

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD

Institut sociologických studií

Katedra veřejné a sociální politiky

Bc. Jana Rumanová

**Zapojení zaměstnavatelů do poskytování
služeb péče o děti předškolního věku v ČR**

Diplomová práce

Praha 2015

Autor práce: **Bc. Jana Rumanová**

Vedoucí práce: **Mgr. Karolína Dobiášová**

Rok obhajoby: **2015**

Bibliografický záznam

RUMANOVÁ, J. *Zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti předškolního věku*. Praha, 2015. 80 s. Magisterská práce (Mgr.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce Mgr. Karolína Dobiášová.

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá zapojením zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti v České republice, jejich legislativními možnostmi, motivacemi, ale i problémy spojenými s poskytováním služby. Kromě tzv. „firemních“ mateřských škol, které se řídí školským zákonem, byla nově uzákoněna služba péče o děti v dětských skupinách. Proces vzniku nové legislativní úpravy popisují a snažím se vysvětlit pomocí optiky Teorie tří proudů. Z provedených expertních rozhovorů a rozhovorů se zástupci zaměstnavatelů byly identifikovány vnější motivace a vlivy především ze strany státu a okolního prostředí a vnitřní činitele přímo související s danou organizací. Problémové oblasti se týkají především zřízení služby a její udržitelnosti. Na závěr práce jsou formulována doporučení, která by mohla pomoci k většímu zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti.

Abstract

My thesis deals with the involvement of employers in the provision of child care services in the Czech republic, their legislative options, motivations, and challenges associated with providing these services. In addition to the so-called. "firm" kindergartens governed by the School Law, recently there was established new child care in children's groups. I try to describe and explain the process of creating this new legislation using optics of Multiple Streams Theory. The conducted expert interviews and interviews with representatives of employers helped me with the identification of external motivations and influences mainly from the state and the surrounding environment and internal factors directly related to the organization. Problem areas mainly concern the establishment of the service and its sustainability. At the conclusion

of the thesis, there are formulated recommendations that could help a greater involvement of employers in the provision of childcare services.

Klíčová slova

Služby péče o děti předškolního věku, veřejné mateřské školy, dětské skupiny, zaměstnavatelé, pracoviště, harmonizace pracovního a rodinného života

Keywords

Pre-school childcare services, public kindergartens, childrens' groups, employers, workplace, reconciliation of parents' careers and family life

Prohlášení

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna veřejnosti pro účely výzkumu a studia.

V Praze dne 05. 01. 2015

Jana Rumanová

Poděkování

Svůj vděk a velké díky za všechny cenné rady bych ráda vyjádřila vedoucí své diplomové práce, paní Mgr. Karolíně Dobiášové, děkuji Vám za odborné vedení, za Váš čas, který jste mi věnovala i za Vaši morální podporu.

Děkuji všem svým respondentům, bez kterých by má diplomová práce nevznikla, děkuji za Váš zájem o téma a snahu pomoci mi.

Upřímně a z celého srdce bych ráda poděkovala své rodině, která mě vždy podporovala a dopřála mi tolik potřebný klid a psychickou oporu nejen při psaní diplomové práce, ale i v průběhu celého studia. Svou práci věnuji svému dědečkovi Felixovi, omlouvám se, že jsem tu pro Tebe nebyla v Tvých těžkých chvílích, na lodičky nikdy nezapomenu.

Fakulta sociálních věd Univerzity Karlovy v Praze
Institut sociologických studií
Projekt magisterské práce

Téma: Zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti předškolního věku

Studentka: Jana Rumanová

Obor: Veřejná a sociální politika

Konzultant: Mgr. Karolína Dobiášová

ÚVOD

Nedostatečné kapacity veřejných mateřských škol jsou známy již několik let. Od školního roku 2008/2009 stoupají meziročně počty nevyhověných žádostí o umístění dítěte do mateřské školy o cca 10 tisíc (MŠMT, 2013). I když je tento ukazatel do jisté míry zkreslený, tzn. že nevypovídá o skutečném počtu nepřijatých dětí, tak je stále alarmující, jak poptávka po umístění dítěte do veřejné mateřské školy převyšuje nabídku, současné kapacity.

Jako problémová je situace veřejných mateřských škol popisována již v koncepčních dokumentech rodinné politiky z roku 2005, 2008. V Národní koncepci rodinné politiky z roku 2005 se mj. hovoří o nedostupnosti služeb péče o děti mladších tří let, a to jak finanční, tak i místní (Národní koncepce rodinné..., 2005). Koncepce z roku 2008 zdůrazňuje nutnost rozvíjet kapacity vzhledem k rostoucí porodnosti, upozorňuje na nedostatečnou variabilitu nabízených typů služeb péče o dítě předškolního věku, kterou je třeba rozvíjet s důrazem na jejich kvalitu. Obce, které jsou ve většině případů zřizovateli mateřských škol, jsou vyzývány, aby situaci nedostatečných kapacit veřejných mateřských škol začaly neprodleně řešit. Vláda má usilovat o odstranění legislativních překážek, jež brání rozšíření nabídky služeb péče o děti (Národní koncepce rodinné ..., 2008). Soubor prorodinných opatření z roku 2008, tzv. prorodinný balíček dále upozorňuje na to, že nedostatek míst v mateřských školách může působit na zvyšování nezaměstnanosti po ukončení rodičovské dovolené. Znovu je zdůrazňována nedostatečná rozmanitost služeb péče o děti, které by mohly uspokojit rozdílné potřeby a preference jednotlivých rodin (Soubor prorodinných ..., 2008).

Náš právní řád upravuje vzdělávací zařízení typu mateřských škol podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (tzv. Školský zákon) a služby péče o děti provozované podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (tzv. Zákon o živnostenském podnikání). Vláda Petra Nečase se snažila navázat na návrhy řešení z výše zmíněných koncepčních dokumentů a usilovala o vznik, uzákonění nového typu služby péče o dítě, který by rozšířil spektrum nabízených služeb péče a vzdělávání dětí předškolního věku. Vládní návrh zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o z. s. z. se zastavil před prvním čtením v Poslanecké sněmovně ČR, k jeho projednávání nedošlo vzhledem k pádu Nečasovy vlády a následnému rozpuštění poslanecké sněmovny. Nejisté je dále legislativní ukotvení jeslí, jako zdravotnická zařízení spadaly do gesce Ministerstva zdravotnictví, ale zákon č. 372/2011 SB., o zdravotnických službách a podmínkách

jejich poskytování (tzv. Zákon o zdravotních službách), ve z. p. p., již jesle (zařízení péče o děti do tří let věku) od 1. dubna 2012 nezahrnuje do zdravotnických zařízení. Na základě přechodných ustanovení bylo jesle možno provozovat jako zdravotnická zařízení nejprve do 31. 1. 2013, posléze bylo prodlouženo do 31. 12. 2013. Po této době mohou jesle fungovat v rámci vázané živnosti péče o dítě do tří let věku v denním režimu.

V České republice je snaha do poskytování služeb péče a vzdělávání dětí předškolního věku zapojit zaměstnavatele. Tento aktér se jeví jako klíčový v současné době, kdy jsou kapacity veřejných mateřských škol nedostatečné, alternativní služby péče jsou pro rodiče nepreferovanou volbou z důvodu finanční náročnosti či nedůvěry v ně (Rumanová, 2012). Navíc si rodiče mohou volit délku rodičovské dovolené do 2 či až do 4 let věku dítěte. Rodiče, kteří zvolí dvouletou variantu rodičovské dovolené, však nemají příliš možností, jak zajistit péči o své dítě. V mateřských školách se děti přijímají zpravidla od věku tří let, ale v současné situaci se z kapacitních důvodů do školek nepřijímají mnohdy ani děti tříleté, natož pak mladší. Zřejmě hlavní motivací pro zaměstnavatele je umožnit rodičům dětí lepší harmonizaci profesní a rodinné role, ze které budou profitovat jak oni sami, tak i samotný zaměstnavatel, kterému se zpět do práce vrátí zaměstnanec. Jaká je motivace zaměstnavatelů k zřizování služeb péče o děti svých zaměstnanců je hlavní otázka, kterou si kladu. V čem mohou profitovat oni sami a v čem rodiče využívající těchto služeb, či v neposlední řadě samotné děti. K tématu zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti předškolního věku není provedeno mnoho výzkumů, které by se danou problematikou zabývaly a to je jeden z dalších důvodů proč se tomuto tématu chci věnovat a čím chci svou diplomovou práci přispět.

VÝZKUMNÉ CÍLE A OTÁZKY

Hlavním cílem mé práce je identifikovat hlavní možnosti a problémy zaměstnavatelů související s poskytováním služby péče o děti předškolního věku pro své zaměstnance.

Dále si kladu tyto dílčí výzkumné cíle a otázky:

1) Popsat současný legislativní rámec služeb péče o děti a zaměřit se na ty úpravy, jež umožňují zaměstnavatelům poskytovat služby péče o děti.

A) Jak jsou legislativně upraveny služby péče o dítě předškolního věku?

2) Odhalit překážky a problémy, jež zaměstnavatelé vnímají jako omezující ve snaze poskytovat službu péče o děti.

B) S jakými problémy se zaměstnavatelé při poskytování setkávají?

C) Co motivuje zaměstnavatele k poskytování služeb péče o děti?

3) Na základě identifikace problémových oblastí navrhnout možnosti řešení překážek pro zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti.

D) Jakým způsobem lze napomoci k většímu a snadnějšímu zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti?

METODY A METODOLOGIE

K naplnění výše stanovených cílů a získání odpovědí na výzkumné otázky využiji jak sekundární data, tak data primární. Sekundární data jsem použila především ve fázi deskresearch, kdy jsem vyhledávala potřebné informace v dokumentech na národní úrovni, především v Národních koncepcích rodinné politiky či ve statistikách týkajících se předškolního vzdělávání a péče v databázích Českého statistického úřadu či ve školních ročenkách dostupných ve statistikách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, další informace jsem získala z odborných monografií a článků publikovaných v zahraničních či domácích periodikách.

Mým záměrem je provést vlastní kvalitativní výzkum, jako výzkumný design jsem zvolila případovou studii, konkrétně provedu popisnou několikanásobnou případovou studii. Jedná se o snahu porozumět komplexnímu sociálnímu fenoménu, v mém případě zapojování zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti. Zkoumání probíhá z různých úhlů a různými způsoby do hloubky jednoho či několika případů (Nekola, Geissler, Muralová 2011: 194 -196). Stake definuje případovou studii jako studii „*zkoumání specifčnosti a celistvosti případu, která umožňuje porozumět jeho fungování v rámci důležitých okolností*“ (Stake 1995: xi in Nekola, Geissler, Muralová 2011). Podle základní klasifikace případových studií od Yina (1993), který rozlišuje tři typy (průzkumnou, vysvětlující a popisnou/ilustrativní) provedu poslední ze jmenovaných. Popisná případová studie vytváří novou teorii, kdy téměř neznámé učiníme známým. Při popisu je korektní zvýraznit některé aspekty, které jsou pro náš úhel pohledu důležité, nelze popsat vše. V mém případě provedu několika násobnou případovou studii, kdy oslovím pro provedení polosturkturovaných rozhovorů podle návodu (Hendl, 2005: 174) cca 3 zaměstnavatele zřizující tzv. firemní mateřskou školu a 3 zaměstnavatele poskytující službu péče o děti v tzv. dětské skupině fungující v souladu s obecně platnými předpisy. Rozhovory budu přepisovat a kódovat podle společných okruhů témat. Mým záměrem z analýzy těchto případů je získat informace pro motivaci zapojení zaměstnavatelů, překážky a důvody pro výběr tohoto typu služby atd.

Jako oporu pro výběr mi poslouží seznam zaměstnavatelů, kteří uvedli, že zřizují „firemní mateřskou školu“ k 30. 9. 2013, který mi poskytl Odbor analyticko-statistický, MŠMT. Jedná se o cca 20 mateřských škol, které oslovím pro spolupráci emailem. Poskytovatele tzv. dětských skupin oslovím na základě doporučení kontaktních osob na MPSV, protože žádný oficiální seznam poskytovatelů těchto služeb neexistuje. Již mám předjednanou spolupráci s Kanceláří veřejného ochránce práv, která jednu „dětskou skupinu“ provozuje a s projektovou manažerkou projektu Sladění práce a rodiny inspirované příklady dobré praxe v Evropě, která má na starosti dvě dětské skupiny fungující na samotném MPSV. V těchto případech se jedná o výběr metodou úsudku, záměrný nepravděpodobností výběr, kdy je na samotném výzkumníkovi, jaké prvky si sám vybere (Reichel, 2009: 83).

Tuto případovou studii bych ráda doplnila o expertní rozhovory s představiteli MPSV, MŠMT, kteří mi pomohou svým expertním vhledem lépe porozumět dané

problematicke. Pokud jsou používány expertní rozhovory, „*mnohdy se jedná o cílovou skupinu - zaměstnance či členy organizace se specifickou funkcí a se specifickou (profesionální) zkušeností a znalostmi*“ (Flick, 2009: 166). Mám již domluvený rozhovor s vedoucí/m oddělení na MPSV (prozatím neuvádím jméno, aby byla zachována anonymita, pokud si to bude expert přát). Od tohoto rozhovoru si slibuji nejenom zprostředkování kontaktů na poskytovatele služby péče o dítě v tzv. dětských skupinách, ale také důvody pro zapojení tohoto aktéra ze strany státu, možné úlevy a přiblížení toho, jak motivovat zaměstnavatele, aby služby poskytovali, jaké z toho mohou mít výhody. Rozhovory budu rovněž se svolením respondentů nahrávat a poté provedu analýzu obsahu podle společných témat, v čem se liší postoj MPSV a MŠMT, v čem je naopak shoda.

Problematiku zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti tak budu zkoumat, jak z pozice samotných zaměstnavatelů, tak i z pozice státu, resp. angažovaných ministerstev. Tato triangulace by mi měla posloužit k získání znalostí na různých úrovních, což znamená, že tyto znalosti budou pomyslně nad těmi, které by mi přinesl pouze jeden přístup, tímto způsobem se pokusím zvýšit kvalitu výzkumu (Flick, 2009: 445).

TEORETICKÁ VÝCHODISKA

1) Dimenze, kdo službu péče o děti poskytuje

Zásadní otázka, která se váže ke službám péče o děti, je ta, kdo má tyto služby poskytovat. Zda má primární zodpovědnost za péči samotná rodina, nebo je umožněno rodinám využívat služby v této oblasti péče nabídkou ze strany státu, soukromého sektoru či jiných poskytovatelů, např. NNO. Služba péče o děti předškolního věku je jedním z hlavních aspektů teorie familialismu/defamilialismu. Sigrid Leitnerová vytvořila klasifikaci 4 ideálních typů této teorie. Leitnerová primárně rozlišuje familialistické politiky sociálního státu, které spoléhají či aktivně podporují rodinu jako hlavní zdroj péče, nebo defamilialistické politiky sociálního státu, které se snaží rodinám v zodpovědnosti při péči ulevit. Politiky, jejichž cílem je aktivně posílit pečující funkci rodiny můžeme nalézt jak v oblasti péče o děti, tak v oblasti péče o starší osoby či handicapované. Mezi hlavní složky familialistických politik zařazuje rodičovskou dovolenou a dovolenou z důvodu péče, přímou a nepřímou podporu při péči (jako peněžité dávky a úlevy na daních), nebo sociální práva spojená s poskytováním péče, kam řadí např. právo na důchod či práva nezaměstnaných manželek/manželů. Tyto familialistické politiky klade do kontrastu s defamilialistickými, jejichž cílem je ulevit v zátěži, která je kladena na rodinu v její pečovatelské funkci, např. veřejná služba péče o děti, sociální služby nebo (dotace na péči) péče poskytnutá trhem (Leitner 2003: 358).

Podle těchto znaků familialistických a defamilialistických politik rozlišuje Leitnerová 4 ideální typy. 1. Explicitní familialismus podporuje svými politikami pouze péči v rodině (jak o děti, tak o seniory či handicapované). Zároveň neexistuje nabídka jakýchkoliv alternativních forem péče, tento nedostatek, resp. neexistence péče poskytované státem, trhem či dobrovolnickým sektorem ji explicitně vynucuje po rodině. 2. Ve volitelném familialismu se podporuje jak péče v rámci rodiny, tak zde existují i alternativní formy péče, které mohou (částečně) rodině v péči ulevit. U

explicitního i u volitelného familialismu je právo na péči „ctěno“ familialistickými politikami, které rodinám umožňují pečovat. Ale jenom u volitelného familialismu právo rodiny na péči neznamena totéž jako povinnost rodiny pečovat. 3. Implicitní familialismus neobsahuje jakékoliv defamilialistické politiky, které by ulevily rodině v odpovědnosti při péči, ani nepodporuje v péči samotné rodiny. Je to právě primárně rodina, která se má starat, protože zde neexistují žádné jiné alternativní formy péče. Implicitně se v tomto typu spoléhá na rodinu. Posledním ideálním typem je za 4. defamilialismus. Ten je charakterizován silnými defamilialistickými politikami, kdy jsou služby péče poskytované především státem či trhem a méně familialistickými politikami. Tak je rodinám v péči (částečně) ulevováno, ale primární právo rodiny na péči zde není reflektováno (Leitner 2003: 358 – 359).

K tomuto základnímu rozdělení na 4 typy doplňují jiní autoři zabývající se teorií familialismu další typy, které kladou do kontrastu s defamilialismem. Rianne Mahonová definuje „nový familialismus“, které identifikovala ve Finsku a Francii, v těchto dvou zemích se klade důraz na volbu rodičů. Ta je chápána buď jako volba mezi návratem do placeného zaměstnání a možností zůstat (dočasně) doma a pečovat o dítě nebo jako volba mezi různými typy nerodičovské péče. Nástrojem politiky, který k volbě napomáhá, jsou dávky za domácí péči, čímž se ubírá na prioritě veřejně poskytované službě o děti (Mahon 2002: 350 – 351).

2) Dimenze, jak je služba péče o děti poskytována

Zde můžeme odlišit dva stěžejní pohledy, od kterých se pak odvíjí jednotlivé typy služeb péče o děti. První pohled klade důraz na vzdělávání dětí. V ČR dochází k systematickému vzdělávání dětí ve veřejných mateřských školách, soukromých a církevních školách zapsaných v rejstříku škol a školských zařízení. Také „firemní“ mateřské školy, které zřizuje pro děti svých zaměstnanců zaměstnavatel, jsou zapsány v rejstříku škol a školských zařízení. Druhý pohled je spíše než vzdělávací, tak pečující, ve smyslu dohlízející. Zde můžeme zařadit všechny ostatní služby péče o děti, především ty, fungující na základě živností, tak zde spadá i poskytování služby tzv. dětských skupin např. zaměstnavateli (ale může poskytovat i NNO aj.), kde je služba péče o děti zřízena na základě obecně právních předpisů. Zaměstnavatel tak může poskytovat „oficiální vzdělávání“ nebo „dohlízející, pečující službu“. To jak je služba poskytována, zda s vzdělávacím potenciálem či jen dohlízejícím řeší např. teorie ideálů péče.

Teorii ideálů péče představuje Monique Kremerová, kde upozorňuje na to, že různé politiky a strategie péče jsou ovlivněny společenskou diskuzí nad etikou péče. Hlavní otázkou zde je, co je považováno za podmínky dobrého rodičovství? Ideály péče určují kdo a jak vůbec, má pečovat, aby byla péče považována za dostatečnou. Mezi další hlavní aspekty pak patří to, jak má vypadat socializace dítěte. Má být na dítě předškolního věku pouze dohlíženo a pečováno, nebo má být systematicky vzděláváno? Má výuka probíhat kolektivně nebo individuálně, ale především, kdo má pečovat? Mají to být rodiče, nebo jiné další osoby (Kremer, 2006 in Formánková, 2010: 76) ?

Značná část teorie je věnována otázce, kdo má pečovat (kterou si klade i dimenze výše). Můžeme rozlišit dva protikladné pohledy. Jedním z nich je ideologie mateřské péče a druhým je ideologie osvobození rodičů resp. matky ze závazků péče.

Kremerová rozlišuje 5 ideálů péče – ideál matky na plný úvazek, ideál sdílení péče mezi rodiči, ideál mezigenerační péče, ideál náhradní matky a ideál profesionální (institucionální) péče. Poslední zmíněný ideál péče je v největším opaku k ideálu matky na plný úvazek. V této ideologii profesionální (institucionální) péče profesionálové děti nejen hlídají a naplňují jejich potřeby, ale především zajišťují jejich další vzdělání a kognitivní rozvoj. Mnohé matky by toto vůbec neuměly poskytnout, nebo by na to neměly zdroje. Tento druh denní péče se zaměřuje na individuální rozvoj dítěte, na jeho socializaci a integraci do společnosti (Kremer, 2006 in Formánková, 2010: 77 – 78). Proto profesionální péče hraje významnou roli při integraci a při vzdělání dětí ze sociálně slabých či migrantských rodin. Může jim to pomoci při rozvoji schopností a dovedností, které potřebují pro úspěšné zvládnutí školní docházky, zlepší se tak jejich postavení ve společnosti (Gornick a Meyers, 2006 in Formánková, 2010: 78).

Hlavním indikátorem podpory profesionální (institucionální) péče je vysoká dostupnost zařízení péče o děti. Dostupnost je měřena mírou obtížnosti pro získání místa v zařízení a pokrytím potřeby většiny dětské populace v relevantním věku. Dalším důležitým aspektem je univerzální nárok na zařízení (Kameraman, 2003 in Formánková, 2010: 80). Pokud jsou zařízení předškolní péče dostupná všem dětem bez ohledu na jejich socioekonomickou situaci rodiny, mají vysoký defamilizační potenciál (Leitner, 2003, viz výše). Charakter poskytované péče souvisí s tím, jaká instituce zařízení zaštiťuje a spravuje. Na základě toho, pod jaký resort zařízení spadá, můžeme usuzovat, co je cílem zařízení, zda zajištění primární péče nebo vzdělání (Formánková, 2010: 80 – 81). Do značné míry to můžeme spatřovat na příkladu ČR, zřizovatelé zapsáni do rejstříku škol a školských zařízení spadají pod resort MŠMT (vzdělávací aspekt), např. plánované dětské skupiny měly spadat do gesce MPSV (měly „hlídací“ aspekt), aby se rodiče mohli navrátit na trh práce. *„Pro participaci žen na trhu práce je podstatný rozsah nabízené veřejné péče, zvláště pak její nabídka pro děti mladší dvou let“* (Korpi, 2000 in Formánková 2010: 81), na což chtěla plánovaná dětská skupina reagovat.

Když nejsou takové programy k dispozici, dochází nepřímo k podpoře mateřství na plný úvazek, kdy v ideálu matky na plný úvazek kvalitní péči garantuje pouze celodenní péče matky o dítě. Když se žena rozhodne nastoupit zpět do zaměstnání, řeší se situace, kdo se postará o dítě. Zájem matek o návrat do práce, kariérní růst je v mnoha společnostech vnímán jako opak toho, co je v zájmu rozvoje dětí. Pracující matky s dětmi předškolního věku pak bývají označovány jako egoistické, sebestředné, protože staví sebe a svoje plány před potřeby dětí. Ideál sdílené péče obou rodičů stojí na přesvědčení, že muži jsou stejně kompetentní pečovat o děti jako ženy. Péče o dítě je poskytována rovněž doma jako u ideálu matky na plný úvazek, ale v tomto ideálu oběma rodiči, kteří se v péči o dítě střídají, zároveň jsou oba aktivní na trhu práce. Ideál mezigenerační péče stojí na základní myšlence, že první generace – babičky se starají o třetí generaci – děti. Posléze na oplátku druhá generace – matky dětí, dcery babiček se budou starat o prarodiče dětí, své rodiče až zestárnou. Prarodiče (babičky) jsou hned po matce těmi nejdůvěryhodnějšími osobami, které pečují o dítě. Ideál náhradní matky/chůvy představuje placenou péči hlídání dětí. Na rozdíl od profesionální péče se neočekává, že by chůva dítě specificky rozvíjela, spíše je úkolem chůvy, aby se o dítě postarala způsobem nejbližším mateřské péči (Kremer 2002, 2006, 2007 in Formánková, 2010: 77 – 78).

Z této teorie ideálů péče mohou vycházet při určení tendencí v ČR, jak by se měl zaměstnavatel zapojovat do služby péče o děti, zda by měl poskytovat systematické vzdělávání a péči či základní dohlížející a pečující službu.

3) Dimenze, proč péči poskytují zaměstnavatelé?

Hlavní a elementární otázku, proč se zaměstnavatelé zapojují do poskytování služeb péče o děti předškolního věku, jsem si nechala na konec teoretického pozadí své diplomové práce, protože z něj chci vyvodit výroky, které budou součástí hledání odpovědí v rámci vlastního výzkumu.

Stěžejní úkol, kterému organizace čelí, je být si vědom okolních proměn a úspěšně se na tyto okolní požadavky adaptovat. Adaptace na okolní požadavky závisí na tom, zda byly tyto změny v okolí zaznamenány a rozpoznány a interpretovány způsobem, který organizace motivuje k odpovědi (Daft & Weick, 1984 in Goodstein, 1995: 1657). Jednou z hlavních složek, která značně nabyla na důležitosti pro organizace, je demografie pracovních sil. Milliken, Dutton a Beyler (1990) vytvořili rámec pro pochopení, jak se organizace přizpůsobují pracovním-rodinným tématům. Identifikovali několik kritických faktorů, které ovlivňují rozpoznání a interpretaci okolních změn souvisejících s pracovním-rodinnými tématy. Rozpoznání těchto témat záleží na jejich vnější viditelnosti a vystavování organizace pracovním-rodinným tlakům. Když je vnější viditelnost vysoká, způsobena např. zájmem médií nebo je organizace vystavena tlaku díky vysoké proporcii zaměstnanců s určitými rodinnými požadavky, je pravděpodobné, že dojde k rozpoznání pracovním-rodinných témat. Rozpoznání těchto témat je závislé na interpretaci důležitosti těchto témat pro organizaci. Milliken a jeho kolegové (1990) upozorňují na 4 klíčové oblasti, které mohou ovlivnit důležitost pracovním-rodinných témat a vstřícnost organizace reagovat: posudek organizace, hodnoty organizace, charakteristika pracovních sil, výkon organizace (Goodstein, 1995: 1658).

Tento rámec vstřícnosti organizace vůči pracovním-rodinným tématům mohou použít pro své téma, služeb péče o děti předškolního věku poskytovaných zaměstnavateli. Na otázku, proč jsou zaměstnavatelé zapojeni do této služby, mohou nalézt odpověď právě díky snaze prozkoumat následující výroky. (Tyto výroky jsou inspirované hypotézami, kterými se zabýval Goodstein při výzkumu zapojení zaměstnavatelů do služeb péče o starší osoby (Goodstein, 1995: 1659 – 1661).)

Výrok 1: Viditelnost tématu. Viditelnost bude pravděpodobně vyšší, pokud je zaměstnavatel v kontaktu s jinými organizacemi, které se aktivně věnují tématu služeb péče o děti na pracovišti.

Výrok 2: Tlak na organizaci. Tlak bude vyšší, pokud se v dané organizaci vyskytuje daná demografická skupina, ženy či muži (rodiče) mající děti předškolního věku.

Výrok 3: Posudek organizace. Metody hodnocení např. výzkum mezi zaměstnanci pravděpodobně ovlivní zájmy zaměstnavatele o poskytování služeb péče o děti.

Výrok 4: Hodnoty organizace. Jestliže zaměstnavatel poskytuje nějaké další pracovně-rodinné benefity je pravděpodobné, že se bude angažovat i v poskytování služeb péče o děti.

Výrok 5: Charakteristika pracovních sil. Čím více je vysoce kvalifikovaných pracovníků v organizaci (s potřebou využití služeb péče o dítě), tím je větší pravděpodobnost zapojení zaměstnavatele do poskytování těchto služeb.

Výrok 6: Výkon organizace. Čím více záleží na poskytnutí služeb péče o děti produktivita organizace, tím je více pravděpodobné, že se organizace zapojí poskytování služeb péče o děti předškolního věku.

HODNOTOVÁ VÝCHODISKA

Téma služeb péče o děti je mým oblíbeným tématem již několik let, čím více do dané problematiky pronikám, tím více si uvědomuju provázanost služeb péče o děti se zaměstnaností žen a nastavením rodinné politiky. V ČR je umožněno zvolit si 2letou délku rodičovské dovolené, tato možnost není současně podpořena službami péče o děti, kam by mohly matky umístit své dítě v případě této volby. Veřejné mateřské školy neberou mnohdy ani 3leté děti z důvodu plných kapacit, které obsazují děti starší, ostatní alternativy jako např. soukromá škola či soukromé hlídání není pro mnoho rodičů z důvodu finanční náročnosti využitelné. Proto vidím zapojení dalšího významného aktéra (zaměstnavatelé) do poskytování služeb péče o děti přínosné a to nejen pro rodiče, kterým to umožní snadný přechod zpět na trh práce, ale i pro děti, pokud bude lpeho na zajištění jisté úrovně kvality těchto služeb.

Přikláním se k hodnotovému východisku, že se poskytování služeb péče a vzdělávání dětí stává důležitým tématem politik, patří k prostředkům dosažení větší zaměstnanosti žen, harmonizaci profesní a rodinné role. Přičemž se klade důraz na to, aby služba byla nejenom dostupná, ale i kvalitní, aby z ní mohlo dítě co nejvíce profitovat. Tento přístup mohu podpořit následující dokumenty, většinou týkajících se politik EU.

Politiky státu by měly nabízet a zajišťovat lidem takové podmínky, aby se ve společnosti vytvořilo prorodinné klima. Společnost by měla podřídit svou sociální politiku tak, aby se harmonizace profesní a rodinné role stala sociálním imperativem. Jedním z faktorů sladování rolí je i dostupnost, kvalita a dosažitelnost pečovatelských služeb a zařízení péče o děti (Křížková a kol. 2008: 14 – 16).

Podpora pracujících rodičů, (v evropské mluvě) sladění mezi prací a rodinným životem se posunulo na přední místa politik Evropské unie i jejích členských států, jako nezbytná podmínka pro dosažení různých politických cílů, ať už se jedná o zvýšení zaměstnanosti především žen, či prosazování genderové rovnosti. Byly identifikovány 2 hlavní oblasti, které podporují sladění. Jedná se o nastavení rodinné politiky zahrnující mateřskou a rodičovskou dovolenou a časné vzdělávání či služby péče o děti (Moss, 2012: 482).

V posledním desetiletí se služby péče o děti staly vážným tématem veřejného zájmu. Dostupné a kvalitní služby péče o děti mohou napomoci sladění rodinného a

pracovního života, což podporuje participaci na trhu práce a genderovou rovnost. Je zde také vzrůstající tendence nahlížet na služby péče o děti ze sociálně pedagogické perspektivy. V tomto pohledu není hlavním cílem pouze sladění práce a péče, ale také přispění těchto služeb k rozvoji dítěte a jeho socioekonomické integraci (Plantenga, Remery, 2009: 7).

Podpora péče o děti je nahlížena jako klíčový faktor, který určuje chování matek v otázce zaměstnanosti. Nárůst žen na participaci v pracovním trhu jde ruku v ruce s vývojem harmonizace rodinné a profesní role. Politiky, které k harmonizaci přispívají, umožňují přístup k dostupné a kvalitní péči o děti (Doing Better for Families 2011: 141).

Analýzy poskytování časné péče a vzdělávání, angl. zkratka ECEC (Early Childhood Education and Care) jsou součástí stále se zvyšujících podnětů politik EU. Zaměřují se nejen na výzkum zapojení žen na trh práce a sladění mezi prací a rodinným životem obou rodičů viz výše, ale také na aspekty investic do časného dětství pro zvýšení návratnosti v dalších fázích vzdělávání, sociální rozvoj dětí aj. (Herczog, 2012, s. 548).

PŘEDBĚŽNÁ LITERATURA

MŠMT. *Statistická ročenka, údaje k předškolnímu vzdělávání*. 2013.

Národní koncepce rodinné politiky. 2005.]. 2008 [cit. 2014-01-13] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

Národní koncepce podpory rodin s dětmi. 2008.]. 2008 [cit. 2014-01-13] Dostupné z: http://dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf

RUMANOVÁ, Jana. *Současné problémy předškolní péče o děti očima rodičů*. Praha, 2012. 80 s. Bakalářská práce (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Karolína Dobiášová.

Soubor prorodinných opatření: Prorodinný balíček [online]. 2008 [cit. 2014-01-13]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf

Literatura metodologie a metod

FLICK, Uwe. *An introduction to qualitative research*. Los Angeles: Sage Publications, 2009, 504 s. ISBN 978-184-7873-231.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2007, 408 s. ISBN 80-7367-040-2.

M. NEKOLA, H. GEISLER a M. MOURALOVÁ. *Současné metodologické otázky veřejné politiky*. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1865-4

REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2009. ISBN 978-80-247-3006-6, 184 s.

Literatura teoretických východisek

FORMÁNKOVÁ, Lenka: Ideály péče v kontextu nových sociálních rizik. *Sociální studia*. 2010, roč. 7, č. 2. s. 69 – 92. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity. ISSN 1214-813X.

GOODSTEIN, Jerry. Employer involvement in eldercare: An organizational adaptation perspective. *Academy of Management Journal*. 1995, roč. 38, č. 6, s. 1657-1671.

LEITNER, Sigrid. Varieties of Familialism: The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*. 2003, roč. 5, č. 4. s. 353-375. ISSN 1461-6696.

MAHON, Rianne. Child Care: Toward What Kind of "Social Europe"? *Social Politics*. 2002, roč. 9, č. 3. s. 343-379. ISSN 1468-2893.

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno : Masarykova univerzita, 2009. 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.

Literatura hodnotových východisek

Doing Better for Families [online]. Paris: OECD Publishing, 2011 [cit. 2013-11-24]. Dostupné z WWW: <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>>. ISBN 978-92-64-09873-2.

HERCZOG, Maria. Rights of the Child and Early Childhood Education and Care in Europe. *European Journal of Education*, Vol. 47, No. 4, 2012.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Práce a péče*. Praha : Slon, 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.

PLANTENGA, Janneke; REMERY, Chantal. The provision of childcare services : A comparative review of 30 European countries [online]. Belgium : European Communities, 2009 [cit. 2013-12-24]. Dostupné z WWW: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=545&furtherNews=yes#top-page>>. ISBN 978-92-79-12007-7>.

MOSS, Peter. Caring and Learning Together: exploring the relationship between parental leave and early childhood education and care. *European Journal of Education*, Vol. 47, No. 4, 2012.

OBSAH

ÚVOD.....	1
CÍLE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	2
1 METODOLOGIE A METODY	3
1.1 Analýza a realizace rozhovorů.....	4
1.2 Výzkumný vzorek.....	5
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA, INSPIRACE PŘEDEŠLÝMI VÝZKUMY . 8	8
2.1 Kdo nese zodpovědnost za poskytování služeb péče o děti? Role rodiny, státu a trhu v sociálním státu.....	8
2.2 Organizační teorie, proč se zaměstnavatelé zapojují?	13
2.2.1 Reakce na institucionální tlaky	14
2.2.2 Adaptace na okolní změny.....	19
2.2.2.1 Aplikace výroků na služby péče o děti	21
2.3 Propojení teorie sociálních států a organizační teorie, racionální volba.....	24
2.4 Jak službu péče o děti poskytovat, důraz na vzdělání či „hlídat“?	26
2.5 Teorie tří proudů pro vysvětlení vzniku nové veřejné politiky	28
3 HODNOTOVÁ VÝCHODISKA	30
4 STÁVAJÍCÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA PÉČE O DĚTI PŘEDŠKOLNÍHO VĚKU 32	32
5 VÝVOJ A VZNIK NOVÉ LEGISLATIVY	36
5.1 Strukturální prvky TTP – aplikace.....	36
5.1.1 Proud problémů.....	36
5.1.2 Politický proud.....	40
5.1.3 Proud veřejně politický	45
5.1.4 Okno příležitostí a promotér veřejné politiky.....	51
5.1.5 Výstup – vznik nové politiky.....	52
5.2 Reflexe nezávislosti proudů v TTP a schéma	55

6	ZAMĚSTNAVATELÉ A SLUŽBY PÉČE O DĚTI PODLE EXPERTŮ	57
6.1	Změny v legislativním prostředí a zájem zaměstnavatelů	57
6.1.1	Výběr služby	58
6.2	Motivace	59
6.2.1	Vnější tlaky	60
6.2.2	Vnitřní činitelé	61
6.3	Problémové oblasti	62
6.4	Modelový příklad zaměstnavatele (ne)poskytujícího službu.....	63
7	ZAMĚSTNAVATELÉ POSKYTUJÍCÍ SLUŽBU PÉČE O DĚTI V PRAXI	65
7.1	Motivace ke zřízení/poskytování služby.....	65
7.1.1	Důležitost vnitřních faktorů při rozhodování o zřízení.....	66
7.1.2	Důležitost vnějších faktorů při rozhodování o zřízení.....	67
7.2	Problémy se zřízením a poskytováním	68
7.3	Výhody a nevýhody služby pro zaměstnavatele a zaměstnance.....	71
7.3.1	Pro zaměstnavatele	71
7.3.2	Pro zaměstnance	72
7.4	Doporučení na větší zapojení.....	74
8	DISKUSE VYBRANÝCH ZJIŠTĚNÍ S POUŽITÝMI TEORIEMI A VÝSLEDKY PŘEDEŠLÝCH VÝZKUMŮ	76
	ZÁVĚR	78
	POUŽITÁ LITERATURA.....	81
	SEZNAM TABULEK, GRAFŮ A OBRÁZKŮ	88
	PŘÍLOHY	89

Úvod

Již několik let se se zájmem věnuji tématice služeb péče o děti předškolního věku. Je to oblast, která v posledních letech značně ovlivňuje životy rodičů, kteří se snaží harmonizovat svou profesní a rodinnou roli. Využitelná nabídka služeb péče o děti, která by měla tuto snahu rodičů o harmonizaci podpořit, v České republice není plně rozvinutá. Poptávka rodičů po umístění dětí do veřejných mateřských škol stále značně převyšuje nabídku kapacitních možností, i když došlo k mírnému navýšení počtu mateřských škol. Alternativní služby péče, především soukromé mateřské školy či soukromé hlídání na bázi au-pair, jsou pro většinu rodičů z důvodu finanční náročnosti nevyužitelné. Rodiče se tak dostávají do složité životní situace, kdy by se chtěli vrátit zpět na trh práce po rodičovské dovolené, ale nemají pro své dítě zajištěnou péči (Rumanová 2012).

Rodiče si mohou volit délku rodičovské dovolené od dvou až do čtyř let věku dítěte. Především při zvolení dolní dvouleté hranice mají rodiče problém se zajištěním péče o dítě, v mateřské škole se sice děti přijímají zpravidla od tří let, ale v současné době je to obtížné, protože mateřské školy z kapacitních důvodů mnohdy nepřijímají ani děti tříleté, natož pak mladší. Využití jeslí, kam by rodiče takto malé děti mohli umístit, bylo doposud problematické, způsobené jejich nízkým počtem. Nově navíc jesle přichází o svou právní úpravu spadající do gesce ministerstva zdravotnictví.

Tvůrci veřejných politik si uvědomují tento nesoulad mezi nabídkou dostupných služeb a zájmem rodičů navrátit se zpět na trh práce, již několik let byl připravován nový zákon o službách péče o děti v dětské skupině. Od původního návrhu zavedení tzv. sousedského hlídání, se upustilo a teď je zákon mj. především směřován na zaměstnavatele, které považuji za jedny z potenciálních významných aktérů poskytování služeb péče o děti. Doposud jim nebyla věnována velká pozornost, i když se o důležitosti jejich zapojení mluvilo již v koncepčních dokumentech rodinné politiky z roku 2008 (Národní koncepce rodinné... 2008). Pokud je mi známo nebylo v této oblasti v ČR provedeno mnoho výzkumů (Deloitte 2013; Kuchařová a kol. 2014), které by se zaměřovaly na zaměstnavatele poskytující služby péče o děti. Já využívám příležitost, kdy nedávno vznikla nová právní úprava péče v dětských skupinách a

diplomovou prací chci přispět ke zjištění a závěrům, které by byly dále využitelné pro další výzkumníky či tvůrce politik.

Cíle a výzkumné otázky

Hlavním cílem mé práce je v rámci politiky péče o děti předškolního věku identifikovat hlavní možnosti, motivace a problémy zaměstnavatelů s poskytováním služeb této péče pro své zaměstnance.

Budu se zabývat nejen popisem stávajícího legislativního rámce, ale pokusím se i o vysvětlení politického procesu vzniku nového typu služby péče o dítě v tzv. dětských skupinách pomocí Kingdonovy teorie tří proudů. Provedu rozhovory s vybranými experty, jež měli na starosti přípravu nového zákona, dále se zaměřím jak na samotné zaměstnavatele, jež poskytují služby péče o děti, či jimi najaté zprostředkovatele těchto služeb tak i na zastřešující organizace zaměstnavatelů, abych získala odpovědi týkající se motivace a zjistila klíčové problémové oblasti zaměstnavatelů, které mají s poskytováním služby péče o děti. Ze zjištěného se pokusím vyvodit doporučení, která by případně v budoucnosti přispěla k většímu a snadnějšímu zapojení zaměstnavatelů do těchto služeb.

Kladu si následující dílčí výzkumné cíle a otázky, viz tabulka č. 1: Dílčí cíle a výzkumné otázky.

Tabulka č. 1: Dílčí cíle a výzkumné otázky

Dílčí cíle	Výzkumné otázky
1. Popsat současný legislativní rámec služeb péče o děti a zaměřit se na ty úpravy, jež umožňují zaměstnavatelům poskytovat služby péče o děti a pokusit se vysvětlit politický proces vzniku nového nástroje rodinné politiky - péče v dětských skupinách.	1.A Jak jsou legislativně upraveny služby péče o dítě předškolního věku především ve vztahu k zaměstnavatelům? 1.B Jak a proč vznikla nová služba péče o dítě v tzv. dětské skupině?
2. Odhalit motivace, ale i překážky a problémy, jež zaměstnavatelé vnímají jako omezující ve snaze poskytovat službu péče o děti.	2.A Co motivuje zaměstnavatele k poskytování služby péče o dítě? Proč se do poskytování této služby zapojují? 2.B S jakými zásadními problémy se zaměstnavatelé při poskytování setkávají, či brání k zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti?
3. Na základě identifikace problémových oblastí navrhnout možnosti řešení překážek pro větší a snadnější zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti.	3.A Co by se mělo změnit, aby bylo umožněno většímu a snadnějšímu zapojení zaměstnavatelů do poskytování těchto služeb?

(Zdroj autorka)

1 Metodologie a metody

K naplnění výše stanovených cílů a získání odpovědí na výzkumné otázky jsem využila jak data sekundární, tak primární ze svého vlastního výzkumného šetření. Sekundární data jsem použila především ve fázi deskresearch, kdy jsem vyhledávala potřebné informace v dokumentech na národní úrovni, především v Národních koncepcích rodinné politiky či ve statistikách týkajících se předškolního vzdělávání a péče v databázích dostupných ve školních ročenkách Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, další informace jsem získala z odborných monografií, článků a výzkumů publikovaných v zahraničních či domácích periodikách.

Výzkum jsem provedla kvalitativně, abych získala detailní a komplexní obraz studovaného jevu v přirozeném prostředí (Švaříček, Šedřová 2007: 17). Jako výzkumný design jsem zvolila případovou studii, konkrétně popisnou několikanásobnou případovou studii. Jedná se o snahu porozumět komplexnímu sociálnímu fenoménu, v mém případě zapojování zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti. Zkoumání probíhá z různých úhlů a různými způsoby do hloubky jednoho či několika případů (Nekola, Geissler, Muralová 2011: 194 -196). Stake definuje případovou studii jako studii „*zkoumání specifčnosti a celistvosti případu, která umožňuje porozumět jeho fungování v rámci důležitých okolností*“ (Stake 1995: xi in Nekola, Geissler, Muralová 2011). Podle základní klasifikace případových studií od Yina (1994), který rozlišuje tři typy (průzkumnou, vysvětlující a popisnou/ilustrativní) jsem provedla poslední ze jmenovaných. Popisná případová studie vytváří novou teorii, kdy téměř neznámé učiníme známým. Při popisu je korektní zvýraznit některé aspekty, které jsou pro náš úhel pohledu důležité, nelze popsat vše. Já jsem ve svém výzkumu zvýraznila aspekty jako zájem, motivace, problematické oblasti, nevěnovala jsem se samotné organizaci poskytované péče (Yin 1994). Případová studie se hodnotí jako vhodná pro výzkumy méně probádaných témat (Veselý, Nekola 2009), mezi která zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti v ČR patří.

Provedla jsem sedm polostrukturovaných rozhovorů podle návodu (Hendl, 2005: 174), se zástupci zaměstnavatelů nebo zprostředkovatelů služby pro zaměstnavatele, kteří poskytují službu péče o děti předškolního věku na pracovišti. Dalších pět polostrukturovaných rozhovorů jsem provedla s experty na zapojení zaměstnavatelů do

předškolní péče a na vznik nové legislativy z řad ministerstev a zastřešujících zaměstnavatelských organizací. Dopředu jsem si připravila návody k rozhovorům, viz příloha č. 1 a 2 diplomové práce. Expertní rozhovory jsem se rozhodla využít, abych lépe porozuměla dané problematice. Pokud jsou používány expertní rozhovory, „*mnohdy se jedná o cílovou skupinu - zaměstnance či členy organizace se specifickou funkcí a se specifickou (profesionální) zkušeností a znalostmi*“ (Flick 2009: 166). Záměrně jsem vybrala experty z různých organizací - Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Unie zaměstnavatelských svazů a Svaz průmyslu a dopravy, abych získala výpovědi různorodých zkušeností a znalostí daných expertů.

Problematiku zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti jsem zkoumala jak z pozice samotných zaměstnavatelů, tak i z pohledu relevantních aktérů, při analýze jsem se snažila využít dostupných výsledků předešlých výzkumů (Deloitte 2013, Kuchařová a kol. 2014). Tato triangulace mi posloužila k získání informací, názorů a zkušeností na různých úrovních. Takto získané informace ze více typů zdrojů jsou hodnotnější, než kdybych pracovala pouze s jedním z nich, kvalita výzkumu je vyšší (Flick 2009: 445).

1.1 Analýza a realizace rozhovorů

Rozhovory jsem si se svolením respondentů nahrávala na diktafon, abych je pak mohla přepsat a provést tematickou analýzu. Je to metoda, která se používá pro identifikaci, analýzu a rozpoznání témat v datech (Braun, Clarke 2006: 6). Nejdříve jsem si přepsané rozhovory několikrát přečetla, poté začala zvýrazňovat různými barvami výpovědi týkající se jednotlivých témat, následně jsem začala používat kódy, pomocí kterých jsem se propracovala k logicky ucelené analýze, v rámci které se věnuji jednotlivým stěžejním tématům. Zjištění z rozhovorů interpretuji v analytické části diplomové práce a uváděním citací vybraných pasáží z rozhovorů svou interpretaci podporuji. Tematická analýza v tomto ohledu klade vysoké nároky na výzkumníka, s čímž souvisí i výtky vzhledem k její reliabilitě, ale i tak je nejvíce používanou metodou v kvalitativním výzkumu (Guest 2012).

Jeden z rozhovorů se zástupcem zaměstnavatele mi nebylo dovoleno nahrávat vzhledem k tomu, že si respondent reprezentující organizaci nepřál, aby byla

v diplomové práci uváděna stanoviska, názory a postoje, která oficiálně neschválilo vedení organizace. V průběhu rozhovoru jsem si dělala poznámky, které jsem interpretovala v souladu s ostatními zjištěními v analytické části diplomové práce. Ostatní rozhovory jsem si mohla nahrávat, naprostá většina rozhovorů probíhala na pracovišti respondenta, pouze jeden z rozhovorů se uskutečnil v kavárně a jeden z rozhovorů jsem provedla pomocí programu SKYPE z důvodu nemoci respondenta a nemožnosti osobního setkání. Jeden z respondentů si přál, abych v práci neuvádělo jeho jméno, proto je označen jako „respondent z MPSV“.

1.2 Výzkumný vzorek

Respondenty jsem vybírala metodou úsudku, záměrným nepravděpodobnostním výběrem, kdy je na samotném výzkumníkovi, koho si vybere (Reichel 2009: 83), jejich seznam uvádím v tabulce č. 2: Seznam respondentů expertů a č. 3: Seznam respondentů zástupců zaměstnavatelů. Díky praxi absolvované na oddělení rodinné politiky na MPSV jsem se seznámila s řadou expertů, které jsem oslovila pro spolupráci na diplomové práci. Tito experti z MPSV mi posléze doporučili experty z dalších oblastí nebo mi na ně poskytli kontakt.

Jako velice obtížné bych hodnotila oslovování samotných zaměstnavatelů, protože neexistuje oficiální seznam poskytovatelů – zaměstnavatelů služeb péče o děti. V první fázi jsem již v roce 2013, kdy jsem připravovala teze diplomové práce, oslovila emailem MŠMT, zda si vedou statistiky poskytovatelů „firemních“ mateřských škol. Odbor analyticko-statistický mi odpověděl, že se tyto statistiky nesledují a nejsou zjistitelné z Rejstříku škol a školských zařízení, ale poskytl mi neoficiální seznam zaměstnavatelů, kteří uvedli, že zřizují „firemní“ mateřskou školu k 30. 9. 2013 viz 3. příloha práce. Jedná se o jmenovitý seznam cca dvaceti mateřských škol. Z nichž jsem pro spolupráci oslovila ty, které se nacházejí v Praze a v Českém Těšíně, kde se nejčastěji fyzicky nacházím. Na prosbu o spolupráci reagovala pouze paní Jakoubková, z Firemních školek s. r. o., která mi doporučila dva zaměstnavatele, pro které službu zprostředkovává (Ministerstvo zahraničních věcí a Ústav molekulární genetiky AV ČR), kteří souhlasili se spoluprací.

Seznam dětských skupin neexistoval žádný, až teď po odsouhlasení zákona vznikla právně tato služba a její povinnost registrovat se u MPSV, předtím dětské

skupiny fungovaly na základě obecně platných předpisů. Díky absolvované praxi na MPSV jsem věděla, že dětskou skupinu mají oni a také firma Hennlich, která s rozhovorem souhlasila. Projektová manažerka, která má na starost dětskou skupinu na MPSV mi při rozhovoru poradila podívat se na výsledky výběrových procesů ESF v rámci projektů podaných v oblasti podpory „Rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života“ prioritní osy 4.3. Rovněž jsem oslovila zaměstnavatele z Prahy: se spoluprací souhlasil Botanický ústav AV ČR. Nakonec jsem pomocí vyhledávání na internetu zjistila další zprostředkovatele služeb péče o děti pro zaměstnavatele a několik jsem jich oslovila. Se spoluprací souhlasila paní Panochová z Mateřské školy Začít spolu s. r. o., která zprostředkovává službu péče o děti pro Fakultní nemocnici v Motole. Opora výzkumu by se mohla zlepšit s následujícími léty, kdy již bude existovat seznam poskytovatelů dětských skupin registrovaných u MPSV.

Tabulka č. 2: Seznam respondentů expertů

Jméno	Organizace	Datum	Místo konání rozhovoru	Délka trvání rozhovoru v minutách
Mgr. Jiřina Pipková	MPSV - vedoucí oddělení koncepce rodinné politiky	6. 11. 2014	Pracoviště v Praze	35
anonymní	MPSV – oddělení koncepce rodinné politiky	12. 11. 2014	Skype rozhovor	55
Mgr. et Mgr. Jaroslava Vatalová	MŠMT - Oddělení předškolního, základního a základního uměleckého vzdělávání	13. 11. 2014	Pracoviště v Praze	21
Bc. Vít Jásek	Unie zaměstnavatelských svazů – výkonný ředitel	18. 11. 2014	Pracoviště v Praze	65
Mgr. Tereza Hejlová	Svaz průmyslu a dopravy - sekce zaměstnavatelská	8. 12. 2014	Pracoviště v Praze	107

(Zdroj autorka)

Tabulka č. 3: Seznam respondentů zástupců zaměstnavatelů

Jméno	Organizace	Datum	Místo konání rozhovoru	Délka trvání rozhovoru v minutách
Ing. Jolana Jakoubková	Asociace provozovatelů firemních a soukromých školek, Firemní školky s. r. o. – výkonná ředitelka	14. 11. 2014	Veřejné místo – kavárna v Praze	35
Bc. Ivana Panochová	MŠ začít spolu s. r. o. – ředitelka MŠ, pro nemocnici Motol	3. 12. 2014	Pracoviště v Praze	63
Mgr. Zuzana Rambousková	Pme Familien service, vedoucí baby clubu ve firmě Hennlich	1. 12. 2014	Pracoviště v Litoměřicích	52
Mgr. Barbora Matušů	MPSV - projektová manažerka	6. 11. 2014	Pracoviště v Praze	25
Mgr. Markéta Vohralíková	MZV – personální odbor	27. 11. 2014	Pracoviště v Praze	Rozhovor nepovoleno nahrávat, cca 55
Mgr. Martin Petrtýl	Botanický ústav AV ČR, v. v. i. – hlavní projektový manažer a fundraiser	20. 11. 2014	Pracoviště v Praze	83
Jana Boučková	Ústav molekulární genetiky AV ČR, v. v. i. – vedoucí, správa budov	25. 11. 2014	Pracoviště v Praze	61

(Zdroj autorka)

2 Teoretická východiska, inspirace předešlými výzkumy

Ve své práci mohu rozdělit teoretická východiska do tří rovin, první se zabývá vlivem sociálních režimů na poskytování služeb péče o děti, jakou úlohu zde hraje rozdělení na famililistické a defamilialistické režimy států. Druhá rovina se posouvá na organizační teorii, která se zabývá otázkou, proč se zaměstnavatelé zapojují do služeb péče o děti, a ve třetí rovině jsem neopomněla otázku, jak má být služba péče o dítě nastavena. V této části se také věnuji Teorii tří proudů, kterou dále rozpracovávám a aplikuji v kapitole 5 Vývoj a vznik nové legislativy.

2.1 Kdo nese zodpovědnost za poskytování služeb péče o děti? Role rodiny, státu a trhu v sociálním státu

Jedna ze zásadních otázek, která se váže ke službám péče o děti, je ta, kdo má tyto služby poskytovat. Zda má primární zodpovědnost za péči samotná rodina, nebo je umožněno rodinám využívat služby v této oblasti péče nabídkou ze strany státu, soukromého sektoru či jiných poskytovatelů, např. NNO.

Tuto otázku můžeme brát v úvahu v perspektivě teorie sociálních států, resp. jejich familialistických a de-familialistických režimů. Z pohledu společnosti, či konkrétněji občanů jsou základními zdroji každého jedince rodina, trh a/nebo stát (Esping-Andersen 1990, 1999, 2009). Prostřednictvím trhu získáváme většinu příjmu, rodina nám poskytuje podporu a sociální stát hraje nejvýznamnější úlohu v dětství, ve stáří, ale také když upadneme do nepříznivé životní situace. Esping-Andersen klade důraz na provázanost těchto tří institucí, pokud jako zdroj uspokojování potřeb selže jedna z nich, hledáme oporu v těch zbývajících. Svou původní typologii (1990) sociálních států, která byla založena především na míře de-komodifikace¹, revidoval, doplnil o detailnější charakteristiky státu, trhu, ale hlavně se zaměřil na rodinu.

Pro potřeby mé práce je přínosné jeho rozlišení familialistických a de-familialistických režimů sociálního státu. Hlavní roli zde hrají právě rodiny, podle toho, do jaké míry zodpovídají za blaho svých členů. Tam, kde jsou rodiny v péči samostatné, tam, kde se očekává (dokonce vyžaduje), aby rodiny nesly zodpovědnost za blaho svých členů a tam, kde se kladou přímo na rodinu závazky na zajištění blaha, mluvíme

¹ Míra garance práv jedince neúčastnit se trhu práce ze zdravotních, rodinných či jiných důvodů.

o familialistickém režimu sociálního státu. Esping-Andersen mezi státy s vysokou úrovní familializace řadí konzervativní modely sociálního státu. V de-familialistických režimech se usiluje o ulevění rodině v péči. Blahobyt členů rodiny bývá zajištěn trhem a instituce sociálního státu se starají o závislé členy rodiny. V liberálních režimech si rodina zajišťuje potřeby prostřednictvím trhu, kupuje si služby, např. služby péče o dítě a v sociálně-demokratických režimech je to stát, kdo poskytuje systém služeb péče na základě univerzalistického principu (Plasová, 2012).

Sigrid Leitnerová (2003) na tuto typologii navazuje a dále ji rozpracovává, zaměřuje se na pečovatelskou funkci rodiny. Služba péče o děti předškolního věku je jedním z hlavních určujících aspektů její teorie familialismu/de-familialismu. Leitnerová vytvořila klasifikaci 4 ideálních typů této teorie. Podobně jako Esping-Andersen rozlišuje familialistické politiky sociálního státu, které spoléhají či aktivně podporují rodinu jako hlavní zdroj péče, nebo defamilialistické politiky sociálního státu, které se snaží rodinám v zodpovědnosti při péči ulevit. Politiky, jejichž cílem je aktivně posílit pečující funkci rodiny můžeme nalézt jak v oblasti péče o děti, tak v oblasti péče o starší osoby či handicapované. Mezi hlavní složky familialistických politik zařazuje rodičovskou dovolenou a dovolenou z důvodu péče, přímou a nepřímou podporu při péči (jako peněžité dávky a úlevy na daních), nebo sociální práva spojená s poskytováním péče, kam řadí např. právo na důchod či práva nezaměstnaných manželek/manželů. Tyto familialistické politiky klade do kontrastu s defamilialistickými, jejichž cílem je ulevit v zátěži, která je kladena na rodinu v její pečovatelské funkci, např. veřejná služba péče o děti, sociální služby nebo péče poskytována v rámci trhu (Leitner 2003: 358).

Podle této síly familialistických a defamilialistických politik rozlišuje Leitnerová čtyři ideální typy, viz tabulka č. 4. 1. Explicitní familialismus podporuje svými politikami pouze péči v rodině (jak o děti, tak o seniory či handicapované). Zároveň neexistuje nabídka jakýchkoliv alternativních forem péče, tento nedostatek, resp. neexistence péče poskytované státem, trhem či dobrovolnickým sektorem ji explicitně vynucuje po rodině. 2. Ve volitelném familialismu se podporuje jak péče v rámci rodiny, tak zde existují i alternativní formy péče, které mohou (částečně) rodině v péči ulevit. U explicitního i u volitelného familialismu je právo na péči „ctěno“ familialistickými politikami, které rodinám umožňují pečovat. Ale jenom u volitelného

familialismu právo rodiny na péči neznamená totéž jako povinnost rodiny pečovat.

3. Implicitní familialismus neobsahuje jakékoliv defamilialistické politiky, které by ulevily rodině v odpovědnosti při péči, ani nepodporuje v péči samotné rodiny. Je to právě primárně rodina, která se má starat, protože zde neexistují žádné jiné alternativní formy péče. Implicitně se v tomto typu spoléhá na rodinu. Posledním ideálním typem je za 4. de-familialismus. Ten je charakterizován silnými defamilialistickými politikami, kdy jsou služby péče poskytované především státem či trhem. Rodinám je v péči (částečně) ulevováno, ale primární právo rodiny na péči zde není reflektováno (Leitner 2003: 358 – 359).

Leitnerová za jeden z nejdůležitějších indikátorů slabého/silného defamilialismu považuje nabídku služeb formální péče o děti do tří let (Leitner 2003: 360). Tomešová-Bartáková, která ze čtyř ideálních typů podle Leitnerové vychází, ve své práci navíc zohledňuje i formální péči o děti od 3 let do povinné školní docházky, řadí Českou republiku do explicitního familialismu (Tomešová-Bartáková 2009: 68 – 69).

Tabulka č. 4: Čtyři ideální typy familialismu

Familialistické politiky	Defamilialistické politiky	
	Silné	Slabé
Silné	Volitelný familialismus	Explicitní familialismus
Slabé	De-familialismus	Implicitní familialismus

(Zdroj Leitner, 2003)

K tomuto základnímu rozdělení na 4 typy doplňují další autoři zabývající se teorií familialismu nové typy, které kladou do kontrastu s defamilialismem. Rianne Mahonová definuje „nový familialismus“, které identifikovala ve Finsku a Francii. V tomto režimu se klade důraz na volbu. Volba je zde chápána jako právo žen vybrat si mezi dočasnou rolí matky-ženy v domácnosti a participací na trhu práce spíše než volba mezi různými formami nerodičovské péče. Nástrojem politiky, který k volbě napomáhá,

jsou dávky za domácí péči, čímž se ubírá na prioritě veřejně poskytované službě o děti (Mahon 2001, 2002).

Autoři Saraceno a Keck (2009) zabývající se institucionálním rámcem mezigeneračních závazků a vztahů v rodinách z teorie Leitnerové vycházejí a také rozlišují 4 ideální typy familialismu. První nazývají nepodporovaný familialismus (neboli familialismus by default), kde nejsou veřejně poskytované alternativy rodinné péče ani není finančně podporována. Může být implicitní, ale i explicitní jako v případě finančních závazků vůči členům rodiny a dalším příbuzným tak, jak je stanoveno zákonem. Podporovaný familialismus je charakteristický politikami, jež podporují péči v rodině skrze finanční transfery, zahrnující daně, ale i placené dovolené. Podporují rodiny v jejich finančních a pečovatelských mezigeneračních závazcích. Volitelný familialismus se vyznačuje zejména v oblasti péče tím, že je možné volit mezi využitím veřejně dostupných služeb anebo je zapláceno za poskytování péče samotnému rodinnému příslušníkovi. De-familialismus je představován v rozsahu, v němž individualizace sociálních práv (jako např. minimální příjem, dávky v nezaměstnanosti pro mladé aj.) redukuje odpovědnost rodiny za péči. Odpovědnost rodiny nahrazuje trh nebo neziskový sektor (Saraceno, Keck 2009).

Teorii familialismu a de-familialismu považují za základní opěrný kámen, na kterém má práce stoji. I když je služba péče o děti pouze jedním z aspektů, ze kterých teorie vychází, tak považují za důležité klást si otázku, kdo službu péče o děti může/má poskytovat. Při odpovědi na tuto otázku zohledňujeme nejen samotnou rodinu, stát a trh (jak jsme viděli v představených teoriích), ale v současnosti stále více i dalšího specifického aktéra – zaměstnavatele, s rolí, jež sehrává v poskytování péče o děti předškolního věku, prozatím teorie příliš nemluví, ale např. Goodstein (1994), viz dále, ve své práci pracuje s institucionálními vlivy, jež jsou vyvíjeny na zaměstnavatele. V těchto institucionálních vlivech můžeme vidět odraz familialistických a defamilialistických režimů států.

Den Dulková a její spolupracovníci (2012) zkoumali vliv režimu sociálního státu na poskytování některých pracovně-rodinných opatření zaměstnavateli na pracovišti (zaměřili se mj. na služby péče o děti), spolu s teorií racionální volby a organizační teorií. Typologie sociálních státu je podle ní vhodná jako počáteční bod, od kterého se

lze odrazit při zkoumání, jakým způsobem institucionální kontext ovlivňuje organizace v přijetí pracovně-rodinných opatření na pracovišti. Pracují s pěti režimy sociálního státu, z jejich popisu charakteristik režimů se zaměřuji na vztah ke službám péče o děti. Sociálně-demokratický režim je popsán jako ten, jenž podporuje rovnost mezi obyvateli a je zaměřený na plnou zaměstnanost jak mužů, tak i žen. Dvoupříjmový model rodiny je podpořený propracovaným veřejným systémem pracovně-rodinných politik, což značně ulehčuje kombinaci pracovního a rodinného života. Režim je charakteristický universálními službami, jako je např. veřejný systém denní péče, nejbližší tomuto režimu jsou Švédsko, Dánsko, Norsko a Finsko (den Dulk 2012: 2788). Jak v sociálně-demokratickém, tak i v post-komunistickém režimu hraje důležitou roli stát, co se týče pracovně-rodinného zabezpečení. V dobách socialismu byly hodnoty ženské zaměstnanosti vysoké a běžný zaměstnanecký vzorec rodiny obsahoval dva pracující na plný úvazek. Po přechodu na tržní ekonomiku bylo mnoho post-komunistických zemí, jako Polsko, Česká republika, Bulharsko a Maďarsko svědky poklesu služeb péče o děti. Navzdory tradici státní podpory rodiny, byla přeměna na tržní ekonomiku doprovázena novými zkušenostmi, jako pracovní nejistota a nezaměstnanost. To omezovalo zaměstnanecká očekávání vzhledem k novým pracovně-rodinným opatřením na pracovištích a také užívání již existujících pracovně-rodinných benefitů (den Dulk a kol. 2012: 2788 – 2789).

V porovnání se sociálně-demokratickými a post-komunistickými režimy jsou liberální, středomořský a konzervativní více residuálními vzhledem k veřejným pracovně-rodinným politikám, ovšem z různých důvodů. V liberálních režimech sociálního státu jsou vládní zásahy a národní regulace omezeny, přijetí pracovně-rodinných opatření je ponecháno na tržních silách. Chybí zde služby veřejně poskytované péče, z tohoto důvodu mají zaměstnavatelé široké pole působnosti, jak rozvinout pracovně-rodinná opatření na úrovni organizace. V konzervativním a středomořském režimu sociálního státu, je více než u jiných důležitá pečovatelská role rodiny (i rozšířená). Díky tomu, rozvoj veřejných pracovně-rodinných politik začal relativně pozdě a národní vlády v těchto režimech nejsou tak rozvinuté, jako v např. sociálně-demokratickém režimu. V Rakousku, Německu a Nizozemí jsou poskytována daňová zvýhodnění pro tradiční jednopříjmové rodiny, kde pracuje muž. Veřejně poskytované služby péče o děti jsou na rozvoji, ale stále jsou limitovány ve většině zemí tohoto režimu. Částečné úvazky jsou široce využívány v tomto režimu k usnadnění

kombinace práce a mateřství. Model příjmů jeden-a-půl, kdy jeden z partnerů pracuje na plný úvazek a jeden na částečný je velice rozšířen (den Dulk a kol. 2005 in den Dulk a kol. 2012).

Státy jižní Evropy jako Itálie, Španělsko, Řecko a Portugalsko náleží ke středomořskému režimu sociálního státu. Skromná veřejná podpora v péči je charakteristická pro tento režim. Širší rodina je považována za hlavního poskytovatele sociálního blaha (welfare) a relativně malé zajištění služeb péče o děti pro děti mladší tří let je pro něj typické. Je zde nejnižší participace žen na trhu práce v Evropě, pokud pracují, tak většinou na plný úvazek, částečné úvazky nejsou rozvinuty (den Dulk a kol. 2012: 2790).

Na základě těchto teoretických východisek usuzují, že sociálně-demokratické režimy díky zdůrazňování důležitosti harmonizace práce a rodiny mohou rozvinout hodnotové klima, které způsobí růst sociálních očekávání a jistý smysl zapojení se mezi zaměstnavateli ve vztahu k podpoře sladění pracovního a rodinného života. Spíše se ale zaměřují na opatření týkající se flexibilní práce, než na služby péče o děti, protože za ty, je výhradně považován jako zodpovědný stát, stejně jako u post-komunistických zemí. Den Dulková předpokládá, že zaměstnavatelé v sociálně-demokratických režimech a v post-komunistických se budou méně angažovat v poskytování pracovní-rodinných opatření. Obzvláště co se týká služeb péče o děti. Naopak v liberálních režimech, kde jsou skromné zásahy státu kombinovány se silnou rolí tržních sil, je předpokládáno nejvyšší zapojení zaměstnavatelů do poskytování pracovní-rodinných opatření, protože jejich nabídka může být vnímána jako konkurenční výhoda oproti ostatním zaměstnavatelům (den Dulk a kol. 2012: 2790 – 2791).

Některé výsledky jejich výzkumu, které jsou relevantní pro mou práci, jsou představeny níže, u organizační teorie, protože se ukázalo, že vedle režimu sociálního státu hrají významnější roli při poskytování pracovní-rodinných opatření právě charakteristiky organizace.

2.2 Organizační teorie, proč se zaměstnavatelé zapojují?

Pro potřeby své práce jsem vybrala dvě organizační teorie, které ve svých výzkumech využili autoři Goodstein (1994, 1995) a Ingram, Simons (1995).

Výzkumníci použili organizační teorii k pochopení, proč se zaměstnavatelé aktivně zapojují do oblastí, jako jsou pracovně-rodinné záležitosti. Tyto výzkumy se nejvíce obsahově blíží předmětu mého zájmu, dokonce právě zapojení do poskytování služeb péče o děti zkoumal v jedné ze svých prací Goodstein (1994). První představená organizační teorie se zabývá reakcí organizací – zaměstnavatelů na institucionální tlaky a druhá je založena na adaptaci organizací na okolní změny. Přínosné pro mě jsou především hypotézy, jež dále uvádím, které pro své výzkumy autoři formulovali. I když jejich výzkumy byly kvantitativní povahy a můj výzkum je kvalitativní, tak pro mě jejich hypotézy představují inspiraci pro nasměrování mého vlastního výzkumu a pro tvorbu návodů rozhovorů.

2.2.1 Reakce na institucionální tlaky

Organizace musí odpovídat na širokou škálu institucionálních tlaků a požadavků zahrnutých v regulacích, normách, zákonech a sociálním očekávání. Tyto institucionální tlaky a požadavky vychází z různých zdrojů, jako je stát, regulační a vládní úřady, zájmové skupiny veřejné ale i privátní aj. Institucionální teoretici tvrdí, že volba mezi přizpůsobením se a odoláváním institucionálních tlaků je strategickou volbou organizace, která je ovlivněná zájmy organizace (Covaleski & Dirsmith 1988; DiMaggio 1988; Powell 1991; Scott 1991 in Goodstein 1994: 352).

Jak organizace strategicky odpovídají institucionálním tlakům a jaké faktory je v odpovědích ovlivňují? Tyto dvě otázky jsou v jádru teoretického rámce Oliverové (1991), která předpokládá, že reakce na institucionální tlaky je strategickou volbou. Organizace mohou podle ní zaujmout 5 strategií. Za první se mohou podrobit/přizpůsobit institucionálním tlakům a požadavkům. Za druhé mohou najít částečný kompromis v tom, čemu z institucionálních tlaků vyhoví. Za třetí se mohou vyhnout institucionálním tlakům prostřednictvím takových prostředků jako je skrývání, či symbolické reagování. Za čtvrté mohou aktivně odmítnout normy a očekávání navzdory institucionálním tlakům. Za páté organizace může přijmout agresivní postoj a prostřednictvím manipulace se pokusit aktivně změnit nebo „přemoci“ institucionální tlaky. Oliverová uznává důležitost institucionálních ale i technických determinant strategické volby. Vymezuje 5 faktorů institucionálních tlaků: příčiny, složky, obsah, kontrola a kontext (Oliver 1991 in Goodstein 1994).

Příčiny odkazují k základním důvodům a očekáváním, které jsou spojené s institucionálními tlaky. Pokud požadavky mohou zlepšit legitimitu organizace, bude motivována jím vyhovět (Goodstein 1994: 352). Organizace mohou posílit svou legitimitu a sociální způsobilost tím, že reagují na sociální obavy a pracovní-rodinné napětí řeší (Ingram, Simons 1995: 1468). Ne všechny organizace jsou rovnými subjekty normativního tlaku a mají stejnou potřebu legitimacy. Velké organizace jsou viditelnější a dostává se jim větší pozornosti od státu, médií a veřejnosti. Z tohoto důvodu drží vyšší standardy institucionální shody než menší organizace. Skrze poskytování široké nabídky pracovní-rodinných benefitů ukazují velcí zaměstnavatelé a veřejné organizace jejich schopnost odpovídat na institucionální tlaky a zvyšují svou sociální legitimitu (Goodstein 1994: 357).

1. hypotéza: Čím větší je organizace, tím je větší šance, že zaměstnavatel bude reagovat na institucionální tlaky v pracovní-rodinných záležitostech.

Strategická odpověď je ovlivněna charakteristikou organizace, jejích **složek**, ale také tím, jestli se jedná o organizaci veřejnou či z podnikatelské sféry (Goodstein 1994: 353). Složky jsou aktéři, kteří uplatňují institucionální tlak na organizace. Často to jsou specifické skupiny, jež požadují institucionální vyhovění ze strany organizace (Oliver, 1991 in Ingram, Simons 1995: 1468). U organizací, jež mají vysoký podíl žen mezi zaměstnanci, jsou závislé na jejich práci, jsou tradičně tlaky na poskytování pracovní-rodinných opatření silnější. Organizace s větší proporcí žen mezi zaměstnanci by také měly být více nakloněny tyto tlaky/požadavky řešit. Záleží také na pozici zaměstnankyň v organizaci, pokud jsou na vyšších pozicích, tak jsou na nich organizace více závislé a je pravděpodobnější, že vyhoví jejich požadavkům (Goodstein 1994: 358).

2. hypotéza: Čím větší je závislost organizace na zaměstnankyních, tím větší je její schopnost odpovědět na institucionální tlaky v zapojení zaměstnavatelů do pracovní-rodinných záležitostí.

3. hypotéza: Čím větší je závislost organizace na zaměstnancích, jež jsou rodiči, tím větší je schopnost odpovědět na institucionální tlaky v zapojení zaměstnavatelů do pracovní-rodinných záležitostí.

Obsah institucionálních požadavků je kritický determinant schopnosti organizace odpovědět. Oliverová říká, že soulad s institucionálními tlaky může být zvýšen, když je obsah tlaků shodný s existujícími cíly a politikami organizace (Oliver 1991 in Ingram, Simons 1995: 1469). Na pracovně-rodinné záležitosti by měla být shoda značně silná v organizacích z veřejného sektoru. Tyto organizace jsou odpovědné za zájmy sociálního blaha, protože je jejich cílem poskytovat „sociální služby“ a protože nejsou vedeny čistě ekonomickými standardy chování. Organizace veřejného sektoru jsou inovátory v nastavení pracovně-rodinných opatření a pokračují v prosazování pracovně-rodinných iniciativ (Goodstein 1994: 358 – 359).

4. hypotéza: Organizace veřejného sektoru budou schopnější reagovat než organizace privátního sektoru na institucionální tlaky na zaměstnavatele v pracovně-rodinných záležitostech.

Podoba institucionální **kontroly** může ovlivnit, jak organizace odpovídají. Oliverová zdůrazňuje důležité procesy, skrz které jsou institucionální tlaky vyvíjené na organizace. Jedná se o legální donucení nebo dobrovolné rozšiřování (Oliver, 1991 in Goodstein 1994: 353). Bez legálního donucení, institucionální kontrola funguje skrze organizační okolí, v kterém jsou další organizace, které dohromady tvoří jednu oblast např. určitého průmyslu. Legitimita norem a praktik v okolí organizace roste se stupněm jejich rozšiřování se v tomto okolí (Ingram, Simons 1995: 1469).

5. hypotéza: Čím více je dalších organizací v daném průmyslu organizace nabízejících pracovně-rodinné politiky a programy, tím je větší úroveň schopnosti zaměstnavatele reagovat na institucionální tlaky v zapojení se do pracovně-rodinných záležitostí.

Rozšíření institucionálních norem a praktik je značně usnadněno díky vysokému stupni propojenosti prostředí, záleží na **kontextu** (Oliver, 1991 in Goodstein 1994: 359). Prostředí je pravděpodobně více propojeno, když obsahuje mnoho podnikových, profesionálních a ostatních členských organizací, jako jsou politické organizace a občanské skupiny. Vysoce propojené prostředí poskytuje vztahové kanály, které usnadňují shodu na institucionálních normách. Takováto shoda zvyšuje sílu institucionálních norem a jejich potenciál ovlivnit odpovědi organizací (Goodstein 1994: 360).

6. hypotéza: Čím větší je vsudypřítomnost různých profesních, členských či odborových organizací v daném prostředí organizace, tím větší je úroveň schopnosti zaměstnavatele reagovat na institucionální tlaky v zapojení se do pracovní-rodinných záležitostí.

Technická, stejně jako institucionální uvážení jsou důležitá při snaze pochopit strategické odpovědi zaměstnavatelů na institucionální tlaky v otázce osvojení si pracovní-rodinných iniciativ. Při rozhodování o úrovni zapojení se, zaměstnavatelé zvažují vliv různých pracovní-rodinných opatření na výsledky organizace. Zaměstnavatelé zejména zvažují náklady pracovní-rodinných iniciativ a očekávané výhody organizace z poskytování těchto služeb. Technické požadavky na poskytování služeb péče o děti jsou obzvláště kritické. Zaměstnavatelé vzdorují poskytování těchto služeb, protože vidí náklady jak v přímých výdajích, tak i v potenciálních závazcích. Služby péče o děti představují typ fixních nákladů, jež mohou být organizací vnímány jako omezující, zvláště v těch odvětvích průmyslu s cyklickou fluktuací (Goodstein 1994: 360).

7. hypotéza: Čím nižší očekávané náklady poskytování služeb péče o děti, tím je větší schopnost organizace reagovat na institucionální tlaky k zapojení se do poskytování pracovní-rodinných záležitostí.

Z části díky obavám ze závazků a výdajů, se zaměstnavatelé obzvláště zajímají o potenciální benefity z poskytování služeb péče o dítě. Výzkumníci poukazují na to, že organizace profitují především ze zlepšení nábory a schopnosti udržet si zaměstnance, snížení stresu mezi zaměstnanci, zvýšené zaměstnanecké morálky a zvyšující se produktivity (Goodstein 1994: 361).

8. hypotéza: Čím větší jsou očekávané výhody pro organizaci z poskytování služeb péče o děti, tím je větší schopnost organizace reagovat na institucionální tlaky k zapojení se do poskytování pracovní-rodinných benefitů.

Představené hypotézy obsahují obojí, jak institucionální tak technické faktory, které pravděpodobně ovlivňují úroveň reakce organizace na pracovní a rodinná témata. Je důležité mít na paměti vztah mezi těmito faktory a hlavně, jak tento vztah určuje strategickou odpověď zaměstnavatelů (Goodstein 1994: 361).

Finální rámec, jenž určuje pět výše zmíněných strategických odpovědí zaměstnavatelů na institucionální tlaky, je vymezen jako vztah síly těchto tlaků a jejich efektů na technické výsledky (produktivita, obrat), je představen v tabulce č. 5.

Tabulka č. 5: Rámec pro předpovídání strategických odpovědí na institucionální tlaky

		Očekávaný efekt na technické výsledky	
		Pozitivní	Negativní
Síla institucionálních tlaků	Vysoká	Přizpůsobení se	Kompromis/ Vyhnutí se
	Nízká	Manipulace	Odpor

Zdroj (Oliver 1991 in Goodstein 1994)

Pět institucionálních faktorů, které jsou představeny výše, určují sílu institucionálních tlaků. Institucionální tlaky jsou podle hypotéz pravděpodobně silnější, když je organizace větší, vysoce závislá na zaměstnancích ženách a/nebo pracujících rodičích, dále záleží (částečně) na tom, zda je organizace z veřejného sektoru a zda je částí prostředí, ve kterém mnoho dalších organizací poskytuje rodinné benefity a profesionální, odborové a jiné členské organizace jsou v početném množství. Technické výsledky jsou reflektovány v měření vnímání výhod a nákladů poskytování služeb péče o děti. Na základě výše zmíněného Goodstein formuloval následující hypotézy ohledně strategií organizací.

9. hypotéza: Organizace budou pravděpodobně sledovat strategii „přizpůsobení se“, pokud institucionální tlaky na zapojení zaměstnavatele do pracovní-rodinných záležitostí budou silné, očekávaní výhody z poskytování služeb péče o dítě budou vysoké a očekávané náklady na poskytování budou nízké.

Tato strategie „přizpůsobení se“ zaměstnavatelů je pro mou diplomovou práci stěžejní, protože dochází k reálnému zapojení se zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti, ostatní hypotézy uvádím pro úplnost možných strategií.

10. hypotéza: Organizace budou pravděpodobně sledovat strategii „kompromisu“, pokud institucionální tlaky na zapojení zaměstnavatele do pracovní-rodinných záležitostí budou silné, očekávané výhody z poskytování služeb péče o děti budou malé a očekávané náklady budou vysoké.

11. hypotéza: Organizace budou pravděpodobně sledovat strategii „výchýbání“, pokud institucionální tlaky na zapojení zaměstnavatele do pracovní-rodinných záležitostí budou obecně silné (mírně nízkou závislostí organizace na zaměstnankyních a pracujících rodičích), očekávané výhody z poskytování služeb péče o děti budou malé a očekávané náklady na poskytování budou vysoké.

12. hypotéza: Organizace budou pravděpodobně sledovat strategii „odporu“, pokud institucionální tlaky na zapojení zaměstnavatele do pracovní-rodinných záležitostí budou slabé, očekávané výhody z poskytování služeb péče o děti budou malé a očekávané náklady na poskytování budou vysoké.

Jak vysvětlují Ingram a Simons, hypotéza k páté strategii „manipulace“ se neformuluje, protože se nedá otestovat (Ingram, Simons 1995). Může se použít, když jsou institucionální tlaky poměrně slabé a jsou očekávány technické výhody. Organizace mohou použít vliv jako taktiku k vytvoření veřejného vnímání nebo lobovat u kompetentních úřadů se snahou ovlivnit důležitou legislativu (Oliver 1991 in Goodstein 1994: 362). Mnohdy se však jedná o praktiky na hranici zákona, proto k nim nejsou dostupná data, která by se dala zkoumat.

2.2.2 Adaptace na okolní změny

Druhá vybraná organizační teorie je založena na tom, do jaké míry si je organizace vědoma okolních změn a jak úspěšně se na tyto okolní požadavky dokáže adaptovat. Adaptace na okolní požadavky závisí na tom, zda byly tyto změny v okolí zaznamenány, rozpoznány a interpretovány takovým způsobem, který organizace **motivuje k odpovědi** (Daft & Weick, 1984 in Goodstein 1995: 1657). Jedna ze složek

v okolí, která zásadně nabyla na důležitosti pro organizace je demografie pracovních sil. Vzrostla participace žen na trhu práce, došlo k nárůstu počtu dvoukariérních rodin, kdy do práce chodí oba rodiče, na druhé straně vzrostl i počet rodičů samoživitelů. Tyto změny motivovaly mnoho organizací k odpovědi v oblasti pracovních potřeb zaměstnanců, organizace začaly nabízet benefity jako flexibilní pracovní doba či dovolená nebo poskytování služeb péče o děti. Goodstein se ve své práci, která se zaměřuje na odpověď organizací na potřeby zaměstnanců pečovat o starší členy rodiny, opírá o autory Millikena, Duttona a Beylera (1990), kteří vytvořili teoretický rámec pro pochopení, jak se organizace přizpůsobují okolním změnám ve vztahu k pracovním-rodinným tématům, záležitostem (Goodstein 1995: 1657).

Daft a Weick (1984) vytvořili širší teoretický rámec pro pochopení přizpůsobení se organizací vnějším změnám. Podle nich je schopnost organizací reagovat na takovéto změny ovlivněna především základním procesem rozpoznání a interpretování těchto změn. Jakmile je prostředí rozpoznáno, související data sesbírána a následně interpretována, tak organizace určí, jakým způsobem bude na dané změny reagovat (Daft & Weick, 1984 in Goodstein 1995).

Milliken a jeho kolegové (1990) použili tuto širší perspektivu specificky na přizpůsobení se organizací pracovním-rodinným záležitostem. Identifikovali několik kritických faktorů, které ovlivňují rozpoznání a interpretaci okolních změn souvisejících s pracovním-rodinnými tématy. Rozpoznání těchto témat záleží na jejich vnější viditelnosti a na tom, jak organizace čelí pracovním-rodinným tlakům. Když je vnější viditelnost vysoká, způsobena např. zájmem médií nebo je organizace vystavena tlaku díky vysoké proporcii zaměstnanců s určitými rodinnými požadavky, je pravděpodobné, že dojde k rozpoznání a následnému řešení pracovním-rodinných témat. Rozpoznání těchto témat je závislé na interpretaci důležitosti těchto témat pro organizaci. Milliken a jeho kolegové (1990) upozorňují na 4 klíčové faktory, které mohou ovlivnit důležitost pracovním-rodinných témat a vstřícnost organizace na ně reagovat. Jedná se o posudek organizace, hodnoty organizace, charakteristika pracovních sil a výkon organizace. Na příklad, když je pracovním-rodinný konflikt vnímán jako přispívající k problémům s výkonem organizace, vzhledem k tomu, že brání produktivitě zaměstnanců, tak je pravděpodobné, že významnost tohoto pracovním-rodinného tématu bude vysoká. Rozpoznání důležitosti těchto rodinných témat, zvláště těch, které ovlivňují technické

výsledky jako je výkon firmy, motivují organizace k reakci (Milliken, Dutton and Beyer 1990 in Goodstein 1995: 1657 – 1658).

Tento model schopnosti organizace reagovat na pracovní-rodinná témata použil Goodstein na téma péče o starší osoby, kdy se zaměřoval na pracoviště se zaměstnanci, jež pečují o starší příbuzné. Zdůrazňuje, že protikladné požadavky na práci a na poskytování péče představují pro mnoho zaměstnanců značnou zátěž. Zároveň upozorňuje, že stres a konflikty vyvolané těmito požadavky jsou spojeny s řadou problémů na pracovišti, zahrnující pozdní příchody, či absence nebo sníženou produktivitu. Jak je navrhováno výše, schopnost organizace odpovědět na požadavky péče o starší osoby závisí na několika faktorech, jež ovlivňují proces rozpoznání a interpretace okolních změn organizací. Proces rozpoznání je výhradně spojen s viditelností témat péče o starší osoby a vystavení organizace zájmu o péči o starší osoby. Interpretace témat souvisí s posouzením potřeb zaměstnanců o tyto služby organizací, s hodnotami organizace zohledňujícími péči o starší osoby, charakteristikou pracovních sil organizace a vlivem dopadu záležitosti péče o starší osoby na výkon organizace (Goodstein, 1995).

2.2.2.1 Aplikace výroků na služby péče o děti

Tento rámec schopnosti organizace reagovat na pracovní-rodinná témata bych ráda použila pro své téma, služeb péče o děti předškolního věku, které jsou poskytované zaměstnavateli. Na otázku, proč se zaměstnavatelé zapojují do poskytování této služby, mohu nalézt odpověď právě díky snaze prozkoumat následující výroky, které jsou inspirované hypotézami Goodsteina při výzkumu zapojení zaměstnavatelů do služeb péče o starší osoby (Goodstein 1995: 1659 – 1661), ale jsou již vhodně upraveny dle mého tématu.

Rozpoznání a zapojení zaměstnavatelů do služeb péče o děti

Viditelnost tématu – viditelnost tématu služeb péče o děti bude pravděpodobně vyšší, pokud bude zaměstnavatel v kontaktu s ostatními organizacemi, které aktivně řeší pracovní-rodinná témata na pracovišti. Spojení mezi organizacemi poskytuje viditelný informační kanál, kde jsou sdíleny nejen informace, ale i normy a osvědčená praxe. Kontakty a zapojení zaměstnavatelů může usnadnit kontrolu kritických vnějších změn,

kteřé jsou relevantní k sledované problematice a zvyšují viditelnost problematiky zajištění péče v rámci organizace (Goodstein 1995).

Výrok 1: U zaměstnavatele v kontaktu s ostatními organizacemi, jež se zabývají pracovně-rodinnými tématy, je pravděpodobnější, že se zapojí do poskytování služeb péče o děti.

Míra vystavení problematice v organizaci – tlak na řešení otázky zajištění péče o děti bude záležet na demografickém složení pracovní síly, a to jak z hlediska rozdělení na muže a ženy, tak i na dané věkové skupině, jež se problematika dotýká (Goodstein 1994: 1659). Většinou zajišťují péči o děti ženy, ze 71,7 % (Kuchařová, 2006), proto můžeme usuzovat, že je pravděpodobnější, že zajištění služeb péče o děti bude hlavně v těch organizacích, kde pracuje většina žen. Obecně můžeme výrok formulovat takto.

Výrok 2: Tlak na organizaci bude vyšší, pokud se v organizaci vyskytuje daná demografická skupina - ženy či muži (rodiče) mající děti předškolního věku.

Interpretace a zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti

Posudek organizace – zapojení zaměstnavatele do poskytování služeb péče o děti bude významně ovlivněno, pokud tato problematika a potřeby zaměstnanců budou obsaženy v rozhodujících otázkách o lidských zdrojích organizace. Metody hodnocení a posuzování organizace, jako např. výsledky výzkumu² mezi zaměstnanci dotazníkovým šetřením, či metodou focus groups pravděpodobně ovlivní zaměstnatelův zájem o služby péče o děti a bude jej to motivovat k zapojení se do poskytování těchto služeb (Goodstein 1995).

Výrok 3: Přímý posudek organizace např. výsledky výzkumu potřeb služeb péče o děti mezi zaměstnanci organizace pravděpodobně ovlivní zapojení se zaměstnavatele do poskytování těchto služeb.

Hodnoty organizace – jedním ze základních způsobů, jak mohou být reprezentovány hodnoty organizace je skřze rozsah pracovně-rodinných benefitů, které nabízí. I když zde může být více důvodů proto, jaké rodinné benefity na začátku organizace nabízela,

² Pokud se zjistí zájem o tyto služby ze strany zaměstnanců.

tak dostupnost širokého rozsahu rodinných benefitů jako jsou služby péče o děti, alternativní pracovní plány, dovolené aj. odráží důležitým způsobem hodnoty organizace ve vztahu k pracovní-rodinným potřebám zaměstnanců. Organizace, které poskytují širokou škálu rodinných benefitů jsou často vnímané současnými i potenciálními zaměstnanci jako „společnosti, které se starají“ a jsou „přátelské rodině“ (Morgan & Tucker, 1991 in Goodstein, 1995).

Výrok 4: Čím větší je rozsah pracovní-rodinných benefitů v organizaci, tím je pravděpodobnější, že se bude angažovat i v oblasti poskytování služeb péče o děti.

Vyjednávací síla pracovníků organizace – zaměstnanci, jež jsou vysoce kvalifikovaní, mají pravděpodobně vyšší vyjednávací sílu v organizaci. Tito profesionálové mají zásadně větší vliv při motivování zaměstnavatele k poskytování benefitů, jakou jsou služby péče o dítě, než mají „řadoví“ zaměstnanci (Goodstein 1995).

Výrok 5: Čím více je vysoce kvalifikovaných pracovníků v organizaci (s potřebou využití služeb péče o dítě), tím je větší pravděpodobnost zapojení zaměstnavatele do poskytování těchto služeb.

Výkon organizace – zásadní determinant stupně pozornosti věnované otázkám služeb péče o děti v organizaci je efekt těchto služeb na výkon zaměstnanců (potažmo celé organizace). Kritická dimenze výkonu organizace závisí právě na produktivitě zaměstnanců. Zaměstnavatelé, jež vnímají služby péče o děti jako prostředek k minimalizaci ztráty produktivity, jsou pravděpodobně více ochotní tyto služby poskytovat (Goodstein 1995).

Výrok 6: Čím více výkon organizace záleží na poskytnutí služeb péče o děti, tím je pravděpodobnější, že se organizace zapojí do poskytování těchto služeb.

Z výzkumů, kde Goodstein využívá organizační teorie, se nechaly ve své práci inspirovat např. Blair-Loy a Whartonová. Tyto autorky se ale specificky zaměřily na roli zaměstnanců, na to, jak zaměstnanci pracovní-rodinné benefity využívají, když už je organizace poskytuje, či provozuje (Blair-Loy, Wharton, 2002), tato „druhá část mince“ již není hlavním předmětem mého výzkumu, dotknu se jí pouze okrajově, je to směr, kterým by se mohlo pokračovat v případném dalším výzkumu.

2.3 Propojení teorie sociálních států a organizační teorie, racionální volba

Zvlášť bych chtěla ještě doplnit představení práce den Dulkové, Peterse a Poustmy (2012), kteří ve svém výzkumu využili výše zmíněnou organizační teorii ale také teorii režimů sociálních států, jak je již naznačeno výše. Tímto kruh vybraných teorií, které mohou nabízet odpovědi na otázku, proč se zaměstnavatelé zapojují do poskytování služeb péče o děti, uzavírám.

Den Dulková a její spolupracovníci ve svém výzkumu zkoumali různorodost adaptací pracovní-rodinných opatření na pracovištích, jak tato různorodost může být vysvětlena rozdílností sociálních států a faktory ovlivňujícími organizace. Výzkum je podpořen perspektivou racionální volby, kdy obojí, jak institucionální prostředí, tak i organizační faktory jsou považovány jako zdroje a omezení ovlivňující rozhodnutí zaměstnavatelů přijmout pracovní-rodinná opatření. Předmětem jejich zájmu je, zdali se přijetí rozdílných typů pracovní-rodinných opatření liší napříč evropskými zaměstnavateli a zdali tyto variace mohou být vysvětleny rozdíly mezi welfare-state režimy, a/nebo faktory ovlivňujícími organizace. Institucionální teorie zdůrazňuje, že institucionální tlaky ovlivňují zaměstnavatele k podobné odpovědi na jejich okolí. Zaměstnavatelé přijímají nové praktiky, jako jsou pracovní-rodinná opatření v odpovědi na silné institucionální tlaky. Výzkum na národní úrovni ale ukázal, že někteří zaměstnavatelé poskytují více pracovní-rodinných benefitů než ostatní, jedná se především o velké zaměstnavatele a zaměstnavatele z veřejného sektoru (Goodstein 1994). Z toho vyplývá, že zaměstnavatelé nejsou pasivními aktéry, kteří se vyrovnávají s vnějšími institucionálními tlaky stejným způsobem, tzn. že i v rámci jednoho typu welfare-state režimu mohou zaměstnavatelé vykazovat různou úroveň přijetí pracovní-rodinných témat.

Z pohledu teorie racionální volby, je předpokládáno, že aktéři obecně usilují o maximální realizaci svých cílů, skrze omezení, kterým čelí (Coleman 1990 in den Dulk a kol. 2012). Zaměstnavatelé tak volí alternativu, nebo kombinaci alternativ s největším počtem benefitů. Např. zaměstnavatelé jsou pravděpodobně více svolní k poskytování takových opatření, jako jsou služby péče o děti, když očekávají zvýšení produktivity, usnadnění nábory nových zaměstnanců a udržení si cenných pracovníků.

Zaměstnavatelé v současnosti potřebují dosahovat také jiných cílů, jako např. zlepšování své pověsti a statusu ve společnosti, či dosažení harmonického vztahu se svými zaměstnanci. Tato argumentace ukazuje, že perspektiva racionální volby může být jednoduše začleněna do pohledu institucionální teorie, která zohledňuje vliv institucionálních podmínek. Zaměstnavatelé činí v institucionálních podmínkách, které národní státy utváří. Rozhodnutí zaměstnavatele přijmout určitý typ pracovních opatření bude záležet na nákladech a ziscích těchto opatření pro organizace. Avšak, zda-li představení konkrétního pracovních opatření bude dostatečně prospěšné pro organizaci bude pravděpodobně záležet jak na institucionálním a tržním kontextu, tak na vnitřních charakteristikách organizace. Pokud není dostatečné zajištění služeb státem, tak zřízení pracovních opatření na pracovišti může představovat konkurenční výhodu, ale bude záležet na specifických podmínkách a charakteristikách organizace. Poskytování služeb péče o dítě pomáhá organizaci „přilákat“ a udržet pracující rodiče obzvláště, když jsou veřejně poskytované služby minimální a pracovní trh s odbornými pracovníky je úzký. Den Dulková a její kolegové tak předpokládají, že čím větší organizace, čím více žen zaměstnankyň a žen na profesionálně náročných pozicích, a pokud je organizace z veřejného sektoru, je nedostatek kvalifikovaného personálu³, tím je větší pravděpodobnost že zaměstnavatel bude poskytovat na pracovišti pracovních opatření (den Dulk a kol. 2012: 2786 – 2792).

Jak očekávali, tak z výzkumu vyplynulo, že k nízkému přijetí služeb péče o děti a opatření ohledně dovolených na pracovišti dochází u organizací v sociálně-demokratickém režimu a naopak je zde nejvyšší počet opatření týkajících se flexibilního uspořádání práce. V průměru jsou nejvíce poskytovány služby péče o dítě a dovolené v liberálních a konzervativních režimech, nejméně pak v post-komunistických a sociálně demokratických. Jejich výsledky částečně ukázaly závislost na režimu sociálního státu, lepší vysvětlení poskytování pracovních opatření nabídly charakteristiky a podmínky jednotlivých organizací, u nabídky služeb péče o děti se ukázaly jako nerelevantní pouze proporce žen - zaměstnankyň a nedostatek profesionálních pracovníků (den Dulk a kol. 2012: 2796 – 2806).

³ Nedostatek kvalifikovaného personálu - myšleno jako obtížnost přijmout nebo udržet zaměstnance v profesionálních kategoriích.

2.4 Jak službu péče o děti poskytovat, důraz na vzdělání či „hlídat“?

Další otázku, kterou si můžeme klást, je jak službu péče o děti předškolního věku poskytovat. Zde můžeme odlišit dva stěžejní pohledy, od kterých se pak odvíjí jednotlivé typy služeb péče o děti. První pohled klade důraz na vzdělávání dětí a druhý má aspekt pečující, ve smyslu dohlížečím. Tomu, s jakým potenciálem je služba poskytována, se věnuje např. Teorie ideálů péče.

Představuje ji Monique Kremerová, kdy upozorňuje na to, že různé politiky a strategie péče jsou ovlivněny společenskou diskuzí nad etikou péče. Hlavní otázku, kterou si klade, je, co je považováno za podmínky dobrého rodičovství? Ideály péče určují kdo a vůbec jak má pečovat, aby byla péče považována za dostatečnou. Mezi další hlavní aspekty pak patří to, jak má vypadat socializace dítěte. Má být na dítě předškolního věku pouze dohlíženo/pečováno, nebo má být systematicky vzděláváno? Má výuka probíhat kolektivně nebo individuálně, ale především, kdo má pečovat? Mají to být rodiče, nebo jiné další osoby (Kremer 2006 in Formánková 2010: 76)?

Značná část teorie je věnována otázce, kdo má pečovat (kterou jsem si kladla i výše). Můžeme rozlišit dva protikladné pohledy. Jedním z nich je ideologie mateřské péče a druhým je ideologie osvobození rodičů resp. matky ze závazků péče. Kremerová rozlišuje 5 ideálů péče v Evropě – ideál matky na plný úvazek, ideál sdílení péče mezi rodiči, ideál mezigenerační péče, ideál náhradní matky a ideál profesionální (institucionální) péče. Mohou existovat i další, ale o těchto pěti hovoří jako o nejčastějších „dobrých“ ideálech péče vzhledem k pečování o děti. Modely jsou založeny na pracovní-pečovatelské rovnováze spíše než na rozdílech v péči samotné. Ideály péče se nedotýkají pouze elementární otázky, zda by žena měla zůstat doma a pečovat o dítě nebo jít pracovat, ale zaměřují se na to, co je považováno (z veřejněpolitického a sociálního pohledu) jako vhodná péče o děti, když matky pracují. Ideály péče se v čase mění, nejsou rigidními morálními pravidly (Kremer 2006).

Ideál profesionální institucionální péče je v největším opaku k ideálu matky na plný úvazek. Profesionálové poskytují rozdílný typ péče, než poskytuje matka, navíc nabízejí něco „extra“, co by mělo být součástí výchovy každého dítěte. Péče se poskytuje ve speciálně určených organizacích nebo je součástí vzdělávacího systému. Účel takto poskytované péče spočívá ve zlepšení blaha dětí, pozvednutí jejich vývoje,

socializaci, v přípravě na školní docházku nebo také později pracovní trh. Klíčové je, že pečovatelé jsou vzdělaní a profesionálně zodpovědní (Kremer 2006). Proto profesionální péče hraje významnou roli při integraci a při vzdělání dětí ze sociálně slabých či migrantských rodin. Může jim to pomoci při rozvoji schopností a dovedností, které potřebují pro úspěšné zvládnutí školní docházky, zlepší se tak jejich postavení ve společnosti (Gornick, Meyers 2006 in Formánková 2010: 78).

Hlavním indikátorem podpory profesionální (institucionální) péče je vysoká dostupnost zařízení péče o děti. Dostupnost je měřena mírou obtížnosti pro získání místa v zařízení a zajištěním péče pro většinu dětské populace v relevantním věku. Dalším důležitým aspektem je univerzální nárok na zařízení (Kamerma 2003 in Formánková 2010: 80). Pokud jsou zařízení předškolní péče dostupná všem dětem bez ohledu na jejich socioekonomickou situaci rodiny, mají vysoký defamilizační potenciál (Leitner 2003, viz výše). Charakter poskytované péče souvisí s tím, jaká instituce zařízení zaštiťuje a spravuje. Na základě toho, pod jaký resort zařízení spadá, můžeme usuzovat, co je cílem zařízení, zda zajištění primární péče nebo vzdělání (Formánková, 2010: 80 – 81). Do značné míry to můžeme spatřovat na příkladu ČR, zřizovatelé zapsáni do Rejstříku škol a školských zařízení spadají pod resort MŠMT (vzdělávací aspekt), péče o děti v jesličkách spadala do kompetence Ministerstva zdravotnictví, dětské skupiny spadají do gesce MPSV (měly „hlídací“ aspekt), aby se rodiče mohli navrátit na trh práce. *„Pro participaci žen na trhu práce je podstatný rozsah nabízené veřejné péče, zvláště pak její nabídka pro děti mladší dvou let“* (Korpi 2000 in Formánková 2010: 81), na což dětské skupiny reagují.

Když nejsou takové programy k dispozici, dochází nepřímo k podpoře mateřství na plný úvazek, kdy v ideálu matky na plný úvazek „dobrou“ péči garantuje pouze celodenní péče matky o dítě. Když se žena rozhodne nastoupit zpět do zaměstnání, řeší se situace, kdo se postará o dítě. Zájem matek o návrat do práce, kariéerní růst je v mnoha společnostech vnímán jako opak toho, co je v zájmu rozvoje dětí. Pracující matky s dětmi předškolního věku pak bývají označovány jako egoistické, sebestředné, protože staví sebe a svoje plány před potřeby dětí (Kremer 2002 in Formánková: 77). Ideál sdílené péče je založený na přesvědčení, že muži jsou stejně schopní postarat se o děti jako ženy. V tomto ideálu je péče stejně důležitá jako práce. Muži by tak měli vyměnit čas v práci za čas s dítětem doma a ženy opačně. Sdílená péče je postavena na

dvou pilířích. Otcové by měli být zapojeni do péče o dítě, ale oba rodiče zároveň by měli být schopni pracovat na částečný úvazek. Kremerová zdůrazňuje, že pro tento ideál stále platí, že za dobrou péči o dítě, je považována ta, která je poskytována doma. V ideálu mezigenerační péče se o dítě pečuje také doma. Základní myšlenka je taková, že první generace (babičky) se starají o třetí generaci (děti). Na oplátku druhá generace (dcery, které jsou teď matkami) se pak postarají o prarodiče, až zestárnou. Není to pouze vykalkulovaný systém rodinné výměny v péči, tento ideál péče zaručuje dobře poskytnutou péči, protože kdo by mohl být lepší v péči, než matka matky? V ideálu náhradní matky/chůvy je účelem dítě pohlídat, dohlídnout na něj způsobem nejbližší mateřské péči. Náhradní matky neposkytují nic „extra“ navíc, tak jako profesionálové, viz výše (Kremer 2006: 265 – 267).

Z této teorie ideálů péče mohu vyjít při určení obecných tendencí v ČR, jak se do poskytování péče zapojují zaměstnavatelé. Zda spíše poskytují služby hlídací/dohlížející nebo nabízejí něco navíc.

2.5 Teorie tří proudů pro vysvětlení vzniku nové veřejné politiky

V práci se pokusím vysvětlit i vznik nové veřejné politiky, nového zákona, který právně upravuje další službu péče o děti. Využiji k tomu teorii Tří proudů. V samém jádru TTP je chování organizací podle modelu odpadkového koše (garbage can model), kam účastníci vyhazují a vybírají rozhodnutí a také zahazují zdánlivě nesouvisející problémy a řešení. Nikdo tento proces volby nekontroluje, proměnlivá přítomnost účastníků, pozornost a možnosti dávají procesu vysoce dynamické a interaktivní vlastnosti. S modelem odpadkového koše přišli v roce 1972 Cohen, March a Olsen. V roce 1995 Kingdon použil upravený model odpadkového koše na proces tvorby a výsledky veřejných politik americké federální vlády. TTP se snaží vysvětlit, jak jsou tvořeny veřejné politiky za podmínek nejednoznačnosti, která vzkvétá v organizovaných anarchiích, jako je např. vláda (Zahariadis 2007: 66 – 67).

Kingdon popsal hlavní faktory, které ovlivňují tvorbu veřejných politik, pomocí tří na sobě více méně nezávislých proudů. V **proudu problémů** jsou obsaženy problémy a jejich různé definice, dostupná data o problémech, ale také významné události, které o nich zvyšují povědomí, hodnocení výstupů a efektů z existujících programů a iniciativ. **Veřejněpolitický proud** je tvořen myšlenkami různých aktérů, hlavně pak

alternativními návrhy řešení problémů. Poslední, třetí proud je nazván jako **politický**, zahrnuje volené politiky a volby. Řešení daného problému může být stimulováno či naopak omezováno administrativními a legislativními změnami či např. jej mohou ovlivnit různé kampaně či veřejné mínění. V teorii je pro změnu politiky klíčové tzv. okno příležitostí, pomocí kterého promotéři veřejných politik spojují všechny tři proudy dohromady a tím se vyvolá významná změna politiky (Novotný, Nekola 2010: 67 – 68).

Teorie tří proudů vychází ze tří základních předpokladů. První předpoklad hovoří o tom, že individuální pozornost či zpracovávání informací je sériové. Chápejme tak, že v daném čase se tvůrci politik mohou zabývat pouze jedním tématem. Množství problémů, které mohou aktivně řešit, je tak relativně malé. Ale systémová pozornost či zpracovávání informací je paralelní. Rozdělení práce v organizacích (např. vládě) umožňuje zaměřit se současně na více témat. Dále množství alternativ a jejich rozsah, na které je zaměřena pozornost, jsou omezeny tím, že tvůrci politiky pracují pod značným časovým tlakem. Třetí předpoklad představuje navzájem na sobě nezávislost proudů, což souvisí s prvním předpokladem, protože nezávislost plyne z paralelní práce v systému (Zahariadis 2007: 68 – 69).

Základní koncept TTP představuje nejednoznačnost, což v praxi znamená, že lidé nevědí, co chtějí. Od vlád se očekává, že se budou zabývat tématy, kterým příliš nerozumí a nástroji, o kterých mnohdy neví, jak je používat, či jaká je jejich efektivnost. Další koncept se týká časového uspořádání, je důležité kdo, kdy a čemu věnuje pozornost. Třetím a zřejmě nejpodstatnějším konceptem představuje politická manipulace, mluvíme o síle, která kontroluje nejednoznačnost, přičemž důležitou roli při manipulování hrají informace (Novotný 2012: 31 – 35).

3 Hodnotová východiska

Téma služeb péče o děti je mým oblíbeným tématem již několik let, věnovala jsem se mu už v bakalářské práci, dále pak z různých pohledů i v seminárních pracích. Čím více do dané problematiky pronikám, tím více si uvědomuji provázanost služeb péče o děti se zaměstnaností žen a celkovým nastavením rodinné politiky. V ČR je umožněno zvolit si dvouletou délku rodičovské dovolené. Tato možnost však není v současnosti podpořena dostatečnou nabídkou služeb péče o děti. Veřejné mateřské školy neberou mnohdy ani tříleté děti z důvodu naplněných kapacit. Ostatní alternativy jako např. soukromá mateřská škola či soukromé hlídání není pro mnoho rodičů z důvodu finanční náročnosti využitelné (Rumanová 2012). Proto vidím zapojení dalšího významného aktéra (zaměstnavatelů) do poskytování služeb péče o děti jako přínosné a to nejen pro rodiče, kterým to umožní snadný přechod zpět na trh práce, ale i pro děti, pokud bude lpěno na zajištění jisté úrovně kvality těchto služeb. V konečném důsledku si myslím, že poskytování těchto služeb s sebou nese výhody i pro samotné zaměstnavatele.

Přikláním se k hodnotovému východisku, že se poskytování služeb péče a vzdělávání dětí stává důležitým tématem rodinných politik, patří k prostředkům dosažení větší zaměstnanosti žen, harmonizaci profesní a rodinné role. Přičemž se klade důraz na to, aby služba byla nejenom dostupná, ale i kvalitní, aby z ní mohlo dítě co nejvíce profitovat. Tento přístup mohu podpořit následující dokumenty, většinou týkajících se politik EU.

Podpora pracujících rodičů, (v evropské mluvě) sladění mezi prací a rodinným životem se posunulo na přední místa politik Evropské unie i jejích členských států, jako nezbytná podmínka pro dosažení různých politických cílů, ať už se jedná o zvýšení zaměstnanosti především žen, či prosazování genderové rovnosti. Byly identifikovány dvě hlavní oblasti, které podporují sladění. Jedná se o nastavení rodinné politiky zahrnující mateřskou a rodičovskou dovolenou a časné vzdělávání či služby péče o děti (Moss 2012: 482). Podpora péče o děti je nahlížena jako klíčový faktor, který určuje chování matek v otázce zaměstnanosti. Nárůst žen na participaci v pracovním trhu jde ruku v ruce s vývojem harmonizace rodinné a profesní role. Politiky, které k harmonizaci přispívají, umožňují přístup k dostupné a kvalitní péči o děti (Doing Better for Families 2011: 141). Analýzy poskytování časné péče a vzdělávání, angl. zkratka ECEC (Early Childhood Education and Care) jsou součástí stále se zvyšujících

podnětů politik EU. Zaměřují se nejen na výzkum zapojení žen na trh práce a sladění mezi prací a rodinným životem obou rodičů viz výše, ale také na aspekty investic do časného dětství pro zvýšení návratnosti v dalších fázích vzdělávání, sociální rozvoj dětí aj. (Herczog, 2012: 548).

Na služby na pracovišti, které poskytují zaměstnavatelé, pohlížím jako na doplňující, nemohou zcela nahradit veřejnou péči, kdy by se veřejné politiky měli snažit především o místní a cenovou dostupnost, o kvalitu služeb péče o děti předškolního věku (Maternity and Paternity... 2014: 111).

4 Stávající právní úprava péče o děti předškolního věku

Doposud byly služby péče o děti v našem právním řádu upraveny Zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (Školský zákon), který se vztahuje ke vzdělávacím zařízením typu mateřských škol. Dále právní úprava umožňovala poskytovat služby péče o děti, provozované podle Zákonu č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (Zákon o živnostenském podnikání). Nově k těmto právním úpravám přibývá Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o z. s. z. (Zákon o dětských skupinách).

Jen krátce se zmíním o jeslích, zařízeních péče o děti do tří let věku, podle Zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (Zákon o zdravotních službách), ve znění pozdějších předpisů, již nejsou řazeny mezi zdravotnická zařízení s účinností od 1. 4. 2012. Na základě přechodných ustanovení bylo možné jesle provozovat jako zdravotnická zařízení ještě do 31. 3. 2013 a posléze byla doba prodloužena do 31. 12. 2013. Ministerstvo zdravotnictví uvádí, že není nutné, aby péče o všestranný rozvoj zdravých dětí do 3 let věku byla dále poskytována v režimu zdravotnického zařízení, když obsahem vázané živnosti „péče o dítě do tří let věku v denním režimu“ je ta samá činnost jako v jeslích, ale není vykonávána ve zdravotnických zařízeních. Podle Zákona o živnostenském podnikání je nutno splnit požadavky vyhlášky č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých, ve znění vyhlášky č. 343/2009 Sb. (dále jen „hygienická vyhláška“) viz dále (Vládní návrh zákona... 2014: 31).

Podle Školského zákona se řídí mateřské školy zřízeny státem, obcí, krajem či svazkem obcí. Vzdělání v posledním ročníku těchto mateřských škol se poskytuje bezúplatně. Další podrobnosti o podmínkách provozu mateřských škol, o organizaci předškolního vzdělávání, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, o úplatě za vzdělávání jsou obsaženy ve vyhlášce č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání. Vedle těchto veřejných a státních⁴ mateřských, existují i mateřské „soukromé“, které jsou zřízeny církevními právníckými osobami či jinými právníckými osobami, jejichž

⁴ Pokud je zřizovatelem stát, tak funkci zřizovatele jménem státu plní příslušné ministerstvo k tomu určené.

předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle Školského zákona. Vzdělávání v těchto zařízeních se poskytuje za úplatu, jejíž výši určuje zřizovatel.

Podle obdobných podmínek mohou mateřskou školu zřizovat i zaměstnavatelé pro děti svých zaměstnanců nebo pro děti zaměstnanců jiného zaměstnavatele podle ustanovení § 34 odst. 8 Školského zákona, umožnila to novela Zákon č. 472/2011 Sb., kterým se mění Školský zákon, upřednostněné přijímání dětí zaměstnanců tak není považováno za diskriminační. Zaměstnavatelé mají např. povinnost zajistit odborně kvalifikovaný pedagogický personál, a tak jako všechny mateřské školy zapsané ve školském rejstříku mají povinnost realizovat vzdělávání v souladu s Rámcovým vzdělávacím programem pro předškolní vzdělávání, dodržovat předpisy v oblasti hygieny aj. „Firemní“⁵ mateřská škola může být zřízena jak veřejnými, tak i soukromými zřizovateli. Zaměstnavatelé poskytující „firemní“ mateřské školy mají stejný nárok na přidělování finančních prostředků ze státního rozpočtu podle Zákonu č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školním zařízením, ve zení pozdějších předpisů, jako ostatní soukromí poskytovatelé, pokud jsou zapsáni ve školském rejstříku. Při splnění zákonných podmínek v prvním roce činnosti obdrží dotaci ve výši 60 % z normativu a v dalších letech 100 %. Školský zákon stanovuje požadavky pro zápis do školského rejstříku, jednu z největších překážek pro zaměstnavatele představuje zajištění požadavků hygienické vyhlášky⁶ (Vládní návrh zákona... 2014: 32).

Zvláštní postavení mají tzv. lesní školky, doposud nebyly legislativně zařazeny, státní orgány nebyly povinné vykonávat nad těmito subjekty dozor. MŠMT ověřovalo lesní třídy a v březnu 2013 došlo k závěru, že v nich lze realizovat vzdělávání⁷, doposud však nebyly zapsány do rejstříku škol a nebyly zaštitěny Školským zákonem. Nově po schválení Zákonu o dětských skupinách legislativně spadají pod něj. Svou podstatou vzdělávání v přírodě, nesplňují stanovené podmínky Zákonu o dětských skupinách, měly by v dané časové lhůtě zaniknout, což s sebou neslo před přijetím samotného

⁵ Novela Školského zákona nezavedla pro „firemní“ mateřské školy samostatný slovní pojem, využívá se opisu „mateřská škola určená ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele“

⁶ Stanovuje mimo jiné požadavky na vnitřní a venkovní prostory, rozměry prostor, vybavení sociálních zařízení, vybavení nábytkem, mikroklimatické podmínky, osvětlení, úklid a výměna lůžkovin aj.

⁷ MŠMT. MŠMT ukončilo pilotní ověřování lesních tříd. [online]. 2013. cit. [2014-11-09]. Dostupné z WWW: <<http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/msmt-ukoncilo-pilotni-overovani-lesnich-trid?highlightWords=lesn%C3%AD+t%C5%99%C3%ADda>>.

zákonu velkou vlnu odporu a bylo to mj. uvedeno prezidentem republiky Milošem Zemanem jako důvod pro navrácení zákona zpět Poslanecké sněmovně (Stanovisko prezidenta...2014), prezidentské veto nakonec bylo přehlasováno, viz dále kapitola č. 5 Vývoj a vznik nové legislativy. Ministr školství Marcel Chládek, ale veřejně slíbil, že „*lesní školky budou ošetřeny prostřednictvím Školského zákona*“⁸.

Další služby péče o děti jsou poskytovány na základě živnostenského oprávnění za účelem zisku. Péče o dítě do tří let věku v denním režimu je živností vázanou. Péče je zaměřená na rozvoj rozumových, řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přeměřených věku dítěte aj. Pro získání živnostenského oprávnění na provozování této živnosti je nutné splnění kvalifikačních požadavků na podnikatele a na osoby, kterými je podnikatel povinen zajistit danou činnost. Provozování živnosti musí být v souladu i s dalšími právními předpisy, jako je např. hygienická vyhláška. Obor činnosti č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“ a obor činnosti č. 79 „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ jsou živnostmi volnými, tzn. že zde nejsou stanoveny žádné nároky a požadavky na podnikatele ani na osoby, kterými je podnikatel povinen zajistit danou činnost. Obsahem oboru činnosti č. 72 je mimo jiné výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání v zařízeních nezařazených do sítě škol, školských a předškolních zařízení. Vyžaduje se splnění požadavků stanovených v hygienické vyhlášce. Poskytovat péči o děti nad tři roky v rodinách a příležitostné krátkodobé hlídání dětí bez rozdílu věku lze také v rámci druhé volné živnosti, oboru činnosti č. 79 „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“. Jejím obsahem je poskytování služeb pro rodinu a domácnost, zejména zajišťování chodu domácnosti, individuální péče o děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku), péče o osoby vyžadující zvýšenou péči, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a jiná obstaravatelská činnost. Tyto služby typu „baby-sitting“ nespádají pod hygienickou vyhlášku a nejsou stanoveny žádné další podmínky pro péči o děti (Návrh zákona a důvodová zpráva 2014: 34).

⁸ IDNES.CZ. Lesní školky zařadíme mezi mateřské, nic je neohrozí, slibuje ministr. [online]. 2014. cit. [2014-11-09]. Dostupné z WWW: <http://zpravy.idnes.cz/lesni-skolky-zaradime-mez-materske-nic-je-neohrozi-slibuje-ministr-1g7-/domaci.aspx?c=A141021_142759_domaci_kop>.

Nová právní úprava, jež představuje Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, nyní bude zaštiťovat mnoho služeb péče o dítě, jež byly doposud poskytovány pouze na základě obecně platných předpisů, nebylo možné je dosud nijak sledovat, kontrolovat či podporovat. Nový zákon definuje činnost spočívající v pravidelné péči o dítě od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky, která je poskytována mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí a která je zaměřena na zajištění potřeb dítěte a na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte. V zákoně je vymezena odborná způsobilost pečující osoby, úhrada nákladů, počet dětí ve skupině, technické a hygienické požadavky aj. Poskytovatelé, kteří již před dnem nabytí účinnosti nového zákona poskytovali službu, která ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona naplňuje znaky služby péče o dítě v dětské skupině, mají 12 měsíční lhůtu zapsat se do evidence poskytovatelů, jak určuje zákon.

MPSV předpokládá, že hlavními poskytovateli budou zaměstnavatelé a neziskové organizace, dětskou skupinu si mohou ale zřídit i územně samosprávné celky či např. vysoké školy. Úprava legislativy počítá také s daňovou uznatelností nákladů na provoz a se slevou na dani pro rodiče, kteří služby dětské skupiny využijí⁹.

⁹ MPSV. Zákon o dětské skupině míří k podpisu prezidenta. [online]. 2014. cit. [2014-09-24]. Dostupné z WWW:< <http://www.mpsv.cz/cs/19116> >.

5 Vývoj a vznik nové legislativy

Vznik nové legislativy na poli služeb péče o děti nebyl jednoduchým a už vůbec ne krátkodobým procesem, ba právě naopak. Její vznik a vůbec proces jejího vzniku se pokusím vysvětlit pomocí jedné z teorií procesu tvorby veřejných politik, konkrétně jsem zvolila Teorii tří proudů, neboli Multiple Streams Theory (MST). O její aplikaci jsem se pokusila se svou kolegyní již v průběhu studia v rámci jedné ze seminárních prací ze srpna roku 2013. V té době se vládní návrh zákona „zasekl“ před branou Poslanecké sněmovny ČR (bylo již na programu 1. čtení zákona), ale ve stínu okolností, kdy tehdejší premiér Petr Nečas podal v červnu demisi, v srpnu 2013 se Poslanecká sněmovna domluvila na rozpuštění, ke vzniku nové veřejné politiky nedošlo (Halbichová, Rumanová 2013). Teď již byl zákon přijat a já bych ráda využila naší předešlé práce a navázala na ni, pokusím se optikou Teorie tří proudů vysvětlit „konečný“ vznik této nové veřejné politiky.

5.1 Strukturální prvky TTP – aplikace

V této části do značné míry využívám výše zmíněnou seminární práci *(Ne)vznik nové politiky v oblasti poskytování služeb péče o děti předškolního věku optikou MST* (Halbichová, Rumanová 2013). Jednotlivě popsané proudy doplňuji o nově získané informace z rozhovorů, některé pasáže zůstávají v původní podobě. Jednou z největších výhod TTP je její strukturace, poznání je dobře strukturováno pomocí identifikace významných proměnných a vztahů mezi nimi (Trusina 2013: 15), o což se v následující části pokusím.

5.1.1 Proud problémů

Tento proud se skládá z rozličných stavů, na které se tvůrci politik a občané chtějí zaměřit. Tvůrci politik odhalují tyto znepokojivé stavy pomocí indikátorů, událostí, jež přitahují pozornost, zpětné vazby z předchozích programů a míry zatížení tvůrců politik problémy, jež zabírají jejich pozornost. Některé stavy jsou definovány jako problémy, tím se jim dostává větší pozornosti než ostatním, je to způsobeno různými hodnotami spojenými s danými problematickými tématy (Zahariadis 2007: 70 -71). Úspěšné zarámování problému a agenda setting je spojeno spíše se schopnostmi a zdroji soutěžících aktérů při definování problému, než s elegancí a ryzostí nápadů, jež aktéři mají (Howlett, Ramesh, Perl 2009: 98).

Podle závěrů seminární práce *Nedostatečné kapacity veřejných mateřských škol, jako veřejněpolitický problém*, kterou jsem sepsala se svými kolegyněmi do předmětu Metody analýzy politik (Halbichová a kol. 2013), se při definování problému střetly dva rozdílné postoje tvůrců politik. MŠMT vidí problém se zajištěním předškolní péče a vzdělávání v ČR v nedostatečných kapacitách veřejných mateřských škol, zároveň však při řešení tohoto problému zastává spíše pasivní roli, protože nemůže v rámci své kompetence nařídít zřizovatelům (většinou obce) zvýšit kapacity. Motivace MŠMT je zřejmá, primárně klade důraz na vzdělávání, jež je cíleno na dítě, které má prospěch z docházky do instituce, jež předškolní vzdělávání poskytuje. Na straně druhé MPSV problém vnímá v obecném zajištění služeb péče o děti předškolního věku, které jsou v rámci živností pro rodiče finančně nedostupné, proto nevyužitelné. V rámci svých kompetencí se MPSV snažilo začít problém řešit návrhem Věcného záměru zákona o dětské skupině a o z. s. z., aby se uzákonil nový typ služby péče o dítě, alternativa k mateřským školám. Motivace ministerstva spočívá v nápomoci zajištění harmonizace profesní a rodinné role rodičů, aby se rodiče mohli navrátit zpět na trh práce a zároveň, aby byla zajištěna péče o jejich dítě (Halbichová a kol. 2013).

Pokud jde o určení sekvence problém-řešení, nebo řešení-problém přikláním se k prvnímu jmenovanému, diskuze nad nedostatečnými kapacitami mateřských škol a rozšířením alternativ se naplno rozjela před několika lety a vedla mj. jak k přestavbě a výstavbě mateřských škol, tak i ke vzniku nové legislativy, jež rozšiřuje spektrum služeb péče o děti. Současně má nová právní úprava i význam pro jesle. Když přestaly spadat do gesce Ministerstva zdravotnictví, vznikl problém nejasné právní ukotvenosti. Nadále mohly fungovat na základě živnosti, viz výše kapitola 4, ale nově mohou spadat i pod dětské skupiny, kde je péče na rozdíl od živností postavena na bázi neziskovosti.

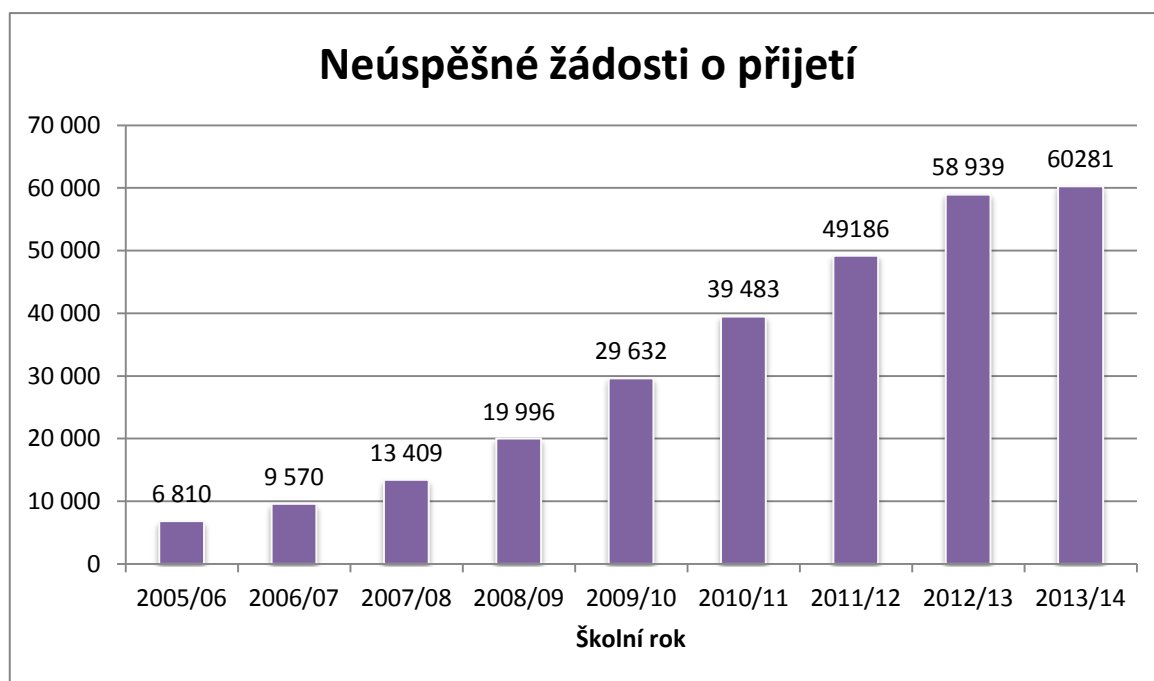
Indikátory¹⁰

At' už problém definujeme jako nedostatečné kapacity VMŠ nebo jej vidíme v obecném zajištění služeb péče o děti předškolního věku, hlavní roli hrají preference rodičů. Rodiče upřednostňují zajištění péče o dítě ve VMŠ. Obecně převládá názor, že *„mateřské školy, družiny, ale i jesle patří imanentně k dnešnímu životu a že by měly být*

¹⁰ Převzato z Halbichová, Rumanová 2013, upraveno o nejnovější dostupná statistická data

bez problému všem dostupné a to i finančně“ (Kuchařová a kol. 2009: 22)¹¹. Dostupnost v současné době není zajištěna, na snížení porodnosti v devadesátých letech reagovaly obce snížením počtu mateřských škol, na další demografickou změnu ale adekvátně nezareagovaly. Po roce 2000 se zvýšil počet živě narozených dětí, který dosáhl svého maxima v roce 2008, ale ke zvýšení kapacit veřejných mateřských škol nedošlo. (Rumanová 2012). Neuspokojené žádosti o umístění dítěte do MŠ od šk. roku 2008/2009 meziročně vzrůstají o cca 10 tisíc žádostí, ve šk. roce 2012/2013 to činí téměř 59 tisíc, v následujícím šk. roce počet neuspokojených žádostí o umístění dítěte do mateřské školy přesáhl 60 tisíc, viz graf č. 1: Žádosti o přijetí do mateřských škol, jimž nebylo vyhověno.

Graf. č. 1: Žádosti o přijetí do mateřských škol, jimž nebylo vyhověno



(Zdroj ÚIV, MŠMT)

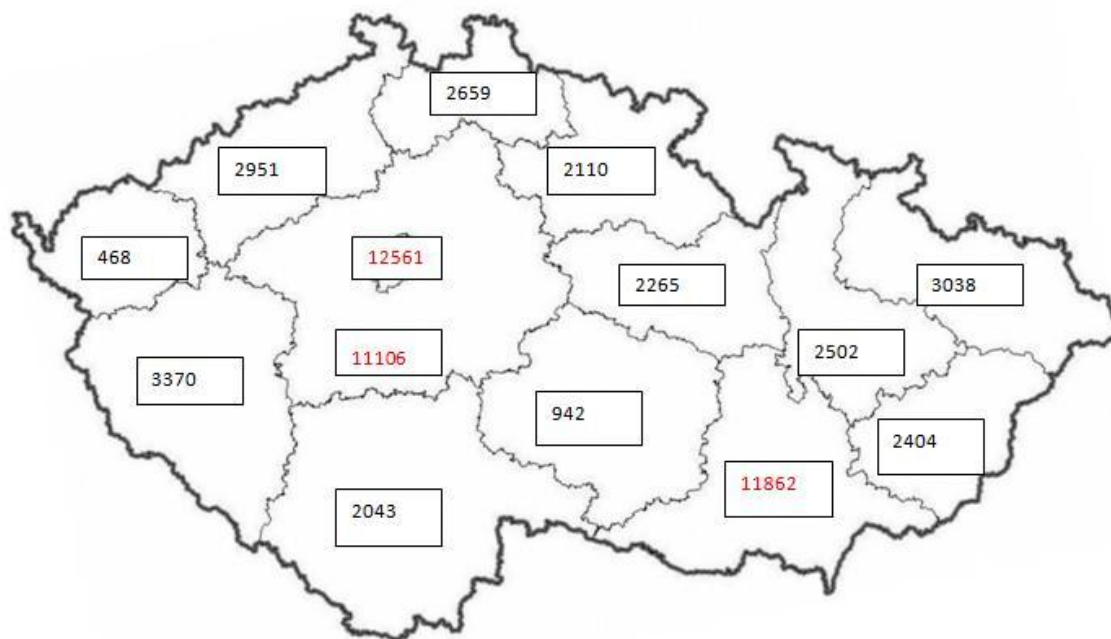
Pozn. Rodiče své děti častěji přihlašovali do více mateřských škol, reálný výsledný počet nevyřízených žádostí o umístění dítěte je ve skutečnosti o něco nižší

Všech 14 krajů v ČR má problém s nedostatečnými kapacitami MŠ. Nejvíce neuspokojených žádostí ve školním roce 2013/2014 bylo zaznamenáno v Praze, Středočeském kraji a Jihomoravském kraji, v každém z těchto krajů počet

¹¹ Dále se preferenci rodičů věnuji v proudu politického střetu konkrétně v náladě společnosti

neuspokojených žádostí překročil hranici 10 tisíc (Halbichová a kol. 2013), viz obrázek č. 1: Počty nevyhověných žádostí podle krajů.

Obrázek č. 1: Počty nevyhověných žádostí o umístění do MŠ podle krajů ve šk. roce 2013/2014



(Zdroj Statistická ročenka MŠMT, graficky upraveno autorkou)

Vzrůstající počet neúspěšných žádostí představuje stěžejní indikátor, platný pro celou republiku, který vypovídá o tom, že část rodičů, kteří neuspějí v MŠ, musí hledat jiné alternativní služby péče o své dítě, které by mohli využít při snaze harmonizovat svůj rodinný a pracovní život. Nebo na návrat na trh práce rezignují a péči dítěti poskytují oni sami, což s sebou přináší další problémy v zajištění příjmu rodiny, prohlubování ztráty kontaktu se zaměstnáním aj. (Halbichová, Rumanová 2013).

Události, které zaměřují pozornost

Vedle indikátorů přitahují pozornost k problematickým vztahům také události. Podle Jonese je pozornost převážně výsledkem médií nebo se za ni vděčí promotérům veřejných politik (Zahariadis 2007: 72). Především v období zápisu do mateřských škol sehrála média významnou roli při komentování problému nedostatečných kapacit veřejných mateřských škol, upozorňovala ale i na možné alternativy, které mohou rodiče využít (Halbichová a kol. 2013: 53).

Zpětná vazba

Zpětná vazba z předchozích programů pomáhá upozornit na to, co funguje a co možná fungovat nemusí. Úspěšně implementované řešení v jedné oblasti může svým rozsahem ovlivnit i jinou, dojde k tzv. přelití, kdy se původní řešení použije do jiné, zdánlivě nesouvisející oblasti (Zahariadis 2007: 72). V tomto ohledu se nejeví, že by zpětná vazba sehrála nějakou roli v problematice zajištění péče o děti předškolního věku, že by se využilo řešení z jiné oblasti.

Zatížení problémy

Problémy se zdají být mnohem neovladatelnější, když většina z nich zaplní agendu. Problém vytížení nastává, když značný počet složitých problémů zaměstnává pozornost tvůrců politik (Zahariadis 2007: 72). Tvůrci politik z úřednické vlády využili připravenosti návrhu zákona o dětské skupině a nová vláda se k němu posléze přihlásila. Oproti ostatním otázkám a problematikám měl zákon tu výhodu, že se shodoval s cíly programového prohlášení nové vlády, viz dále a byl připraven k předložení do Poslanecké sněmovny.

- *„Úřednická vláda sice nemá nějaké konkrétní kroky, za které odpovídá, ale přece jenom zodpovídá za resort, takže se potom řešilo, které zákony jsou připravené a mohly by se dát dál do legislativního procesu, tudíž se vláda shodla, do legislativního procesu ho dala a nová vláda se k tomu přihlásila, nestáhla to z projednávání Poslanecké sněmovny.“* (Pipková, MPSV)

5.1.2 Politický proud

V politickém proudu je zaměřena pozornost na změny v náladě veřejnosti, personální obraty ve správě či zákonodárném sboru a na nátlakové kampaně zájmových skupin (Kingdon 1984 in Howlett, McConnel, Perl 2013: 7). Tento proud zahrnuje především politické strany, které se při soupeření o vládnutí snaží ovlivnit proces tvorby veřejných politik. Důležitou roli hrají zákonodárci, tvůrci veřejných politik, kteří rozhodují o tom, zda přijmout konkrétní návrh (Novotný 2012:39).

Na tomto zákonu je zajímavé to, jak se na něm projevil politický střet dvou ideologických vlád (spíše pravostranná a spíše levostranná). Přestože jej v minulosti

připravila vláda pravicová a v současné době jej převzala a schválila vláda levicová, tak se zákonu nakonec nedostalo ze strany pravicových stran velké podpory, do značné míry vzhledem k jednomu dílčímu aspektu, který se týkal lesních školek, viz dále.

- *„Začalo tam být takové trošku pnutí, že chtějí (vláda – pozn. autorky) protlačovat zákon, který vymyslela pravice, to na tom bylo zvláštní, protože když se začal projednávat zákon v poslanecké sněmovně tak původně pro něj byla pravice i levice...Při posledním hlasování pro něj z TOPky nehlasoval nikdo a z ODS jeden poslanec.“* (respondent z MPSV)

Nakonec byl zákon schválen, je to zřejmě ovlivněno samotnou obsahovou povahou zákona (kdy se jedná o všeobecně prospěšnou věc), ale i zájmem zainteresovaných aktérů, kteří se hráli v průběhu projednávání zákona významnou roli. Mezi nejvýznamnější zainteresované aktéry patřili samotní zaměstnavatelé, podle výzkumu Deloitte se o zákon zajímalo 73 % společností (Deloitte 2013), dále pak ostatní potenciální poskytovatelé služby - především neziskové organizace viz kampaně nátlakových skupin.

- *„Jako vždycky služby péče o děti, i v jiných zemích jsou a měly by být nadpoliticky řešeny, je to všeobecný zájem, za účelem zaměstnanosti žen, podpory rodičů a sladění profesního a rodinného života...volaly po tom neziskové organizace, zaměstnavatelé, že tahle oblast není vůbec ošetřená.“* (Pipková, MPSV)

Nálada ve společnosti¹²

Nálada ve společnosti odpovídá představě celkem velkému počtu individuů v dané zemi, kteří uvažují v běžných hranicích myšlení, nálada se mění pouze čas od času. Vláda ji může zjišťovat skrze výzkumy veřejného mínění (Sabatier 2007: 73). V předešlé práci jsme s mou kolegyní redukovaly náladu ve společnosti na preference a názory rodičů malých dětí z toho důvodu, že to jsou hlavně oni, kteří danou náladu ve společnosti tvoří, protože dopady politiky se týkají především jich. Nyní bych ještě zdůraznila samotné zaměstnavatele, pro které vznik nové legislativy představuje další možnosti zapojení se do poskytování služeb péče o děti.

¹² Převzato z Halbichová, Rumanová 2013 doplněno o výzkum Deloitte 2013

V ČR rodiče preferují umístění dítěte do VMŠ, jiné stávající alternativy jsou pro ně nevyužitelné z důvodu finanční náročnosti nebo v ně nemají přílišnou důvěru (Kuchařová a kol. 2009; Rumanová 2012). Ve výzkumu CVVM z roku 2004 uvedlo 44 % dotazovaných žen a 39 % mužů, že by jim při harmonizaci rodinného a pracovního života nejvíce pomohla možnost zásadním způsobem využívat veřejné zařízení pro hlídání dětí (Horáková 2004: 4). Výzkum ČSÚ z roku 2010 odhalil, že pro 13 % žen nedostupnost vhodných zařízení péče o děti ve věku od 3 do 6 let způsobuje negativní ovlivnění jejich pracovního uplatnění (Harmonizace rodinného... 2012). V ČR je ze všech států EU nejméně zaměstnaných žen s malými dětmi ve věku do šesti let (Využití plného potenciálu... 2012).

Z těchto důvodů se dá očekávat, že za stávající situace nedostatečných kapacit VMŠ, by byli rodiče ochotni využít jinou alternativu, která na rozdíl od služeb poskytovaných v rámci živností, by pro ně mohla být finančně dostupná (Halbichová, Rumanová 2013).

Ve výzkumu Deloitte 2013 se uvádí, že 46 % zaměstnavatelů uvažovalo o zřízení předškolního zařízení pro děti svých zaměstnanců. Zaměstnavatelé dále vypovídali, že nejsou schopni firemní předškolní zařízení poskytovat, ne že by jej poskytovat nechtěli. V případě podpory ze strany zaměstnavatele by 82 % zaměstnanců upřednostnilo dětskou skupinu před klasickou mateřskou školou (Deloitte 2013).

Personální výměna v administrativě/zákonodárné moci¹³

Personální výměna v zákonodárné moci či administrativě často dramatickým způsobem ovlivňuje pozornost k problematice a jednotlivým tématům, ale také i samotný výběr nabízených řešení. Zejména se jedná o náhlý příliv zákonodárců s určitým ideologickým profilem po volbách (Novotný 2012: 40).

Za dobu příprav a projednávání návrhu zákona se vystřídal několik vlád a ministrů práce a sociálních věcí. V době, kdy byly projednávány oba věcné záměry LRV (rok 2011) a posléze schválení samotného návrhu zákona vládou a předložení do PS (rok 2013), vládla koalice složená ze stran ODS, TOP 09 a VV¹⁴. Tato koalice

¹³ Převzato z Halbichová, Rumanová 2013 doplněno o nové informace (časově po rozpuštění PS ČR)

¹⁴ od května 2012 v koalici LIDEM

vzešla z voleb do PS PČR, které se konaly 28. a 29. 5. 2010, vystřídali se dva ministři práce a sociálních věcí¹⁵, oba z TOP 09.

Po demisi premiéra Nečase se mění složení vlády, nastupuje jmenovaná vláda Jiřího Rusnoka, která ve svém programovém¹⁶ prohlášení neměla cíle týkající se služeb péče o děti. Rusnokova vláda nezískala důvěru PS a vedla zemi po odsouhlasení rozpuštění PS až do předčasných voleb. V té době se vládní návrh zákona „zasekl“ před prvním čtením v PS ČR, aniž by měl šanci projít legislativním procesem a případnými pozměňovacími návrhy poslanců či senátorů. Další budoucnost navrhovaného zákona záležela na složení budoucí vlády, na tom, jaké bude její programové prohlášení, to mělo ovlivnit, jakým směrem se bude ubírat politika služeb předškolní péče a vzdělávání (Halbichová, Rumanová 2013).

Po volbách se vlády chopila koalice stran ČSSD, hnutí ANO a KDU-ČSL v čele s premiérem Sobotkou. Ve svém programovém prohlášení se mj. vláda zavázala, že *„bude usilovat o sladování pracovního, soukromého a rodinného života, včetně zajištění dostatečných kapacit předškolních zařízení a podpory flexibilních a stabilních forem práce...“* (Programové prohlášení ...2014: 14).

K původnímu návrhu zákona se nová ministryně práce a sociálních věcí přihlásila a vzala si ho za svůj právě s ohledem na harmonizaci profesní a rodinné role a jeho souladem s programovým prohlášením vlády.

- *„Paní ministryně si ho vzala za svůj právě s ohledem na sladění profesního a rodinného života, na řešení nedostatku míst v zařízeních, ideově se s tím ztotožnila.“* (Pipková, MPSV)

Kampaně nátlakových skupin

Jako indikátory konsenzu nebo odporu v širší politické aréně vidí politici v podpoře či opozici zájmových skupin (Novotný 2012: 40). Při projednávání návrhu zákona se zvedla obrovská vlna odporu ze strany Asociace lesních mateřských škol, dalšího zainteresovaného aktéra, který nesouhlasil s podmínkami zákona. Obsahem své pečovatelské činnosti by lesní školky spadaly pod zákon, ale z důvodu její povahy (péče se poskytuje v přírodě) by nesplnily zákon především v hygienických požadavcích.

¹⁵ Jaromír Drábek do 31. 10. 2012 a Ludmila Müllerová do 10. 7. 2013

¹⁶ Programové prohlášení vlády Jiřího Rusnoka. Vlada.cz [online]. 2013 [cit 2014-11-09]. Dostupné z WWW: < <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/tema/Programove-prohlaseni-vlady-20130802.pdf> >

- *„Když se podíváme do toho zákona, tak tam nejsou žádné striktní podmínky, jediné co tam je, jsou dva záchody, jedna sprcha, to je ta hysterie. Tady je spor pouze o hygienických podmínkách, o ničem jiném.“ (Pipková, MPSV)*

Již při projednávání zákona v dolní komoře Parlamentu ČR se začaly ozývat hlasy jednotlivých nátlakových skupin, jejichž vliv se postupně stupňoval. Naplno se projevil při projednávání v Senátu, který následně návrh zákona Poslanecké sněmovně vrátil s několika pozměňovacími návrhy, mezi kterými byla i dobrovolná registrace služby. Poskytovatelé, kteří by se dobrovolně registrovali, by museli splňovat požadavky zákona, ale zároveň by pro ně platila i zvýhodnění, která z něj plynou, např. daňové úlevy, o což by neregistrovaní přišli.

- *„Velkou roli hrálo lobby. Zvedla se velká vlna Lesních škol a Česká rada dětí a mládeže...Zhrozili se, že to nebudou moci nikdy splnit, co ten zákon po nich chce. Provedli obrovskou kampaň... (respondent z MPSV).*

Kromě samotného vystoupení při projednávání zákona, iniciovaly lesní školky i petice proti zákonu, problematika se začala probírat i v médiích a v konečném důsledku jejich zánik byl i zmiňován jako hlavní důvod prezidentského veta (Stanovisko prezidenta...2014).

- *„A velkou roli hrály petice, myslím, že byly dokonce tři, které ty lesní školky iniciovaly, podepsalo to několik tisíc lidí...dostaly se i do médií, na poslance a senátory začala tlačit i veřejnost, které se zdálo hrozné, že zničíme ty lesní školky a skauty a hasiče tady tím zákonem.“ (respondent z MPSV)*

Proti těmto nátlakovým aktivitám proti zákonu se na druhé straně objevily i podporující kampaně za zákon, kdy se zainteresovaní aktéři snažili působit na legislativce tak, aby zákon schválili, což se nakonec stalo. Unie zaměstnavatelských svazů představovala zájmy zaměstnavatelů a Asociace rané péče a výchovy měla zájem na zákonu v tom ohledu, aby byla legislativně ošetřena problematika jeslí, když už nespádají pod ministerstvo zdravotnictví.

- *„Unie zaměstnavatelských svazů, ti byli určitě pro i Honza Schneider z Asociace rané péče, ti dokonce taky dělali nějakou petici pro zákon, pak Síť mateřských center, Růt Kolinská, všichni se snažili bojovat proti té kampani lesních škol.“ (respondent MPSV)*

- „V příštích dnech se proto obrátíme na poslance s výzvou k jeho přijetí.“ (Schneider, ARPAV)¹⁷
- „My jsme za to hodně lobovali, říkám je to naše téma dlouhodobě...detekovali jsme ty potřeby zaměstnavatelů.“ (Jásek, UZS)

Při těchto projednáváních s nátlakovými skupinami, ať už těmi, co byly pro nebo proti zákonu, se odhalila šedá zóna trhu se službami péče o děti. Došlo se k podezření, že některé subjekty z neziskové sféry by se svým nastavením nabídky služby péče o děti mohly dopouštět neoprávněného podnikání.

- „Ta činnost musí být opravdu nezisková a ono se ukazuje, že spousta neziskovek poskytuje péči za stejnou cenu, za kterou to dělají živnostníci.“ (respondent MPSV)

5.1.3 Proud veřejně politický

Veřejně politický proud zahrnuje „polévku“ idejí, jež mezi sebou soutěží o výhru v podobě odsouhlasení v rámci politických sítí. Ideje jsou vytvářeny specialisty v dané politické komunitě, která v sobě zahrnuje úředníky, akademiky, výzkumníky, členy vlády atd. Některé nápady přežívají toto období projednávání v podstatě nezměněny, jiné se mění v další návrhy či naprosto vymizí. Zatímco počet idejí je značný, ke zvažování se dostanou jenom ty vybrané, na základě kritérií jako je technická proveditelnost či hodnotová přijatelnost (Zahariadis 2007: 72).

Vzlínání idejí¹⁸

Úmysl vytvořit využitelné alternativní služby péče o děti předškolního věku k tradičním mateřským školám se objevoval již v koncepci rodinné politiky z roku 2005. V koncepci je poprvé zmíněna obava s přizpůsobením se očekávanému lokálnímu vzrůstu počtu dětí v předškolním věku. Součástí koncepce byla i potřeba vypracovat studii, která by pomohla nalézt odpovědi na to, jak motivovat zaměstnavatele ke zřizování zařízení péče o děti na jejich pracovišti (Národní koncepce rodinné... 2005).

¹⁷ Tisková zpráva Asociace rané péče a výchovy. ARPAV.org [online]. 2014 [cit 2014-11-09]. Dostupné z WWW:<<http://www.arpav.org/naplnovani-zakona-o-detske-skupine-v-praxi-mohla-sledovat-zvlastni-pracovni-skupina>>

¹⁸ Převzato z Halbichová, Rumanová 2013, dále rozpracováno a doplněno

V koncepci z roku 2008 se píše o snaze rozvíjet nedostatečnou kapacitu i variabilitu dostupných služeb péče o děti. Záměrem vlády bylo rozšířit nabídku individuálně poskytovaných služeb péče o děti a odstranit překážky v legislativě, které brání komerčně poskytovanému hlídání dětí. Při podpoře nových alternativ a inovativních typů služeb péče o děti se klade důraz na flexibilitu služby a zapojení zaměstnavatelů a jiných aktérů, kteří budou motivováni podmínkami, které pro ně vláda vytvoří (Národní koncepce rodinné... 2008).

V Souboru prorodinných opatření (Prorodinný balíček) z roku 2008 se jako řešení nedostatečných kapacit MŠ navrhuje nalézt alternativních řešení, která budou neinstitucionální a budou vycházet ze soukromých zdrojů, či zapojení soukromého a neziskového sektoru za jasně formulovaných pravidel pro poskytování takové služby. V balíčku je vytýkáno, že oproti zemím ze západní Evropy je v ČR nedostatek nabízených alternativ, vládě se doposud nedaří vytvořit podmínky tak, aby vzniklo rozmanité spektrum služeb a zároveň byly uspokojeny potřeby a preference samotných rodin (Soubor prorodinných opatření 2008).

Novelou školského zákona bylo umožněno zřizovat „firemní“ mateřské školy v roce 2012¹⁹ a zapojit tak zaměstnavatele do řešení situace nedostatečných kapacit VMŠ. MPSV ale chtělo umožnit vznik další nové využitelné alternativy, která nebude mít pro zřízení tak náročné podmínky, jaké vyplývají ze školského zákona. Konzultace MPSV realizovalo především se zástupci ostatních rezortů, rodiči, zaměstnavateli a územními samosprávnými celky a neziskovými organizacemi (Vládní návrh zákona...2014: 64).

Problematika byla zpracována nejdříve v návrhu věcného záměru zákona o službách péče o děti. Návrh obsahoval 7 opatření: 1. nový typ služby vzájemná rodičovská výpomoc, 2. nový typ služby dětské skupiny, 3. a 4. úprava služeb péče v režimu zákona o živnostenském podnikání, 5. daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele poskytující služby předškolní péče, ale i pro rodiče při zajištění péče o děti v souvislosti s návratem na trh práce. 6. opatření počítalo se zrušením posledního bezplatného roku předškolního vzdělávání a 7. s navýšením finanční spoluúčasti zákonných zástupců dětí při úhradě předškolního vzdělávání. LRV na 81. zasedání 9. 6. 2011 doporučila návrh nepředkládat, novelizovat stávající předpisy nebo návrh přepracovat. Od 1. opatření

¹⁹ Zákonem č. 472/2011 Sb., kterým se mění školský zákon, se umožňuje zřídit mateřskou školu „firemní“, od 1. 1. 2012

bylo ustoupeno, protože takový soukromoprávní vztah lze uzavřít již dnes podle občanského zákoníku, 7. bylo následně MŠMT odmítnuto. 4. a 6. vyřešeno novelami. Opatření 2., 3. a 5,²⁰ byla navrhována realizovat prostřednictvím nového návrhu věcného záměru zákona o dětské skupině a chůvě a o z. s. z. I toto projednávání bylo LRV na 88. zasedání dne 6. 10. 2011 přerušeno z důvodu připomínky k úpravě dvou činností v odlišném režimu, vně i mimo zákon o živnostenském podnikání. Po konzultaci se zástupci LRV se návrh věcného záměru upravil a v souladu s novým obsahem byl tento návrh nazván „Věcný záměr zákona o dětské skupině a o z. s. z.“ a předložen vládě k projednání (Vládní návrh zákona... 2014: 64 - 66).

Vláda předložený návrh věcného záměru schválila 22. 8. 2012 a na základě tohoto schváleného věcného záměru byl vypracován „Návrh zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o z. s. z.“, dne 22. 5. 2013 byl tento návrh zákona vládou schválen a předložen do PS (Halbichová, Rumanová 2013). Vzhledem k demisi premiéra Nečase a následnému rozpuštění Poslanecké sněmovny se se zákonem v následující době nic nedělo. Až v prosinci došlo na drobné úpravy důvodové zprávy a znovu k meziresortnímu připomínkovému řízení, protože se o něj začala zajímat úřednická Rusnokova vláda a chtěla jej předložit.

- *„Provedly se pouze dílčí úpravy důvodové zprávy, hlavně v paragrafovém znění, než se to dalo do vlády, tak se to v prosinci dalo ještě interně k okomentování meziresortně.“ (Pipková, MPSV)*

Dne 10. 1. 2014 úřednická vláda předložila návrh zákona sněmovně, první čtení zákona již měla v režii nová Sobotkova vláda. Postupně se začaly ozývat nátlakové skupiny, viz výše, ale sněmovnou byl zákon schválen 30. 6. 2014. Senát zákon vrátil s několika pozměňovacími návrhy, mezi kterými byla i dobrovolná registrace, která by lesním školám ulevila v obavách o existenci.

- *„V Senátu byl zápornější postoj k dětské skupině než v Poslanecké sněmovně. Už hrozně útočily lesní školky. Podali pozměňovák na dobrovolnou registraci, u pečujících osob, to chtěli rozšířit, ale naopak by ze zákona vypadly chůvy a péče*

²⁰ 2. opatření - zavedení nové služby dětské skupiny, 3. opatření - úprava odborné způsobilosti chůvy v režimu zákona o živnostenském podnikání, 5. opatření - daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele v souvislosti s poskytnutím služby a pro rodiče v souvislosti se zajištěním péče o děti předškolního věku spojené s návratem na trh práce

by musela probíhat 40 hodin týdně, aby to bylo podle zákona.“ (respondent MPSV)

O pozměňovacích návrzích se hlasuje jako o celku, nelze přijmout pouze jeden z nich. Podle zdroje z MPSV se zákonodárci museli rozhodnout, zda umožnit dobrovolnou registraci, ale zároveň nastavit 40 hodinovou dobu péče a vypustit z pečujících osob chůvy nebo nechat Senát přehlasovat a poslat zákon k prezidentovi v původním znění.

- *„Můj názor osobně je, že kdyby tam byla jenom ta dobrovolná evidence, tak to poslanecká sněmovna přijme. Tady rozhodli se hlasovat pro původní znění, aby se nezkazil ten zákon.*“ (respondent MPSV)

O návrhu zákona vráceném Senátem se hlasovalo 23. 9. 2014, Sněmovna setrvala na původním návrhu zákona a poslala jej k podpisu prezidenta, ten zákon nepodepsal a 9. 10. 2014 jej vrátil zpět Sněmovně právě s ohledem na to, že zákon povede během 12 měsíců k ukončení činnosti lesních školek, čímž dojde k rozporu se záměrem samotného zákona podpořit zaměstnanost matek s dětmi předškolního věku. Prezident uvedl, že zákon alternativy péče o dítě omezuje pouze na jeden druh registrovaných subjektů, které budou muset plnit přísné podmínky plynoucí ze zákona. V tom vidí omezování společensky prospěšných občanských aktivit, na kterých stojí moderní demokratická společnost (Stanovisko prezidenta... 2014).

Můžeme shrnout, že při projednávání zákona se objevili dva silné ideologické protichůdné pohledy. Jeden z nich obhajoval regulaci služeb péče o děti, aby byly dodrženy dané podmínky a byla zajištěna jistá úroveň kvality a druhý z nich byl postaven na liberálnějším základu, ať se rozhodnutí nechá na samotných rodičích a zaměstnavatelích a stát ať do toho příliš nezasahuje.

- *„Vždycky tu jsou dva názory, jde o malé děti, stát by měl garantovat nějakou kvalitu té péče, druhá skupina říká, ať všechno necháme na odpovědnosti rodičů a těch poskytovatelů. Obrovská diskuse ani ne tak o tom zákoně jako o těch přístupech.*“ (Pipková, MPSV)

Technická proveditelnost a hodnotová přijatelnost²¹

²¹ Převzato z Halbichová, Rumanová 2013

Technická proveditelnost a hodnotová přijatelnost vypovídají o tom, jak snadná je implementace dané změny, politiky a určují pravděpodobnost jejího přijetí (Zahariadis 2003: 27).

Návrh zákona počítá s novelizací příslušných právních předpisů, a to především zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, neboť má být zavedeno v souvislosti se zřizováním dětských skupin daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele a sleva na dani pro rodiče (Vládní návrh zákona... 2014: 41).²²

Podle vládního návrhu zákona by mělo evidenci poskytovatelů služby péče o dítě v dětské skupině vést MPSV a kontrola plnění podmínek poskytování této služby by měla být v kompetenci Státního úřadu inspekce práce, příslušného oblastního inspektorátu nebo krajské hygienické stanice. Výdaje související se zajišťováním těchto činností by měly být přibližně 1,5 milionů Kč ročně (Vládní návrh zákona...2014: 54).

Mezi další náklady, které budou zatěžovat veřejný rozpočet, patří poskytování služby státem a náklady na vydávání informačních materiálů. Dojde ke snížení ročních příjmů v důsledku daňových úlev pro zaměstnavatele-poskytovatele a slev na dani pro rodiče-zaměstnance. Mezi přínosy pro veřejný rozpočet by patřilo umožnění širšího zapojení rodičů na pracovní trh²³ a vznik nových pracovních míst pro pečující osoby. Dále se předpokládá úbytek příjemců sociálních dávek a deficitu PAYGO penzijního systému (Vládní návrh zákona...2014: 54).

Návrh zákona je v souladu s ústavním pořádkem České republiky. Podle Listiny základních práv a svobod je rodičům pečujícím o děti zaručeno právo na pomoc od státu. Tento návrh je také v souladu s mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána a není v rozporu s právem Evropské Unie. Přijetí tohoto zákona by napomohlo k „*naplňování mezinárodních závazků České republiky*“ (Vládní návrh zákona...2014:67-68). Podle výše zmíněného zde nejsou zásadní překážky, které by bránily implementaci zákona.

Co se týče hodnotové přijatelnosti, tak ta se odvíjí od samotného definování problému, zda je u nás nedostatek alternativních služeb péče o děti předškolního věku, nebo je problémem nedostatečná kapacita veřejných mateřských škol. V předvolebních

²² Další novely se týkají zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, zákona č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami způsobenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

²³ Rodiče na pracovním trhu jsou přínosní pro veřejný rozpočet coby daňoví poplatníci a plátcí pojistného a sociálního zabezpečení

programech nynějších parlamentních stran můžeme identifikovat hodnotovou přijatelnost podpory předškolních zařízení, liší se však samotné předměty podpory. U stran ANO, KDU-ČSL, TOP09 a ODS se jedná o podporu alternativ, v podobě tzv. dětských skupin.

ANO: „Podpoříme vznik miniškolek a podnikových školek s dodržením vzdělávacího programu a odbornosti učitele.“²⁴

KDU-ČSL: „Podpoříme rozvoj všech forem předškolních zařízení pro děti jako nástroj lepšího zaměstnávání jejich rodičů např. na částečné úvazky.“²⁵

TOP09: „Budeme podporovat firemní školky a dětské skupiny prostřednictvím daňových zmírnění.“²⁶

ODS: „Maminkám a tatínkům chceme dále pomoci vyšší podporou dětských skupin a firemních školek. Ty umožní v době nedostatku míst v klasických školkách, aby o jejich děti bylo postaráno v momentě, kdy chtějí například na částečný úvazek pracovat.“²⁷

Strany ČSSD, KSČM a Úsvit přímé demokracie ve svých programech spíše deklarovaly podporu tradičních mateřských škol a jeslí.

ČSSD: „Podpoříme zvýšení počtu míst v jeslích a mateřských školách.“²⁸

KSČM: „Prosadíme státní podporu a rozšiřování kapacit jeslí, mateřských škol a služeb pro rodiče. Zavedení povinné bezplatné docházky v posledním ročníku mateřských škol.“²⁹

²⁴Resortní program ANO. [online] 2014. [cit 2014-12-02]. Dostupné z WWW <http://www.anobudlip.cz/cs/o-nas/program/resortni-program/>

²⁵ Volební program KDU-ČSL. [online] 2014. [cit 2014-12-02]. Dostupné z WWW <http://volby.kdu.cz/getmedia/0bb4631e-0fb2-478e-9d17-eea3ffd840df/KDU-CSL---Volebni-program-2013-2017.pdf.aspx>

²⁶ Volební program TOP09 [online] 2014. [cit 2014-12-02]. Dostupné z WWW <http://www.top09.cz/proc-nas-volit/volebni-program/volebni-program-2013/5-socialni-politika-13777.html>

²⁷ Volební program ODS. [online] 2014. [cit 2014-12-02]. Dostupné z WWW <http://www.ods.cz/volby2013/volebni-program/rodinna-socialni-politika>

²⁸ Volební program ČSSD. [online] 2014. [cit 2014-12-02]. Dostupné z WWW <http://www.cssd.cz/program/>

²⁹ Volební program KSČM. [online] 2014. [cit 2014-12-02]. Dostupné z WWW https://www.kscm.cz/rewrite_url.asp?rew_thema=politika-kscm/volebni-program

Úsvit přímé demokracie: „Chceme zavést povinnost obcí zřídit místa v mateřských školách pro všechny děti od 3 let věku.“³⁰

Z výše uvedeného vyplývá, že politická síť - všechny parlamentní strany ve svých programech chtěly podporovat služby péče o děti, většinou v návaznosti na zaměstnanost rodičů, harmonizaci profesní a rodinné role, různily se však předměty podpory, zda mateřské školy, nebo alternativní služby.

5.1.4 Okno příležitostí a promotér veřejné politiky

Pro Teorii tří proudů je důležité, aby se výše zmíněné tři proudy - problémů, politiky a veřejné politiky propojily v určitém časovém okamžiku, který se nazývá okno příležitosti. Pro tvůrce veřejné politiky je to šance pro přijetí nové politiky. Okna příležitostí představují strukturální příležitost či kontext, ve kterém se umožní splynutí všech tří proudů. Zpravidla jsou nepředvídatelná a krátkodobá, Teorii tří proudů jsou okna vnímána jako pomíjivé příležitosti. K propojení nastává, když se jistým tvůrcům přihodí, že jsou zrovna u moci a mohou rozhodovat (Novotný 2012: 44).

Promotéři veřejné politiky jsou jedinci nebo korporátní aktéři, které se snaží propojit proudy. *„Okna veřejných politik totiž pouze vytvářejí příležitosti k propojení, ale jsou to právě promotéři veřejných politik, kteří uskutečňují propojení tří proudů“* (Novotný 2012: 45). Jsou více než pouhými advokáty jistých řešení, jsou to manipulátoři problematických preferencí. Když se okno příležitostí otevře, musí okamžitě iniciovat dění. Promotéři veřejných politik musí být schopni přiřadit problémům dané řešení a nalézt spojence pro své záměry. Úspěšní promotéři jsou ti, kteří mají přístup ke tvůrcům politik, dále to jsou ti, co mají značné zdroje, mohou k protlačení svého řešení využít svůj čas, peníze a energii. Promotéři jsou schopni využít manipulátorských strategií k dosažení svého cíle, k propojení tří proudů, aby došlo ke vzniku žádané politiky (Zahariadis 2007: 74).

Zákon o dětské skupině se připravoval dlouho, dá se říct, že první ideové myšlenky se objevily v roce 2005, 2008 v koncepci rodinné politiky, první návrh věcného záměru zákona byl v roce 2011, viz výše. Touto dlouhou dobou si musel návrh

³⁰Volební program Úsvit přímé demokracie. [online] 2014. [cit 2014-12-02]. Dostupné z WWW <http://www.hnutiusvit.cz/program-hnuti/>

zákona projít, protože nedocházelo ke spojení tří proudů, problematické v minulosti bylo definování samotného problému, zda nám chybí v ČR mateřské školy, nebo máme nedostatečnou síť alternativních služeb, s čímž především souvisely různé varianty řešení, zároveň téma nepatřilo mezi priority předchozích vlád. V současnosti pomohlo k otevření okna příležitostí především ujasnění si cíle, a to je umožnění snadnější harmonizace profesní a rodinné role rodičů, skrze rozšíření dostupné nabídky služeb péče o děti. Toto téma měla ve svém volebním programu většina stran a zavázala se jej plnit i ve svém programovém prohlášení vláda (Programové prohlášení... 2014), návrh zákona byl připraven k projednávání, tak se k němu nová vláda, resp. ministryně práce a sociálních věcí přihlásila.

Přes protiaktivitu nátlakových skupin (nejvýznamnější Asociace lesních mateřských škol a Česká rada dětí a mládeže), se podařilo zákon schválit v Poslanecké sněmovně, i díky aktivnímu přispění poslankyně Radky Maxové z hnutí ANO, která dle výpovědí expertů zákon obhajovala a aktivně se o něj zajímala a spolupracovala s připravovatelem zákona, s MPSV. Navrhla také jeden z pozměňovacích návrhů a to ten, aby byla prodloužena doba registrace subjektů z šesti měsíců na jeden rok, aby měly organizace čas se s požadavky zákona vypořádat³¹. Bylo tím reagováno na situaci kolem lesních škol, aby měl zákon větší šanci projít celým legislativním procesem. Poslankyni Maxovou bych označila za promotérku veřejné politiky, neboť svým přispěním a taktickým pozměňovacím návrhem do značné míry uklidnila situaci a přispěla ke schválení zákona.

- „Velkým podporovatelem bylo ANO, především Radka Maxová, předsedkyně stálé komise pro rodinu, ta to velmi protlačovala, byla pořád u nás (na MPSV – pozn. autorky), chtěla podklady k tématu...Byla velice pro, je to důležitá osoba bych řekla, když bych měla říct někoho, kdo podporoval nejvíce dětskou skupinu, tak ji.“ (respondent z MPSV)

5.1.5 Výstup – vznik nové politiky

Nakonec byl návrh zákona schválen těsně 101 hlasy. Pro hlasovaly kluby ČSSD, ANO a KDU-ČSL, které podepsaly dohodu o tom, že zákon podpoří. Před podepsáním

³¹ Písemné pozměňovací návrhy. Poslanecká sněmovna ČR. [online] 2014. [cit 2014-12-02]. Dostupné z WWW <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=7&t=82>

dohody byl klub KDU-ČSL ve stanovisku k zákonu spíše negativní s ohledem na budoucí situaci lesních mateřských škol. Nakonec se za zákon klub postavil s odvoláním se na respekt ke koaliční dohodě.

- *„My respektujeme především dohodu, a to bych zde chtěl zdůraznit...kde zástupci všech tří vládních stran preferovali nakonec řešení přehlasování veta prezidenta republiky a následnou novelu, která vlastně vyřeší ten problém, totiž který by dopadal s přijetím zákona o dětských skupinách na ty zmíněné dotčené skupiny počínaje lesními mateřskými školami.“³² (Jiří Mihola)*

Prezidentské veto nechtěli přehlasovat zástupci opozičních stran. Preferovali neschválení zákona a vznik nového návrhu zákona (prakticky totožného s tím současným), který by ale navíc obsahoval dobrovolnou registraci. Byli proti řešení přehlasovat prezidentské veto, vadilo jim schválení „nedobrého“ zákona, který potřebuje okamžitou novelizaci kvůli lesním školám. Nakonec ale dal zákonu důležitý stoprvní hlas jeden poslanec z klubu ODS, který byl podle zdroje z MPSV od začátku zastáncem zákona.

- *„Ten co byl pro, ten taky s námi komunikoval, byl pro od začátku, zákon je dobrý, budu hlasovat pro.“ (respondent z MPSV)*

Zákon byl vyhlášen 14. 11. 2014 ve Sbírce zákonů v částce 105 pod číslem 247/2014 Sb. V současnosti se již připravuje jeho novelizace, viz níže. Služby péče o dítě, tak budou vymezeny třemi zákony (školským, živnostenským, o dětské skupině) a dále zde bude možné poskytovat péči na základě obecně platných předpisů.

Na závěr bych shrnula nejvýznamnější aktéry, kteří se zásadním způsobem podíleli na změně politiky a významně ovlivnili její výslednou podobu. Kromě samotného MPSV, které iniciovalo vznik nové legislativy, to bylo především MŠMT, které vnímá dětské skupiny jako alternativu k mateřským školám, ale zdůrazňuje obavy z ne odbornosti, vzhledem k chybějící vzdělávací činnosti. Do zákona se podařilo vnést v připomínkovém řízení Asociaci provozovatelů soukromých a firemních školek alespoň povinnost mít výchovný program.

³² Zápis z jednání. Poslanecká sněmovna ČR. [online] 2014. [cit 2014-12-02]. Dostupné z WWW <http://www.psp.cz/eknih/2013ps/stenprot/019schuz/s019222.htm>

- „*Má to být pouze alternativou, samozřejmě se mi tam nelíbí, že tam není důraz na tu vzdělávací činnost, bojím se neobornosti.*“ (Vatalová, MŠMT)
- „*Co jsme tam pomohli prosadit bylo, aby tam alespoň nějaký výchovný program byl, protože v tom návrhu tam žádná povinnost nebyla.*“ (Jakoubková, ASFS, FŠ s. r. o.)

Významně se na výsledné podobě zákona podepsaly organizace reprezentující zájmy zaměstnavatelů. Jak jsem uvedla již výše, z výzkumu Deloitte se ukázal 73% zájem společností o vznik zákona a 94 % jich bylo pro mírnější pravidla pro zřízení (Deloitte, 2013). Svaz průmyslu a dopravy se zasadil o změny týkající se vyhlášky č. 281/2014 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz dětské skupiny do 12 dětí, které zmírňovaly původní požadavky. Unie zaměstnavatelských svazů ovlivnila zrušení zamýšleného daňového limitu uznatelnosti nákladů pro zaměstnavatele v novele o daních z příjmu.

- „*Měli jsme zásadní připomínky k vyhlášce o hygienických požadavcích na prostory a provoz...Chtěli jsme, aby se to zjednodušilo a nebyly na ty zaměstnavatele, nebo poskytovatele kladeny zbytečně složité nároky.*“ (Hejlová, SPD)
- „*Zároveň k zákonu vznikala novela o daních z příjmu, která možnost odečíst si to z daní limitovala částkou deset tisíc korun na zaměstnance a rok. Při reálných nákladech např. šest tisíc na měsíc, tak to nemělo smysl... Za to jsme intenzivně bojovali, argumentovali jsme tím, nakonec Ministerstvo financí přijalo náš argument a ten paragraf byl zrušený, to bylo velice významné, že se nám to povedlo prosadit.*“ (Jásek, UZS)

V neposlední řadě se jako významní aktéři podoby zákona projeví organizátoři nátlakových skupin proti zákonu, mezi nejvýznamnější patřili Česká rada dětí a mládeže a Asociace lesních mateřských škol. Na základě především jejich podnětů se již připravuje výše zmíněná novela zákona o dětské skupině zahrnující dobrovolnou registraci.

- „*Úplná novinka z dnešního rána (8. 12. 2014 – pozn. autorky), už je to ve vnějším připomínkovém řízení, je to návrh poslanců a jedná se o změnu zákona,*

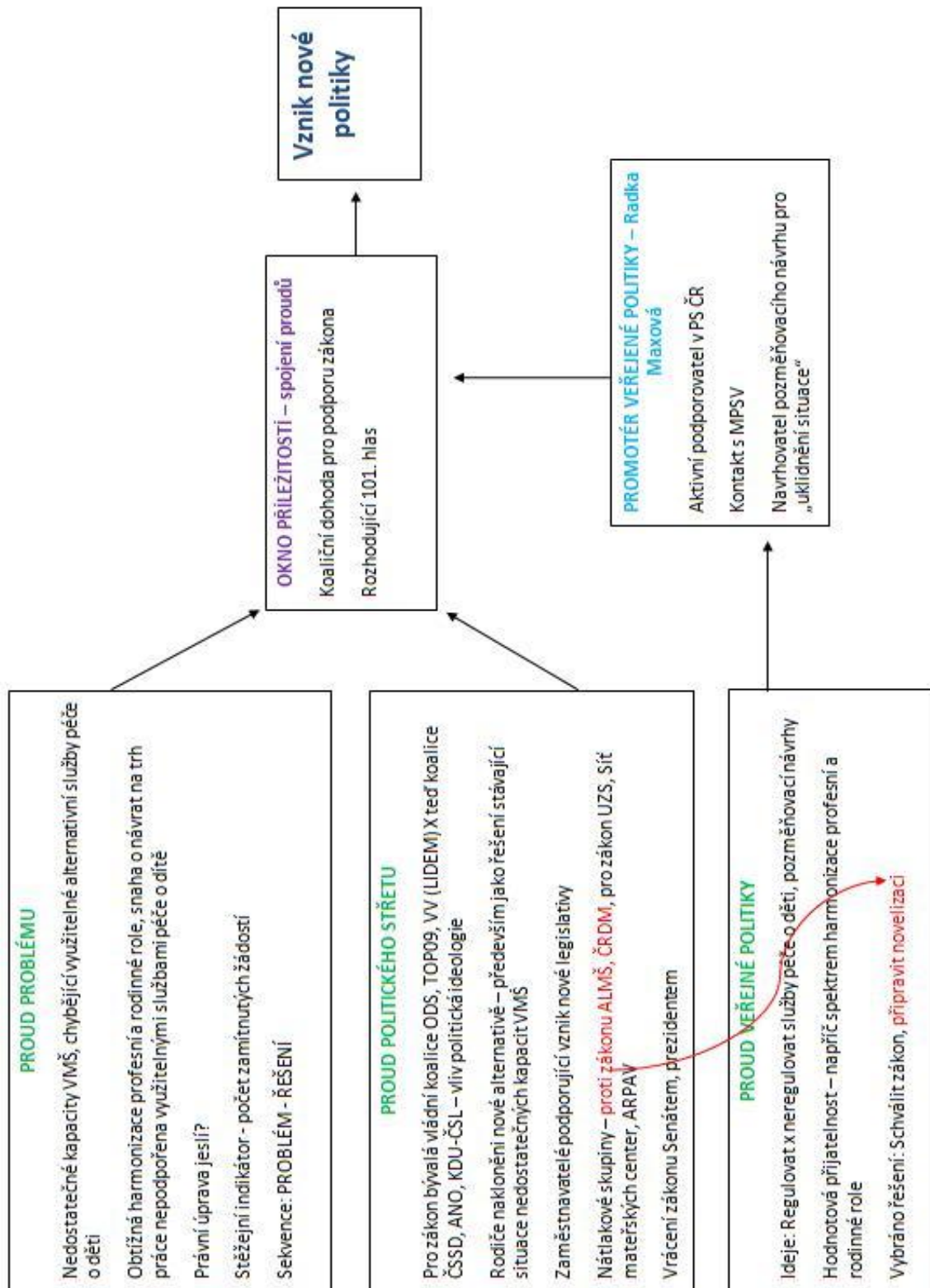
bude se měnit ta povinná evidence poskytovatelů hlásit se na dobrovolnou.“
(Hejlová, SPD)

5.2 Reflexe nezávislosti proudů v TTP a schéma

I když Teorie tří proudů pracuje s proudy jako na sobě navzájem nezávislými, tak se v analýze ukázalo, že tomu tak úplně není. Dění, které probíhalo v politickém proudu, konkrétně především aktivity nátlakových skupin proti zákonu a jejich vliv na zákonodárce, značně ovlivnilo proud veřejné politiky. Ve vzlínání idejí se vlivem nátlakových skupin začalo uvažovat o změně zákonu ve prospěch konkrétně především lesních školek tak, aby byla původně zamýšlená povinná registrace, která by vedla k jejich zániku, změněna na dobrovolnou. Především opoziční strany prosazovaly variantu neschválení zákona, nepřehlasování veta prezidenta a předložení zákona nového, který by v sobě obsahoval dobrovolnou registraci. To mohlo vést k nepropojení tří proudů, nová politika – nový zákon by nevznikl, viz Obrázek č. 2. Schéma aplikace Teorie tří proudů.

To, že je mezi proudy menší vzdálenost, resp. že na sobě proudy až tak nezávislé nejsou, především proud politiky a proud veřejné politiky odhalili při použití Kingdonovy teorie na konkrétních příkladech vzniku nové politiky i další výzkumníci (Sabatier 1991: 151).

Obrázek č. 2: Schéma aplikace Teorie tří proudů



(Zdroj Zahariadis 2007: 71, upraveno autorkou)

6 Zaměstnavatelé a služby péče o děti podle expertů

V následující části jsem z výpovědí expertů identifikovala zájem zaměstnavatelů o poskytování služeb péče o děti předškolního věku, jejich motivace a tlaky, které vedou ke zřízení služby. Uvádím i problémové oblasti, se kterými se zaměstnavatelé podle expertů v praxi setkávají a pro úplnost uvádím i modelový případ zaměstnavatele, pro kterého (ne)má smysl službu zřizovat, v kapitole 7 pak zjištění konfrontuji s výpověďmi samotných zaměstnavatelů a analýzu dále rozvíjím.

6.1 Změny v legislativním prostředí a zájem zaměstnavatelů

Na poli poskytování služeb péče o děti se v České republice v posledních letech měnila stávající legislativa (Školský zákon, v r. 2012) tak, aby bylo pro zaměstnavatele motivující se zapojit do poskytování služeb péče o děti pro své zaměstnance a zároveň jejich jednání nebylo posuzováno jako diskriminační.

- „Dovedu si představit, že ty firmy to vyžadovaly. Byla varianta nemít nic, nebo mít něco, a umožnit zaměstnavatelům zřídit něco, co už je formalizované v zákoně, institut mateřské školy je samozřejmě mnohem jednodušší než vymýšlet nový zákon, to trvalo mnoho let.“ (Jásek, UZS)
- „Mateřská škola, ať už soukromá, obecní musí přijímat děti podle kritérií, hlavním je dítě v posledním roce před povinnou školní docházkou, ale zaměstnavatelé samozřejmě si chtěli přijímat svoje vlastní děti.“ (Vatalová, MŠMT)

Zaměstnavatelé zřizovali služby péče o děti i před úpravou legislativy (Školského zákona) a vznikem nové právní úpravy o dětských skupinách, ale nebyly jim poskytovány ze strany státu žádné výhody. Jejich zájmovým tlakům bylo vyhověno novelizací Školského zákona, kde bylo novelizací paragrafu 34, odstavce 8 umožněno zaměstnavatelům přijímat do své mateřské školy přednostně děti svých zaměstnanců, aniž by to bylo považováno za diskriminující jednání. Zároveň také bylo umožněno zaměstnavatelům získat státní dotace na mateřskou školu, čímž získají nemalou část na pokrytí nákladů.

- „*Novelizaci předcházela pravděpodobně tlak zaměstnavatelů, aby mohli vlastně ty svoje mateřské školy si zřizovat. Oni si je zřizovali i předtím, ale neměli tu právní formu podle Školského zákona, nemohli do rejstříku a pro zaměstnavatele to byl velký náklad, chtěli dostávat dotace, ale prvotně aby bylo zaručeno, že mohou přijímat děti svých zaměstnanců ... Nevztahuje se tak na ně to přednostní přijímání podle Školského zákona.*“ (Vatalová, MŠMT)
- „*Věřil bych tomu, že to byl tlak ze strany zaměstnavatelů... To, že je tam přednostní přijímání jejich dětí, je férové vůči té firmě, protože ta vezme obrovskou tíhu nákladů na sebe.*“ (Jásek, UZS)
- „*V podstatě ještě než to bylo uzákoněného (Zákon o dětských skupinách – pozn. autorky) ty velké společnosti si něco takového pro svoje zaměstnance už udělaly, aniž by byl schválený nějaký zákon. Ale jako vždycky se jedná o velké firmy a bohaté firmy.*“ (Hejlová, SPD)

Zájem obecně o zřizování služeb péče o děti ze strany zaměstnavatelů je, i když se experti shodují na tom, že se prozatím nejedná o enormní počet žádostí, spíše v řádech desítek.

- „*Obecný zájem je, nějakou službu zřídit a potom, je na jednotlivé firmě, jakou... Nedá se říct, ale že by to byl enormní zájem, jako těch dotazů na nás směřovaných, ale taky samozřejmě nejsme jediní, koho se můžou ptát.*“ (Hejlová, SPD)
- „*Zájem o to je, ale v desítkách, ne ve stovkách.*“ (Vatalová, MŠMT)
- „*Uvidíme, jak rychle se to chytne, ale já věřím, že začnou vznikat rychle (dětské skupiny – pozn. autorky), protože ta poptávka tam je.*“ (Jásek, UZS)

6.1.1 Výběr služby

V prvotní fázi, kdy se zaměstnavatelé rozhodnou, že zřídí službu péče o děti pro své zaměstnance, tak podle expertů většinou ještě nemají jasno o tom, jakým způsobem, jakým typem služby ji zajistí. Spíše než rozhodnutí firmy pro jistý typ služby, je zásadní vůbec rozhodnutí službu poskytovat jako takovou. Až potom se začínají dále zajímat a kalkulovat s dostupnými možnostmi. Finální rozhodnutí je ovlivněno dostupnými zdroji, aktuálními potřebami, ale i postojem, přesvědčením zaměstnavatelů, jak by služba měla vypadat, kladou důraz na její kvalitu.

- „Zaměstnavatel může mít přesvědčení, že je lepší poskytovat něco, co je kontrolováno státem, jsou tam jasná pravidla a nastavení a dodržování kvality, tak udělá školku, nebo je svém přesvědčení liberálnější a je to spíše na domluvě s rodiči, kteří jsou kompetentní rozhodovat o tom, jak má vypadat služba péče o jejich dítě, nebo se prostě rozhodne na základě toho, že ta dětská skupina vychází levněji.“ (Jásek, UZS)

Experti se shodují na tom, že zřizování dětské skupiny je výhodnější, pokud se bude jednat o „malou“ skupinu do 12 dětí, jinak jsou již hygienické požadavky prakticky totožné s těmi pro mateřskou školu a je „výhodnější“ pro zaměstnavatele splnit i ostatní podmínky a zažádat o vstup do rejstříku, aby jim byly přiznány státní dotace. Zároveň však upozorňují na to, že motivací pro zřízení právě dětské skupiny může být přijímání dětí mladšího předškolního věku, především dětí dvouletých a mladších, které nejsou přijímány do veřejných mateřských škol. Dětské skupiny tak mohou do značné míry nahradit jesle. Dětským skupinám je vytýkáno, že nemají vzdělávací funkci, jako mateřské školy, což snižuje kvalitu poskytované služby, na tyto výtky reagují experti tím, že záleží na samotném poskytovateli, jak službu péče nastaví a jaký personál se o děti bude starat.

- „U školky jsou náročnější technické podmínky a hygiena, není moc firem, které by to chtěly takhle dělat.“ (Pipková, MPSV)
- „Zaměstnavatelé stejně v první řadě nevidí např. tu vzdělávací činnost školek, oni to berou jako službu pro ty rodiče... Domnívám se, že dětské skupiny nám budou nahrazovat jesle.“ (Vatalová, MŠMT)
- „O skupinách se říká, že je to odkladiště dětí, takové ty fráze, že nemá osnovy podle MŠMT, to neznamena, že musí být špatná, záleží na domluvě zaměstnavatel, rodič a na šikovnosti personálu.“ (Jásek, UZS)

6.2 Motivace

Hlavní motivací pro zaměstnavatele zřizovat služby péče o děti je návrat stávajících zaměstnanců do práce po rodičovské dovolené. Ve výzkumu Deloitte 84 % společností uvedlo, že je pro ně dřívější návrat zaměstnanců velmi důležitý, více než polovina z nich uvedla, že je to kvůli využití jejich odborných znalostí, pro další třetinu je to především úspora nákladů na zaškolování náhradních zaměstnanců (Deloitte

2013). Experti se shodují, že vyškolení nových pracovníků je pro zaměstnavatele, firmy finančně nákladné. Zároveň zde hraje roli to, že zaměstnanec, resp. zaměstnankyně, která odchází na mateřskou, rodičovskou dovolenou je ve většině případů „ověřený“, kvalitní pracovník, o kterého firma v daném momentu přichází. Služby péče o děti na pracovišti tak představují prostředek, jak zaměstnankyni, pokud chce, umožnit dřívější návrat do práce, z počátku např. na částečný úvazek.

- *„Motivací je pomoc zaměstnancům, je to o firemní kultuře, ale hlavně taky aby se vraceli zaměstnanci.“* (Hejlová, SPD)
- *„Je to o tom vytvořit dobré podmínky pro své zaměstnance“* (Pipková, MPSV)
- *„Motivací je pro ně jednoznačně umožnit těm lidem vrátit se do práce... Dobré lidi si všechny firmy nechají a hýčkají si je.“* (Jásek, UZS)

Polovina zaměstnavatelů rozlišuje skupiny zaměstnanců, u kterých preferuje dřívější návrat do zaměstnání, ze 42 % jsou to odborné pozice. To souhlasí s mým vlastním výzkumem mezi zaměstnavateli, kdy jsou v kritériích pro přijetí dítěte do služby péče o dítě na pracovišti zvýhodňováni zaměstnanci, kteří jsou pro zaměstnavatele potřebnější.

- *„Ano, je to jedno z kritérií, tzv. potřebnost zaměstnance pro zaměstnavatele.“* (Panochová, Motol)

Dále můžeme rozlišit nejvýznamnější vnější a vnitřní tlaky, které ovlivňují zaměstnavatele v rozhodnutí služby poskytovat.

6.2.1 Vnější tlaky

Zaměstnavatelé vnímají okolní změny, mezi které patří především nedostatek obecních mateřských škol, souvisí to pak i s vnitřními činiteli, kdy se na zaměstnavatele obracejí zaměstnanci, že by se rádi do práce vrátili, ale mají problém s umístěním svého dítěte. Zaměstnavatelé to vnímají jako přenášení zodpovědnosti, kdy stát (skrže obce) selhává v poskytování veřejné služby o děti, a tuto službu deleguje na ně.

- *„Firma zastupuje roli státu, máme vysoké daně a velkou státní regulaci... v podstatě by to (služby péče o děti – pozn. autorky) měl zajišťovat on, stát, on*

to nedělá a řekněme přenesl částečně tu povinnost, to břímě na ty zaměstnavatele. Dal nám za to daňové úlevy, což si myslím, že je fér, ale myslím si, že se toho rád zbavil.“ (Jásek, UZS)

- *„Samozřejmě to zřizují i proto, že není dostatek míst v obecních školách a chtějí, aby se jim ta zaměstnankyně vrátila.“ (Vatalová, MŠMT)*

Experti mluví o institucionálních tlacích, které jsou vyvíjeny na zaměstnavatele, skrze projekty, osvětové programy, ale důležité je praktické nastavení podmínek a výhod pro zaměstnavatele státem, kteří službu poskytují. Daňové úlevy považují za dostatečně motivující, ale zdůrazňují, že ostatní náklady spojené především se zajištěním hygienických požadavků jsou stále přísné a mohou být nepřekonatelnou překážkou, aby zaměstnavatel danou službu zřídil.

- *„Samozřejmě ty tlaky tady jsou, běží tady mraky projektů, osvětových programů, z ESF různá ministerstva... akorát teda z mého hlediska jsou ti zaměstnavatelé asi už přesycení osvětových akcí, chtějí konkrétní hmatatelné opatření. Dlouho se o tom jenom mluvilo.“ (Pipková, MPSV)*
- *„Na rovinu, daňové úlevy jsou motivující, ale jenom pro ty, co mají peníze do toho jít.“ (Hejlová, SPD)*

6.2.2 Vnitřní činitelé

Mezi nejvýznamnější vnitřní tlaky patří podle expertů jednoznačně zájem zaměstnanců o služby péče o děti, ale také zdůrazňují rozvoj firemní kultury. V souvislosti s nedostatečnými místy v obecních mateřských školách se rodiče potýkají s nesnází, jak harmonizovat profesní a rodinný život, jak se navrátit na trh práce a přitom zajistit péči o dítě. Zaměstnanci se obrací na svého zaměstnavatele s tím, že mají problém se zajištěním péče o dítě, ale zároveň mají zájem vrátit se do práce. Tento tlak mohou pociťovat především firmy, zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají vyšší procento žen, které mají děti předškolního věku. Pokud se s tímto problémem setkávají pracovníci na vyšších pozicích, tak lze předpokládat snadnější prosazení poskytování těchto služeb, nebo mohou v tomto směru pomoci i odbory.

- *„Pokud např. personální ředitelka bude mít aktuálně ten problém, tak se to určitě bude prosazovat lépe, ale třeba i odbory můžou dost prosadit do*

kolektivní smlouvy pro zaměstnance rodiče nějaký balíček ... Pokud ta firma řeší aktuálně ten problém, tak to bude snazší, to souvisí s počtem žen, protože co si budeme podívat, stejně to jsou většinou ženy, koho se to týká, pak taky na množství těhotných žen.“ (Jásek, UZS)

Experti se shodují na významnosti firemní kultury, která se podle nich v posledních letech významně zlepšuje v ČR. Zaměstnavatelé se více zajímají a starají o blaho svých zaměstnanců. Důvodem může být inspirace ze zahraničí, pokud má firma dceřiné společnosti v ČR, ale i u českých firem se snaha péče o zaměstnance zlepšuje.

- *„Je to zásluha firemní kultury, která se v posledních letech hodně zvedá, spousta zaměstnavatelů si uvědomuje tu významnost, mít spokojeného a pracovitého zaměstnance a ten bude o to spokojenější, když bude vědět, že má tu školku v blízkosti, své firmy.“ (Vatalová, MŠMT)*
- *„Určitě se poskytování takových služeb odvíjí od firemní kultury.“ (Hejlová, SPD)*
- *„Mění se firemní kultura, zahraniční firmy, jsou dál než u nás, ale za ty roky se to posunulo, firmy mají snahu to řešit, chodí na konference...“ (Pipková, MPS)*

6.3 Problémové oblasti

Pokud se zaměstnavatel rozhodne zřídit službu péče o děti pro své zaměstnance, tak se bude zřejmě nejvíce potýkat s finanční nákladností, která je spojena především se zřízením služby na začátku, s nalezením vhodných prostorů, jejich výstavbou či rekonstrukcí, s čím souvisí dodržení hygienických podmínek. V tomto ohledu by mohly pomoci peníze z ESF, na projekty týkající se služeb péče o děti, zátěž spojená s jejich administrací je ale pro firmy podle expertů demotivující. Provozní náklady si firma může snížit, pokud zřídí „firemní“ mateřskou školu, tak může dostávat až 100 % státní dotace, což může do značné míry ulevit finanční nákladnosti.

- *„Kvalifikované pracovníky seženete, ale problémem prostě jsou hygienické požadavky, prostory by i měly, ale správné prostory, kdyby byly mírnější, tak by do toho šlo více firem, ale pořád se bavíme o zaměstnavatelích, kteří na to mají.“ (Hejlová, SPD)*

- „Největší problém ESF projektů je to, že do toho lidi nechtějí jít, protože je to tak administrativně náročné.“ (Jásek, UZS)

Dále je pro zaměstnavatele do jisté míry problémová kompenzace pro ostatní zaměstnance, jichž se daná služba netýká, ať už z toho důvodu, že nemají děti předškolního věku, nebo jejich děti využívají jiných služeb. Odborníci se shodují, že tato kompenzace se může lišit zaměstnavatel od zaměstnavatele, někde ji nemusí nabízet vůbec, někde ji řeší např. pomocí kafeterií³³, kdy je na samotném zaměstnanci, jakou službu si z daného objemu firemních benefitů (bodů) vybere.

Jako zásadní je vnímána udržitelnost poskytování služby, kdy je nutné, aby si zaměstnavatel zpracoval výhledy na následující roky na základě údajů o svých zaměstnancích, resp. zaměstnankyních. Důležité je mít na vědomí, že může docházet k odchodu dětí do obecních mateřských škol z finančních důvod. K němu dochází po uvolnění místa, či u dětí pěti/šestiletých, které mohou nastoupit k poslednímu roku předškolní docházky v obecní mateřské škole, která dítě musí přednostně přijmout a služba je navíc poskytována bezúplatně. To už pak bude záležet na zaměstnavateli, jakou nastaví výši úplaty za službu péče o dítě na pracovišti, ale také kvalitu předškolní přípravy dítěte.

- „Já se domnívám, že ty rodiče budou natolik moudří, že ve chvíli, kdy se uvolní místo v mateřské škole, tak ho tam budou chtít dát, protože pro ně, pořád ta služba v dětských skupinách bude finančně náročnější.“ (Vatalová, MŠMT)
- „Dá se dost dobře uvažovat o odlivu rok před nástupem povinné školní docházky, ale záleží na ceně a kvalitě.“ (Hejlová, SPD)
- „Poslední rok ve školce není povinný, ale 99% procent tam chodí, protože je to zadarmo..., takže si myslím, že ta dětská skupina bude opravdu spíš pro ty děti mladší, od toho roku do těch pěti, šesti.“ (Jásek, UZS)

6.4 Modelový příklad zaměstnavatele (ne)poskytujícího službu

Ne všichni zaměstnavatelé mohou poskytovat služby péče o děti, pro některé (obzvláště co do počtu zaměstnanců malé) firmy je to nereálné. Pokud chtějí podpořit

³³ Kafeterie je něco na způsob obchodu, kdy má každý zaměstnanec určité množství benefitních bodů na měsíc, které může „utratit“ v kafeterii. Např. celkově dostane zaměstnanec 5000 bodů, 4000 bodů může stát služba péče o dítě, 2000 plavání atd. Záleží na něm, jak své body využije.

harmonizaci profesních a rodinných rolí svých zaměstnanců, tak volí jiné prostředky, např. nabídku flexibilní pracovní doby, částečné úvazky či příspěvky na péči, nebo pokud je více zaměstnavatelů v jedné lokalitě mohou si zřídit sdílenou mateřskou školu či dětskou skupinu. Zřízení malé dětské skupiny do 12 dětí vychází finančně méně nákladně než zřízení mateřské školy, jsou zde mírnější nároky na prostory a hygienické podmínky. Při větším počtu dětí jsou již hygienické nároky stejné jako u mateřské školy, která pokud je v rejstříku, může dostat státní dotace, takže z tohoto finančního hlediska se při více dětech vyplatí zřídit mateřskou školu. Je však nutné brát v potaz, jak staré děti budou službu využívat, protože děti mladší dvou let nejsou přijímány do mateřských škol.

- *„Určitě to bude mít význam pro menší zaměstnavatele, kteří by chtěli jít cestou té menší skupiny, kde jsou vlastně i menší hygienické požadavky, tam to pro ně může být výhodnější, ale jestliže by měli splňovat vyhlášku 410 při větším počtu dětí, tak pro ty rozumné zaměstnavatele je výhodnější si zažádat o ten rejstřík.“*
(Vatalová MŠMT)

Obecně se však experti shodují na tom, že službu péče o děti zřizují firmy ekonomicky stabilní, spíše „bohatší“, kde i zaměstnanci dostávají dostatečně vysoký plat na to, aby měli zájem si platit služby péče o děti, které budou finančně nákladnější než obecní mateřská škola. Zároveň odborníci nevidí rozdíl v zájmu o zřizování těchto služeb mezi podnikatelskou a nepodnikatelskou sférou. Směrodatné je procento žen pracovnic ve věku cca 30 – 40, které mají děti předškolního věku a zásadní se jeví firemní kultura nakloněná harmonizaci profesní a rodinné role.

- *„Neosloví to výrobní podniky, firmy s nižší než průměrnou mzdou, protože ty lidi s nižšími příjmy, vzhledem k tomu, že státní školka, je tisíckovku měsíčně, tak se spíš budou snažit děti umístit tam, tak se skupina neoplatí...rozdíl v zájmu bych neviděl, je to průřezové, ale třeba z té nepodnikatelské, jako složky státu si na to jednodušeji vytvoří, respektive vyhradí prostředky.“* (Jásek, UZS)

7 Zaměstnavatelé poskytující službu péče o děti v praxi

V následující části jsem interpretovala nejvýznamnější zjištění z provedených rozhovorů se zástupci zaměstnavatelů nebo se zprostředkovateli služeb pro zaměstnavatele, viz tabulka č. 6 se základními údaji o službě.

Tabulka č. 6: Základní údaje o poskytované službě u vybraných zaměstnavatelů

Zaměstnavatel	Právní úprava	Počet dětí	Od kolika let přijímají děti	Výše úplaty rodičů za měsíc
MPSV	Zákon o dětské skupině	18	Od dvou let	Nic, hrazeno z projektu
Hennlich	Zákon o dětské skupině	10	Od 1,5 roku	850 Kč
Botanický ústav AV ČR	Zákon o dětské skupině	12	Od dvou let	3000 Kč
Ústav molekulární genetiky AV ČR	Školský zákon	15	Od dvou let	4000 Kč
Fakultní nemocnice na Motole	Školský zákon	50	Od dvou let	2000 Kč
MZV	Není v rejstříku, ale splňuje požadavky Školského zákona	25	Od 1 roku	3000 Kč

(Zdroj autorka)

7.1 Motivace ke zřízení/poskytování služby

Zaměstnavatele ke zřízení služby motivuje dřívější návrat zaměstnanců z rodičovské dovolené, v tomto se s experty shodují, že je pro ně mnohem výhodnější podpořit zaměstnance, který je již ověřený, pracuje kvalitně a nabídnout mu pomocí služby péče o děti dřívější návrat do zaměstnání, než hledat a proškolovat nové zaměstnance. Dále dodávají, že poskytování služby péče o dítě jim pomáhá k udržení si zaměstnanců, zvláště v těch oborech, kde je velká fluktuace.

- *„Ta motivace byla jako zmírnit tu fluktuaci, protože v tom zdravotnictví vlastně je hodně těch zdravotních sester, které cirkulují v oboru.“*
(Panochová, Motol)
- *„Ten proces naboru je mnohem finančně náročnější, než toho svého schopného zaměstnance podpořit v těch jeho životních etapách.“*
(Rambousková, Hennlich)

7.1.1 Důležitost vnitřních faktorů při rozhodování o zřízení

Podle zjištění z praxe vyplývá, že zájem rodičů o službu péče o děti na pracovišti je značný, způsobený především problémovým umístěním dětí do obecních mateřských škol a zájmem vrátit se na původní pozici před třetím rokem stáří dítěte. Tento zájem rodičů, se ale nedá označit za tlak, který by byl stěžejní pro vedení dané organizace, aby se daná služba zřídila. Zájem zaměstnanců hraje roli až v druhé fázi.

Jako nejdůležitější faktor, který ovlivňuje zřízení služby péče o děti na pracovišti, je identifikována firemní kultura spojená s postojem vedení, které se chce starat o své zaměstnance. Chce jim nabízet benefity, které jim usnadní nejenom harmonizaci profesní a rodinné role, ale i v širším hledisku přispějí k obecné spokojenosti zaměstnanců. Zaměstnavatelé se shodují, *„že spokojenost a vděk zaměstnanců, kteří díky firemní školce mohou snáze (a tedy obvykle efektivněji) vykonávat svou práci, jsou nedocenitelné“* (Kuchařová a kol. 2014: 26).

- *„Souvisí to dost s vedením, vyměnil se tady pan ředitel a ten má zájem o to, aby se ústav rozvíjel..., aby lidi měli pocit, že je to jejich zaměstnavatel, se kterým se identifikují a ne tady jsem já, pracovník a tam je on, můj zaměstnavatel. A bylo jasné, že pokud je máme dostat na svou stranu, musíme těm lidem, zaměstnancům něco přinést. Takže tenhle trend tady je.“* (Petrtyl, BÚ)
- *„Náš pan ředitel je tímhle směrem hodně zaměřený, cokoliv je možné udělat pro blaho zaměstnanců a nestojí to nějaké šílené peníze, nebo jako není to utopie, tak do toho rád jde.“* (Boučková, ÚMG)

Nápad „shora“ je pak testován mezi zaměstnanci např. formou dotazníku či ankety, zda by byl o služby zájem a v jaké cenové hladině. Podle dotázaných

zaměstnavatelů je pro zřízení nejlepší, když se oba faktory, jak vůle vedení tak zájem/tlak zaměstnanců, navzájem potkají, než když převažuje jeden nad druhým.

- *„Je to obojí, aby to klaplo, tak to musí být obojí... prostě musí být ten tlak těch rodičů, ale je to i o té firemní kultuře.“* (Jakoubková, ASFS, FŠ s. r. o.)
- *„Já bych to nenazvala tlakem zaměstnanců, každopádně, když už jsme zvažovali (vedení - pozn. autorky), že nějaké takové zařízení tady chceme, tak jsme si zjišťovali analýzu potřeb a zájmu mezi zaměstnanci, abychom měli pětiletou prognózu do budoucna o vytíženosti baby klubu....nebude úplně plný, ale bude využíváný ke spokojenosti zaměstnavatele i zaměstnanců.“* (Rambousková, Hennlich)

7.1.2 Důležitost vnějších faktorů při rozhodování o zřízení

Většina oslovených zaměstnavatelů zřídila službu péče o děti pro své zaměstnance ještě předtím, než vznikla novela Školského zákona (týkající se „firemních“ mateřských škol), někteří z nich při zřízení využili projektů ESF. Kladně vítají nově zavedené daňové úlevy pro zaměstnavatele a shodují se, že tato opatření již mohla být zavedena dříve, aby se podpořili zaměstnavatelé, kteří se o své zaměstnance v tomto ohledu starají, když v této oblasti začaly selhávat veřejné mateřské školy svou nedostatečnou kapacitou.

- *„Stát až tak úplně zaměstnavatele nepodporuje, respektive možná tím stylem tlaku na ně, ať se starají, ale ne že by podporoval zaměstnavatele, aby se starali. Třeba je daňově zvýhodnil, to až teď se trošičku prolomilo zákonem o dětské skupině, ale předtím stát nedělal žádné kroky, aby to ulehčil.“* (Rambousková, Hennlich)
- *„Ne, stát to nepodporuje, stát o tom mluví, jako ty daňové úlevy už mohly být dávno.“* (Jakoubková, ASFS, FŠ s. r. o.)

I když má většina z dotazovaných službu zapsanou v rejstříku škol, tak uvádí, že dotace sice byla motivací, ale určitě ne hlavní. Výběr služby zaměstnavatelem se spíše odvíjí od konkrétních potřeb (např. počet a stáří dětí zaměstnanců) a samotného přesvědčení zaměstnavatelů, kdy chtějí mít záruky kvality v oblasti vzdělávání.

- „Pro nás je jednodušší vstoupit do toho rámce dětské skupiny, protože v zásadě máme relativně malou školičku, tak vlastně už od začátku, protože zákon o dětské skupině byl projednáván x dlouho let a měsíců, takže my už máme všechno přednastavený na tu dětskou skupinu a nemáme až tak ambice vstoupit do rejstříku MŠMT a dodržovat jejich pravidla, ačkoliv by pro nás mohla být zajímavá dotace na jedno místo ve školce, ale až tak velkou roli to nehraje.“ (Rambousková, Hennlich)
- „Byla to podmínka zaměstnavatele (být v rejstříku – pozn. autorky), že je to záruka jisté kvality pro ně... o dětskou skupinu neměli zájem, byla navíc ještě teprve v plenkách, ale oni chtěli mít prostě školku zapsanou, i proto že tam jsou pak ty státní dotace, takže je to i finanční úspora.“ (Panochová, Motol)

Jako další významný faktor, který ovlivňuje zřízení služby péče o děti, je identifikována inspirace okolím, kde podobná služba funguje, a to nejen v blízkém okolí, ale i v zahraničí.

- „Inspirovali jsme se skupinkou na MPSV, jsem s nimi konzultovala, pak je tady v regionu ještě jedna firma, zřídili školku, ti už jsou teď u MŠMT, tak pár konzultací jsme tam taky měli.“ (Rambousková, Hennlich)
- „Inspirovala nás návštěva v Německu, v nějakém spráteném ústavu, kde teda tyhle služby zaměstnancům poskytovali.“ (Boučková, ÚMG)

7.2 Problémy se zřízením a poskytováním

Výpovědi z praxe korespondují s tím, jaké problémové oblasti uvedli experti. Největší problémy mají zaměstnavatelé na začátku, kdy musí vybrat adekvátní prostory, renovovat či postavit nové a zajistit splnění všech hygienických náležitostí. To vše s sebou nese značnou finanční zátěž, na kterou někteří využili projektů z ESF. Samotné splnění hygienických podmínek nepovažují za nepřekonatelnou překážku, v praxi není výjimkou, že to zaměstnavatelé řeší komplexním dodáním služby.

- „Největší problém bylo najít budovu a hygienické normy, chtěli jsme dotaci, tak když jsme pak přesně věděli, co se chce, tak jsme pak vybrali i dodavatele té školky, je z buněk.“ (Petrtýl, BÚ)

- „Oni se toho bojí, protože je kolem toho udělané, že je to složité a takové, ale my co jednáme s firmami, jsou to firmy velké, tak oni chtějí, abychom jim to organizovali celé, rekonstrukci, výstavbu, vstup do rejstříku, stavební část, aby splňovala všechny normy, zajistíme povolení a tak, my je od tohohle umíme odlehčit.“ (Jakoubková, ASFS, FŠ s. r. o.)

Dále experti označili jako problémovou kompenzaci služby vůči ostatním zaměstnancům, kteří službu nevyužívají z důvodu, že nemají děti, nebo využívají jiný typ služby péče o děti. Oslovení zaměstnavatelé nejsou v tomto postoji jednotní. Někteří nenabízí žádnou kompenzaci pro ty zaměstnance, jež službu nevyužívají, protože to nevidí jako diskriminující a někteří shledávají kompenzaci za zásadní, aby se zaměstnanci cítili rovni na pracovišti.

- „Pro rok 2015 máme nový plán rovnosti, doted' jsme podporovali hodně rodinu, flexi úvazky, baby klub... chtěli bychom benefity rozšířit na všechny zaměstnance.“ (Rambousková, Hennlich)
- Oni to nekompensují... není to tak ale tak, že by tady byla finanční náhrada pro toho zaměstnance, co nedává dítě do školky. Do fitka taky nechodí všichni... je to jedna z možností, máte tady fitko, divadlo, školku a já nevím, co další a každý si vybere to, co mu vyhovuje.“ (Panochová, Motol)
- „Chtěli bychom poskytnout nějakou formu stravenek právě na úhradu školek, pak by to rodiče mohli použít na úhradu u nás, ale i jinde...tím bychom chtěli podpořit i ostatní rodiče.“ (Boučková, ÚMG)

Zásadní je pro zaměstnavatele také problematika udržitelnosti služby, aby měli stále dostatek rodičů (resp. dětí), kteří mají o službu zájem. Shodují se na tom, že důvody k odchodu dětí jsou většinou finanční, protože úplata za službu na pracovišti je vyšší než v obecních mateřských školách. Prozatím se ve své praxi nesetkali s hromadným odlivem dětí, pěti/šestiletých do obecních mateřských škol, protože jich v jejich službě početně příliš není, ale potvrzují, že rodiče tak činí, využívají bezplatného posledního roku ve veřejné mateřské škole. Zaměstnavatelé to vidí, jako možný problém v budoucnosti, kdy dorostou děti momentálně dvouleté, tříleté, kterých je teď většina z celkového objemu dětí, mj. se tak potvrzuje, že služeb péče o děti na pracovišti využívají především rodiče s dětmi mladšího předškolního věku. Vyšší cena za službu

na pracovišti je kompenzována individuálnějším přístupem, mnohdy modernějším zázemím a novějším vybavením, záleží pak na samotných rodičích, jak se rozhodnou.

- *„Odcházejí, jakmile se dostanou do veřejné, tak je tam rodiče dávají, ale děti s potřebou individuálnější péče, ty tady necháváme.“* (Rambousková, Hennlich)
- *„To se stává, že část těch předškolních odchází na ten poslední rok do státní školky, asi nejenom proto, že je to kvůli penězům, ale že je to i kvůli adaptaci, aby potkali děti, se kterými pak budou chodit do školy.“* (Boučková, ÚMG)
- *„I když rodiče se v průběhu roku dostanou do státní školky, tak to není tak, že by vždycky odcházeli. Oni řeknou, ano je to tam sice levnější, ale nám to víc vyhovuje tady... z důvodu, jak se tady s dětmi pracuje.“* (Panochová, Motol)

Důvody pro odchod dítěte nejsou pouze finanční. Někdy rodiče volí odchod proto, aby se jejich dítě seznámilo s ostatními dětmi, se kterými pravděpodobně bude chodit do základní školy, protože jsou spádové. Jindy matka zůstává doma s dalším dítětem, tak dítě odhlásí a stará se o oba, nebo již starší dítě začalo chodit na základní školu, tak je z logistických důvodů pro rodiče výhodné vyzvedávat obě děti v místě bydliště, kde většinou škola i mateřské školy jsou.

- *Většinou se tady do skupinky umísťují děti menší...důvodem proč dávají děti do školek v místě bydliště je, aby děti začaly budovat vazby pak pro základku, je to důležité pro rodiče.“* (Matusů, MPSV)

Zaměstnavatelé si zpracovávají prognózy vytíženosti služby na základě údajů o svých zaměstnancích. V případě, že nemají dostatek dětí svých vlastních zaměstnanců, tak se v praxi děje to, že místo nabízejí okolním firmám či organizacím, většinou ale za zvýšenou cenu, než platí jejich vlastní zaměstnanci. Některé z dotázaných organizací však čelí opačnému problému a to je nadměrný zájem zaměstnanců o službu, kdy nemohou všechny zájemce uspokojit a podobně jako v obecních mateřských školách vytvářejí kritéria pro přijetí s tím, že děti nezamítají, ale řadí je na listinu čekajících zájemců.

- *„S naplněností problém není, do budoucna problém není, je tady hodně zaměstnanců a je tady ten pohyb zaměstnanců, právě naopak máme 46 dětí na čekací listině.“* (Panochová, Motol)

- „*My spíše než nedostatek dětí řešíme opačný problém, máme tady přihlášky nejenom na 2015/2016 ale i na 2016/2017. Už se ozývají maminky, ve chvíli, kdy jsou tři měsíce na mateřské, tak už se ptají, jestli jim to dvouleté dítě pak vezmeme.*“ (Boučková, ÚMG)
- „*A budoucnost? Kdybychom neměli naplněno, spíše oslovíme další zaměstnavatele z okolí na nějaké spolupartnerství.*“ (Rambousková, Hennlich)

7.3 Výhody a nevýhody služby pro zaměstnavatele a zaměstnance

Poskytování služeb péče o děti s sebou přináší pro zaměstnavatele, ale i zaměstnance řadu výhod a nevýhod, kterým se podrobněji věnuji níže. Tuto část jsem zpracovala na základě výpovědí jak expertů, tak i oslovených zástupců zaměstnavatelů, kteří mají přehled o postojích a vnímání služby zaměstnanci.

7.3.1 Pro zaměstnavatele

Poskytování služeb péče o děti přináší zaměstnavatelům loajalitu zaměstnanců a navenek to utváří image společenské zodpovědnosti firmy či organizace, což s sebou přináší výhodu oproti konkurenci (Kuchařová a kol. 2014: 27). Přispívá to k větší atraktivitě zaměstnavatele na trhu práce, služba je i prostředkem marketingového zviditelnění se.

- „*Zaměstnavatel je spokojený...s tou celkovou jak bych to řekla tváří, co to vytváří, tu kulturu, image... dneska ta školka, víc než cokoliv jiného je marketingový tah... se tím rádi pochlubí.*“ (Panochová, Motol)
- „*Zaměstnanec, tedy jako budoucí, když si hledá práci a zjistí, že v dostupnosti není žádná školka a má malé děti, tak samozřejmě půjde jinam, má to velký význam pro budoucnost ta služba.*“ (Vatalová, MŠMT)

Pro zaměstnavatele je to i finanční úspora v oblasti zaškolování nových pracovníků, když se jim vrátí dříve původní pracovníci. Využívání služby péče na pracovišti u pracovníků snižuje stres se zajištěním péče o děti a přináší to větší produktivitu zaměstnavateli. Zaměstnavatel si službou svého zaměstnance do jisté míry „pojistí“ vůči výpovědi, snižuje to fluktuaci. V neposlední řadě je služba i jistým prostředkem kontroly pro zaměstnavatele při dovolené zaměstnance z důvodu péče o nemocné dítě.

- „Věnovali jsme se tomu v rámci dokumentů v grantu pro akademii. Přináší to loajalitu zaměstnanců, vytváří to image, že je to dobrý zaměstnavatel, společenská zodpovědnost firmy. Taky finanční, kdy máme vypočítáno, kolik stojí zaškolení nového pracovníka na rozdíl od toho, když vezmu paní z mateřské nebo rodičovské dříve. Samozřejmě i zvýšení produktivity práce, jsou v klidu, když to dítě mají blízko.“ (Jakoubková, ASFS, FŠ s. r. o.)
- „Zaměstnavatel bude spokojený, že ta matka nemá stres, že ta matka podá lepší výkon... Taky když to dítě onemocní, tak zaměstnavatel vidí, že si nevymýšlí, protože má od učitelky tu vazbu, je tady to ujištění, i ten klid pro toho zaměstnavatele.“ (Hejlová, SPD)

Zaměstnavatelé službu vnímají velice pozitivně, mezi nevýhody zmiňovali pouze značné finanční náklady a starosti se zřízením a provozem, s čím však počítali, když službu schválili. Tato zjištění jsou v souladu s výzkumem Kuchařové a kol., která dodává, že provozní náklady jsou poměrně vysoké, protože zaměstnavatel hradí většinu nákladů, aby poplatek za docházku dětí byl pro zaměstnance únosný (Kuchařová a kol. 2014: 27). Jiné nevýhody zaměstnavatelé nespatřují, uvádějí pouze možnost negativního ovlivnění vztahů na pracovišti díky konfliktním událostem mezi dětmi. Takovému ovlivnění vztahů na pracovišti, se lze podle nich vyvarovat důsledným řešením konfliktů hned v počátku a komunikací mezi personálem starajícím se o děti a rodiči.

- „Nevýhodou jsou prvotní náklady, starosti, papírování, kontroly, ten začátek, ale o tom, se ví, není to překvapující.“ (Hejlová, SPD)
- „Jsou to prostě náklady navíc, ale jinak to prostě přináší samé výhody...snad nevýhodou by mohlo být, že to může narušit vztahy, přenést konflikty mezi dětmi mezi zaměstnance, na což nás upozornila praxe v Německu.“ (Rambousková, Hennlich)

7.3.2 Pro zaměstnance

Mezi největší výhody, jež oceňují zaměstnanci, patří delší otvírací doba služby, než běžně nabízí obecní mateřské školy, čímž odpadá výše zmíněný stres s vyzvednutím dítěte a také to, že mohou umístit děti mladší tří let. Zaměstnanci oceňují blízkost dítěte v případě naléhavé události, kdy je třeba se o dítě postarat. Zároveň logisticky šetří čas, kdy nemusí dítě zvlášť dopravovat na jiné místo, ale berou ho s sebou.

Zaměstnavatelé uvádějí, že rodiče mají velký zájem o umístování dětí v letních měsících, kdy mají obecní mateřské školy zavřeno, to projevují zájem o využití služby i ostatní zaměstnanci, kteří přes školní rok službu nevyužívají.

- *„Oceňují přesah pracovní doby, stres u rodičů odpadá, v pět to dítě vyzvednou v klidu rovnou po práci.“ (Matušů, MPSV)*
- *„Rodiče hlavně mají radost, že se můžou vrátit dřív, je to velký benefit. Jednak taky nemusí trávit čas tím, že to dítě musí někam vozit, prostě ho vezmou s sebou, když jdou do práce. Když cokoliv se děje, jsou tady blízko, když je třeba nemocné, tak to jde řešit hned.“ (Boučková, UMG)*

Delší otevírací doby služby a přijímání dětí mladších tří let, což rodiče oceňují nejvíce, se ve výzkumu ukázalo jako hodnotově problémové pro zaměstnavatele. Dvouleté děti dochází do služby péče na pracovišti pět dní v týdnu od jejího otevření do zavření. Je otázkou, do jaké míry je to vhodné pro vývoj dítěte, ale využívání služby závisí na samotných rodičích³⁴.

- *„Připadá mi, že se ty děti odstrkují brzo... maminky si protlačily, že školka je otevřená od půl osmé do půl šesté a jako jsou tady dvouleté děti, co tu jsou celou dobu pět dní v týdnu, mně osobně to připadá hrozný.“ (Boučková, UMG)*

Mezi nevýhody se řadí to, že služba bývá pro rodiče finančně náročnější než obecní mateřská škola, což se projevuje především při umístění více dětí, ale i u zaměstnanců s nižšími příjmy, pro které je služba nevyužitelná z důvodu finanční náročnosti. Zaměstnavatelé si to uvědomují, že ne všichni jejich zaměstnanci na službu finančně dosáhnou a snaží se to řešit. Dále se při umístění dítěte do služby péče na pracovišti komplikuje zapojení dalších členů rodiny, kteří by se mohli angažovat při vyzvedávání dětí.

- *„My jsme to rovnou nastavili tak, aby byla cena stejná, jako ve státních školkách v okolí...jako firma to dotuje dost, aby rodiče nemuseli platit víc.“ (Rambousková, Hennlich)*

³⁴ Zde vidím prostor pro další výzkumníky, kteří by se mohli zabývat tím, co služba péče o děti na pracovišti přináší a „bere“ samotným dětem.

- *„Spíše plánujeme podpořit ty zaměstnance s menším příjmem, aby dosáhli na využití naší školky.“ (Petrtýl, BÚ)*

7.4 Doporučení na větší zapojení

Experti se shodují na tom, že nové změny v legislativě, ať už uzákonění nového typu služby péče o děti v dětských skupinách, či změny týkající se daňových úlev připravily nově legislativní prostředí s potenciálem pro větší zapojení zaměstnavatelů. Pro evaluaci těchto nových opatření, je ale ještě brzy, očekává se ale, že jejich vliv bude pozitivní a přispějí k většímu zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti.

- *„Hlavní myšlenkou bylo vytvořit něco, aby ty firmy mohly to dělat, to se povedlo, uvidíme v té praxi, jak se k tomu postaví, ono bude chvíli trvat.“ (Jásek, UZS)*

Vytvoření podmínek - legislativního pozadí, by mohlo být podpořeno medializační a informační kampaní, která by zaměstnavatele informovala o jednotlivých možnostech, jak se zapojit do poskytování služeb péče o děti. Experti upozorňují na to, že o nových zákonných opatřeních ví velké firmy, které na to mají přímo určená oddělení, která sledují právní novinky v dané oblasti své působnosti, ale menší firmy na to nemají kapacity.

- *„Je to o povědomí, chybí tomu medializace, aby se ty lidi, firmy, organizace nalákali. Chce to zdůraznit daňová zvýhodnění, odpočty, informovat o možnostech dotací v rámci projektů ESF, protože to tady běží, ale firmy, které na to nemají lidi, tak to prostě neví. Medializace dělá strašně moc a zrovna u těch daňových úlev to chybí, protože na každé ušetření se slyší.“ (Hejlová, SPD)*

Z vlastní zkušenosti bych na tomto místě ještě dodala, že by výzkumníkům, ale i potenciálním zájemcům o zřízení služby na pracovišti pomohly statistiky, které by sledovaly zapojení zaměstnavatelů do těchto služeb. U dětských skupin se počítá s povinnou registrací u MPSV, ale jak je uvedeno výše, MŠMT sleduje pouze počty soukromých mateřských škol, z nichž „firemní“ mateřské školy se zvláště neuvádí. Výzkumníkům pak chybí opora výzkumu a vzhledem k tomu, jak se ukázala být

důležitá inspirace okolím pro zaměstnavatele, tak by seznamy a statistiky jistě ocenili i oni samotní.

Zaměstnavatelé se shodují na tom, že při zřízení služby péče o dítě jsou důležité dva aspekty, vůle a finance. Počáteční investici do zřízení považují za kritickou, její kalkulace může některé zaměstnavatele odradit od poskytování služby. Podle výzkumu Deloitte by pro zřízení služby péče o dítě z 11 % pomohla velkým podnikům přímá dotace státu, u menších a středních podniků hraje přímá dotace menší roli (Deloitte 2013). V tomto směru by mohla pomoci výše zmiňovaná informační kampaň o možnostech využití peněz z ESF při zjednodušení administrace jejich čerpání.

- *„Chybí investiční podpora na ten začátek, pak už to jde ufinancovat, ten provoz.“* (Petrtyl, BÚ)

8 Diskuse vybraných zjištění s použitými teoriemi a výsledky předešlých výzkumů

Ve výzkumu se ukázalo, že zaměstnavatelé vnímají jako primárního poskytovatele služeb péče o děti stát, resp. obce, které ve své funkci selhávají. Rodiče-zaměstnanci hledají oporu u svých zaměstnavatelů, protože se chtějí navrátit na trh práce. Poskytování služeb péče o dítě na pracovišti je příkladem nahrazení původního zdroje (státu) uspokojování potřeb jiným (Esping-Andersen 2009). V České republice dochází v této oblasti k přijímání prvků liberálního sociálního státu, jak je předpokládala den Dulková při skromných zásazích státu, který konkrétně u nás neintervenoval přímo, ale vytvořil legislativní prostředí pro další aktéry, zaměstnavatele (den Dulk a kol. 2012).

Pokud bychom služby péče o děti³⁵ považovali za nejvýznamnější indikátor familialistických a defamilialistických politik, tak bychom se od původního zařazení České republiky do explicitního familialismu (Tomešová-Bartáková 2009) mohli posunout k volitelnému familialismu, protože se rozšířila nabídka alternativních služeb péče o dítě, i jejich poskytovatelů.³⁶

Můj výzkum potvrdil to, že organizace nejsou imunní vůči změnám v okolí, ty je motivují k odpovědím. Ve výzkumu se prokázal jak vliv institucionálních tlaků, tak technických faktorů organizací, ovlivněných racionální volbou, která u zaměstnavatelů představovala především dřívější návrat kvalitních pracovníků a s tím spojené ušetření nákladů (Goodstein 1994, 1995; den Dulk a kol. 2012). V některých aspektech se však má zjištění s předešlými výzkumy Goodsteina a den Dulkové rozcházejí.

Den Dulková prokázala ve svém výzkumu, že absence veřejných služeb nevede nezbytně zaměstnavatele k zapojení se do poskytování pracovní-rodinných opatření. V mém výzkumu se ale ukázalo, že si zaměstnavatelé jsou vědomi toho, co se děje v okolí, že veřejné služby selhávají, že je nedostatek míst v obecních mateřských školách a vnímají přenášení zodpovědnosti v zabezpečení péče na sebe (Den Dulk a kol 2012: 2805).

³⁵ V teorii familialismu a defamilialismu se pracuje i s mnoha dalšími indikátory jako jsou služby o seniory, dávky při péči aj.

³⁶ Dětské skupiny mohou zřizovat i neziskové organizace či obce, nejenom zaměstnavatelé, na které se má diplomová práce zaměřovala.

Dále Goodstein identifikoval významný vztah mezi počtem žen na pracovišti a jejich tlakem, požadavky po službách péče o děti, kdy si vynucují jejich poskytování po zaměstnavateli (Goodstein 1994: 377). Tato praxe se u nás nepotvrdila, protože i když zaměstnankyně mají zájem o poskytování služby, primárně to závisí na samotné vůli zaměstnavatele, zda chce služby poskytovat. Teprve potom se ptá na zájem o využívání služby mezi zaměstnanci.

Goodstein prokázal významný vztah mezi velikostí organizace a její schopností odpovídat na institucionální tlaky. Podporuje to tvrzení, že velké firmy, díky svojí velikosti a viditelnosti, jsou pod větším tlakem, aby držely svou sociální legitimitu, tak odpovídají na institucionální požadavky a poskytují pro své zaměstnance další služby. Goodstein dodává, že na tom mají zásluhy i zdroje, kterými velké firmy disponují a proto si mohou dovolit drahé benefity, jako je např. služba péče o děti (Goostein 1994: 377). Přiznává ale, že mohou mít pravdu i další výzkumníci, např. Morgan a Milliken, kteří tvrdí že velké firmy věnují pozornost pracovním-rodinným tématům více než ostatní organizace, ne proto, že by pociťovaly větší tlak na sebe, ale protože na to mají speciální oddělení lidských zdrojů, která se pracovním-rodinným tématům přímo věnují (Goodstein 1994: 376). Toto zjištění souhlasí s mými doporučeními. Kdy by zejména menším a středním organizacím, které za sebou nemají obsáhlé oddělení lidských zdrojů, které by problematiku sledovalo, mohla pomoci lepší informovanost o různých možnostech poskytování služeb péče o děti na pracovišti.

Závěr

Do nedávné doby upravovaly služby péče o děti v České republice dva zákony, zákon o živnostenském podnikání a školský zákon. Nově k nim přibyla nová právní úprava, zákon o dětské skupině, ve kterém je služba péče o dítě definována na bázi neziskovosti, na rozdíl od služeb definovaných živnostenským zákonem a služba péče o dítě v dětské skupině si neklade vzdělávací cíle, jako služba upravená školským zákonem.

Zaměstnavatelé, na jejichž zapojení do poskytování služeb péče o děti se v diplomové práci zaměřuji, nyní mohou využít dvou typů služeb, které jim přináší jisté výhody při jejich poskytování. Pokud poskytují službu v rámci školského zákona, mohou přednostně do předškolního vzdělávání a péče přijímat děti svých zaměstnanců, zároveň splněním podmínek pro zápis služby do Rejstříku škol a školských zařízení mohou obdržet státní dotace pro svou „firemní“ mateřskou školu. Nebo mohou poskytovat službu podle nově vzniklého zákona o dětské skupině, který definuje mírnější hygienické požadavky pro skupiny do 12 dětí, přičemž oba typy služeb jsou pro zaměstnavatele nově daňově uznatelným nákladem.

Zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině se tvořil několik let v době, kdy byl a doposud je v České republice nedostatek míst ve veřejných, obecních mateřských školách. Ty nedokážou uspokojit poptávku ze strany rodičů o umístění jejich dítěte. Rodiče se tak setkávají s obtížnou situací, jak harmonizovat svou profesní a rodinnou roli při zajištění péče o dítě, protože ostatní alternativy veřejných mateřských škol bývají pro většinu rodičů často nevyužitelné z důvodu finanční náročnosti. Pomocí Teorie tří proudů jsem se snažila vysvětlit proces a vznik této nové veřejné politiky. V proudu problémů není stěžejní, jestli problém definujeme jako nedostatek veřejných mateřských škol nebo nedostatek využitelných alternativních služeb péče o děti. Hlavní je, aby se rodičům umožnil bezproblémový přechod z rodičovské dovolené na trh práce díky dostupnosti využitelných služeb péče o děti a bylo vládní prioritou tuto oblast řešit. I když došlo k personální obměně, ke změně vlády ze spíše pravicově orientované na levicovou, tak se nová vláda k již připravenému zákonu postavila pozitivně. V proudu politiky sehrály největší roli nátlakové skupiny proti zákonu, které značně zkomplikovaly proces přijetí, když byl zákon vrácen Senátem i prezidentem. Ve veřejněpolitickém proudu bylo důležité, že moc

rozhodovatelů byla držena v rukou koalice, ale nakonec i ideové přesvědčení a hodnoty napříč politickým spektrem pomohly ke schválení zákona. Okno příležitostí bylo otevřeno a za pomoci aktivního prosazování zákona promotérem z řad z jedné z koaličních stran došlo ke spojení tří proudů a zákon byl finálně přijat.

Hlavní motivací zaměstnavatelů pro zřizování služby je dřívější návrat zaměstnanců zpět do práce a jejich udržení si. Zaměstnavatelé nejsou slepí vůči okolním změnám a uvědomují si, že zaměstnanci mají problém umístit do veřejné mateřské školy děti tříleté, natož pak mladší. Tomu mnohdy odpovídá i věkové složení dětí, o které je pečováno na pracovišti, převládají děti mladšího předškolního věku. Rodiče mají často zájem umístit děti již dvouleté, na což zaměstnavatelé reagují nastavením služby, především dětské skupiny mají ambice nahrazovat jesle.

Zřízení služby na pracovišti ovlivňují vnější a vnitřní faktory. Mezi těmi vnitřními se jako nejdůležitější faktor jeví firemní kultura, kdy se pro službu zaměstnancům rozhodne vedení organizace a pak na základě dotazníků či anket zjišťuje zájem zaměstnanců a především jejich ochotu finanční spoluúčasti. Tlak a zájem samotných zaměstnanců přímo zřízení služby neovlivní, primárně to musí být vůle vedení. Z vnějších faktorů hraje roli již zmíněný nedostatek míst ve veřejných mateřských školách, zaměstnavatelé tak přebírají úlohu státu, resp. obcí v zajištění služby. Na oplátku jim stát nabízí výhody za poskytování těchto služeb, jako jsou daňové úlevy, ty jsou vnímány jako motivující faktor, i když ne rozhodující. Zaměstnavatelé se nechávají inspirovat i okolními organizacemi, jež službu poskytují, což má pozitivní vliv na zřízení vlastní služby. Výběr typu služby závisí na zdrojích, kterými organizace disponuje a na účelu, ke kterému má sloužit, především o jak staré děti má být pečováno. Zaměstnavatelé si uvědomují důležitost kvality předškolní péče i vzdělávání, nechtějí poskytovat pouze „hlídání“. Kvalitu se snaží zajistit buďto splněním podmínek pro zápis do Rejstříku škol a školských zařízení, nebo zaměstnáním kvalitního personálu.

Jako největší překážka je označováno splnění hygienických podmínek, aby měla organizace dostatečně vyhovující prostory, mírnější požadavky jsou kladeny v této oblasti na zřízení malé dětské skupiny do 12 dětí. Dále jsou důležité počáteční investice do zřízení služby, které mohou některé zájemce z řad zaměstnavatelů odradit. Velký

důraz se klade na udržitelnost služby, kdy si zaměstnavatelé zpracovávají výhledy využitelnosti služby. Často se stává, že rodiče opouštějí službu z finančních důvodů, když se dítě dostane do finančně méně náročné veřejné mateřské školy, především však v posledním roce před nástupem povinné školní docházky. Zaměstnavatel se tak snaží držet cenu v konkurenci schopné rovině oproti veřejným mateřským školám, její vyšší cena je kompenzována kvalitou poskytované služby. Záleží pak na samotných rodičích, jak se rozhodnou.

Lepšímu a snadnějšímu zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti by pomohla podpora ve fázi zřizování, kdy jsou počáteční náklady pro zaměstnavatele největší. V tomto ohledu by ocenili zjednodušení administrace čerpání peněz z fondů ESF, které obsahují výzvy na podporu v této oblasti, ale zaměstnavatelé mají problémy je administrovat, protože na to nemají kapacity. S tím souvisí i klíčové doporučení na zlepšení zapojení zaměstnavatelů vycházející z výsledků mého výzkumu: informační a medializační kampaň o možnostech zaměstnavatelů. Ne všichni zaměstnavatelé mají za sebou celá oddělení lidských zdrojů, aby mohli sledovat novinky a možnosti v této oblasti. Medializací výhod, které poskytuje stát – dotace na mateřské školy zapsané v rejstříku, daňové úlevy a informačním přehledem výzev z ESF projektů, by se informace snáze dostaly k menším a středním firmám.

Daňové úlevy a vznik nové právní úpravy péče o děti v dětských skupinách jsou čerstvé změny v nastavení veřejné (rodinné) politiky. Dopady implementace těchto změn a jejich vliv na jednání zaměstnavatelů v praxi můžeme hodnotit v následujících letech. Evaluační by se měly soustředit především na využívání menších dětských skupin do 12 dětí s menšími hygienickými nároky, do kterých zákonodárci a tvůrci politiky vkládají největší naděje.

Použitá literatura

BLAIR-LOY, M. a A. S. WHARTON. Employees' Use of Work-Family Policies and the Workplace Social Context. *Social Forces* [online]. 2002, roč. 80, č. 3, s. 813-845 [cit. 2014-12-10]. Dostupné z WWW: <http://www.jstor.org/stable/3086458>

BRAUN, V., CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 2006, roč. 3, č. 2, s. 77-101. ISSN 1478-0887.

Deloitte studie předškolní péče 2013. Deloitte, 2013.

DEN DULK, L., P. PASCALE a E. POUTSMA. Variations in adoption of workplace work-family arrangements in Europe: the influence of welfare-state regime and organizational characteristics. *The International Journal of Human Resource Management* [online]. 2012, roč. 23, č. 13, s. 2785-2808 [cit. 2014-11-05]. Dostupné z WWW:

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2012.676925#.VFnwmmc4AaQ>

Doing Better for Families [online]. Paris: OECD Publishing, 2011 [cit. 2014-11-24]. Dostupné z WWW: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098732-en>. ISBN 978-92-64-09873-2.

ESPING-ANDERSEN, G. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. 1990. Princeton: Princeton University Press. ISBN 0-691-02857-5

ESPING-ANDERSEN, G. *Social Foundations of Post-Industrial Economies*. 1999. Oxford: Oxford University Press. ISBN 0-19-874201-0

ESPING-ANDERSEN, G. *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. 2009. Cambridge: Malden, Polity Press. ISBN 978-0-7456-4315-1

FLICK, U. *An introduction to qualitative research*. Los Angeles: Sage Publications, 2009. ISBN 978-184-7873-231.

FORMÁNKOVÁ, L. Ideály péče v kontextu nových sociálních rizik. *Sociální studia*. 2010, roč. 7, č. 2. s. 69 – 92. Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity. ISSN 1214-813X.

GOODSTEIN, J. Institutional pressures and strategic responsiveness: Employer involvement in work-family issues. *The Academy of Management Journal* [online]. 1994, roč. 37, č. 2, s. 350-382 [cit. 2014-12-10]. Dostupné z WWW: <http://www.jstor.org/stable/256833> .

GOODSTEIN, J. Employer involvement in eldercare: An organizational adaptation perspective. *Academy of Management Journal*. [online]. 1995, roč. 38, č. 6, s. 1657-1671 [cit. 2014-11-05]. Dostupné z WWW: <http://www.jstor.org/stable/256848> .

GUEST, G. *Applied thematic analysis*. Thousand Oaks, California: Sage. 2012.

HALBICHOVÁ, I., HOŠŤÁLKOVÁ, J., RUMANOVÁ, J., VÝBORNÁ, K. *Nedostatečné kapacity veřejných mateřských škol, jako veřejněpolitický problém*. Seminární práce do předmětu Metody analýzy politik, FSV UK, 2013

HALBICHOVÁ, I., RUMANOVÁ, J. *(Ne)vznik nové politiky v oblasti poskytování služeb péče o děti předškolního věku optikou MST*. Seminární práce do předmětu Proces tvorby veřejných politik, FSV UK, 2013

Harmonizace rodinného a pracovního života. ČSÚ [online], 2012. [cit 2014-10-22]. Dostupné z WWW: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam050611analyza11.doc>

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2007. ISBN 80-7367-040-2.

HERCZOG, M. Rights of the Child and Early Childhood Education and Care in Europe. *European Journal of Education*, Vol. 47, No. 4, 2012.

HORÁKOVÁ, N. Problémy harmonizace rodinného a pracovního života. *Časopis Naše společnost*. 2004, roč. 2, č. 2, s. 8-11. ISSN 1214-438X

HOWLETT, M.; RAMESH, M. a PERL, A. *Studying Public Policy : Policy Cycles & Policy Subsystems*. 3rd ed. Don Mills (Ont.) : Oxford University Press, 2009. ISBN 978-0195428025.

HOWLETT, M., MCCONNELL, A. a PERL, A. *Reconciling Streams and Cycles: Avoiding Mixed Metaphors in the Characterization of Policy Processes* [online]. Brisbane: Public Policy Network Conference, 25.01.2013[cit. 2014-11-06]. Dostupné z WWW: <<http://publicpolicynetwork.com.au/wp-content/uploads/2012/07/Howlett-McConnell-Perl-paper.pdf>>

INGRAM, P. a T. SIMONS. *The Academy of Management Journal* [online]. 1995, roč. 38, č. 5, s. 1466-1482 [cit. 2014-12-10]. Dostupné z WWW: <http://www.jstor.org/stable/256866>

KREMER, M. *The Politics of Ideals of Care: Danish and Flemish Child Care Policy Compared*. Oxford: Oxford University press. 2006. s 261 – 285.

KUCHAŘOVÁ, V. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-18-2.

KUCHAŘOVÁ, V., a kol. *Péče o děti předškolního a raného školního věku* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009 [cit. 2014-10-22]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_299.pdf>. ISBN 978-80-7416-041-7.

KUCHAŘOVÁ, V., PEYCHLOVÁ, K. a SVOBODOVÁ, K. *Kolektivní zařízení a služby péče o děti v ČR: Metodika pro zřizovatele*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2014

LEITNER, S. Varieties of Familialism: The caring function of the family in comparative perspective. *European Societies*. 2003, roč. 5, č. 4. s 353-375. ISSN 1461-6696.

MAHON, R. *What kind of "social Europe"? The Example of child care*. 2001. Carleton University: Institute of political economy. [cit. 2014-09-13] Dostupné z WWW: <http://www.iee.umontreal.ca/publicationsfr_fichiers/DIVERS/Texte-Mahon01.pdf>

MAHON, R. Child Care: Toward What Kind of "Social Europe"? *Social Politics*. 2002, roč. 9, č. 3. s 343-379. ISSN 1468-2893.

Maternity and paternity at work. Geneva: International Labour Organization, 2014. ISBN 978-92-2-128630-1

MOSS, P. Caring and Learning Together: exploring the relationship between parental leave and early childhood education and care. *European Journal of Education*, Vol. 47, No. 4, 2012.

Národní koncepce rodinné politiky [online] 2005 [cit. 2014-11-20]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf>

Národní koncepce podpory rodin s dětmi [online]. 2008 [cit. 2014-11-20]. Dostupné z WWW: <http://dataplan.info/img_upload/7bdb1584e3b8a53d337518d988763f8d/narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf>

NEKOLA, M., H. GEISLER a M. MOURALOVÁ. *Současné metodologické otázky veřejné politiky*. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1865-4

NOVOTNÝ, V. a NEKOLA, M. Strategické řízení a teoretické přístupy k procesu tvorby veřejných politik. In: OCHRANA, František Ed. *Strategické řízení ve veřejné správě a přístupy k tvorbě politiky*. Praha: Matfyzpress, 2010, s. 61–87. ISBN 978-80-7378-130-9.

NOVOTNÝ, V. Teorie tří proudů. In: POLÁŠEK, M., NOVOTNÝ, V., PEROTTINO, M. a kol. *Mezi masovou a kartelovou stranou. Možnosti teorie při výkladu vývoje ČSSD a KSČM v letech 2000 – 2010*. Praha: Slon, 2012. ISBN 978-80-7419-094-0.

PLASOVÁ, B. *Zaměstnavatelé a nerovnováha mezi prací a rodinou*. Brno, 2012. Disertační práce. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra sociální politiky a sociální práce. Vedoucí prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc.

Programové prohlášení vlády České republiky 2014. [online], 2014. [cit 2014-10-22]. Dostupné z WWW <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/programove_prohlaseni_unor_2014.pdf>

REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, a.s. 2009. ISBN 978-80-247-3006-6.

RUMANOVÁ, J. *Současné problémy předškolní péče o děti očima rodičů*. Praha, 2012. 80 s. Bakalářská práce (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Karolína Dobiášová.

SABATIER, P. A. Toward Better Theories of the Policy Process. *PS: Political Science and Politics*, č. 24, roč. 2 (Jun., 1991), s. 147-156. Dostupné z WWW: <<http://www.jstor.org/stable/419923>>

SARACENO, C., KECK, W. *The Institutional Framework of Intergenerational Family Obligations in Europe: A Conceptual and Methodological Overview*. 2008. [cit. 2014-09-15] Dostupné z WWW: <http://www.multilinks-project.eu/wp-content/uploads/2009/04/Report_Saraceno_Keck_Nov081.pdf>

Soubor prorodinných opatření: Prorodinný balíček [online]. 2008 [cit. 2014-11-20]. Dostupné z WWW: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf

Stanovisko prezidenta republiky k zákonu o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů 2014. Poslanecká sněmovna [online]. 2014 [cit. 2014-11-20]. Dostupné z WWW: <<http://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?O=7&T=82>>

ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

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

TRUSINA, Š. *Analýza přijetí zákona o protikomunistickém odboji a odporu pomocí teorie více proudů*. Brno, 2013. Magisterská práce (Mgr.) Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra politologie. Vedoucí magisterské práce doc. PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.

VESELÝ, A., NEKOLA, M. *Analýza a tvorba veřejných politik: Přístupy, metody a praxe*. Praha: SLON, 2007. ISBN 978-80-86429-75-5.

Vládní návrh zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů 2014.

Využití plného potenciálu žen v české ekonomice. McKinsey & Company [online]. 2012 [cit. 2014-11-20]. Dostupné z WWW: <http://www.mckinsey.cz/images/women_matter_CJ.pdf >

YIN, R., A. *Case Study Research. Design and Methods*. California Sage. 1994.

ZAHARIADIS, N. *Ambiguity and choice in public policy: political decision making in modern democracies*. Washington, D.C.: Georgetown University Press, 2003.

ZAHARIADIS, N. The Multiple Streams Framework. In: SABATIER, Paul A. Ed. *Theories of policy process*. Boulder, Colo: Westview Press, 2007. ISBN-13: 978-0-8133-4359-4.

Zákony

Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů

Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu

Zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školním zařízením, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině

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

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

Seznam zkratk

CVVM	Centrum výzkumu veřejného mínění
ČSÚ	Český statistický úřad
ESF	Evropský sociální fond
FŠ	Firemní školka
KDU-ČSL	Křesťanská a demokratická unie – Československá strana lidová
KSČM	Komunistická strana Čech a Moravy
LRV	Legislativní rada vlády
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MST	Multiple Streams Theory
MŠ	Mateřská škola
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MZV	Ministerstvo zahraničních věcí
NNO	Nestátní neziskové organizace
ODS	Občanská demokratická strana
PS PČR	Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky
SPD	Svaz průmyslu a dopravy
šk. r.	školní rok
TTP	Teorie tří proudů
ÚMG	Ústav molekulární genetiky
UZS	Unie zaměstnavatelských svazů
VMŠ	Veřejná mateřská škola
VV	Věci veřejné
z. s. z.	změna souvisejících zákonů

Seznam tabulek, grafů a obrázků

Tabulky (v textu):

Tabulka č. 1: Dílčí cíle a výzkumné otázky

Tabulka č. 2: Seznam respondentů expertů

Tabulka č. 3: Seznam respondentů zástupců zaměstnavatelů

Tabulka č. 4: Čtyři ideální typy familialismu

Tabulka č. 5: Rámec pro předpovídání strategických odpovědí na institucionální tlaky

Tabulka č. 6: Základní údaje o poskytované službě u vybraných zaměstnavatelů

Grafy (v textu):

Graf. č. 1: Žádosti o přijetí do mateřských škol, jimž nebylo vyhověno

Obrázky (v textu):

Obrázek č. 1: Počty nevyhověných žádostí o umístění do MŠ podle krajů ve šk. roce 2013/2014

Obrázek č. 2: Schéma aplikace Teorie tří proudů

Přílohy

Příloha č. 1: Návod k rozhovorům, expertní rozhovory + nová legislativa

1) Možnosti zaměstnavatelů

- Dvě zákonná opatření – Školský zákon a „dětská skupina“
- Zapojení (zaměstnavatelů) do vzniku legislativy?

2) Zájem zaměstnavatelů o poskytování služeb péče o děti

- Představy a motivace pro zřízení
- Vnější vlivy
 - Vnímání okolních změn (nedostatek mš)
 - Institucionální tlaky
 - Inspirace okolím, ostatními organizacemi
- Vnitřní vlivy
 - firemní kultura
 - složení zaměstnanců
 - tlak „řadových“ zaměstnanců/ nebo shora, ženy zaměstnankyně?
- Výběr služby
 - Důraz na vzdělávání? Zdůvodnění výběru služby
- V čem se lišily tyto aspekty u podnikatelské/nepodnikatelské sféry, srovnání
- Charakteristika zaměstnavatelů – velikost, složení zaměstnanců, veřejný/soukromý sektor ...
- Vliv vzniku nové služby péče o děti v tzv. dětských skupinách (výběr z možností, jaké služby poskytovat)

3) Problémové oblasti zřízení a poskytování služeb péče o děti zaměstnavateli

- Proveditelnost
- Finanční stránka
- Plánování udržitelnosti poskytované služby
- Další problémy? (např. kompenzace zaměstnanců, jichž se služby netýkají)
- Preference rodičů oproti ostatním službám péče o děti
- Srovnání výhod/nevýhod poskytovat a neposkytovat/ školky a skupiny pro zaměstnavatele (příp. z pohledu zaměstnance)

4) Návrhy na zlepšení

Co by přispělo k většímu a snadnějšímu zapojení zaměstnavatelů do poskytování služeb péče o děti

*** ke vzniku nové legislativy

Legislativní vývoj

1) Stručná historie zákona - kdy, kdo, jak, proč?

Situace pádu vlády, co nastalo potom

2) Nová vláda – přístup k nové legislativě, potřebnost, postoje?

Důležitost ve vztahu k dalším problémům, pozornost věnovaná tématu

Vládní návrh - lišil se od toho původního? Jaký byl proces připomínek?

IDEJE – názory, co přetrvávalo? V jakých sítích se o nich mluvilo? Hodnotová přijatelnost, technická proveditelnost, rozpočtový dopad?

3) Promotér – kdo? Obhájce politiky, jaké měl strategie protlačení, zájmy?

Příloha č. 2: Návod k rozhovorům, zástupci zaměstnavatelů

1) Co předcházelo zřízení služby

- Co bylo motivací pro zřízení
- Vnější vlivy
 - Vnímání okolních změn (nedostatek mš)
 - Institucionální tlaky
 - Inspirace okolím, ostatními organizacemi
- Vnitřní vlivy
 - firemní kultura
 - složení zaměstnanců
 - tlak „řadových“ zaměstnanců/ nebo shora, ženy zaměstnankyně?
- Výběr služby
 - Důraz na vzdělávání? Zdůvodnění výběru
- Proveden výzkum? Ano – na co byl zaměřen? I finanční stránka
- Největší problémy? Překážky
 - Hygienické normy
 - finanční stránka
 - preference rodičů do určitého věku dítěte
 - kompenzace ostatních zaměstnanců
- (Zájem o vznik nové legislativy)

2) Popis současného stavu

- Typ služby skupina/školka
 - Od kdy je zřízena
- Charakteristiky
 - kapacita pro kolik dětí
 - věk
 - naplněnost
 - otevírací doba
 - výše příspěvku rodičů
- Charakteristika zaměstnanců a organizace
 - Velikost, specializace, závislost na ženách - speciálních pracovnících?
- Spokojenost zaměstnavatele
 - výhody/nevýhody (atraktivita pro nové zaměstnance?)
- Spokojenost zaměstnanců
 - výhody/ nevýhody
- Vyhlídka budoucnosti, udržitelnost

3) Návrhy na zlepšení

- Co by více motivovalo, usnadnilo službu poskytovat? Vyvarování se z chyb pro ostatní

Příloha č. 3: Neoficiální seznam „firemních“ mateřských škol

Název	Ulice	Místo	Zřizovatel
Mateřská škola Akademie věd ČR s.r.o.	Videňská 1083	Praha 4 - Krč	privátní sektor
Mateřská škola Začít spolu s.r.o.	V Úvalu 84	Praha 5	privátní sektor
Holte, Mateřská škola na Homolce a.s.	Pod Kotlářkou 34	Praha 5	privátní sektor
Univerzitní mateřská škola Lvičata	Tháškova 1	Praha 6	privátní sektor
Mateřská škola Klaudivka	Boženy Němcové 577	Mladá Boleslav	privátní sektor
MŠ ŘEPOVANKA, o.p.s.	Řepov 50	Mladá Boleslav	privátní sektor
Mateřská škola Zbuzany	Ořešská 141	Zbuzany	obec
Mateřská škola	Zavidov 36	Petrovice	obec
Mateřská škola	Sociální péče 3316/12/A	Ústí nad Labem	privátní sektor
Mateřská škola		Zásada 326	obec
Mateřská škola	Nemocniční 15a	Jablonec nad Nisou	obec
Mateřská škola - U Letiště s.r.o.	Obchodní 606	Liberec 11	privátní sektor
Mateřská škola	Třebíčská 158	Náměšť nad Oslavou	obec
LUŽÁNKY - středisko volného času	Žerotínovo náměstí 1	Brno	kraj
Gymnázium INTEGRA BRNO, s.r.o.	Rašelinová 9	Brno	privátní sektor
Univerzitní mateřská škola Hrášek	Kohoutova 11	Brno	privátní sektor
Základní škola a Mateřská škola	Babice 65	Šternberk	obec
Univerzitní mateřská škola Qočna	nám. T.G. Masaryka	Zlín	privátní sektor
Masarykova ZŠ a MŠ	Komenského 610	Český Těšín	obec
Univerzitní mateřská škola VŠB-TUO	17. listopadu 15	Ostrava - Poruba	privátní sektor