdo splňuje tyto předpoklady:*

- a) je plně způsobilý k právním úkonům,
 - b) má odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává,
 - c) je bezúhonný,
 - d) je zdravotně způsobilý a
 - e) prokázal znalost českého jazyka, není-li dále stanoveno jinak.
- (2) Za bezúhonného se pro účely tohoto zákona považuje ten, kdo nebyl pravomocně odsouzen
- a) za úmyslný trestný čin, nebo
 - b) za trestný čin nedbalostní spáchaný v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka,
- pokud se na něj nehledí, jako by nebyl odsouzen.

Kvalifikační předpoklady, které musí splnit učitel mateřské školy, upravuje zákon o pedagogických pracovnících ve svém § 6 takto:

§ 6 **Učitel mateřské školy**

- (1) Učitel mateřské školy získává odbornou kvalifikaci
- a) vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na pedagogiku předškolního věku,
 - b) vyšším odborným vzděláním získaným ukončením akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy 1) v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu učitelů předškolního vzdělávání,
 - c) středním vzděláním s maturitní zkouškou získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání 1) v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu učitelů předškolního vzdělávání, nebo
 - d) vzděláním podle odstavce 2 písm. a).
- (2) Učitel mateřské školy, který vykonává přímou pedagogickou činnost ve třídě nebo škole zřízené pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami, získává odbornou kvalifikaci
- a) vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku, nebo
 - b) vzděláním stanoveným pro učitele předškolního vzdělávání podle odstavce 1 a vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném bakalářském studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku, nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na speciální pedagogiku. Kvalifikační předpoklady je však nutno doložit i u ředitele školky, Splnění této podmínky je potřeba při zápisu do rejstříku škol doložit.

Kvalifikační předpoklady, které musí splnit ředitel mateřské školy, upravuje zákon o pedagogických pracovnících ve svém § 5 takto:

§ 5 **Předpoklady pro výkon funkce ředitele školy**

- (1) Ředitelem školy může být fyzická osoba, která splňuje předpoklady podle § 3 a získala praxi spočívající ve výkonu přímé pedagogické činnosti nebo v činnosti, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření, nebo v řídicí činnosti nebo v činnosti ve výzkumu a vývoji v délce

a) 3 roky pro ředitele mateřské školy,

b) 4 roky pro ředitele základní školy, základní umělecké školy a školských zařízení s výjimkou školských zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a školských zařízení pro preventivně výchovnou péči,

c) 5 let pro ředitele střední školy, jazykové školy, konzervatoře, vyšší odborné školy a školských zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a školských zařízení pro preventivně výchovnou péči.

(2) Ředitelem školy zřizované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen "ministerstvo"), krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství (dále jen "svazek obcí"), může být jen ten, kdo vedle předpokladů uvedených v odstavci 1 získal nejpozději do 2 let ode dne, kdy začal vykonávat funkci ředitele školy, znalosti v oblasti řízení školství absolvováním studia pro ředitele škol v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků podle § 24 odst. 4 písm. a).

(3) Povinnost absolvovat studium pro ředitele školy zřizované ministerstvem, krajem, obcí a svazkem obcí se nevztahuje na ředitele, který znalosti v oblasti řízení školství získal vysokoškolským vzděláním v akreditovaném studijním programu 5) školský management, nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou zaměřeném na organizaci a řízení školství.

Splnění všech výše uvedených požadavků musí žadatel prokázat. Při zápisu do rejstříku škol je nutno také prokázat i dostatek majetkového zajištění a financování činnosti školky.

Hlídaní dětí prostřednictvím externího subjektu

Živnost může provozovat fyzická nebo právnická osoba, splní-li podmínky stanovené živnostenským zákonem.

1. Fyzická osoba

Všeobecné podmínky provozování živnosti fyzickými osobami dle § 6 živnostenského zákona:

§ 6

Všeobecné podmínky provozování živnosti

(1) Všeobecnými podmínkami provozování živnosti fyzickými osobami, pokud tento zákon nestanoví jinak, jsou:

a) dosažení věku 18 let,

b) způsobilost k právním úkonům,

c) bezúhonnost,

d) skutečnost, že fyzická osoba, pokud na území České republiky podniká nebo podnikala, nemá na svém osobním účtu evidovány daňové nedoplatky z tohoto podnikání,

e) skutečnost, že fyzická osoba, pokud na území České republiky podniká nebo podnikala, nemá nedoplatky na platbách pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,

f) skutečnost, že fyzická osoba, pokud na území České republiky podniká nebo podnikala, nemá nedoplatky na pojistném na veřejném zdravotním pojištění.

(2) Za bezúhonného se pro účely tohoto zákona nepovažuje ten, kdo byl pravomocně odsouzen

a) k nepodmíněnému trestu odnětí svobody pro trestný čin spáchaný úmyslně, ať již samostatně nebo v souběhu s jinými trestnými činy, a byl mu uložen nepodmíněný trest odnětí svobody v trvání nejméně jednoho roku,

b) pro trestný čin spáchaný úmyslně, jehož skutková podstata souvisí s podnikáním a na který se nevztahuje písmeno a), nebo

c) pro trestný čin spáchaný z nedbalosti, jehož skutková podstata souvisí s předmětem podnikání, pokud se na něho nehledí, jako by nebyl odsouzen. 25b)

(3) Skutečnosti podle odstavce 1 písm. d) a e) se prokazují potvrzením příslušného orgánu státní správy, nebo pokud potvrzení není doloženo, ověří danou skutečnost živnostenský úřad u příslušného orgánu státní správy nebo v příslušném informačním systému veřejné správy. Skutečnost podle odstavce 1 písm. f) se dokládá čestným prohlášením.

2. Právnícká osoba

Právnícká osoba je povinna pro případ vázané živnosti – hlídání dětí do tří let věku – ustanovit dle § 11 odst. 4 živnostenského zákona odpovědného zástupce, který bude splňovat některou ze zvláštních podmínek provozování živnosti, která byla uvedena výše.

Od 1. 8. 2006 platí, že pro živnosti volné právnícká osoba může, ale nemusí ustanovovat odpovědného zástupce.

Pokud bude tedy právnícká osoba vykonávat hlídání prostřednictvím svých zaměstnanců, postačí když bude podmínky provozování živnosti splňovat právnícká osoba.

Živnost však nemůže provozovat fyzická osoba nebo právnícká osoba, u níž nastala některá z překážek provozování živnosti dle § 8 živnostenského zákona

§ 8

Překážky provozování živnosti

(1) Živnost nemůže provozovat fyzická nebo právnícká osoba, na jejíž majetek byl prohlášen konkurs, jestliže bylo soudem rozhodnuto, že provozování podniku musí být ukončeno.

(2) Fyzická nebo právnícká osoba nemohou provozovat živnost po dobu tří let poté, co soud zrušil konkurs proto, že bylo splněno rozvrhové usnesení nebo že majetek úpadce nepostačuje k úhradě nákladů konkursu. Byl-li konkurs zrušen z jiného důvodu, překážka k provozování živnosti uvedená v odstavci 1 odpadá právní mocí rozhodnutí o zrušení konkursu.

(3) Živnost nemůže po dobu tří let provozovat též fyzická nebo právnická osoba, vůči níž byl návrh na prohlášení konkursu zamítnut pro nedostatek majetku.

(4) Fyzická nebo právnická osoba, na jejíž majetek byl prohlášen konkurs a konkursní řízení nebylo ukončeno, může učinit úkony související se vznikem, změnou nebo zrušením živnostenského oprávnění jen s písemným souhlasem správce konkursní podstaty.

(5) Orgán určený zákonem (dále jen "živnostenský úřad") může prominout překážku uvedenou v odstavci 2 větě první a v odstavci 3, nasvědčují-li hospodářské poměry osoby a její chování, že při provozování živnosti bude řádně plnit své závazky.

(6) Živnost nemůže provozovat fyzická osoba, které byl uložen soudem nebo správním orgánem 28) zákaz činnosti, týkající se provozování živnosti v oboru nebo příbuzném oboru (§ 22 odst. 4), dokud zákaz trvá.

Stravování

Otázka stravování dětí v průběhu hlídání dětí přichází v úvahu při zřizování firemní školky, nikoli dětského koutku, a vychází z vyhlášky o školním stravování.

Školní stravování může zabezpečovat:

- a) zařízení školního stravování;
- b) jiná osoba poskytující stravovací služby – pouze ve výjimečných případech, kdy tyto služby nelze zajistit v zařízení školního stravování.

Typy zařízení školního stravování:

- a) **školní jídelna** – vydává jídla, která i sama připravuje a může připravovat jídla, která vydává výdejna.
- b) **školní jídelna – vývařovna** – připravuje jídla, která vydává výdejna,
- c) **školní jídelna – výdejna** – vydává jídla připravená jiným provozovatelem stravovacích služeb.

Platí, že dítě v mateřské škole má právo denně odebrat:

- a) oběd, jedno předcházející a jedno navazující doplňkové jídlo, je-li vzděláváno ve třídě s celodenním provozem,
- b) oběd a jedno předcházející doplňkové jídlo, nebo oběd a jedno navazující doplňkové jídlo, je-li vzděláváno ve třídě s polodenním provozem,
- c) hlavní a doplňková jídla podle odstavce 1 s výjimkou druhé večeře, je-li vzděláváno ve třídě s internátním provozem, včetně tekutin v rámci dodržení pitného režimu.

Přílohy k vyhlášce o školním stravování pak stanoví výživové normy pro školní stravování, které by jídlo mělo splňovat, a také finanční limity na nákup potravin.

Příloha č. 2:

Dotazník

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

v závěru tohoto roku vedení České televize spolu s odborovými organizacemi začalo projednávat otázku možnosti zřízení mateřské školy a v jejím rámci i služby krátkodobého hlídání dětí zaměstnanců, externích spolupracovníků a návštěvníků České televize.

Pro vysvětlení – jednalo by se o zřízení běžné mateřské školy tak, jak ji znáte z okolí svého bydliště v objektu České televize na Kavčích horách, případně v jeho blízkosti. Možnost umístit zde své dítě by měli zájemci z řad zaměstnanců České televize. V rámci zřízení mateřské školy zvažujeme její rozšíření o službu krátkodobého hlídání dětí návštěvníků, externích spolupracovníků či zaměstnanců ČT.

Velmi nás zajímá Váš názor na případné zřízení mateřské školy v budově či blízkém okolí České televize v Praze.

Touto cestou Vás oslovujeme a velmi nám záleží na tom, aby výsledky průzkumu maximálně odrážely Vaše názory a potřeby.

Vaše anonymita v tomto výzkumu je plně zaručena a získaná data budou statisticky zpracována výhradně útvarem Výzkumu programu a auditoria ČT.

Na otevřenosti a podílu každého z Vás velmi záleží, proto možnost vyjádřit se budou mít všichni bez rozdílu, ať mají či nemají přístup k počítačové technice.

Po ukončení průzkumu budou výsledky zveřejněny.

Děkuji Vám za spolupráci.

Ing. Jan Mrzena
personální ředitel ČT

- 1) UVÍTAL/A BYCH MOŽNOST ZŘÍZENÍ MATEŘSKÉ ŠKOLY V OBJEKTU ČT V PRAZE ČI V JEHO BLÍZKOSTI
- A) ano, přímo v objektu ČT
B) ano, v blízkosti ČT
C) ne
- 2) POKUD ZDE BUDE ZŘÍZENÁ MATEŘSKÁ ŠKOLA, VYUŽÍJI MOŽNOSTI UMÍSTĚNÍ DÍTĚTE V TĚTO MATEŘSKÉ ŠKOLCE
- A) ano
B) ne
C) nevím
- 3) UVÍTAL/A BYCH, KDYBY KROMĚ MATEŘSKÉ ŠKOLKY BYLA MOŽNOST VYUŽÍVAT I SLUŽBY KRÁTKODOBÉHO HLÍDÁNÍ DĚTÍ.
- A) ano
B) ne

Děkuji Vám, na závěr vyplňte prosím několik charakteristik, které nám poslouží při statistickém zpracování.

POHLAVÍ: A) žena B) muž

VĚK: A) do 25 let
 B) 26 – 35 let
 C) 36 – 45 let
 D) 46 – 54 let
 E) 55 a více let

VAŠE PRACOVNÍ ZAŘAZENÍ

- A) zaměstnanec na plný úvazek
B) zaměstnanec na částečný úvazek
C) externí spolupracovník

Děkujeme za Váš čas a ochotu! Máte-li nějaké připomínky a náměty k výše uvedenému tématu, napište je prosím sem:

.....
.....
.....
.....