

# Možnosti podpory slad'ování rodinného a pracovního života

Bc. Andrea Čablová

---

Diplomová práce  
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2011/2012

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Andrea ČABLOVÁ**  
Osobní číslo: **H10629**  
Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Možnosti podpory sladování rodinného  
a pracovního života**

Zásady pro vypracování:

Vymezení pojmů a teoretických východisek pro praktickou část práce z oblasti rodiny, trhu práce a podpory sladování rodinného a pracovního života.  
Příprava metodiky výzkumné části.  
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.  
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.  
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí, stanovení odpovídajících závěrů a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. 2. vydání. Praha: Slon, 2009. ISBN 978-80-7419-017-9.

KREBS, Vojtěch et al. *Sociální politika*. 4. přepracované a aktualizované vydání. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. ISBN 80-85850-24-9.

MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2. vydání. Praha: Slon, 2008. ISBN 978-80-86429-87-8.

PŘIB, Jan et al. *Mateřská a rodičovská dovolená*. 1. vydání. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-0216-9.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2011**

Termín odevzdání diplomové práce: **27. dubna 2012**

Ve Zlíně dne 17. ledna 2012

  
doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.  
děkanka



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použítou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 7.3.2012

Autorem práce

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

*(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

*(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

*2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

*(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užitje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

*3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

*(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

*3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

*(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

*(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlíádne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

## **ABSTRAKT**

Diplomová práce se zabývá možnostmi podpory sladování rodinného a pracovního života jako problematiku dnešní doby. V teoretické části práce jsou vymezeny základní pojmy týkající se uvedené oblasti, jakými jsou rodina, sociální role, aktéři podílející se na harmonizaci rodiny a práce či nástroje napomáhající ke sladění obou uvedených sfér. Cílem bylo především zmapovat současné, dostupné či navrhované, prostředky sladování rodinného a pracovního života. Praktická část obsahuje výzkum formou dotazníkového šetření, který se zaměřuje na názory a postoje studentů a zaměstnanců Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně ke zřízení Univerzitní mateřské školy Qočna, jako jednu z možných podpor skloubení rodiny a práce.

Klíčová slova: rodina, sociální role, trh práce, nástroje harmonizace rodiny a práce.

## **ABSTRACT**

The diploma thesis is focused on the options of work and family life balance support. The theoretic part contains main concepts concerned, such as family, social role, parties who takes part in harmonization of family and work, or tools helping to balance both spheres mentioned. The main objective was to monitor contemporary, accessible and proposed means contributing to healthy work/family life balance. The research is based on a questionnaire, which is primarily aimed at attitudes of students and employees of Tomas Bata University to the establishment of Qočna kindergarten.

Keywords: Family, Social Role, Labor Market, Tools for Work and Family Life Balance.

Na tomto místě bych velmi ráda poděkovala Mgr. Soni Vávrové, Ph.D., za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěla k vypracování mé diplomové práce.

Dále bych ráda poděkovala všem studijním oddělením Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, jmenovitě především paní Ing. Pavle Lečbychové, jejichž prostřednictvím mi byla umožněna distribuce elektronického dotazníku.

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

## OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1 RODINA A ROZDĚLENÍ SOCIÁLNÍCH ROLÍ.....</b>	<b>12</b>
1.1 PROMĚNY INSTITUCE RODINY V HISTORICKÉM KONTEXTU .....	12
1.1.1 Současná rodina .....	13
1.2 ROZDĚLENÍ SOCIÁLNÍCH ROLÍ V RODINĚ.....	14
1.2.1 Sociální role ženy .....	14
1.2.2 Sociální role muže.....	15
1.2.3 Sociální role dítěte.....	16
<b>2 MUŽI, ŽENY A PRACOVNÍ TRH.....</b>	<b>17</b>
2.1 SLAĎOVÁNÍ RODINNÝCH A PRACOVNÍCH POVINNOSTÍ.....	19
2.2 AKTÉŘI HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA.....	20
2.2.1 Rodiny .....	20
2.2.2 Zaměstnavatelé.....	21
2.2.3 Stát.....	23
<b>3 NÁSTROJE HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA .....</b>	<b>26</b>
3.1 PODPORA MATEŘSTVÍ A RODIČOVSTVÍ .....	26
3.1.1 Mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství .....	26
3.1.2 Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek .....	27
3.2 EKONOMICKÁ PODPORA RODIN .....	29
3.2.1 Daňová opatření .....	30
3.2.2 Systém státního sociálního zabezpečení .....	30
3.3 FLEXIBILNÍ FORMY PRÁCE .....	31
3.3.1 Částečný pracovní úvazek.....	32
3.3.2 Pružná pracovní doba.....	33
3.3.3 Práce z domova (homeworking) .....	33
3.3.4 Sdílení pracovního místa (job sharing) .....	34
3.3.5 Stlačený pracovní týden .....	35
3.4 SLUŽBY PÉČE O DĚTI .....	35
3.4.1 Jesle .....	37
3.4.2 Mateřské školy .....	38
3.4.3 Dětské skupiny .....	39
3.4.4 Soukromá placená péče.....	40
3.4.4.1 Institut chůva.....	41
3.4.4.2 Institut vzájemné rodičovské výpomoci .....	42
3.5 FIREMNÍ SLUŽBY PÉČE O DĚTI.....	42
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>45</b>
<b>4 METODOLOGIE VÝZKUMU.....</b>	<b>46</b>



4.1	CÍL VÝZKUMU A VÝZKUMNÝ PROBLÉM .....	46
4.2	VÝZKUMNÉ STRATEGIE A TECHNIKY SBĚRU DAT .....	47
4.3	VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	47
4.4	HYPOTÉZY .....	48
4.5	PŘEDVÝZKUM .....	48
4.6	REALIZACE VÝZKUMU .....	49
4.6.1	Univerzitní mateřská škola Qočna .....	49
4.6.2	Dotazníkové šetření .....	50
<b>5</b>	<b>VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A INTERPRETACE DAT.....</b>	<b>51</b>
5.1	DEMOGRAFICKÉ CHARAKTERISTIKY VÝZKUMNÉHO VZORKU .....	51
5.2	VÝSLEDKY TRÍDĚNÍ I. STUPNĚ .....	52
5.2.1	Názory na zřízení UMŠ .....	52
5.2.2	Informovanost .....	53
5.2.3	Hodnocení služeb UMŠ a HK .....	58
5.2.4	Využití služeb UMŠ v budoucnosti .....	61
5.3	VÝSLEDKY TRÍDĚNÍ II. STUPNĚ .....	63
5.4	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU .....	68
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>71</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>73</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>78</b>
	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>79</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>80</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>81</b>

## ÚVOD

Každý den se dozvídáme z mediálních prostředků, jak je rovnováha pro člověka důležitá pro zachování jeho duševního i tělesného zdraví. Rodina a práce představují pro většinu lidí nejdůležitější hodnoty v jejich životě, proto dosáhnout rovnováhy právě v těchto dvou oblastech je pro člověka primárním zájmem. Navíc běžný člověk tráví v zaměstnání podstatnou část svého života, proto vyvážení rodiny a práce hraje důležitou roli v životě každého z nás.

V české společnosti ještě stále přetrvávají tradiční stereotypy v uspořádání rodinných a pracovních povinností u mužů a žen, i když k jejich významným změnám pomalu ale jistě dochází. Aktivní zapojení žen do pracovního procesu je dnes již běžnou záležitostí. Rodiny se dvěma zdroji příjmů jsou dnes již nutností, jinak by byly odkázány ve většině případů žít na hranici chudoby. V souvislosti se zapojením žen do trhu práce tudíž vyvstává otázka řešení, jaké strategie by měly rodiny zaujmout, aby došlo pokud možno k nejlepšímu vyvážení rodinných a pracovních povinností. Jaké nástroje mohou rodiny v dnešní době využít, jak se k této problematice staví zaměstnavatelé či jaké kroky v těchto směrech podniká naše právní legislativa? Všemi těmito otázkami se budu dále zabývat v této diplomové práci a pokusím se na ně nalézt odpovědi.

Cílem teoretické části práce bylo přiblížit problematiku sladění rodinného a pracovního života, vymezit základní oblasti daného problému, zmapovat nejen dostupné, ale také navrhované prostředky, s jejichž pomocí by bylo možné dosáhnout harmonie mezi rodinou a prací. Hledání možností, jak skloubit rodinné a pracovní povinnosti, stojí v popředí zájmu nejen našeho státu, ale také dalších evropských zemí. Neboť demografický vývoj dnešní doby sebou nese požadavky přijmout určitá opatření, která budou redukovat pokles porodnosti. Praktická část práce se zaměřuje na konkrétní oblast podpory sladění rodinného a pracovního života, konkrétně na firemní služby péče o děti. Výzkum byl zaměřen na firemní mateřskou školu, která byla zřízena při Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně. Cílem bylo zjistit, jak se na samotné zřízení dívají studenti a zaměstnanci této univerzity, pro jejichž děti byla tato mateřská školka zřízena.

Můj zájem k této problematice vychází mimo jiné také z vlastní situace, neboť jsem v současné době na rodičovské dovolené a v nejbližší době se budu opět vracet zpět do svého zaměstnání. Hledání alternativ, jak tedy nejlépe skloubit rodinu a práci, bude v nejbližší době také mým primárním zájmem.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 RODINA A ROZDĚLENÍ SOCIÁLNÍCH ROLÍ

Rodina tvoří základní jednotku každé lidské společnosti. Je nejen biologicky významná pro udržení lidstva, ale tvoří také první model společnosti, se kterým se dítě setkává. Rodina předurčuje nejen osobnostní vývoj dítěte v rodině jako sociální skupině, ale předurčuje také jeho vztahy k jiným sociálním skupinám. Vystavuje dítě určitým konfliktům, poskytuje mu podporu a zázemí. Rodina předává dítěti sociální dovednosti, bez kterých se v dospělosti neobejde (Matoušek, 1997).

Kramer (In Sobotková, 2001, s. 22) vymezuje rodinu takto: „*Rodina je skupina lidí se společnou historií, současnou realitou a budoucím očekáváním vzájemně propojených transakčních vztahů.*“

V rodině, jako primární sociální skupině, jsou rozděleny sociální role mezi její jednotlivé členy. V souvislosti s rolími v rodině dělí Beavers (In Matoušek, 1997) rodinu na adekvátní a optimální. V případě adekvátní rodiny jsou role striktně odděleny od mužských a ženských. Muž je živitelem rodiny, je pracovně vytížen, udržuje více společenských kontaktů než žena. Žena se věnuje domácím povinnostem. V případě rodiny optimální se manželé ve svých rolích dokážou zastupovat mnohem pružněji, sdílejí své společné zájmy. V obou těchto případech je prioritní především zájem dětí.

### 1.1 Proměny instituce rodiny v historickém kontextu

V průběhu historie prochází rodina neustálými změnami, a to jak ve své velikosti, významu, tak také vlastním začleněním do společnosti.

Již první zmínky o rodině můžeme nalézt již v době kamenné. V pravěku existoval kult ženského principu – matriarchát. Lidé žili v klanech, živili se výhradně lovem a sběračstvím. Předpokládá se, že o rozdělení rolí v této době rozhodl právě lov, který byl výhradní prioritou mužů, ženy se poté specializovaly na sběračství. Kultura žen byla postupně vyvrácena kulturou mužskou, ve starověku byla rodina již význačně patriarchální. Role ženy byla podřízena, převládá vysoká diference rolí mužů a žen. Ve středověku hraje rodina důležitou roli, bez které by jednotlivec mohl jen těžko existovat, vyznačuje se soužitím širších rodin (Matoušek, 1997).

Novověká industrializace přenesla práci z rodiny do továrny, kde začaly pracovat ženy a někdy i děti, domácí práce se staly pro ženy zátěží. Již zde se setkáváme s horším postavením žen na trhu práce než u mužů. Pracovní vypětí žen společně s nedostatečným ohodno-

cením vedlo k tlaku ženských hnutí za zrovnoprávnění žen. Muž přestává být výhradním živitelem rodiny, společnost se zabývá otázkami rozdílů mezi muži a ženami (Matoušek, 1997).

Podle Šanderové (In Maříková, 2000) se ještě zhruba v polovině 20. století v západních zemích udržoval předpoklad, že základní analytickou jednotkou rozvrstvení systému je rodina, jejíž postavení ve společnosti se odvíjí od postavení hlavy rodiny, za kterou byl považován muž. Většina populace žila v úplných rodinách. Práce žen se odvíjela podle jejich postavení, ženy středních a vyšších tříd většinou nepracovaly a byly v domácnosti, ženy nižších tříd pracovaly na stejné pozici jako jejich manželé. Uplatňoval se zde výlučně tzv. patriarchální model rodiny, což znamenalo, že životní styl a vztah rodiny ke společnosti určoval výhradně muž. V dnešní době však již dochází k proměnám strategií a stereotypů včetně proměn rolí mužů a žen v rodinách. Změny v postavení mužů a žen ve společnosti ovlivňují také celkovou podobu rodinného života.

V posledních desetiletích můžeme sledovat zásadní přeměny ve velikosti a struktuře rodin. Dochází k výraznému poklesu úrovně plodnosti, stále se zvyšuje průměrný věk, kdy se žena rozhodne mít dítě. Setkáváme se také s poklesem sňatečnosti, manželství pomalu ale jistě ztrácí status jediné instituce pro narození dítěte. Dochází k nárůstu rozvodů, neúplných rodin, soužití bez uzavření svazku manželského či rození dětí mimo manželství. Začíná se také měnit pohled na tradiční uspořádání rolí v rodině, kdy matka přestává být primárně pečovatelkou o dítě a rodinu, stále více se usiluje o zapojení otců do rodinných povinností. V neposlední řadě nemůžeme také opomenout zvyšující se participaci žen na trhu práce, vedoucí k proměnám ve vzorcích zaměstnanosti rodičů.

### 1.1.1 Současná rodina

Současná rodina je velmi různorodá a rozmanitá ve své struktuře. Nejtypičtější je rodina, kde pracují oba rodiče a rodina s jedním rodičem, ve které zajišťuje příjem pouze jeden živitel. Stále častěji se objevuje soužití nesezdaných párů, mezi které řadíme také páry homosexuální (Renzetti, Curran, 2003).

Matoušek (1997) uvádí, že současná rodina je především rodinou zaměstnané ženy. Druhý zdroj příjmů je pro většinu rodin ekonomickou nutností, muž tak již není výhradním živitelem rodiny. Požadavky práce a domácnosti způsobují přetížení ženy. Z tohoto důvodu se stále více prosazuje zastupitelnost ženy v péči o děti a domácnost. Muž se zapojuje dle svých možností do domácích prací, na chodu domácnosti se tak podílí oba partneři, i když

výhradní zabezpečení zajišťuje stále žena. Děti mají mnohem volnější vztah k otci než k matce, ty se spíše než otec zajímají o školu a o volbu povolání, což bylo v tradiční rodině výhradou otcovské autority.

Aby ženy nacházely svá uplatnění na trhu práce, zvyšuje se také jejich zájem o vzdělávání. Je to způsobeno nejen zvyšováním pracovního kapitálu, ale také tlakem zaměstnavatelů, jejichž požadavky na vzdělání a kvalifikaci se stále zvyšují, především ve státních sférách. V souvislosti se vstupem žen na trh práce využívají rodiny stále více různé formy služeb péče o děti, které jim v dnešní době usnadňují zapojení se do pracovního procesu.

## 1.2 Rozdělení sociálních rolí v rodině

V průběhu života se každý jedinec stává členem různých sociálních skupin. Jako člen určité sociální skupiny na sebe váže plnění určité role odpovídající jeho pozici. Zvládnutí požadavků své role se projevuje hodnocením a přijímáním skupinou. Roli lze definovat jako: „...soubor normativně vymezeného, v této pozici očekávaného, dovoleného i vyžadovaného chování.“ (Vágnerová, 2004).

Podle Křížkové (In Čermáková, 2002) se v české společnosti projevuje rozdělení rolí mužů a žen především v domácnosti a na trhu práce. Hašková uvádí (In Čermáková, 2002), že je to dáno především prostřednictvím gender kontraktu, ze kterého vycházejí dané role, ženy pečující o domácnost a muži jako uplatňující se na pracovním trhu.

### 1.2.1 Sociální role ženy

Role žen můžeme rozdělit na role pracovní a rodinné. Nejdůležitější rolí v životě ženy je především role matky. Mateřství je doménou žen, jsou jim k tomu dány především fyziologické předpoklady. Od žen se předem očekává, že se po narození dítěte budou plně věnovat jeho péči. Ne všechny ženy jsou však připraveny zaujmout roli matky a mateřství se vyhýbají, tato role jim není v životě předurčena, neboť se na ni necítí, po dětech netouží. V české společnosti je ženám stále ještě stereotypně přisouzena také práce v domácnosti, jak dále uvádí Křížková (In Mansfeldová, Tuček, 2002). Důležité je však podotknout, že postupem let dochází ke změně stereotypů a muži se stále více začínají podílet na povinnostech spojených nejen s péčí o dítě, ale také o domácnost, což dokazují také nejnovější výzkumy, o kterých se zmíníme dále.

Role žen v rodině, ve společnosti i pracovním životě se liší dle národů a kultury. V některých zemích se od žen očekává, že zůstanou doma a budou se starat o děti a domácnost,

případně se budou podílet na práci z domova. Naopak v jiných zemích ženy pracují mimo domácnost téměř stejně jako muži, podílí se na příjmu rodiny či dalších veřejných a politických aktivitách. V současné době je tak i rodičovství pojímáno genderově, tedy s různými očekáváními kladenými na matky a otce. Hranice mezi profesemi vyhraněnými pro muže a ženy už dávno padly a tak není překvapující, že obě pohlaví nalézají uplatnění v profesích, kde by je dříve nikdo nečekal. Proto nás nepřekvapí, když potkáme otce pečujícího o malé děti. S tímto přístupem se ovšem u obou pohlaví mění i životní zkušenosti, pocity, vědomí, vztahy či dovednosti, které tak dávají vzniknout novému sociálnímu konstruktovi genderu (Lorber, 1995).

Měnící se genderové role v domácnosti i v práci potvrzuje i průzkum provedený Families and Work Institute v březnu 2009. Mladí muži i ženy zde potvrdili, že očekávají, že se budou stejnou měrou podílet na péči o domácnost a děti, ale také očekávají, že za stejnou práci dostanou stejně zapláceno. Nejvýraznějším zjištěním, které se v historii prováděných výzkumů objevilo úplně poprvé, bylo, že ženy do 29 let chtějí, stejně jako muži, práci s větší odpovědností. V porovnání s rokem 1992 v této souvislosti také zmizel rozdíl mezi ženami s dětmi a bez dětí (Lewis, 2012). Také Křížková (In Čermáková, 2002) uvádí, že na základě sociologických výzkumů je naše současná mladá generace přístupna do budoucna k rovnoprávnému rozdělení rolí v domácnosti.

V roce 2008 skoro 42% mužů a 39% žen souhlasilo s výrokem, že je lepší pro všechny „pokud muži vydělávají peníze a ženy se starají o domácnost a děti“. Oproti roku 1977 to tedy znamená pokles o 32% u mužů a 13% u žen (Lewis, 2012).

### 1.2.2 Sociální role muže

Mužům byla tradičně v rodinách prisuzována role živitele, byli považováni za hlavu rodiny. Důsledkem emancipace žen a jejich masivním vstupem na trh práce dochází pomalu ke změně původních mužských rolí. Muži dnes již přebírají takové úkoly, které ještě v tradičních rodinách patřily výlučně mezi povinnosti ženské. Aktivně se zapojují do povinností spojených s péčí o děti a domácnost, i když k tomu dochází prozatím spíše pozvolna. Jak uvádí Burgessová (2004), otcové dnešní doby se věnují s láskou péči o děti a přesto si uchovávají svoji mužskou identitu. Ke změnám v rolích muže však dochází jen pozvolna, neboť ještě v mnoha rodinách přetrvávají stereotypní rozdělení rolí, a tudíž jsou noví otcové společností spíše odsuzováni. Na základě různých průzkumů zaměřených na chování otců pečujících o děti, jak uvádí dále Burgessová (2004), je přitom chování otců

ve vztahu k dětem stejné jako u matek, i když jejich vztah k domácím pracím, mytí a oblékání dětí, je poněkud volnější.

Jak u mužů dochází k nárůstu povinností v domácnosti, společně s tím se ovšem také objevují problémy ve sladování práce a rodinných povinností. V roce 2008, 45% mužů uvedlo, že zaznamenali konflikt mezi prací a domácím životem, oproti 34% mužů z roku 1977. Ve srovnání s ženami, u nichž byl nárůst pouze 5%. V neúplných rodinách to bylo dokonce celých 50% otců, jež pocítovali problémy (Lewis, 2012).

### 1.2.3 Sociální role dítěte

Již od dětství jsou prostřednictvím sociálního učení rozvíjeny zkušenosti, které jsou zaměřené na přípravu budoucích rolí. První rolí v životě člověka je podřízená role dítěte, která je určována jeho závislostí na rodičích, postavením a dosud nerozvinutými kompetencemi. Jejím prostřednictvím získává základní sociální zkušenosti, osvojuje si různé kompetence, které bude později využívat v případě podobných okolností (Vágnerová, 2004).

Jednadvacáté století je všeobecně považováno za století dítěte. V rodinách se mění výchovné hodnoty, postavení dítěte ve společnosti nabývá na významu. Dítě se dostává do centra zájmu nejen rodiny, ale také společnosti a politických aktivit. V posledních letech se však setkáváme s významným poklesem porodnosti. Faktory, které ovlivňují porodnost, se stávají ústředními tématy mnoha výzkumů.

Existuje několik pohledů, proč dochází k nízké úrovni reprodukce. Podle Šťastné (Suchanec In Sirovátka, Hora, 2008) jde v prvním případě o ekonomickou a sociální nejistotu, která je způsobena mírou nezaměstnanosti, zvyšujícími se náklady spojenými s péčí o dítě, snižujícím se životním standardem rodin s dětmi společně s bytovou problematikou. Druhý pohled spíše poukazuje na změny v hodnotovém systému lidí, hovoříme-li o nárůstu racionalizace, individualismu či rovnosti mezi pohlavími. Třetí pohled reprezentovaný Sirovátkou, považuje za klíčové změnit institucionální nastavení české společnosti, které je identifikováno především neuspokojivou dostupností jeslí a mateřských škol, což také zapříčiňuje problémy při sladění rovnováhy mezi rodinou a prací (Suchanec In Sirovátka, Hora, 2008).



## 2 MUŽI, ŽENY A PRACOVNÍ TRH

V devatenáctém století měla průmyslová revoluce vliv na rodinu a to především na postavení žen. Zvedla se sice všeobecně životní úroveň, byly však odděleny bydliště a pracoviště, a to způsobilo závislost žen na zaměstnání mužů. Jak uvádí Možný (2008, s. 176): „*Ženy, nemohouce být dále přímými spolupracovnicemi mužů v produkující domácnosti, staly se poskytovatelkami obsluhy jejich pracovní síly.*“

Současná česká rodina je považována za rodinu zaměstnané ženy, jak jsme již zmínili. Přísun výtěžku zaměstnané ženy do rodiny je ekonomickou nutností pro většinu rodin, neboť málokterá rodina by vystačila jen s jedním příjmem. To ovšem způsobuje stav, kdy je žena přetížena požadavky práce a domácnosti spojenou s péčí o dítě. Možný (2008) zformuloval tři postoje k zaměstnanosti žen (vdaných), které dodnes vyčerpávají možná východiska:

- ❖ *Konzervativní stanovisko* – vdané ženy nemají pracovat a matky pak obzvlášť ne. Ženy by neměly mužům konkurovat v soutěži o pracovní místa, neboť na mužích leží odpovědnost živitele.
- ❖ *Neokonzervativní stanovisko* – samozřejmá je jen práce u bezdětných žen. Předpokládá se, že žena získá kvalifikaci v zaměstnání ještě před tím, než se provdá a má děti. S nástupem dětí zaměstnání opouští a vrací se k němu zpět, až děti odrůstají a její péči nepotřebují.
- ❖ *Egalitární přístup* – poukazuje na to, že třífázový model způsobuje snížení kvalifikace ženy v době péče o dítě. Pokud je žena na mateřské delší dobu, je kvalifikovanější a rozvoj oboru jejího zaměstnání je rychlejší, ztratí kontakt s touto profesí a je odsouzena na méně kvalifikovanou práci v oboru, nebo z něj vypadne úplně. I když se jí podaří s velkým úsilím kvalifikaci udržet, zpoždění několika let, které věnovala péči o děti, má za následek nemožnost dostat se na stejnou úroveň schopností jako muži.

Podle Křížkové (2005, s. 15): „*Současný pracovní trh stále preferuje „mužský“ model pracovní dráhy.*“ Ten zahrnuje plynulé pracovní nasazení až do důchodu, které není zatíženo rodinnými povinnostmi, podmíněné dlouhou pracovní dobou včetně časové a prostorové flexibility a mobility, přizpůsobené potřebám zaměstnavatele. Na druhou stranu vzrůstající nejistota pracovního uplatnění, objevující se nové formy zkrácených úvazků či

flexibilních forem práce jako je např. práce z domova, se dostává naprosto do rozporu s tímto mužským modelem.

Na základě výzkumů nejsou ženy a muži stále ještě na pracovním trhu vnímáni jako stejná rovnocenná pracovní síla. Žena je vnímána v důsledku rodičovství méně spolehlivou a méně nebo nedostatečně disponibilní pracovní silou. Proti tomu stojí představa „mužské“ pracovní síly, která není zatížena rodinnými povinnostmi, je plně disponibilní z hlediska potřeb trhu práce. Ženy se setkávají se ztíženým vstupem již při přijímání do zaměstnání, hovoříme-li o otázkách týkajících se rodinného života, jako jsou např. plánování dětí, péče o děti, existence partnera, případná pomoc s péčí o děti od prarodičů či naopak péče o prarodiče. Muži jsou vnímáni jako zcela disponibilní pro práci, nepředpokládá se u nich zatížení starostmi o rodinu a domácnost. Předpokládá se, že jejich případná orientace na rodinu bude realizována v podobě živitele (Křížková, 2006).

Ženy představují obrovský potenciál pro pracovní trh, jak uvádí Špidla (In Křížková, 2008). Podle Mitchell (2010) vstupuje mnoho žen na trh práce většinou z praktických důvodů, tak, aby došlo k zajištění dostatečného příjmu v rodině. V České republice, stejně tak jako v některých jiných zemích, je totiž rodina se dvěma příjmy jedinou možností, jak žít nad hranicí chudoby. Křížková (2006) navíc uvádí, že vstup na trh práce je ve vztahu k rodině problematičtější u matek dětí předškolního věku a dále matek s nižší kvalifikací. Ženy s vyšším vzděláním a kvalifikací se s problémy při vstupu na trh práce setkávají relativně nejméně. Dle Maříkové (2000) je proto nutné zabývat se v souvislosti se vstupem žen na pracovní trh také pracovním kapitálem, který žena může nabídnout. Pracovním kapitálem rozumíme vzdělání, kvalifikaci či pracovní a osobní kontakty, které pracovní postavení ženy posilují. Maříková (2000, s. 95) uvádí: „*V moderní společnosti je žena, která ne-disponuje pracovním kapitálem, neviditelná*“. Nedostatečný pracovní kapitál pak má za následek vytlačení ženy z pracovního trhu. Ta pak zůstává v domácnosti, nebo je závislá na sociální pomoci od státu, nebo vyhledává možnosti zkrácených pracovních úvazků, často i bez sociálního pojištění. Čili čím větším pracovním kapitálem žena disponuje, tím větší je její šance uplatnit se na pracovním trhu.

Mezi problémy, se kterými se setkáváme na trhu práce, je také nerovnost a platová diskriminace mezi muži a ženami. Ženy se v posledních letech stále více dostávají do vedoucích pozic, což bylo v dřívějších dobách výhradně prioritou mužů. S ženami se setkáváme v politice, ve vedoucích pozicích velkých organizací, ženy nacházíme také v profesích vý-

hradně mužských. Žena má však na trhu práce horší postavení než muž. Ženy bývají za stejnou práci ve stejné pozici daleko méně ohodnoceny než muži.

## 2.1 Sladování rodinných a pracovních povinností

Řešení otázek harmonizace rodiny a práce se v posledních letech dostává do centra zájmu nejen rodiny, ale také sociální politiky státu. To souvisí nejen se zvyšující se participací žen na trhu práce, ale také s jejich zvýšenou účastí ve vzdělávání. Ženy se chtějí nejen věnovat péči o dítě, zakládat rodiny, ale také současně realizovat svou pracovní kariéru, zvyšovat svůj pracovní kapitál. České rodiny se setkávají v oblasti vyvážení rodiny a práce s řadou komplikací, a to jak při zabezpečení chodu domácnosti, zajištění péče o děti, tak také zvládání pracovních povinností. Nutnost ekonomického zabezpečení rodiny se dostává do rozporu s poskytováním adekvátní péče dětem.

Podle Křížkové (In Mansfeldová, Tuček, 2002) česká společnost ještě stále chápe vztah práce a rodiny spíše jako konfliktní. Projevuje se to nejen ve společenských stereotypch, pramenících z přesvědčení, že česká žena je v očích zaměstnavatelů považována spíše za nejistou pracovní sílu v souvislosti s péčí o děti, ale také v nastavených sociálních podmínkách. Naopak u mužů nejsou rodinné role považovány za významné ve vztahu k pracovnímu trhu. Jsou to právě muži, kterým je dáвана přednost při obsazování odpovědnějších funkcí, neboť předpokladem je jejich větší pracovní nasazení, kterému nijak nebrání rodinné povinnosti.

Tak, aby docházelo k harmonickému vyvážení rodiny a práce, je možné využívat různé strategie, jak řešit sladění obou uvedených sfér. Křížková (2006, s. 47) na základě faktorové analýzy odhalila nejúčelnější strategie, které uvádíme podle pořadí důležitosti:

- ❖ *Partnerská dělba práce a péče nebo dohoda* – zahrnuje ochotu partnerů podělit se o práci v domácnosti, převzít odpovědnost za chod domácnosti, podělit se o péči o děti a další členy rodiny a střídání partnerů při ošetřování člena rodiny.
- ❖ *Pomoc s péčí o děti vně rodiny* – zahrnuje ochotu zaměstnavatelů k dohodám o změně pracovní doby, nabídku firemních služeb nebo veřejných služeb péče o děti či zabezpečení hlídání dětí prostřednictvím dalších rodinných příslušníků.
- ❖ *Využití dalších osob a služeb v péči o nemocné, staré a domácnost* – pomoc s péčí o nemocné a seniory prostřednictvím dalších členů rodiny nebo pečovatelské služby, nebo jiné instituce zajišťující tento druh služeb.

- ❖ *Flexibilita v práci* – umožnění volné pracovní doby, práce z domova či zkráceného pracovního úvazku.

## 2.2 Aktéři harmonizace rodinného a pracovního života

Disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním je v současné době velmi frekventovaným tématem nejen uvnitř jednotlivých rodin. Je také předmětem zájmů politiků či politických stran a v neposlední řadě je také diskutovaným tématem v podnikatelských kruzích. Ve všech těchto zmíněných skupinách se hovoří o potřebě harmonizace mezi rodinou a prací, o hledání způsobů jak to efektivně učinit. Problematikou nerovnováhy mezi rodinným a pracovním životem se v současnosti zabývá mnoho výzkumů. Je to způsobeno zejména tím, že je to problém, který se objevuje v podstatě ve všech zemích s různou sociální politikou. Také Plasová (In Sirovátka, Hora, 2008) uvádí, že mezi nejvýznamnější změny, které přispívají k této nerovnováze, můžeme zařadit především masivní vstup žen na pracovní trh.

Tak, aby docházelo ke sladování jak pracovních tak také profesních povinností rodičů, existuje určitý systém formálních a neformálních opatření. Mezi formální opatření můžeme jistě zařadit opatření rodinné politiky, politiku trhu práce, zaměstnavatelů. Mezi neformální opatření například výpomoc prarodičů či jiných osob s hlídáním dětí či zajištěním domácích prací. Celkový výsledek je pak ovlivněn dostupností těchto opatření, ale také shodou mezi nabízenými příležitostmi a očekáváním rodin s dětmi vůči nim (Plasová In Sirovátka, Hora, 2008).

Harmonizace vztahu mezi rodinou a prací je tedy nejen v rukou rodin, zaměstnavatelů, ale také státu, vliv těchto aktérů na utváření zmiňované rovnováhy je rozdílný. Aby došlo k optimálnímu sladění rodinných a pracovních povinností, je nutné zapojení všech tří zmiňovaných aktérů.

### 2.2.1 Rodiny

Mezi prvořadé strategie rodin při zvládnutí rodinných a pracovních povinností můžeme zařadit přerozdělení práce v domácnosti a péče o děti uvnitř rodiny. Jak bylo již řečeno, v dnešní době se stále častěji hovoří o zapojení otců do povinností spojených s péčí o děti a domácnost. Nejen kroky iniciované ze strany státu prostřednictvím legislativních změn a úprav týkajících se např. mateřské a rodičovské dovolené umožňují angažovanost otců podílet se na výchově dětí. Role mužů a žen se změnou struktury moderní rodiny mění. Ženám už není stereotypně přisuzována role pečující matky v domácnosti a otcí jako jedině

osoby, která je zdrojem příjmu pro rodinu. Rodina, kde jsou oba rodiče výdělečně činní, vyžaduje zapojení obou partnerů do domácích prací, partnerská dělba práce je nenahraditelná.

Rodiny se také zaměřují na zajištění kvalitní péče o děti v době jejich nepřítomnosti, kdy svůj čas věnují pracovním povinnostem. Využívají jak služeb sociálního státu, různých sociálních organizací a školského systému, tak také zařízení, která jsou zřizovaná, provozovaná či dotovaná jejich zaměstnavatelem, jak uvádí Mareš (In Sirovátka, 2006). V současné době jsou rodinami nejvíce využívána zařízení poskytovaná státem, jako jsou jesle či mateřské školy. Jejich kapacita však není v současné době dostatečná. Z těchto důvodů jsou rodinami využívány další alternativní služby péče o děti, některé jsou však cenově velmi těžko dostupné.

Rodiny v rámci uspokojení požadavků vyplývajících z jejich rodičovských povinností jsou také často nuceny přijímat různé formy flexibilních zaměstnání, a to i za cenu nižších výdělků a zpomalení pracovních postupů, což může být jedno z možných rizik flexibilních forem práce.

### 2.2.2 Zaměstnavatelé

Velký význam při vytváření a nastavení možností využívání nástrojů sloužících ke sladování pracovního a rodinného života hrají zaměstnavatelé. Chování a jednání zaměstnavatelů buď umožňuje, nebo naopak blokuje rodičům malých dětí vytváření vhodných strategií při sladování a zvládání rodinných a pracovních povinností. Každý zaměstnavatel zachází se zákonnými opatřeními po svém. Buď nastavená pravidla dodržuje, nebo je různými způsoby obchází, anebo naopak dokonce vytváří další nadstandardní opatření, která přesahují rámec zákonných norem. Výzkumy chování zaměstnavatelů v České republice jsou teprve v začátcích, většina empirických studií se však shoduje v tom, že zaměstnavatelé projevují vyšší ochotu a otevřenost vůči problémům, které vyplývají z nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Mají větší tendenci v zavádění prorodinných opatření, která napomáhají řešit daný problém. Mezi tato prorodinná opatření, která závisí právě na přístupu zaměstnavatelů, můžeme zařadit zejména flexibilní formy práce (Plasová In Sirovátka, Hora, 2008). Dle Sirovátka (Sirovátka, Hora, 2008) zaměstnavatelé cítí do jisté míry určitou zodpovědnost za usnadnění sladění práce a rodiny, svou roli chápou však jen jako doplňkovou k roli státu. Naopak Mareš (In Sirovátka, 2006) uvádí, že nerovnováhu mezi rodinou a prací vnímá mnoho firem jako příčinu jejich ekonomických ztrát či se stává jedním z faktorů,

který limituje jejich zisky. Podle Průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce dle Křížkové (Plasová In Sirovátka, Hora, 2008), označilo zaměstnavatele jako významného aktéra při vytváření vhodných harmonizačních opatření pouze 8,3% mužů a 7,1% žen. Zatímco 20,4% mužů a 24,4% žen označilo v daném ohledu za významného aktéra především stát.

Zavádění flexibilních forem práce z důvodu ulehčení kombinace rodiny a práce jsou v českých organizacích zatím velmi málo uplatňována (Křížková, 2006). Motivací pro zaměstnavatele z hlediska nabídky flexibilních závazků může být to, že větší variabilita forem práce napomáhá flexibilitě při naplnění firemních cílů (např. rychle zareagovat na růst zakázek), možnost kombinování více forem práce mezi sebou i se standardními formami práce, je umožněno zapojení všech kategorií zaměstnanců a nabízí také možnost řešit systém vzdělávání zaměstnanců ve firmě (Gilarová, 2004). Firmy mohou také na základě vnitřního předpisu zaměstnavatele upravovat pracovní právní nároky, které umožňují jednotlivá ustanovení zákoníku práce. Jedná se například o prodloužení dovolené na zotavenou, zkrácení pracovní doby bez snížení mzdy, zvýšení rozsahu pracovního volna, volno při zařizování soukromých potřeb zaměstnance, příplatek k výši nemocenských dávek do mzdy zaměstnance aj. (Macháček, 2010).

Zaměstnavatelé také mohou pro své zaměstnance zřizovat zařízení služeb péče o děti svých zaměstnanců. Mezi zařízení zřizovaná prostřednictvím firem (zaměstnavatelů) můžeme zařadit např. firemní školky či hlídací koutky. V rámci zřízení této služby záleží ovšem na velikosti organizace, na počtu jejich zaměstnanců, tak aby byla dostatečně naplněna kapacita těchto zařízení. Dle Mareše (In Sirovátka, 2006) může zaměstnavatel také poskytnout svému zaměstnanci finanční příspěvek k pokrytí nákladů spojených se službou, která zabezpečuje péči o dítě.

Stále více se v poslední době rozvíjejí také firemní programy umožňující zaměstnancům, kteří mají povinnosti ke své rodině, nastoupit do zaměstnání a podpořit jejich setrvání, jakož i znovu zapojení se do pracovního procesu po mateřské/otcovské dovolené. Jejich záměrem je takové zajištění, aby povinnosti k rodině nebyly důvodem pro ukončení zaměstnaneckého poměru. Setkáváme se také s případy firem, které se snaží nejen o pomoc svým zaměstnancům s kombinací těchto dvou zmíněných sfér, ale také vytvářejí celé soubory opatření, tzv. *family friendly policy*. K tomu přispívají také politiky sociálního státu, které v tomto směru motivují a podporují zaměstnavatele vlastními opatřeními. To vše je podpořeno rozvojem výzkumných institucí a vědeckých sítí, které řeší právě otázky harmonizace

rodiny a zaměstnání (Mareš In Sirovátka, 2006). Dle Lobela a Kosseka (Mareš In Sirovátka, 2006) mezi základní, vzájemně propojené oblasti family friendly policy, patří:

- ❖ Finanční příspěvky na služby za účelem zvyšování kvality života a harmonizace rodinného a pracovního života zaměstnanců, např. podpora péče o děti.
- ❖ Vytváření organizační kultury a klimatu na pracovišti. Můžeme zde zařadit např. umožnění ženám zůstat déle na rodičovské dovolené s možností vrátit se zpět do své pracovní pozice nad rámec povinností, které plynou ze zákona.
- ❖ Vytváření mezilidských vztahů na konkrétních pracovištích.
- ❖ Koncipování výrobních procesů a organizace práce s úmyslem dosáhnout přínosu pro obě strany, jak pro zaměstnavatele tak zaměstnance.

### 2.2.3 Stát

Tvůrci sociálního státu jsou znepokojeni dopadem disharmonie mezi rodinou a prací na demografické procesy, hovoříme-li např. o klesající porodnosti a s tím souvisejícím úbytkem obyvatelstva. Náklady vynaložené na dosažení rovnováhy mezi rodinou a prací se tedy jeví stále více jako smysluplné a efektivní investice (Mareš In Sirovátka, 2006). Nárůst zaměstnanosti matek přinesl tedy požadavek na skloubení rodinného a pracovního života. I když se muži zapojili do povinností domácnosti a péče o dítě, rozložení práce není stále zdaleka rovnoměrné. Matky poté musejí zastávat domácnost a péči o dítě společně s prací.

Rodina tvoří základní jednotku lidské společnosti a je jedním ze základních pilířů státu. To jakou podobu rodina má, jaké vztahy jsou uvnitř ní, svou nezávislostí a flexibilitou ovlivňuje celkovou strukturu společnosti. Pro společnost je tedy prospěšné, aby byla rodina podporována či oceněna. Na změny v rodině a trhu práce reaguje stát formou nových legislativních opatření, finančních iniciativ či rozšířením nabídky služeb péče o děti.

Stát zasahuje do moderní rodiny mnoha způsoby, které regulují soukromou sféru. Jak uvádí Singly (1999), jde především o množství opatření ve třech úrovních:

- ❖ *Právní úroveň* – zahrnuje zákonná opatření o přerušení těhotenství, o rozvodu, o rodičovských právech.
- ❖ *Ekonomická úroveň* – zahrnuje systém sociálního zabezpečení, důchody, podporu spoření, zabezpečení určitými dávkami, daňovou soustavou.

- ❖ *Institucionální úroveň* – vyhovění sociálnímu požadavku rodin na brzké zařazení dítěte do mateřské školy, umožňuje tak emancipaci matek.

Podle Gornicka a Meyerse (Mareš In Sirovátka, 2006) mezi možnosti podpory ze strany státu, které mohou sloužit k harmonizaci rodiny a zaměstnání, patří:

- ❖ Finanční podpora především formou sociálních dávek různého typu. Zahrnout zde můžeme také daňová opatření pro rodiny s dětmi, příspěvky na různé služby usnadňující mateřskou/otcovskou roli či umožňující participaci matky/otce na trhu práce apod.
- ❖ Rozvoj netržních služeb, které ušetří práci v domácnosti, a snižování času potřebného v rodině k péči o děti či na jejich výchovu a vzdělávání. Zahrnout zde můžeme pomoc při investicích rodin do svých dětí, do jejich budoucích šancí.
- ❖ Legislativa umožňující dosáhnout stejné úrovně s rodiči bez dětí, či poskytující dokonce výhody rodičům, kteří děti mají. Zahrnuje legislativní úpravy mateřské/otcovské dovolené, umožnění placeného či neplaceného volna nutného k péči o děti pro oba rodiče, umožnění regulace pracovní doby apod.

V posledních letech se stále více prosazuje trend podpory zaměstnanosti, jehož snahou je redukovat závislost matek na státu, snížit chudobu a posílit ekonomický růst. Kroky ve snaze o dosažení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem a nastavení zaměstnání tak, aby bylo více nakloněné rodinám, se liší v jednotlivých státech. V České republice je zanedbávána především formální a nefinanční podpora rodiny, což má za následek, že fungující rodina s dětmi není považována pro většinu dnešní veřejnosti za společenský úspěch. Nicméně podle sociologických výzkumů upřednostňuje česká společnost spíše finanční příspěvky před jinými nástroji podpory rodiny. Také z tohoto důvodu se česká politika zaměřuje především na finanční podporu rodin, než na harmonizaci vztahu mezi rodinnou a pracovní sférou (Mitchell, 2010).

V Evropské unii existuje tzv. Evropský audit rodina a zaměstnání. V něm mohou podniky, jejichž snahou je pomoc svým zaměstnancům se sladěním rodiny a práce, získat prestižní značku *Work & Family*. Audit hodnotí již zavedená opatření, ale napomáhá také podniku s odkrytím jeho možností a je nápomocen s jejich realizací. Audit zkoumá celkem 10 oblastí podniku, řadí se mezi ně např. pracovní doba, pracovní postupy, náplně práce či možnosti flexibilních pracovních míst aj. (Mareš In Sirovátka, 2006).



Nejen prostřednictvím formálních opatření rodinné politiky napomáhá stát rodičům s dětmi. Pomoc státu je na poli působnosti krajů a obcí rozšířena o možnost neformální pomoci rodinám s dětmi. Ať už hovoříme např. o zřízení dětských koutků na některých úřadech, vymezení přebalovacích míst pro malé děti či snahy o finanční zvýhodnění rodin s dětmi formou poskytnutí slev při nákupu zboží aj.

### 3 NÁSTROJE HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Rodiny podle svých možností volí určité strategie, jak co možná nejefektivněji zvládat rodinné a pracovní povinnosti. Využívají jak pomoci rodiny, statutárních orgánů, organizací poskytujících služby péče o děti, různých flexibilních forem práce dle nabídky svého zaměstnavatele či různých forem rodinných opatření ze strany státu. Všechny tyto nástroje využívají na základě svých schopností a individuálních potřeb.

Z hlediska celkové podpory rodin, jak dále uvádí Kuchařová (2009), dávají lidé většinou přednost finanční pomoci a podpoře bydlení. Z hlediska harmonizace rodiny a práce přikládají rodiny s nejmenšími dětmi zhruba stejný význam také flexibilním formám práce. Dostupnost zařízení denní péče se dostává zhruba do středních pozic u rodin se staršími dětmi, což je především z důvodu upřednostnění finanční pomoci. Větší důraz je pak kladen na zařízení pro děti předškolního věku, což je v případě dětí od 3 do 6 let.

K optimálnímu sladění rodiny a práce by byla tedy nejlepší kombinace flexibilních forem práce spolu s dostatečnou nabídkou zařízení péče o děti, doplněná ekonomickou podporou rodiny.

#### 3.1 Podpora mateřství a rodičovství

Významná část rodinných dávek je zaměřena na období spojené s narozením dítěte, kdy je rodina často zabezpečena pouze jedním pracovním příjmem. Rodina je tak odkázána na pomoc ze strany státu (Mitchell, 2010).

V souvislosti s těhotenstvím, porodem a následnou péčí existuje řada opatření, která řeší ochranu a zvýhodnění žen a mužů v pracovněprávních vztazích. Mezi nejdůležitější můžeme zařadit mateřskou a rodičovskou dovolenou. V době těchto sociálních událostí jsou poskytovány sociální dávky, které mají napomoci řešit ztrátu příjmu v rodině z důvodu mateřství a rodičovství.

##### 3.1.1 Mateřská dovolená a peněžité pomoc v mateřství

Česká společnost se přiklání k názoru, že stát by měl kompenzovat pracujícím rodičům ztrátu příjmu jednoho z rodičů v době těhotenství, porodu a péče o děti, formou finanční podpory (Hašková, Linková In Čermáková, 2002).

Prvním opatřením rodinné politiky, se kterým se žena ještě v době těhotenství setkává, je mateřská dovolená. Jejím cílem je zabezpečit pracovní volno zaměstnankyně v době před porodem a po porodu, přičemž v době pracovního volna kompenzují výdělek zákonné nástroje k zajištění finanční podpory rodiče. Po dobu mateřské dovolené náleží zpravidla matce nárok na peněžitou dávku nemocenského pojištění, kterou je peněžitá pomoc v mateřství. Pokud matka nesplňuje zákonem stanovené podmínky nároku na tuto dávku, pobírá zpravidla ode dne narození dítěte rodičovský příspěvek. Mitchell uvádí (2010), že v tomto opatření je skloubeno vyjádření o uznání těhotenství a mateřství jako společensky důležitých funkcí, které si zasluhují speciální přístup, tak také finanční náhrada po dobu ztráty zaměstnání.

Mateřská dovolená náleží zaměstnankyni po dobu 28 týdnů, přičemž tato doba se prodlužuje na 37 týdnů v případě, pokud žena porodila dvě a více dětí. Na mateřskou dovolenou nastupuje žena zpravidla od 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od 8. týdne před tímto dnem (Burdová, Schmied, Ženíšková, 2008). Výše peněžitě pomoci v mateřství činí 70% denního vyměřovacího základu (MPSV, 2012a). Tato výše je však omezena maximální možnou výší, kterou může matka pobírat. To značně oslabuje záměr této dávky, neboť její konstrukce postihuje ženy s vysokými příjmy, u kterých dochází v období porodu ke značnému poklesu příjmu, jak uvádí Mitchell (2010).

Zákon umožňuje střídání obou rodičů v péči o dítě a to na základě písemné dohody. Toto střídání je umožněno od počátku 7. týdne ode dne porodu, přičemž četnost střídání není zákonem omezena. Od 1. 1. 2012 je nově u muže zavedena podmínka, a to že bude pečovat o dítě nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích (MPSV, 2012a).

Další dávkou nemocenského pojištění, která se poskytuje v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím, je tzv. vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

### **3.1.2 Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek**

Po ukončení mateřské dovolené může požádat rodič o poskytnutí rodičovské dovolené. Rodič musí podat žádost u svého zaměstnavatele, rodiči je tak umožněno i nadále pečovat o dítě na základě zákoníku práce (Příb, 2002). Na mateřskou dovolenou tedy navazuje dovolená rodičovská. Je všeobecně známé, že Česká republika je, co se týká délky rodičovské dovolené, více než benevolentní. Na druhou stranu výše finanční podpory během rodičovské dovolené je naopak už méně příznivá. V době rodičovské dovolené je matce či otci

vyplácena dávka státní sociální podpory, a to rodičovský příspěvek. Rodičovský příspěvek je dávkou netestovanou, tzn. že se nesleduje příjem rodiny.

Do 31. 12. 2011 rozlišoval zákon tři možnosti čerpání rodičovského příspěvku a tím také příslušné výše této dávky (Břeská, Burdová, Vránová, 2008):

- ❖ *Rychlejší čerpání* – rodič, který se rozhodl zůstat s dítětem na rodičovské dovolené do 2 let jeho věku, dostával po ukončení čerpání peněžité pomoci v mateřství rodičovský příspěvek ve výši 11 400,- Kč. O tuto variantu čerpání mohl požádat pouze rodič, který měl nárok na peněžitou pomoc v mateřství nebo peněžitou pomoc ve výši alespoň 380,- Kč za kalendářní den.
- ❖ *Klasické čerpání* - tato varianta čerpání umožňovala rodiči, který měl nárok na čerpání peněžité pomoci v mateřství, peněžité pomoci nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem, pobírat rodičovský příspěvek až do 3 let věku dítěte. Výše rodičovského příspěvku činila 7 600,- Kč měsíčně.
- ❖ *Pomalejší čerpání* – rodič po ukončení peněžité pomoci v mateřství nebo ode dne narození dítěte (nevznikl-li nárok na peněžitou pomoc v mateřství) měl nárok do 9 měsíců věku dítěte na rodičovský příspěvek ve výši 7 600,- Kč a dále ve výši 3 800,- Kč do 4 let věku dítěte.

Dle MPSV (2011a) došlo od 1. 1. 2012 k podstatným změnám v čerpání rodičovského příspěvku. Výhody i nevýhody těchto změn se dotkly rodičů, kteří začali čerpat rodičovský příspěvek po 1. 1. 2012. Rodiče, kteří čerpali rodičovský příspěvek na základě dříve platných právních úprav, si mohou vybrat, zda se rozhodnou využít nový systém čerpání rodičovského příspěvku, či nikoliv. Podle nové platné právní úpravy má nárok na rodičovský příspěvek rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 000,- Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte.

V souvislosti se základní změnou konstrukce rodičovského příspěvku dochází také ke změně stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku. Za rozhodující se považuje výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění. Jestliže alespoň jednomu z rodičů v rodině lze stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70% 30násobku denního vyměřovacího základu, rodič si může volit výši a tím i délku po-

bírání rodičovského příspěvku. Pokud lze denní vyměřovací základ stanovit u obou rodičů, vychází se z toho, který je vyšší (MPSV, 2011a).

Maximální měsíční výše rodičovského příspěvku souvisí s vazbou na denní vyměřovací základ. Pokud 70% 30násobku denního vyměřovacího základu je nižší nebo rovno 7 600,- Kč, rodičovský příspěvek může činit nejvýše 7 600,- Kč. Pokud 70% 30násobku denního vyměřovacího základu převyšuje 7 600,- Kč, je výše rodičovského příspěvku omezena touto částkou, maximální výše rodičovského příspěvku může činit 11 500,- Kč měsíčně. Pokud nelze ani jednomu z rodičů vyměřovací základ stanovit, náleží rodičovský příspěvek v pevných měsíčních částkách, tj. 7 600,- Kč do devátého měsíce věku dítěte, a dále ve výši 3 800,- Kč do 4 let věku dítěte (MPSV, 2011a).

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, umožňuje rodiči, který pobírá rodičovský příspěvek, vykonávat výdělečnou činnost a to v neomezeném rozsahu, pokud po dobu výdělečné činnosti zabezpečil péči o dítě jinou zletilou osobou (Břeská, Burdová, Vránová, 2008). Rodič si tak může neomezeným příjmem z výdělečné činnosti vylepšit sociální situaci rodiny. Od 1. 1. 2012 nastala také změna v podmínce, kdy se považuje osobní celodenní péče za splněnou. Dítě mladší 2 let může nyní navštěvovat jesle, mateřskou školu či jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšující 46 hodin v kalendářním měsíci. Do 31. 12. 2011 bylo umožněno dítěti do 3 let navštěvovat jesle, mateřskou školu či jiné obdobné zařízení po dobu nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. V případě dítěte, které dovršilo 3 let věku, tomu byly 4 hodiny denně nebo 5 dní v kalendářním měsíci (MPSV, 2011a).

### **3.2 Ekonomická podpora rodin**

Rodina, jako nejstarší jednotka společnosti, je předmětem zájmu sociální politiky státu. Podpora rodin se uskutečňuje prostřednictvím opatření rodinné politiky. Jak uvádí Poláková (In Krebs, 2007), tato podpora se realizuje prostřednictvím právních, ekonomických a sociálních opatření.

Finanční podpora patří mezi nejdůležitější formy podpory rodin. Mitchell (2010, s. 31) ji definuje takto: „*V moderním pojetí je nejčastěji chápána jako kompenzace nákladů života v rodině či jako ocenění výkonu rodičovských funkcí.*“

Pomoc ze strany státu se uskutečňuje především prostřednictvím rodinných dávek. Rodinné dávky jsou důležitým zdrojem příjmů pro rodiny s dětmi v raném věku. Zabezpečují

nejen pomoc pro sociálně slabé domácnosti, ale jsou také pojistkou pro případ ztráty příjmu ze zaměstnání. Jak uvádí Mitchell (2010), je v nich zosobněna snaha státu kompenzovat rozdíly v životní úrovni bezdětných občanů a rodičů s dětmi, kteří vychovávají příští generace.

### 3.2.1 Daňová opatření

Mitchell (2010) uvádí, že do roku 2005 byla daňová podpora uskutečňována formou nezdanitelné částky daně, kterou si poplatník mohl odečíst od základu daně. V rámci rodinného opatření se dle Polákové (In Krebs, 2007) jednalo o odpočet na vyživované dítě nebo na manželku/manžela, kteří žili ve společné domácnosti s poplatníkem. Přičemž manželka nesměla mít vlastní příjmy přesahující určený zdaňovací limit.

V roce 2005 byla odčitatelná položka nahrazena daňovým zvýhodněním (slevou na dani). V současné době je poskytováno daňové zvýhodnění na vyživované děti, které žijí ve společné domácnosti s poplatníkem, formou slevy na dani, formou daňového bonusu, nebo jejich kombinací. Dále může být uplatněna sleva na dani na manželku/manžela s nulovým či nízkým příjmem (Mitchell, 2010).

Základní myšlenkou daňové podpory je dle Ministerstva práce a sociálních věcí ponechání více finančních prostředků přímo v rodinném rozpočtu, aby došlo k zajištění větší soběstačnosti rodiny, a aby se eliminovala její závislost na sociálních dávkách. Dalším cílem je motivace k zaměstnání alespoň jednoho člena rodiny, který by pak mohl využít nabízených výhod (Mitchell, 2010).

### 3.2.2 Systém státního sociálního zabezpečení

Přímá finanční podpora rodiny se uskutečňuje prostřednictvím systému sociálního zabezpečení. Rodina se v průběhu života dostává do řady sociálních či nepříznivých situací, které nedokáže sama řešit a k čemu jí napomáhají nástroje rodinné politiky. Pomoc rodinám uskutečňovaná prostřednictvím systému státního sociálního zabezpečení zahrnuje sociální pojištění, státní sociální podporu a pomoc v hmotné nouzi.

- ❖ *Sociální pojištění* – zahrnuje nemocenské pojištění, které se řídí zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a základní důchodové pojištění, které se řídí zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Pravidelným odváděním příspěvků je občan zajištěn v době nepříznivých sociálních situací prostřednictvím dávek plynoucích buď ze systému nemocenského anebo důchodového pojiště-

ní dávek. Občan je tak zajištěn pro případ nemoci, mateřství, stáří, invalidity či v případě ztráty živitele, kdy je rodina ohrožena ztrátou příjmu. Mezi dávky nemocenského pojištění řadíme nemocenské, peněžitou pomoc v mateřství, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, ošetřovné. Mezi dávky plynoucí ze systému důchodového pojištění pak řadíme starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí důchody (MPSV, 2012b).

- ❖ *Státní sociální podpora* – tento systém je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Dávky státní sociální podpory jsou poskytovány osobám, které se dostaly do společensky uznaných sociálních situací, a jejichž prostřednictvím přebírá částečně stát spoluzodpovědnost za takovou vzniklou sociální situaci (MPSV, 2012b). Systém státní sociální podpory poskytuje finanční zabezpečení rodinám prostřednictvím dávek testovaných a netestovaných, tzn. dávek, které se poskytují s ohledem či bez ohledu na výši příjmů v rodině. V rámci tohoto systému jsou poskytovány dávky: porodné, pohřebné, přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, příspěvek na bydlení a dávky péčovské péče.
- ❖ *Pomoc v hmotné nouzi* – tato pomoc je upravena zákonem č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Poskytuje se rodinám, které nemají dostatečné příjmy a jejichž celkové sociální a majetkové poměry neumožňují uspokojení základních životních potřeb členů této rodiny. Dávky, které řeší pomoc v hmotné nouzi, jsou příspěvek na živobytí, doplatek bydlení a mimořádná okamžitá pomoc (MPSV, 2012b).

### 3.3 Flexibilní formy práce

Ke zlepšení finanční situace rodiny a zároveň skloubení rodinného a pracovního života je možné využít flexibilních forem práce, které společně se službami péče o dítě patří mezi nejdůležitější nástroje umožňující harmonizaci těchto dvou oblastí. Bohužel dle Mitchell (2010) je v České republice nabídka pracovních míst s flexibilní pracovní dobou stále velmi nízká, v porovnání s jinými zeměmi. Dle Kellera (2009) snižuje flexibilizace práce v zemi míru nezaměstnanosti a to z optického pohledu. To činí za cenu, že stoupá počet málo placené práce a vzrůstá riziko vzniku výdělků na hranici bídy či jen těsně nad ní.

Křížková (2005, s. 16) uvádí: „*Pracovní flexibilita může pro některé skupiny znamenat možnost kreativity a pro jiné zvýšení nejistoty. Prolínání práce a domova může přinést jak*

*možnosti lepšího skloubení pracovního a soukromého života, tak radikální zvýšení času stráveného prací.“*

### 3.3.1 Částečný pracovní úvazek

Částečný pracovní úvazek je jednou z možných forem flexibilní práce. Vyznačuje se především kratší pracovní dobou, než je standardní plný pracovní úvazek (40 hodin). Tato forma umožňuje především ženám skloubit své pracovní a rodinné povinnosti po návratu z rodičovské dovolené. Částečný pracovní úvazek může být také vhodný ke skloubení práce a studia nebo jako určitá možnost výdělků u lidí se zdravotním omezením. Kratší pracovní úvazek však představuje možné riziko pro kvalifikovanou pracovní sílu, kdy může docházet ke zpomalení pracovního postupu.

V České republice je forma částečného pracovního úvazku méně využívána než v jiných zemích Evropské unie. V 1. čtvrtletí 2010 tvořil dle údajů Českého statistického úřadu podíl pracujících lidí na částečný pracovní úvazek pouze 6,2%, přičemž evropský průměr byl 19,3%. Podíl českých žen, které více využívají možnost částečného pracovního úvazku, byl 10,2%, zatímco evropský průměr představoval 32,1% (MPSV, 2010a). Dle Mareše (In Sirovátka, 2006) využívají lidé zkrácenou pracovní dobu nejčastěji ze zdravotních důvodů, dále z důvodu péče o dítě nebo postiženou osobu, a protože nemohou najít vhodnou práci na plný pracovní úvazek. Navíc z důvodu péče o dítě nebo postiženou osobu je zkrácená forma využívána pouze ženami.

Z výzkumů vyplývá, že především matky malých dětí projevují zájem o částečné úvazky, neboť v kombinaci s vhodnou službou péčí o dítě by pomohly skloubit jejich rodinný a pracovní život a tím jim umožnily zapojit se dříve do pracovního procesu. Bohužel zaměstnavatelé nejsou příliš nakloněni poskytovat svým zaměstnancům částečné úvazky. Z aktuálního výzkumu 42% firem v soukromém sektoru zkrácené úvazky zaměstnancům či zaměstnankyním nenabízí vůbec, oproti 19% ve státní správě (Doleželová, Machovcová In Sokačová, 2010).

Hašková, Linková (In Čermáková, 2002) zmiňují také nevýhody zkrácené pracovní doby. Jde především o dopravní náklady, špatnou dopravní obslužnost mimo hlavní pracovní dobu, nedostatečné odměňování, celkové množství vykonané práce anebo také vyšší administrativní náklady. Ženy pracující na částečný pracovní úvazek jsou také častěji propouštěny, jejich zájem se soustřeďuje do méně kvalifikovaných zaměstnání a odvětví, což se také projevuje na jejich sociálním zabezpečení a výši důchodů.



### 3.3.2 Pružná pracovní doba

Za nejvhodnější formu rozložení pracovní doby lze jistě považovat pružnou pracovní dobu. Rodič si může pracovní dobu nastavit tak, aby bylo možné sladit jeho rodinné povinnosti společně s prací. Zaměstnanec se tedy podílí na vytváření optimální pracovní doby, kterou si přizpůsobuje dle individuální situace.

Pružnou pracovní dobu využívají nejčastěji administrativní síly a technickohospodářští pracovníci, dále pak vedoucí a řídicí pracovníci ve vědě a výzkumu. Více je tato forma využívána ve státní či veřejné správě než v podnikatelské sféře či malých firmách. Její výhodou je především možnost zaměstnance spolurozhodovat o posunu pracovní doby. Bylo by žádoucí zavedení pružné pracovní doby v těch organizacích, kde jejímu zavedení nebrání provozní důvody. Zavedení pružné pracovní doby nepředstavuje žádné dodatkové náklady pro zaměstnavatele a zaměstnancům usnadňuje fungování v práci i rodině (Maříková In Čermáková, 2002). Doleželová, Machovcová (In Sokačová, 2010) ovšem uvádí, že nabídka pružné pracovní doby není ze strany zaměstnavatelů častá, všem zaměstnaným ji umožňuje pouze 9% zaměstnavatelů, 43% některým zaměstnaným a 48% zaměstnavatelů tuto formu pracovní doby nenabízí vůbec.

Pružná pracovní doba se také uplatňuje z důvodu zájmu zaměstnavatele, kdy je možnost využít maximální provoz a životnost strojů. Další využití je také ze strany různých úřadů, kteří se snaží vyjít vstříc svým klientům a umožňují tak prodloužení pracovní doby dva dny v týdnu, což se pak kompenzuje po zbytek týdne (Hašková, Linková In Čermáková, 2002).

### 3.3.3 Práce z domova (homeworking)

V roce 2006 byl vydán nový Zákoník práce č. 262/2006 Sb., který upravuje možnost práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti. Mezi alternativní formu flexibilního úvazku patří práce z domova, nebo-li homeworking. V době širokého rozmachu výpočetní techniky je tato flexibilní forma stále více vyhledávaná a to nejen ze strany žen. Umožňuje rodičům, kteří tuto formu práce využívají, určit si priority, kdy se věnovat práci a kdy péči o dítě. Organizace času v případě práce z domova hraje ovšem velmi důležitou roli, neboť může být někdy velmi těžké oddělit práci od osobního života.

Jak dále uvádí Maříková (In Čermáková, 2002), práce z domova představuje pro ženy daleko větší zátěž z hlediska organizace práce než u mužů. Dochází u nich v daleko větší

míře k prolínání péče o rodinu a děti s jejich prací. Dochází k tomu zejména tehdy, pokud druhý partner není ochoten převzít na sebe po část dne péči o děti a domácnost.

Ve výzkumu Šindlerové (2006) vnímá většina dotázaných žen možnost pracovat z domova jako výhodu skloubení rodinného a pracovního života. Jako negativum však zároveň uvádí skloubení rodinných a pracovních povinností a těžkost nalezení rovnováhy mezi oběma sférami. Dalšími negativy jsou práce po nocích, nedostatečné oddělení práce od osobního života, práce v časové tísní, neschopnost stanovení limitů pro práci nebo např. absence pracovní místnosti vymezené pro práci. Maříková (In Čermáková, 2002) pak dále upozorňuje na ztrátu sociálního kontaktu, neboť je žena připoutána k domovu, zejména pak pečuje-li o malé děti.

Hašková, Linková (In Čermáková, 2002) naopak podporují výhody, které práce z domova nabízí. Jsou jimi výkonnost až o 20% vyšší, redukce automobilismu, která je prospěšná především pro velká města a v neposlední řadě hovoří o snížení nezaměstnanosti.

### 3.3.4 Sdílení pracovního místa (job sharing)

Další alternativou pracovního úvazku je sdílený pracovní úvazek, tzv. job sharing. Tato forma spočívá v rozdělení povinností jedné pracovní pozice mezi dvě osoby. V praxi to znamená, že se například dva zaměstnanci, kteří pracují na částečný pracovní úvazek, domluví na pravidelném střídání v průběhu pracovního týdne tak, aby pokryli celou pracovní dobu.

Tato flexibilní forma práce není Zákoníkem práce č. 262/2006, Sb. výslovně upravena, záleží tedy na zaměstnavateli, jak bude pracovní dobu realizovat. Rozdělení pracovní doby lze realizovat ve formě buď 4+4 nebo 6+2 hodiny práce denně. Výhodou využívání sdíleného pracovního místa je vyšší produktivita práce následovaná vyšší flexibilitou (Plasová In Sirovátka, Hora, 2008). Hašková a Linková (In Čermáková, 2002) zmiňují také vyšší spokojenost a splnění požadavků zaměstnanců.

Tato forma práce je také vhodným řešením při zavádění tzv. programů „job rotation“. Základní model job rotation představuje (Gilarová, 2004, s. 22): „*Jeden nebo několik zaměstnanců je na určitou dobu uvolněno z práce za účelem vzdělávání a po tuto dobu vykonávají jejich práci speciálně vyškolení náhradníci – osoby toho času nezaměstnané.*“ Uvedené schéma je velice flexibilní, mění se dle potřeb zaměstnavatele a podmínek lokál-

ního pracovního trhu. Sdílení práce je často využíváno v oblasti administrativy, obchodu, marketingu, financí a účetnictví (Gilarová, 2004).

### 3.3.5 Stlačený pracovní týden

Princip stlačeného pracovního týdne spočívá v tom, že zaměstnanec odpracuje svou pracovní dobu v kratším časovém rozmezí než je pět dnů. To znamená, že pracovní dny jsou potom delší, ale pracovní týden je kratší. Tak například bude zaměstnanec pracovat čtyři pracovní dny po deseti hodinách. Výhodou této formy práce je získání jednoho dne volna v týdnu navíc, což je pro sladění rodiny a práce přínosné. Podle Doleželové a Machovcové (In Sokačová 2010) není také tato flexibilní forma práce Zákoníkem práce č. 262/2006, Sb. výslovně upravena.

Forma stlačeného pracovního týdne není v České republice mnoho využívána. Může tomu přispívat také její právní ukotvení, které není prozatím výslovně upraveno. Jak jsme se již zmiňovali v předchozích kapitolách, zaměstnavatelé nejsou příliš nakloněni flexibilním formám práce a v případě stlačeného pracovního týdne je tato forma práce nabízena ze strany zaměstnavatelů jen výjimečně.

## 3.4 Služby péče o děti

Pokud oba rodiče pracují nebo se rozhodnou pracovat, musejí řešit otázku zabezpečení péče o dítě v době, kdy budou v zaměstnání, tak, aby byly splněny požadavky kladené péčí o dítě stejně jako požadavky zaměstnání. K tomu slouží velmi důležité nástroje harmonizace rodiny a práce, tj. zařízení péče o děti. V současné době se jedná především o institucionální zařízení v podobě jeslí, mateřských škol a družin, dále zařízení zřizovaná zaměstnavatelem – firemní školky, jesle či hlídačské koutky, a v neposlední řadě také alternativní formy péče. Všeobecně převládá názor, že institucionální péče prostřednictvím jeslí, mateřských škol a družin, by měla být bez problémů dostupná všem a to i finančně. Jejich skutečná dostupnost však v současné době není zrovna příznivá. Z tohoto důvodu také roste zájem o alternativní formy péče. Lidé reagují na kvalitu a obsah péče, ale také na finanční dostupnost nabízených služeb. Nabízí se také možnost využití soukromých zařízení, ty jsou však stále finančně dosti náročné. Lidé s vyššími příjmy tak mají větší rozmezí ve výběru zařízení. Zařízením denní péče o děti je tedy všeobecně přikládán velký význam.

Na základě některých studií se rodina přiklání spíše k zajištění péče o dítě v rodině, což se projevuje nejen v orientaci sociální politiky, ale také v preferencích populace. Na základě

výzkumu uvádí Sirovátka (In Sirovátka, Hora, 2008), že až na malou část populace je obecně preferována péče o děti do 3 let věku výlučně v rodině především z důvodu špatných zkušeností s kvalitou institucionální péče ve spojitosti s vnucenou zaměstnaností žen. Uvádí se, že zájem veřejnosti o zařízení péče o děti do 3 let věku, tzv. jesle, nebyly ani před rokem 1989 ani nyní, preferovanou formou péče. Preference péče o děti mimo rodinu u dětí mezi 2 a 3 rokem jejich věku byla pod hranici 10%. Mezi 3 až 4 rokem věku dítěte se naopak situace mění, třetina až polovina české populace preferuje péči o dítě mimo rodinu.

V České republice se můžeme setkat se třemi druhy služeb péče rozdělených dle věku dítěte, a to služby péče pro děti do tří let věku, děti předškolního a mladšího věku (MPSV, 2012b, s. 1):

1.) *Služby péče pro děti do tří let věku* poskytují:

- ❖ zdravotnická zařízení typu jesle,
- ❖ soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, jde o vázanou živnost „Péče o děti do tří let v denním režimu“,
- ❖ služby typu „baby-sitting“ provozované v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, jde o volnou živnost „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ – jde o krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do 3 let věku), přičemž obsahem této činnosti není péče o děti do 3 let věku v denním režimu.

2.) *Služby péče pro děti předškolního věku* poskytují:

- ❖ mateřské školy zřízené státem, obcí, krajem či svazkem obcí,
- ❖ soukromé mateřské školy zřízené církevními právníckými osobami či jinými právníckými osobami, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona,
- ❖ soukromá zařízení provozovaná podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, která neposkytují rekreačně-vzdělávací činnosti realizované v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních zařazených do sítě škol, jde o volnou živnost „Mimoškolní výchova a vzdělávání“,
- ❖ služby typu „baby-sitting“ provozované v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, jde o volnou živnost „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“.

3.) *Služby péče pro děti mladšího věku* poskytují:

- ❖ školní družiny a kluby,
- ❖ služby poskytované na základě volné živnosti, oboru činnosti č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání“, dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (MPSV, 2012b).

Politické aktivity našich vládních činitelů se zabývají také alternativami nabídek služeb péče o děti. Jejich cílem je vytváření lepších podmínek pro snadnější návrat rodičů malých dětí k výdělečné činnosti. O tom také svědčí ministerský návrh věcného záměru zákona o službě péče o dítě, ve kterém se vláda zavázala mimo jiné podpořit také vznik a rozvoj alternativních forem péče o děti předškolního věku. Součástí navrhovaného záměru zákona jsou mimo jiné také nové typy služeb péče o děti, tzv. institut dětské skupiny, chůva a institut vzájemné rodičovské výpomoci. Pokud budou navrhované změny schváleny a uzákoněny, rozšíří se tak nabídka služeb péče o děti o další formy, které by rodiče mohli využívat v rámci sladování profesních a rodinných rolí. V souvislosti se zavedením nových typů služeb také plánuje Ministerstvo práce a sociálních věcí zřídit komplexní databázi poskytovatelů služeb péče o děti v ČR. Tato databáze by pak umožnila jak poskytovatelům služeb, tak také rodičům, získat informace o komplexní nabídce včetně aktuálních informací v oblasti služeb péče o děti (Hospodářská komora, 2009). Tento výše uvedený vládní návrh se opírá o praktické zkušenosti již fungujících forem takové péče, avšak v některých případech prakticky na nelegálním základě. Smyslem je tedy zlegalizovat další alternativní formy, jasně stanovit a vymezit jejich působnost, činnosti a stanovit související podmínky poskytování jejich péče.

Práce se bude dále prioritně zaměřovat na služby péče o děti do 6 let jejich věku, dokud ještě dítě neplní povinnou školní docházku, a které mohou významně přispívat ke sladování rodinného a pracovního života. Jedná se o služby, o které mohou mít rodiče dětí předškolního věku potencionálně největší zájem s ohledem na jejich přínos, relativně snadnou dostupnost anebo jsou novou možností volby při řešení nedostupnosti některých služeb.

#### **3.4.1 Jesle**

Jesle jsou zdravotnická zařízení určená k péči o děti nejvýše do tří let jejich věku. Jesle jsou v porovnání s mateřskými školami daleko nákladnější. Rodiče pak velmi zvažují, zda dřívější návrat na trh práce je pro ně dostatečně finančně kompenzován, než kdyby věnovali péči o dítě až do konce rodičovské dovolené, kterou jim zákon umožňuje. Kuchařová,

Svobodová (2006) uvádí finanční rozmezí za služby jeslí od 2 000,- Kč do 7 500,- Kč. Tyto částky jsou ovšem pouze orientační, neboť zřizovatelé si cenu stanovují sami.

Na začátku 90. let došlo k dramatickému rušení jeslí a to markantním způsobem. Česká republika se tak stala během několika málo let jednou ze zemí s nejnižším podílem zajištění institucionální denní péče o děti do tří let věku. V roce 2008 bylo možné umístit do jeslí pouze 3% z celkového počtu dětí, které mohly být umístěny do jeslí na konci 80. let. V roce 2005 bylo v České republice pouhých 54 jeslí a jejich počet stále rapidně klesá (Hašková In Křížková, 2008). Kuchařová, Svobodová (2006) uvádějí, že mezi roky 1990 až 2005 došlo k celkovému poklesu počtu jeslí o více jak 94%. Kuchařová (2009) dále uvádí, že 70% obcí, které jesle nezřizují, uvádějí jako důvod nezřízení nezáměr o jesle ze strany rodičů či malý počet dětí daného věku v této obci.

Stát celou situaci rušení jeslí nehodlá zastavit, věnuje se spíše rozšířením nabídky služeb péče o děti novými alternativními formami. Jesle jsou koncentrovány spíše do velkých měst. Ve městech, kde nabídka jeslí schází, není většinou ani jiná obdobná forma péče. Sokačová (2010) ovšem uvádí, že prostřednictvím Gender Studies byl realizován v roce 2007 audit jeslí, na základě kterého bylo zjištěno, že služby poskytované v rámci jeslí jsou na vysoké kvalitativní úrovni, a to nejen po stránce péče. Jesle disponují kvalitním vzdělaným personálem, ale také kvalitním prostorovým zázemím.

### **3.4.2 Mateřské školy**

V současné době nejrozšířenější a nejrozsáhlejší formu péče o děti předškolního věku tvoří mateřské školy, které jsou určeny převážně pro děti ve věku od 3 do 6 let. Společně s jeslemi patří mezi primární nástroje sladování rodinného a pracovního života. Jejich předností je poskytování kvalitní péče za přijatelné finanční ohodnocení. Rodiče malých dětí však bojují v posledních letech s hromadným rušením těchto zařízení z důvodu zvýšených nákladů spojených s jejich provozem. Rodiče poté mohou využít jiné formy péče o dítě, ty jsou ovšem pro většinu obyvatelstva velmi nákladné. To je také jedním z důvodů, proč naše současná právní legislativa začala pracovat na rozšíření nabídky služeb péče o děti předškolního věku. Největší část tvoří v České republice mateřské školy veřejné, zřizované orgány státní správy a samosprávy. Setkat se můžeme však také se soukromými, církevními či firemními mateřskými školami.

Hašková (In Křížková, 2008) uvádí, že mateřské školy navštěvují více než tři čtvrtiny všech tříletých dětí a více než 90% všech čtyř a pětiletých dětí. Kuchařová (2009) konsta-

tuje, že dostupnost mateřských škol je však reálná pro všechny zájemce pouze v případě 58% obcí.

Ve studii Českého statistického úřadu o vývoji předškolního vzdělávání se uvádí, že „*požadovaná a stále zvyšující se finanční spoluúčast rodičů nemá významný vliv na jejich zájem o umístění dítěte v mateřské škole.*“ (Kuchařová, 2009, s. 25).

Pro přijetí dítěte do veřejné mateřské školy je nutné splnění určitých požadavků. Jedním z několika kritérií je pracovní aktivita pečujícího rodiče. Prakticky je ovšem velmi náročné zapojit se zpět do pracovního procesu, pokud není zabezpečeno umístění dítěte do mateřské školy. V posledních letech se vedou diskuze na toto téma, k celé této situaci se také letos vyjádřil ombudsman. Kolářová (2012) uvádí, že ombudsman Pavel Varvařovský doporučil školkám, aby ze seznamu podmínek vyřadily požadavek na zaměstnanost rodičů, neboť hodnotit by se mělo dítě a ne situace jeho rodičů. Na základě uvedeného doporučení se již některé mateřské školy vyjádřili, že upraví podmínky pro přijetí dítěte do mateřské školy. Rodiči tak bude umožněno najít si vhodné zaměstnání a pro jeho zapojení do pracovního procesu tak nebude překážkou péče o jeho dítě.

### 3.4.3 Dětské skupiny

Jednou z novinek předškolní péče o děti je nově vznikající institut, tzv. dětská skupina. Jedná se o formu alternativní péče o děti předškolního věku. Zavedení dětských skupin by mělo zlehčit situaci např. zaměstnavatelům, kteří z důvodu vysokých nákladů a přísných pravidel nemohou zřídit mateřskou školu pro děti svých zaměstnanců.

V červenci 2011 zřídilo Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) svou první dětskou skupinu v České republice a to přímo pro zaměstnance ministerstva. Jedná se o pilotní projekt, jehož záměrem bylo vytvoření určitého vzoru pro ostatní firmy, podle kterého by měly postupovat při vytváření svých vlastních dětských skupin (Hovorková, 2011).

Tento nově vznikající institut není zatím legislativně ukotven, nicméně jeho vymezení je součástí ministerského návrhu věcného záměru zákona o službách péče o děti. Institut dětské skupiny je typ péče, který zahrnuje poskytování služeb nepřiležitostné a nekrátkodobé péče o děti poskytované mimo domácnost dítěte, čili v zařízení, k tomu určené. V dětské skupině se dětem poskytuje výchovná péče, která se soustřeďuje na rozvoj schopností dítěte a jeho kulturních a hygienických návyků, odpovídajících jeho věku. Dětskou skupinu

mohou zřizovat fyzické i právnické osoby podle zákona o živnostenském podnikání, ale také obce a kraje, nestátní neziskové organizace a zaměstnavatelé včetně organizačních složek státu. Na zřizovatele dětské skupiny se nevztahují podmínky školského zákona, zákona o péči o zdraví lidu ani zákona o živnostenském podnikání, na rozdíl od firemní školky. Zřízení dětské skupiny by mělo být tudíž daleko méně náročné v porovnání s firemní mateřskou školou, nicméně zřízení i provoz s sebou nese samozřejmě určité povinnosti. Musí být garantována kvalita péče o děti, prostory pro tuto skupinu musí být vybudovány v souladu s obecně platnými předpisy, zejména v oblasti hygieny a požární ochrany. O děti se musí starat pracovníce odpovídajícího vzdělání a to pedagogického, sociálního nebo zdravotnického. Dětské skupiny nemusejí mít venkovní prostory, dostačující je dosah nějakého veřejného hřiště. Režim je obdobný jak v klasické mateřské škole s výjimkou toho, že rodiče musejí dětem jídlo nosit z domova. Dětské skupiny jsou rozděleny na tři typy: malá maximálně pro 4 děti, střední pro 12 dětí a velká s maximální kapacitou 24 dětí (Hospodářská komora, 2009).

Provozování dětských skupin není zatím jasně vymezeno zákonem, nicméně organizace mohou již nyní dětské skupiny otevírat. Podle Lýdie Keprové z oddělení rodinné politiky MPSV budou firmám poskytnuty všechny potřebné informace a rady jak postupovat při otevření dětské skupiny. Zákon, který bude upravovat podmínky provozu dětských skupin, by měl vejít v platnost v lednu 2013. Firmy si budou moci odečíst náklady z daní spojené se zřízením a provozem této služby péče o děti. Navíc také rodič, který se zapojí do pracovního procesu a bude hradit svému dítěti tuto službu, obdrží slevu na dani (MPSV, 2011b).

#### **3.4.4 Soukromá placená péče**

Rozšíření služeb péče o děti soukromým sektorem umožňuje zapojení rodičů malých dětí do trhu práce. To má také pozitivní dopad na ekonomickou stránku státu, neboť se zvýší počet plátců daní a pojistného. Vzhledem k tomu, že dostupnost veřejných institucionálních zařízení v posledních letech stále klesá, je význam soukromých služeb péče o děti opodstatněný. Tato soukromá péče však stále bojuje s finanční dostupností pro rodiny s dětmi, proto je také přijatelná jen pro některou část populace. Mezi soukromou placenou péčí, která je v České republice nabízena, můžeme zařadit například:

- ❖ soukromé jesle a mateřské školy,
- ❖ agentury na hlídání dětí,



- ❖ miniškoličky,
- ❖ baby-sitting,
- ❖ dětské koutky aj.

Některé tyto služby jsou zřizovány a dále provozovány buď na základě zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, formou vázaných či volných živností, nebo na základě školského zákona č. 561/2004 Sb.

#### 3.4.4.1 *Institut chůva*

Vláda se v ministerském návrhu věcného záměru zákona o službě péče o dítě zavázala podpořit rozvoj alternativních forem péče o děti, zejména mladší tří a čtyř let věku. Součástí navržených změn, které by měly vejít v platnost v lednu 2013, je také nově vznikající institut chůvy. Institut chůva by mohl být využíván především u rodičů, kteří preferují individuální formu péče, poskytovanou dle zákona o živnostenském podnikání. O dítě by mělo být tedy pečováno v jeho přirozeném prostředí. Neboť chůva pečuje o děti v domácnostech, kde žijí, nevymezuje tento institut nezbytnou hygienickou péči, ani provozní nebo prostorové podmínky jejího poskytování (MPSV, 2011b).

V zahraničí je péče o děti prostřednictvím chůvy často využívána. Například v USA, kde ženy častěji pracují z domova než u nás, je tato forma péče přímo preferována. Setkat se zde můžeme s těmito chůvami (McClure, 2012):

- ❖ *Chůva na částečný úvazek* – využití jejích služeb můžete využít tehdy, kdy momentálně potřebujete pomoc s péčí o dítě, což může být efektivní a ekonomické řešení za předpokladu, že dokážete sladit dobu, kdy vám může být chůva k dispozici. Nicméně chůvy na částečný úvazek většinou nemají takové profesní zkušenosti jako chůvy, které se této práci věnují na plný úvazek.
- ❖ *Chůva na plný úvazek* (žijící mimo domácnost) – pokud zjistíte, že potřebujete zabezpečit celodenní péči o dítě, je tato chůva vhodnou volbou pro vaši domácnost, pokud ještě děti nenavštěvují mateřskou školu. Najmutí chůvy na plný úvazek eliminuje řešení péče o děti po dobu letních prázdnin nebo v případě nemoci dítěte.
- ❖ *Chůva na plný úvazek nebo au pair* (žijící v domácnosti) – pro většinu matek jsou platby za služby této chůvy považovány za dodatečné náklady a ne každý si může najmutí této chůvy dovolit. Mnoho lidí si také nepřeje, aby v jejich domě žil někdo jiný. Na druhou stranu pokud jste nuceni často odjíždět na služební cesty spojené s

prací, jsou služby chůvy na plný úvazek, která žije s rodinou ve společné domácnosti, opodstatněné.

#### **3.4.4.2 *Institut vzájemné rodičovské výpomoci***

Součástí výše zmíněného návrhu věcného záměru zákona o službě péče o dítě je také nově vznikající institut vzájemné rodičovské výpomoci. Předkládaný návrh vychází z již realizované, avšak v současnosti nelegální praxe rodičů, kteří řeší nedostatek služeb péče o dítě vzájemnou výpomocí.

Účelem tohoto typu péče je legalizace poskytování péče rodičem, který pečuje osobně, celodenně a řádně o své vlastní dítě do 7 let jeho věku a současně pečuje o další, maximálně 3 děti do 7 let jejich věku, jiných rodičů. Tato péče bude uskutečňována za úplatu ve vlastní domácnosti poskytovatele, nejčastěji v průběhu jeho rodičovské dovolené, to však není podmínkou. Za těchto podmínek by rodič nemusel k takové činnosti vlastnit živnostenské oprávnění. Konkrétní podmínky poskytování péče budou stanoveny na základě dohody obou stran. Poskytovateli této služby zůstane zachován nárok na výplatu rodičovského příspěvku dle zákona o státní sociální podpoře, neboť poskytovatel bude dle tohoto zákona považován za jinou zletilou osobu, která bude pečovat o dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek. Poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci, který je starší 18 let, trestně bezúhonný a způsobilý k právním úkonům, bude evidován v evidenci těchto poskytovatelů (Hospodářská komora, 2009).

### **3.5 Firemní služby péče o děti**

Další vhodnou alternativu péče o děti tvoří firemní služby péče o děti svých zaměstnanců. V současné době se postupně začíná zvyšovat zájem firem o zřizování těchto zařízení, ačkoliv realizace je poněkud obtížná. Zájem firem je způsoben především získáním co nejdříve po mateřské a rodičovské dovolené zpět své kvalifikované pracovníky. Jde také o udržení nadaných a zkušených zaměstnanců, o zvyšování prestiže firmy, vytváření sociálního zázemí pro zaměstnance a zvyšování jejich motivace a loajality. Zájem je také ze strany rodičů, pro které je tato forma péče výhodná. Výhodou pro rodiče je nejen umístění firemního zařízení blízko organizace, kde pracují, ale tyto služby jsou navíc cenově dostupné. Zřizování firemních zařízení tak pomáhá řešit vzniklou situaci s nedostatkem míst v jeslích a mateřských školách. Zřízení firemních zařízení však přináší z legislativního hlediska spoustu úskalí a to je také příčinou toho, že firmy raději hledají jiné možnosti, jak

uspokojit pohledávku zaměstnanců při hledání služeb péče o děti. Podle Haškové (2008, s. 1): „*Firemní zařízení mohou být kapacitně, časově i organizačně flexibilnější k požadavkům rodičů dětí a rodiče mohou mít pocit větší kontroly nad zařízením, které podléhá vedení jejich firmy nebo její odborové organizace, než nad zařízením, které je spravováno obcí, zejména v případě, že v ní rodič nebydlí.*“.

Z výzkumů Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí však vyplývá, že pouze 2% firem zvažují možnost zřízení firemní školky pro své zaměstnance, pro dalších 8% je to v horizontu možností a 83% firem nepočítají se zřízením firemní školky vůbec (Kolářová, 2007).

Proč tomu tak je? Tak například zřízení firemní mateřské školy je považováno za jedno z nejdražších opatření sladování rodinných a pracovních povinností, míněno z pohledu zřizovatele. Pro provoz firemní školky v denním režimu pro děti od tří let je potřeba zajistit volnou živnost s názvem Mimoškolní výchova a vzdělávání. Součástí zákonného provozu této živnosti je hygienická vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 410/2005 Sb., která podrobně určuje požadavky na prostory a hygienu včetně vyžadovaného množství zeleně v okolí, teploty a vlhkosti vzduchu v interiéru aj. Problematika daňového uznání nákladů na zřízení a provoz takových firemních školek je v řešení, předpokládaná účinnost je od 1. 7. 2012. Na zřízení firemní školky pro děti od tří let je možné také využít školského zákona, což spočívá v zařazení se do tzv. školského rejstříku. Výhodou zařazení je možnost získání části finančních prostředků od státu. Podmínkou zapsání je povinnost dodržet jisté vzdělávací programy stanovené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (Bosničová, 2009). Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy nabízí firemním školcům v případě registrace v prvním roce fungování dotaci 60% školského normativu. Pokud školky splní všechny stanovené podmínky, mohou od dalšího roku fungování čerpat až 100% normativu. Normativ činní na jedno dítě 3 000,- Kč měsíčně. Zařazením se do školského rejstříku však vzniká firmám povinnost dodržovat ustanovení školského zákona a s ním související právní předpisy (MŠMT, 2011).

K založení a provozu firemních jeslí v denním režimu pro děti do tří let, je třeba zajistit vázanou živnost Péče o děti do tří let věku v denním režimu. Také provoz firemních jeslí se řídí hygienickou vyhláškou. Pokud by se firma rozhodla provozovat pouze krátkodobou péči o děti svých zaměstnanců, může si založit tzv. dětský koutek. K jeho založení je nutné zajištění volné živnosti s názvem Poskytování služeb pro rodinu a domácnost. Výhodou

této služby je, že se na ni nevztahuje vyhláška o hygienických požadavcích zmíněných výše (Bosničová, 2009).

Do realizace zřízení vlastních firemních zařízení se začaly v České republice pouštět také vysoké školy. Při vysokých školách bylo zřízeno již několik mateřských školek, při některých fungují také dětské hlídací koutky a jejich počet stále roste. Zřízení firemního zařízení při vysokých školách sebou přináší jedno pozitivum navíc. Zařízení jsou totiž většinou určena nejen pro děti zaměstnanců vysokých škol, ale také pro děti studentů. Tyto zařízení by tedy v budoucnu mohly řešit také situace studentů, kteří se rozhodnou založit rodinu i v průběhu přípravy na budoucí povolání.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 METODOLOGIE VÝZKUMU

V teoretické části práce byly vymezeny nástroje, které slouží k harmonizaci rodinného a pracovního života. Jednou z možností podpory těchto dvou oblastí je zřizování firemních služeb péče o dítě. Také Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, jíž jsem studentkou, se přidala k dalším organizacím a dne 1. 6. 2011 zřídila vlastní firemní školku. V praktické části práce jsem se proto zaměřila na Univerzitní mateřskou školu Qočna, jejíž součástí je také hlídací koutek Koala, která byla zřízena pro studenty a zaměstnance Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Tato mateřská škola byla zřízena za účelem řešení nedostatku míst v mateřských školách ve zlínském regionu. Snahou bylo podpořit rodiče malých dětí při sladování rodinného a pracovního/studijního života.

Hlavní výzkumnou otázkou je: Jak vnímají studenti a zaměstnanci Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen UTB) zřízení Univerzitní mateřské školy Qočna (dále jen UMŠ), jejíž součástí je i hlídací koutek Koala (dále jen HK)?

Jedná se o tzv. relační (vztahový) výzkumný problém, který dává do vztahu jevy nebo činitele. Při tomto typu výzkumu zjišťujeme, zda existuje vztah mezi zkoumanými jevy a jaká je jeho těsnost (Gavora, 2000).

### 4.1 Cíl výzkumu a výzkumný problém

Primárním cílem předkládaného výzkumu bylo zjistit, jaké jsou názory a postoje studentů a zaměstnanců UTB ke zřízení UMŠ, dále jaká je jejich míra informovanosti o zřízení a fungování uvedeného zařízení. Jak je na zřízení UMŠ pohlíženo jednotlivými skupinami, zda se jejich názory liší či shodují. Cílem bylo také zjistit statisticky významné rozdíly v názorech a postojích jednotlivých skupin respondentů rozdělených dle demografických charakteristik.

Výzkumný problém vystihuje několik základních otázek, které předcházely formulaci hypotéz:

- Shledávají studenti a zaměstnanci UTB zřízení UMŠ jako podporu sladování rodinného a pracovního života?
- Považují studenti a zaměstnanci UTB zřízení UMŠ za přínosné?
- Jaká je míra informovanosti u studentů a zaměstnanců UTB o zřízení UMŠ?
- Jak hodnotí studenti a zaměstnanci UTB fungování a provoz UMŠ a HK?

- Uvažují studenti a zaměstnanci UTB, že by do budoucna využili služeb UMŠ?

## 4.2 Výzkumné strategie a techniky sběru dat

Pro výzkumnou část jsme zvolili kvantitativní výzkum, pro sběr dat jsme použili techniku anonymního dotazníku. Ve snaze oslovit co největší vzorek respondentů a získání dostatečného počtu dat, rozhodli jsme se využít formu distribuce, kterou poskytuje internetový server [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz) - internetové průzkumy. Jde o formu výzkumu veřejného mínění – anketní výběr. Dle Chrásky (2007, s. 21) se do anketního výběru dostávají jedinci sami na základě vlastního rozhodnutí, přičemž „o výběru jistého prvku nerozhoduje náhoda, ale buď úsudek výzkumníka, nebo úsudek zkoumané osoby“. Je to výzkumná metoda, která se uplatňuje nejen v sociologii, ale také v jiných vědách. Úkolem je podávat informace o postojích a mínění lidí na otázky společenského, politického, kulturního aj. života (Maňák, Švec, Švec, 2005).

Výhodou tohoto internetového šetření je také možnost vyjádření respondentů v rámci diskuse k tématu dotazníkového šetření, např. jaké otázky v dotazníku jim scházejí, navrhované řešení aj. I když tyto dotazy není možné zahrnout do již uskutečněného výzkumu, je možné uvedené dotazy využít pro další výzkumná šetření.

Dotazník (příloha P II) obsahoval 17 otázek, z nichž 14 bylo uzavřených – selektivních, 2 byly polouzavřené a 1 otevřená. Úvodní část dotazníku byla zaměřena na demografické charakteristiky respondentů, jako je pohlaví, zda se jedná o studenta či zaměstnance, rozčlenění studentů dle fakult, či informace o dětech respondentů. Další část se zaměřovala na názory a postoje respondentů ke zřízení UMŠ. Následovaly otázky ke zjištění míry informovanosti o provozu uvedeného zařízení či otázky zabývající se hodnocením provozu mateřské školy a hlídacího koutku. V neposlední řadě byly respondentům v dotazníku předloženy také otázky za účelem zjištění, zda by do budoucna využili nabízených služeb UMŠ.

## 4.3 Výzkumný soubor

Základní výzkumný soubor tvořili studenti a zaměstnanci UTB, což bylo také jediným kritériem pro výběr výzkumného souboru. Počet respondentů, kteří vyplnili elektronický dotazník, byl 466.

Dle UTB (2010) činil ke dni 5. 3. 2010 počet studentů 12 998 a počet zaměstnanců 908, z čehož bylo 449 žen a 459 mužů. Tak, abychom oslovili co nejvíce možný počet studentů

a zaměstnanců UTB, využili jsme k distribuci elektronického dotazníku hned několik informačních prostředků s uvedením odkazu na elektronický dotazník, a to e-mail, webové stránky a sociální sítě.

#### 4.4 Hypotézy

Dle Gavory (2000) je hypotéza tvrzení, které se vyjadřuje oznamovací větou. Toto tvrzení musíme na konci výzkumu buď přijmout, nebo vyvrátit.

Před započítím výzkumu jsme si stanovili následující hypotézy:

- H 1 Zaměstnanci UTB vnímají zřízení UMŠ více jako podporu sladování rodinného a pracovního života než studenti UTB.
- H 2 Respondenti s dítětem mladším 6 let považují zřízení UMŠ za přínosnější než respondenti s dítětem starším 6 let.
- H 3 Studenti kombinovaného studia považují zřízení UMŠ za přínosnější než studenti prezenčního studia.
- H 4 Ženy jsou více informovány o službách UMŠ než muži.
- H 5 Systém elektronické rezervace hlídacího koutku považují zaměstnanci UTB za více vyhovující než studenti UTB.

#### 4.5 Předvýzkum

Před započítím internetového šetření byl proveden předvýzkum. Dle Chrásky (2007) jde v podstatě o samotný výzkum, který je proveden na malém vzorku osob. Prioritou bylo zjistit případné nedostatky dotazníku, především nesrozumitelnost některých otázek, které by mohly vést k chybnému či nepřesnému vyplnění respondenty.

Vzorové dotazníky byly distribuovány mezi 5 rodičů, jejichž děti navštěvují UMŠ či HK. Jednalo se o 3 rodiče, jejichž děti navštěvují mateřskou školu a dva rodiče, jejichž děti navštěvují nepravidelně hlídací koutek.

Na základě vyjádření rodičů, kteří považovali otázky za jasně kladené a srozumitelné, jsme zahájili samotnou distribuci prostřednictvím internetového šetření.



## 4.6 Realizace výzkumu

Pro distribuci elektronického dotazníku byly použity následující prostředky:

- informativní e-mail zasláný studentům UTB společně s internetovým odkazem, kde byl umístěn elektronický dotazník, rozesláný prostřednictvím studijních oddělení UTB, vyjma studijního oddělení managementu a ekonomiky,
- webové stránky fakulty managementu a ekonomiky UTB. Do aktualit byla umístěna výzva studentům, aby se zapojili do průzkumu o UMŠ. Součástí zprávy byl také internetový odkaz, kde byl umístěn elektronický dotazník,
- informativní e-mail zasláný všem zaměstnancům UTB společně s internetovým odkazem, kde byl umístěn elektronický dotazník, rozesláný prostřednictvím pana Ing. Jiřího Peterky,
- sociální síť facebook.com jednotlivých fakult UTB,
- sociální síť spolužáci.cz.

### 4.6.1 Univerzitní mateřská škola Qočna

V praktické části práce se zabýváme zjištěním názorů studentů a zaměstnanců UTB na zřízení vlastní firemní školky. UMŠ byla zřízena na základě rozhodnutí o poskytnutí dotace vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (MPSV, 2010b). UMŠ je určena pro hlídání dětí od 3 do 6 let, s kapacitou 24 dětí v jedné smíšené třídě, a HK pro děti do 3 let, s maximální kapacitou 10 dětí současně. UTB se rozhodla pro realizaci vlastní firemní školky z důvodu nedostatku míst v mateřských školách ve zlínském regionu. Rozhodla se tak ve snaze pomoci svým zaměstnancům a studentům a podpořit tak sladování rodinných a pracovních/studijních rolí rodičů s malými dětmi. Zřízením UMŠ a HK je tak umožněno zaměstnancům dřívější návrat z rodičovské dovolené a studentům usnadnění dokončení studia i v případě založení rodiny v jeho průběhu. V rámci tohoto projektu byly vytvořeny podmínky pro praxe studentů studijních oborů učitelství pro mateřské školy, sociální pedagogika či zdravotnických oborů (UTB, 2010).

Plánovanou aktivitou tohoto projektu je registrace UMŠ do rejstříku škol podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů. Jakmile zaregistrovaná služba získá status mateřské školy,

zajistí si tím místo v síti mateřských škol v ČR, čímž bude zabezpečeno její přímé financování, na kterém se po skončení finanční podpory projektu bude podílet také samotná organizace z vlastních zdrojů (UTB, 2010).

#### 4.6.2 Dotazníkové šetření

Šetření probíhalo v termínu: 15. 02. 2012 - 08. 03. 2012

Počet respondentů: 466

Počet otázek (max./průměr): 17 / 12

Návratnost dotazníků: 84%

Celkový počet otázek v dotazníku byl 17. Všechny tyto otázky však nebyly určeny pro všechny dotázané respondenty. Systém [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz) automaticky generoval jednotlivé otázky na základě zvolené odpovědi respondenta, tzn. převedl jej na příslušnou otázku. Z tohoto důvodu uvádíme také průměrný počet otázek, na který respondenti odpovídali, a to 12.

Uvedená návratnost dotazníku není dána celkovým počtem studentů a zaměstnanců UTB. Server automaticky udává návratnost, která je dána poměrem vyplněných a zobrazených dotazníků, přičemž se jedná pouze o orientační údaj, který nebere v potaz ty oslovené respondenty, kteří ani nezobrazili úvodní text (neklikli na odkaz na dotazník). Pokud bychom vycházeli ze situace, že možnost vyjádřit se v dotazníku byla umožněna všem studentům a zaměstnancům UTB, poté by návratnost z celkového počtu dotázaných činila necelé 4%.

Po ukončení dotazníkového šetření byla data z dotazníků exportována do programu Excel, kde byla vyhodnocena, výsledky statisticky a graficky zpracovány a na jejich základě vyvozeny závěry. Výsledky, které byly dotazníkovou službou [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz) po ukončení šetření automaticky zpracovány, nejsou veřejně dostupné. Vzhledem k tomu uvádíme alespoň elektronickou adresu, kde byl dotazník umístěn.

Internetová adresa: <http://univerzitni-materska-skola-q.vyplnto.cz/>

Přístup k výsledkům má pouze zadavatel výzkumu, kdy je nutné znát uživatelské jméno a heslo. Vzhledem k tomu, že účet je stále aktivní a zadavatel může stále provádět další výzkumy, z důvodu ochrany tyto údaje nezveřejňujeme.

## 5 VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A INTERPRETACE DAT

Vyhodnocení výsledků výzkumu bylo rozděleno do tří částí. První část je zaměřena na zjišťování základních informací o respondentech, kterými jsou pohlaví, zda se jedná o studenty či zaměstnance UTB, druh fakulty, kterou studenti navštěvují, či informace o dětech respondentů. Druhá část obsahuje třídění I. stupně, která se zaměřuje na zpracování jednotlivých otázek k tématu, pro názornost jsou výsledná data zpracována do grafů. Poslední část obsahuje třídění II. stupně společně se statistickými testy a vyhodnocením vztahů vedoucích k potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz.

### 5.1 Demografické charakteristiky výzkumného vzorku

První část vyhodnocení výsledků výzkumu jsme zaměřili na sjednocení demografických charakteristik respondentů. Do tabulky byly sjednoceny údaje, které byly poté použity nejen u zpracování jednotlivých otázek, ale také při vyhodnocení statistických testů.

Tab. 1 Demografické charakteristiky respondentů

		Student/ka prezenčního studia	Student/ka kombinovaného studia	Student/ka doktorského studia	Zaměstnanec UTB	CELKEM
Pohlaví	Muž	23	10	6	28	67
	Žena	152	157	11	79	399
		175	167	17	107	466
Druh fakulty	FT	4	1	9		14
	FAME	22	4	7		33
	FMK	24	23	1		48
	FAI	2	0	0		2
	FHS	107	139	0		246
	FLKŘ	16	0	0		16
		175	167	17		359
Počet dětí	Nemám dítě/děti	169	47	17	41	274
	Alespoň 1 dítě do 3 let věku	4	45	0	22	71
	Alespoň 1 dítě od 3 do 6 let	0	30	0	24	54
	Mám dítě/děti starší 6 let	2	45	0	20	67
		175	167	17	107	466

Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012

Převážnou většinu respondentů tvořily ženy, z celkového počtu dotázaných respondentů 466 tvořilo zastoupení žen 86%. Zhruba ve stejném zastoupení se do výzkumu zapojili studenti prezenčního (37%) a kombinovaného studia (36%). Největší počet dětí byl zaznamenán u studentů kombinovaného studia a zaměstnanců UTB. Do výzkumu se zapojily všechny fakulty UTB, největší počet respondentů jsme však zaznamenali u studentů fakulty humanitních studií (69%). UTB zřízením vlastní firemní mateřské školky vytvořila, jak již bylo výše uvedeno, podmínky pro praxe studijních oborů učitelství pro mateřské školy,

sociální pedagogika či zdravotnických oborů. Tyto obory resortně spadají pod fakultu humanitních studií, tudíž zapojení největšího počtu studentů právě z fakulty humanitních studií jsme očekávali.

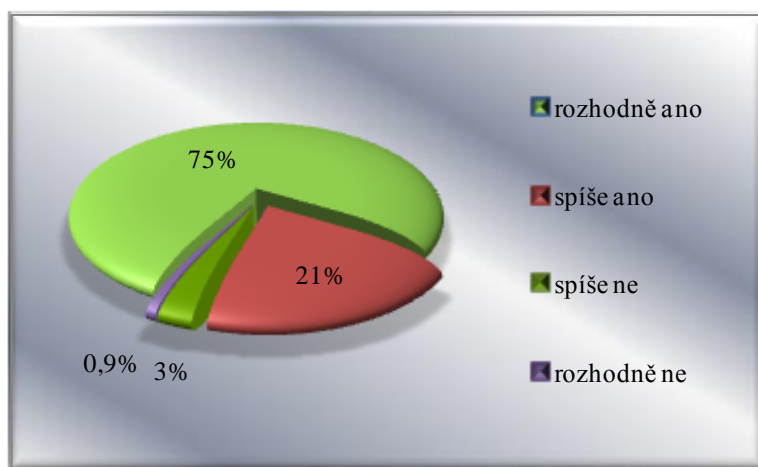
## 5.2 Výsledky třídění I. stupně

Druhá část byla rozdělena na čtyři oblasti zájmu, zaměřili jsme se na názory a postoje respondentů ke zřízení UMŠ, na informovanost respondentů o zřízení a fungování UMŠ, na hodnocení služeb UMŠ a HK, a možnost využití nabízených služeb do budoucna. V průběhu vyhodnocení výsledků výzkumu a interpretaci dat hovoříme všeobecně o UMŠ, kdy chápeme hlídací koutek jako její součást. Pouze u některých otázek se zaměřujeme na jednotlivé služby mateřské školy a hlídacího koutku zvlášť.

### 5.2.1 Názory na zřízení UMŠ

Jedním z cílů dotazníkového šetření bylo zjistit, jaký mají studenti a zaměstnanci UTB názor na zřízení UMŠ. Respondentům byla v dotazníku položena otázka, zda vnímají zřízení UMŠ jako podporu sladování rodinného a pracovního života. Šetření ukázalo, že ve prospěch toho se vyjádřilo 96% dotázaných respondentů. 3% se přiklonily k odpovědi „spíše ne“. Odpověď „rozhodně ne“ v procentuálním zastoupení necelé 1% pocházela z 50% od zaměstnanců UTB a 50% od studentů kombinovaného studia.

*Graf 1 UMŠ jako podpora sladování rodinného a pracovního života*

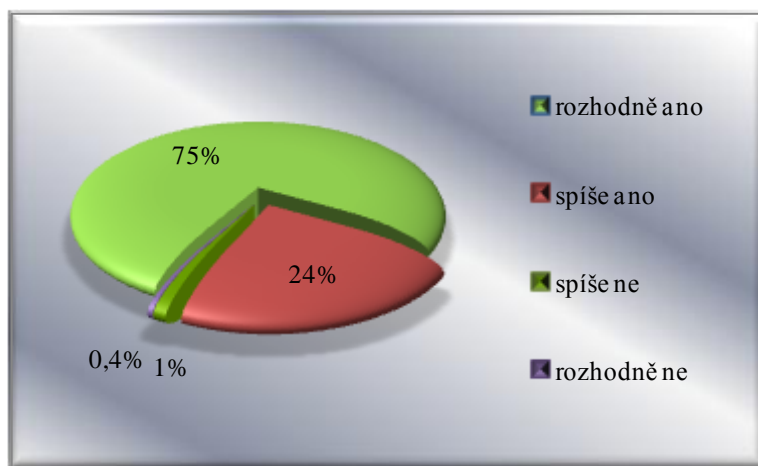


*Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012*

Ve výzkumu jsme dali respondentům ke zvážení i výrok, zda považují zřízení UMŠ za přínosné. Téměř 99% dotázaných se vyjádřilo ve prospěch toho, že považují zřízení UMŠ

za přínosné. Pouhých 1,4% respondentů to za přínos nepovažuje. Stejné rozložení odpovědí „rozhodně ne“, tedy 50 na 50% i v tomto případě pocházelo od zaměstnanců UTB a studentů kombinovaného studia.

Graf 2 Zřízení UMŠ jako přínos



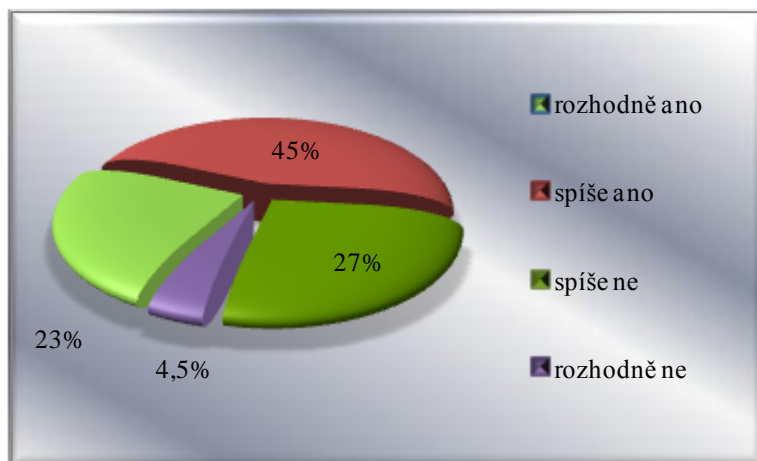
Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012

Z uvedeného šetření jasně vyplývá, že studenti a zaměstnanci UTB jednoznačně vnímají zřízení UMŠ jako podporu sladování rodinného a pracovního života a považují to za přínos.

### 5.2.2 Informovanost

Dotazník byl zaměřen také na informovanost studentů a zaměstnanců UTB o zřízení UMŠ. Z celkového počtu respondentů 466 jich bylo 421 již dříve informováno (před vyplňováním předloženého dotazníku) o provozování UMŠ. U těchto již dříve informovaných respondentů nás zajímalo, zda mají dostatečné množství informací o službách, které UMŠ nabízí. Více jak dvě třetiny těchto respondentů se domnívá, že má informací dostatek. Ne celá třetina informace nemá. Z tohoto důvodu je také důležité zabývat se příčinami nedostatku informací.

Graf 3 Informace o službách UMŠ



Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012

Informovanost respondentů byla tedy zaměřena také na příčiny nedostatku informací o nabízených službách UMŠ. Důvodem tohoto zjištění bylo získat zpětnou vazbu od studentů a zaměstnanců UTB, z jakého důvodu jim informace o službách scházejí. Zda je příčinou nedostatečná propagace ze strany školy, absence o nabízených službách, či jen nezájem o získání informací ze strany respondentů. Šetření ukázalo, že největším důvodem neinformovanosti studentů a zaměstnanců UTB je to, že se o získání informací nezajímali (89%). Pouhých 6% uvedlo, že se zajímali o informace o službách UMŠ, informace však nenašli. Ke zjištění příčin nedostatku informací jsme použili polouzavřenou otázku, respondentům tak byla dána možnost vyjádřit se k příčinám neinformovanosti formou jiné odpovědi, která nebyla u otázky č. 9 nabídnuta. 6% dotázaných respondentů zvolilo tuto možnost a uvedlo odpovědi vlastní. Gavora (2000) uvádí, že je otevřené odpovědi nutné seřadit do širších kategorií.

#### **Kategorie A: Nedostatečná propagace**

- ✓ *nedostatečná propagace v prostorách školy,*
- ✓ *zveřejněte všechny dostupné informace i v jiných médiích, jinak je o hlídání dětí málo informací jakož i o samotných službách mateřské školy,*
- ✓ *zajímala, ale nikdo mi na poslaný dotaz neodpověděl.*

Odpovědi z kategorie A jsme zařadili do skupiny nedostatečné propagace. Vzhledem k tomu, že tato kategorie korespondovala s nabídnutou odpovědí v dotazníku, zařadili jsme ji mezi nabídnutou odpověď „zajímala/a jsem se, ale informace jsem nenašel/a“.

**Kategorie B: Nezajímala/a jsem se**

- ✓ *jelikož hlídací koutek bohužel není otevřený v sobotu, kdy jako studentka kombinovaného studia jsem ve škole, již jsem se více o možnosti využití nezajímala,*
- ✓ *zatím jsem je nepotřebovala,*
- ✓ *nezajímala jsem se, ale kdyby mi někdo něco nezávazně řekl, zajímalo by mě to,*
- ✓ *zatím jsem nepotřebovala, ale budu potřebovat asi za půl roku,*
- ✓ *pracuji v Uherském Hradišti, bydlím v JMK, tedy jsem se více nezajímala o provoz, ale pro zaměstnance a studenty vnímám zřízení školky jako úžasný počín,*
- ✓ *z pohledu studenta to pro mě osobně není natolik atraktivní, abych vyhledávala další informace. Pokud jsem nějaké chtěla (ohledně výuky AJ, přislíbeny mi byly, poskytnuty však bohužel ne,*
- ✓ *zajímala jsem se okrajově, ale přece, neboť v jiných institucích je hlídání dětí studentů běžné, podnikové školky zase mohou zachránit situaci těch, kdo se do městských nemají šanci dostat,*
- ✓ *zjišťovala jsem informace na webu UTB, dosud jsem si hlídání zajišťovala jiným způsobem, tudíž jsem více podrobných informací nepotřebovala.*

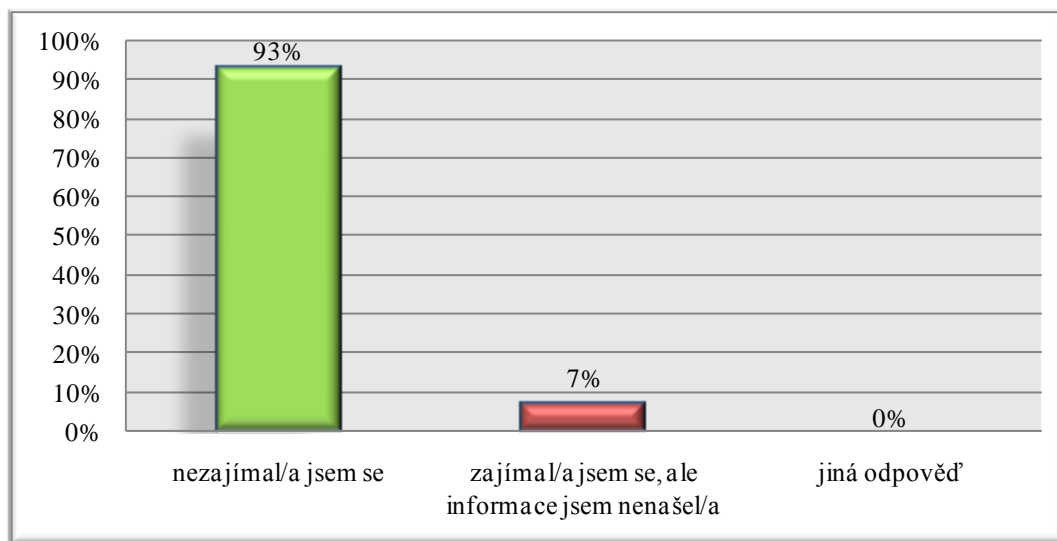
Odpovědi z kategorie B jsme zařadili do skupiny nezajímala/a jsem se. Jak již z názvu kategorie vyplývá, také tato kategorie korespondovala s nabídnutou odpovědí v dotazníku „nezajímala/a jsem se“. Uvedené odpovědi byly ještě navíc obohaceny o vlastní názor respondentů.

**Kategorie C: Dostatek informací**

- ✓ *při plnění blokové praxe jsem informace získala,*
- ✓ *nescházely mi žádné informace,*

Poslední uvedenou kategorii jsme označili jako dostatek informací. Tyto odpovědi jsme vyloučili z celkového vyhodnocení příčin nedostatku informací, neboť respondenti uvedli, že mají informací dostatek. Po vyhodnocení otevřených odpovědí došlo k přehodnocení výsledků (viz graf č. 4). Na základě vyhodnocených výsledků můžeme říci, že přístup k informacím o službách UMŠ je dostatečný, neboť hlavní příčinou nedostatku informací o službách UMŠ je to, že se respondenti o informace nezajímali.

Graf 4 Příčiny nedostatku informací o službách UMŠ

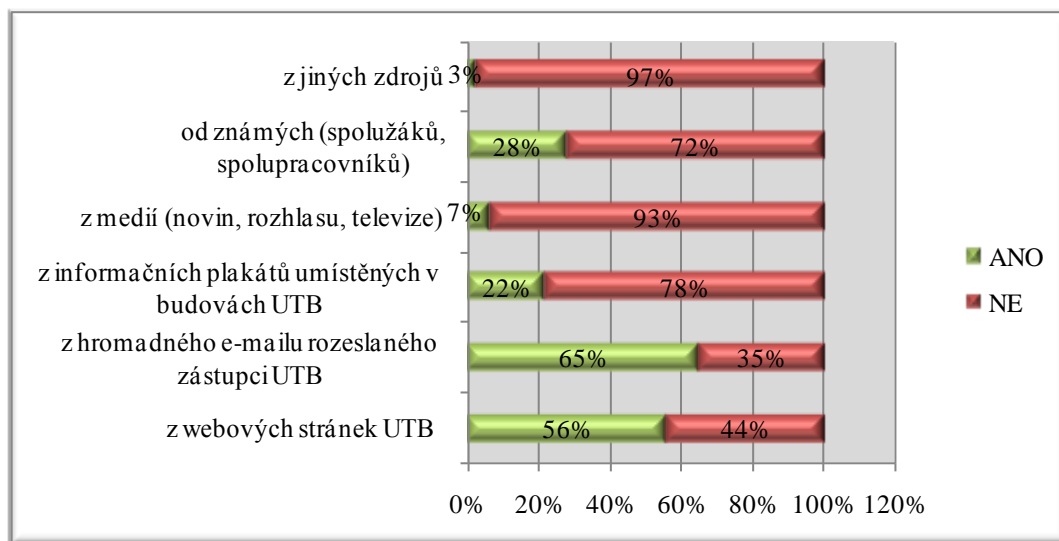


Zdroj: vlastní výzkum, únor - březen 2012

Zdroje informací hrají důležitou roli v propagaci samotné mateřské školy, jejíž součástí je, jak už bylo řečeno, i hlídací koutek. Zjištěné výsledky mohou být nápomocny při další informovanosti studentů a zaměstnanců UTB o provozu UMŠ. Na uvedenou otázku odpovídali pouze ti respondenti, kteří byli již dříve informováni (před vyplňováním předloženého dotazníku) o provozu UMŠ, bylo jich 421 z celkového počtu 466 respondentů. V následujícím grafu č. 5 jsou zobrazeny informační kanály ke zjištění provozu UMŠ v procentuálním zastoupení. Respondenti mohli v dotazníku uvést všechny možnosti, odkud se dozvěděli o provozování uvedené mateřské školy. Největší četnost jsme zaznamenali v případě hromadného e-mailu, tj. tuto možnost zvolilo 65% dotázaných respondentů. Jako další důležitý zdroj informací uvedli dotázaní webové stránky UTB (56%). Dalšími zdroji byly informace od známých (28%) a informační plakáty umístěné v budovách UTB (22%). Respondenti se také o provozu dozvěděli z médií, jejich celkové zastoupení bylo 7%. Jiné zdroje (3%) byly opět pro přehlednost zařazeny do jednotlivých kategorií.



Graf 5 Informační kanály ke zjištění provozu UMS



Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012

Jiné zdroje zařazené do jednotlivých kategorií:

#### **Kategorie A: Při výkonu praxe**

- ✓ výpomoc při hlídání (vlastní zkušenost),
- ✓ praxe v hlídacím koutku 7x.

#### **Kategorie B: Od zástupců UTB**

- ✓ od manžela-zaměstnance UTB,
- ✓ od zaměstnavatele,
- ✓ od vyučujících 4x.

#### **Kategorie C: Ostatní jednotlivé zdroje**

- ✓ z novin a e-mailu rozeslaného zástupci UTB,
- ✓ z rozpočtu UTB,
- ✓ byl mi zaslán dotazník zjišťující potenciální zájem zaměstnanců o vytvoření zařízení tohoto typu,
- ✓ bydlím na kolejích TGM,
- ✓ když nám začali stavaři bourat na U12 pod okny od 7 ráno a neustávalo to cca půl roku,
- ✓ z portálu práce, zajímala jsem se o práci vychovatelky,

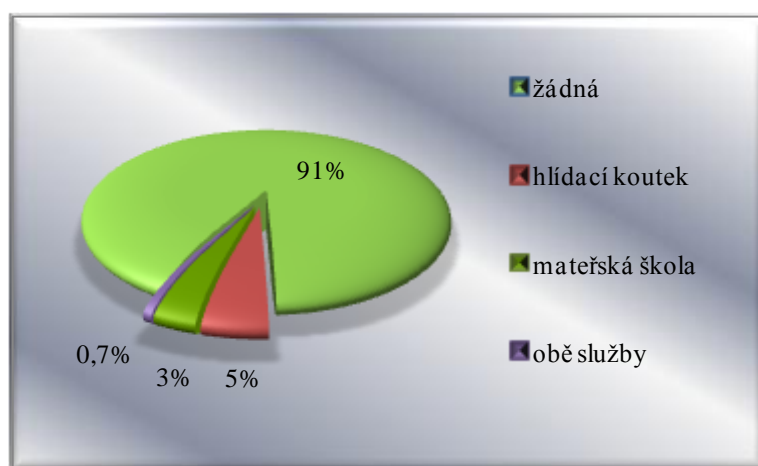
- ✓ *podílela jsem se na jejich zřízení,*
- ✓ *s kolegou jsem v daných prostorách chtěl znovuotevřít studentský klub a zřízení školky bylo uvedeno jako důvod zrušení původního zařízení a neumožnění jeho znovuotevření,*
- ✓ *v době prázdnin jsem potřebovala školku pro dceru,*
- ✓ *chodila jsem kolem.*

### 5.2.3 Hodnocení služeb UMŠ a HK

Tak, aby byly poskytovány ze strany organizace co možná nejkvalitnější služby, je důležitá zpětná vazba od klientů, kteří mateřskou školu či hlídací koutek využívají. Jejich hodnocení je důležité pro další kvalitní poskytování služeb.

Tak, abychom mohli zjistit, jak studenti a zaměstnanci UTB hodnotí služby mateřské školy a hlídacího koutku, museli jsme nejprve zařadit do dotazníku otázku, jaké služby UMŠ respondenti již využili. Hlídací koutek využilo 21 dotázaných respondentů, mateřskou školu 14, a obě služby využili pouze 3 respondenti. Tento výběr byl poté použit pro otázky č. 12 a č. 13, které se zaměřily na hodnocení jednotlivých nabízených služeb mateřské školy a hlídacího koutku, a také u otázky č. 14, kdy nás zajímalo, zda by tito respondenti znovu těchto služeb využili. V následujícím grafu uvádíme procentuální zastoupení odpovědí:

*Graf 6 Využití služeb UMŠ respondenty*

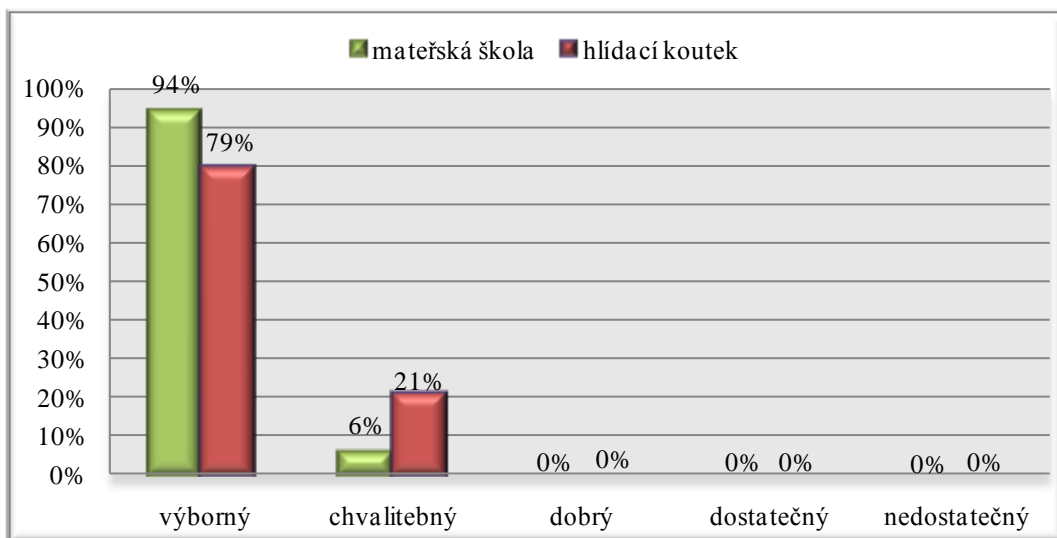


*Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012*

Část dotazníku byla tedy zaměřena na hodnocení nabízených služeb mateřské školy a hlídacího koutku. Otázky č. 12 a č. 13 byly škálového typu, každá otázka obsahovala pětibodovou hodnotící škálu, kdy 1 = výborně a 5 = nedostatečně. Respondenti hodnotili tu službu, kterou již využili. U těchto otázek jsme nepočítali aritmetický průměr, modus ani me-

dián, neboť na hodnotící škále zvolili respondenti pouze hodnocení výborně a chvalitebně (viz graf č. 7). Na základě výsledků byly služby mateřské školy jednoznačně hodnoceny výborně (94%) z celkového počtu respondentů, kteří tuto službu již využili 17. Taktéž hlídací koutek byl převážně hodnocen výborně (79%) z počtu 24 respondentů, kteří tuto službu již využili.

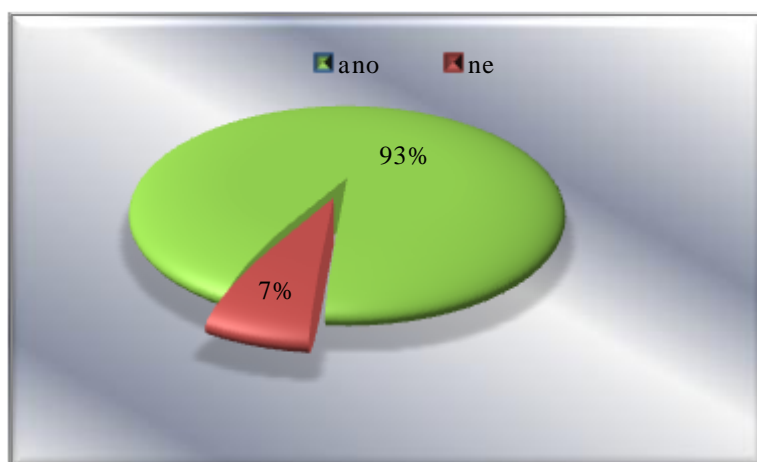
Graf 7 Hodnocení služeb UMŠ a HK



Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012

Do hlídacího koutku lze dítě umístit po předchozí elektronické rezervaci. V dotazníku nás proto také zajímal názor respondentů, zda považují tento systém za vyhovující. Naprostá většina s tímto systémem souhlasí, tj. 93%. Pouhých 7% považuje tento systém za nevyhovující.

Graf 8 Elektronický systém rezervace hlídacího koutku



Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012

Respondentům, kteří s uvedeným systémem nesouhlasí, byla dána možnost vyjádřit se v otevřené otázce, jaké jiné formy rezervace by upřednostnili. Na tuto otázku odpovídali nejvíce studenti UTB, kteří by upřednostnili spíše formu telefonické nebo osobní rezervace.

Také v tomto případě jsme jednotlivé odpovědi zařadili do širších kategorií:

#### **Kategorie A: Telefonická rezervace**

- ✓ *telefonické potvrzení od zaměstnance koutku. Jen elektronicky je to neosobní a člověk si není jistý, zda zpráva byla přijata a zda nenastal IT problém,*
- ✓ *preferovala bych telefonickou domluvu či rezervaci sms,*
- ✓ *elektronická rezervace je dobrým krokem, přínosem by bylo doplnění možnosti rezervace telefonické,*
- ✓ *telefonicky 12x.*

#### **Kategorie B: Osobní rezervace**

- ✓ *k elektronické rezervaci bych přidala možnost osobní rezervace přímo ve školce,*
- ✓ *vzhledem k tomu, že zde nejsou uvedeny informace o stravování, o tom, kdo bude dítě hlídat (pouze bylo uvedeno, že paní, která má zkušenosti s dětmi) a jakým způsobem vše bude probíhat, zvolila bych jinou variantu a to osobní setkání,*
- ✓ *osobní domluva 7x.*

#### **Kategorie C: Bez rezervace**

- ✓ *myslím, že děti by mohly být umísťovány do Koaly operativně dle okamžité vzniklé potřeby, jedině tak bude koutek plně plnit svůj účel a poslání,*
- ✓ *přijít a nechat dítě tam, kde na to jsou zorganizováni. Nemuset dopředu hlásit,*
- ✓ *kombinace systému elektronických rezervací plus místa bez rezervace.*

#### **Kategorie D: Písemná rezervace**

- ✓ *písemný formulář.*

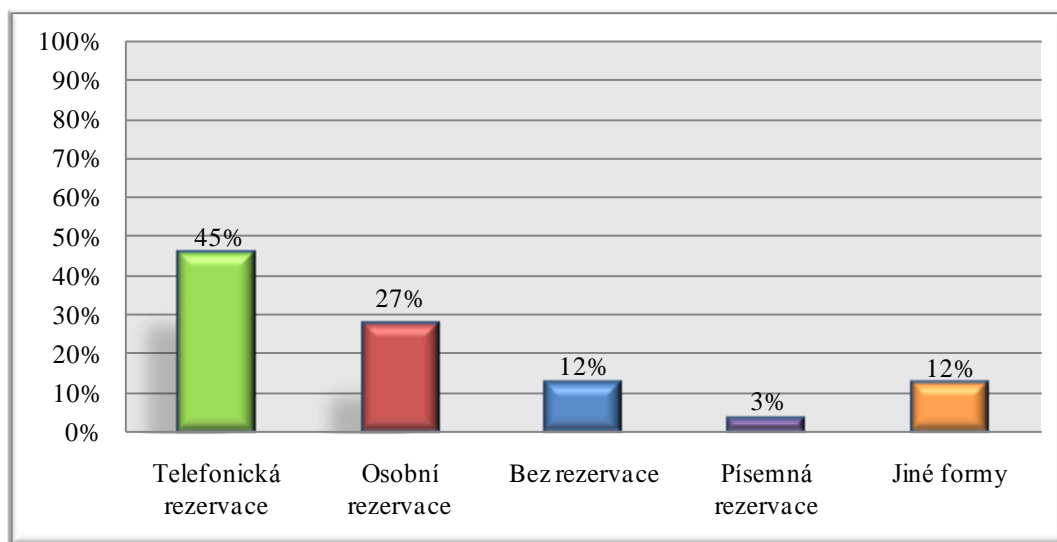
#### **Kategorie E: Jiné formy (včetně návrhů)**

- ✓ *vylepšení stávajícího systému, který má chyby,*

- ✓ *spolužačka řešila hlídání dítěte v pondělí - v pátek nevěděla, zda ho bude potřebovat, nemohla si tedy hlídání předem rezervovat - podle mě problém nemožnosti rezervace o víkendu. Ne vždy má člověk přístup na internet, neví dlouhodobě předem - akutní potřeba,*
- ✓ *elektronická rezervace se mi líbí, ale nevýhodou je, že není přesně stanovená hodina, do kolika hodin mohou rodiče své děti přihlásit. Slovně je dána 17 hodina, ale myslím, že je pouze orientační a většina rodičů tohle nerespektuje,*
- ✓ *systém je vyhovující, mnohdy je však důležité dítě seznámit s prostředím dopředu - záleží na okolnostech. Odpovědět na ot. 16 nelze tedy pouze ano či ne.*

Shrnutím otevřených odpovědí jsme došli k závěru, že jako další formu rezervace hlídacího koutku by dotázaní uvítali především formu telefonické (45%) a osobní rezervace (27%), či možnost umístění dítěte bez povinnosti rezervace místa (12%). Výsledky jednotlivých odpovědí, které jsme zařadili do širších kategorií, jsme graficky znázornili v následujícím grafu:

*Graf 9 Jiné formy rezervace hlídacího koutku*



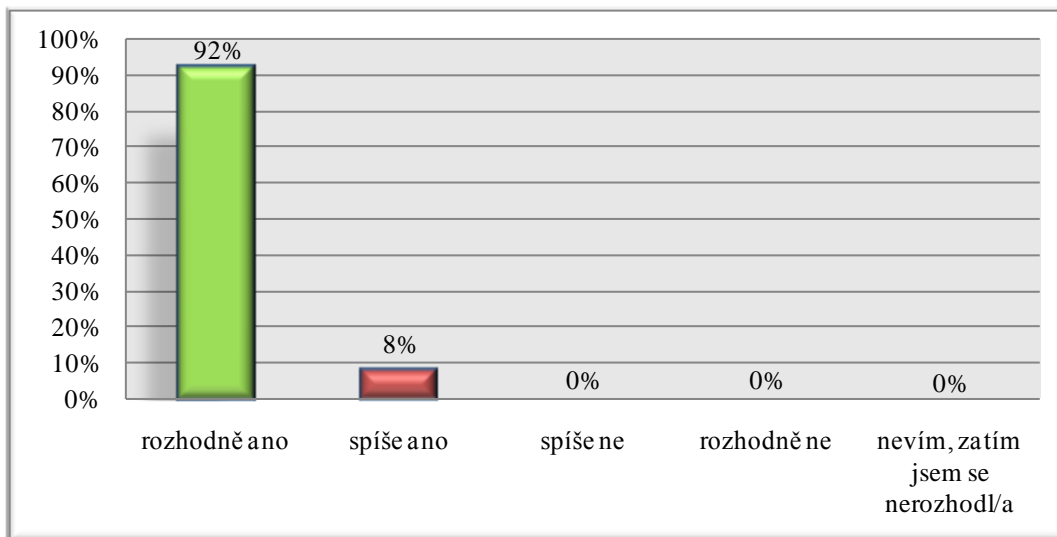
*Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012*

#### **5.2.4 Využití služeb UMŠ v budoucnosti**

V šetření nás dále zajímal názor, zda by respondenti do budoucna využili nabízených služeb UMŠ. Dvě otázky v dotazníku se zaměřily na dvě skupiny dotázaných. První skupinou byli respondenti, kteří již využili některou ze služeb mateřské školy či hlídacího koutku. Druhou rozsáhlejší skupinou byli ti respondenti, kteří prozatím těchto služeb nevyužili.

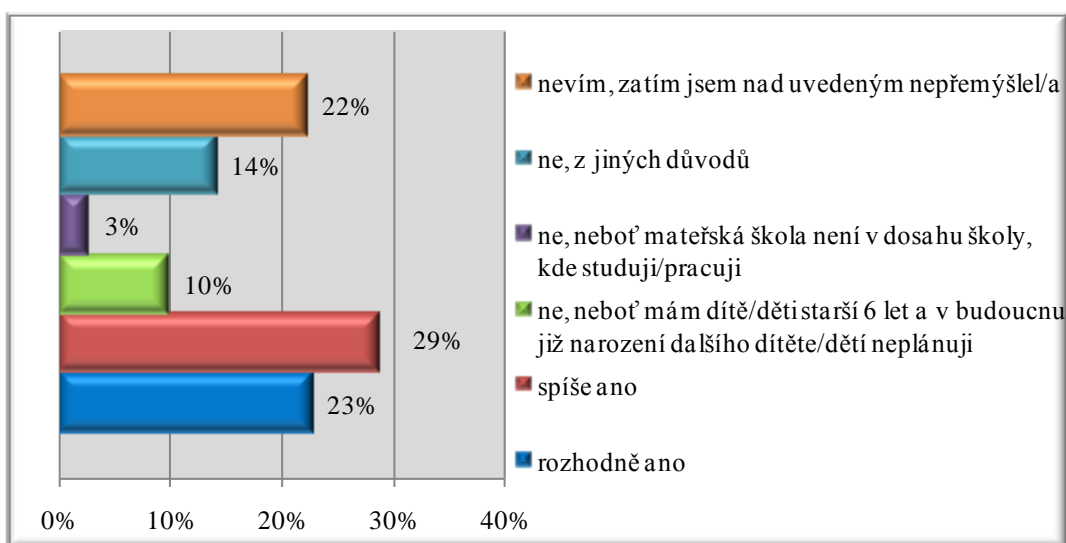
Záměrně pro zjištění důvodu nevyužití byly druhé skupině respondentů nabídnuty další možnosti odpovědí, které by byly překážkou v umístění dítěte do uvedeného zařízení.

*Graf 10 Budoucí využití služeb UMS respondenty, kteří již služeb využili*



*Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012*

*Graf 11 Budoucí využití služeb UMS respondenty, kteří jich prozatím nevyužili*



*Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012*

V případě první uvedené skupiny respondentů se 100% vyjádřilo ve prospěch, tzn., že by znovu využili služeb UMS.

U druhé skupiny byl zaznamenán nadpoloviční souhlas s tím, že by do budoucna služeb UMS využili. 22% dotázaných neví, zda by služeb využili, neboť nad uvedeným zatím nepřemýšleli. 10% uvedlo, že by služeb UMS nevyužili, neboť mají dítě/děti starší 6 let a v budoucnu již narození dalšího dítěte/dětí neplánují. 3% zahrnuje ty respondenty, u nichž

není mateřská škola v dosahu školy, kde studují či pracují. 14% má k nevyužití služeb jiné důvody.

### 5.3 Výsledky třídění II. stupně

V rámci posouzení vztahů mezi proměnnými a verifikaci hypotéz bylo provedeno třídění dat II. stupně, které vedlo k vytvoření kontingenčních tabulek a volbě vhodného statistického testu. Všechny vztahy jsou interpretovány se spolehlivostí 95%, tj. na hladině významnosti  $\alpha = 0,05$ , která určuje pravděpodobnost omylu při odmítání  $H_0$ .

Také v případě interpretace výsledků u třídění II. stupně hovoříme všeobecně o UMŠ, kdy chápeme hlídací koutek jako její součást.

➤ **Vztah č. 1: Studenti, zaměstnanci UTB a názor na to, zda je zřízení UMŠ vnímáno jako podpora sladování rodinného a pracovního života.**

$H_{10}$  Studenti a zaměstnanci UTB se shodují v názoru, zda vnímají zřízení UMŠ jako podporu sladování rodinného a pracovního života.

$H_{1A}$  Zaměstnanci UTB vnímají zřízení UMŠ více jako podporu sladování rodinného a pracovního života než studenti UTB.

Ve svém výzkumu jsem se domnívala, že zřízení UMŠ v první řadě ocení především zaměstnanci UTB, neboť primárním účelem zřízení firemní mateřské školy je podpora rodičovství a možnost sladění rodinných a pracovních povinností. Alternativní hypotéza teda vychází z předpokladu, že zaměstnanci budou více vnímat zřízení vlastní mateřské školy jako podporu sladování rodiny a práce, než studenti.

Na otázku, zda je vnímáno respondenty zřízení UMŠ jako podpora sladování rodinného a pracovního života odpovídalo z celkového počtu respondentů 359 studentů a 107 zaměstnanců. Tyto odpovědi byly sloučeny do dvou kategorií, a to kladných a záporných odpovědí (kladné - určitě ano, spíše ano, záporné - určitě ne, spíše ne). Pro srovnání četností odpovědí bylo použito testu nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Výsledkem testu v programu Excel je p-hodnota (signifikance) dosahující hodnot od 0 do 1, pro jejíž vypočtenou hodnotu platí:

$$p \leq 0,05 - \text{zamítáme } H_0$$

$$p > 0,05 - \text{přijímáme } H_0$$

Tab. 2 UMŠ jako podpora sladování rodinného a pracovního života

Ot. č. 5	Kladné odpovědi		Záporné odpovědi		STATISTIKA $\chi^2$ $p < 0,05$
	absolutní četnost	relativní četnost	absolutní četnost	relativní četnost	
Studenti (n=359)	349 (345,9)	97%	10 (13,1)	3%	<b>0,07</b>
Zaměstnanci (n=107)	100 (103,1)	93%	7 (3,9)	7%	

Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012

Vypočítaná hodnota signifikance v tomto případě byla  $p = 0,07$ . Protože vypočítaná hodnota  $p$  je větší než hodnota  $0,05$ , přijímáme hypotézu nulovou a zamítáme alternativní hypotézu. To znamená, že studenti a zaměstnanci UTB se shodují v názoru, že vnímají zřízení UMŠ jako podporu sladování rodinného a pracovního života.

➤ **Vztah č. 2: Respondenti s dítětem mladším a starším 6 let a názor na to, zda je považováno zřízení UMŠ za přínosné.**

$H_{2_0}$  Respondenti s dítětem mladším a starším 6 let se shodují v názoru, zda považují zřízení UMŠ za přínosné.

$H_{2_A}$  Respondenti s dítětem mladším 6 let považují zřízení UMŠ za přínosnější než respondenti s dítětem starším 6 let.

Při stanovení další hypotézy jsem vycházela z předpokladu, že rodiče s dítětem mladším 6 let budou považovat zřízení UMŠ za přínosnější, neboť mohou služeb UMŠ využít. Na rozdíl od rodičů, kteří mají děti již starší a služby a provoz zařízení se jich přímo nedotýká, alespoň v době vyplnění předloženého elektronického dotazníku (mohou se ještě v budoucnosti rozhodnout mít další dítě či děti).

Také v tomto případě byly odpovědi respondentů sloučeny do dvou kategorií, a to kladných a záporných odpovědí. Dle Chráska (2007) lze tohoto postupu využít především v případě, kdy při použití kontingenční tabulky bychom dosáhli více než 20% polí, ve kterých by očekávaná četnost byla menší než 5, což bylo právě v tomto případě. Tímto způsobem vznikla čtyřpolní tabulka, která byla použita k výpočtu testu nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Pro vypočtenou hodnotu signifikance platí:

$$p \leq 0,05 - \text{zamítáme } H_0$$

$$p > 0,05 - \text{přijímáme } H_0$$



Tab. 3 Zřízení UMŠ jako přínos z pohledu respondentů s dítětem mladším a starším

6 let

Ot. č. 6	Kladné odpovědi		Záporné odpovědi		STATISTIKA $\chi^2$ p<0,05
	absolutní četnost	relativní četnost	absolutní četnost	relativní četnost	
Respondenti s dítětem mladším 6 let (n=125)	124 (121,7)	99%	1 (3,3)	1%	<b>0,03</b>
Respondenti s dítětem starším 6 let (n=67)	63 (65,3)	94%	4 (1,7)	6%	

Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012

Vypočítaná hodnota signifikance v tomto případě byla  $p = 0,03$ . Protože vypočítaná hodnota  $p$  je menší než hodnota  $0,05$ , zamítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní. To znamená, že respondenti s dítětem mladším 6 let považují zřízení UMŠ za přínosnější než respondenti s dítětem starším 6 let.

➤ **Vztah č. 3: Typ studia a názor na to, zda je považováno zřízení UMŠ za přínosné.**

$H_{3_0}$  Studenti prezenčního a kombinovaného studia se shodují v názoru, zda považují zřízení UMŠ za přínosné.

$H_{3_A}$  Studenti kombinovaného studia považují zřízení UMŠ za přínosnější než studenti prezenčního studia.

Na základě zpracování demografických charakteristik respondentů, byl zaznamenán největší počet dětí u zaměstnanců a studentů kombinovaného studia. Na základě toho, jsem při stanovení další hypotézy v souvislosti s typem studia, očekávala, že studenti kombinovaného studia, kteří dosahují vyššího věku, mající rodiny, a kteří musejí řešit zabezpečení péče o své děti v době přednášek či přípravy ke studiu, budou považovat za přínosnější zřízení uvedeného zařízení, než studenti prezenčního studia. Studenti v prezenční formě děti většinou nemají, nebo je to spíše výjimkou, proto jsem očekávala pozitivnější ohlas právě u studentů v kombinované formě.

Odpovědi respondentů byly také v tomto případě sloučeny do dvou kategorií, a to kladných a záporných odpovědí. Ke statistickému zhodnocení, zda považují studenti prezenčního a kombinovaného studia zřízení UMŠ jako přínos rozličně, bylo opět použito testu nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku.

V případě čtyřpolní tabulky nemusíme vypočítávat očekávané četnosti pro jednotlivá pole tabulky, neboť lze výpočet také zjednodušit použitím vztahu (Chráska, 2007):

$$\chi^2 = [(ad - bc) \times n] \div [(a + c) \times (b + d) \times (a + b) \times (c + d)]$$

Pro srovnání vypočítané hodnoty  $\chi^2$  byla ve statistických tabulkách (Chráska, 2007) pro zvolenou hladinu významnosti 0,05 a počet stupňů volnosti  $f = 1$  nalezena tabelovaná hodnota testového kritéria  $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$ . Pro vypočítanou hodnotu  $\chi^2$  platí:

$(\chi^2_{\text{vyp}}) < \chi^2_{\text{tab}}$  - nulová hypotéza  $H_0$  se přijímá

$(\chi^2_{\text{vyp}}) \geq \chi^2_{\text{tab}}$  - nulová hypotéza  $H_0$  se zamítá

Tab. 4 Zřízení UMŠ jako přínos z pohledu studentů prezenčního a kombinovaného studia

Ot. č. 6	Kladné odpovědi		Zápomé odpovědi		STATISTIKA $\chi^2$
	absolutní četnost	relativní četnost	absolutní četnost	relativní četnost	
Student/ka prezenčního studia (n=175)	174	99%	1	1%	<b>1,97</b>
Student/ka kombinovaného studia (n=167)	163	98%	4	2%	

Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012

Zjišťujeme, že vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 1,97$ . Vzhledem k tomu, že vypočítaná hodnota je nižší než hodnota kritická, přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme alternativní. To znamená, že názory studentů prezenčního a kombinovaného studia na zřízení UMŠ, jsou totožné.

#### ➤ Vztah č. 4: Pohlaví a míra informovanosti o službách UMŠ.

$H_{4_0}$  Informovanost o službách UMŠ u mužů a žen je stejná.

$H_{4_A}$  Ženy jsou více informovány o službách UMŠ než muži.

Jak bylo již uvedeno v teoretické části práce, stále ještě v dnešní době převládá ve většině rodin tradiční uspořádání rolí. Ženám je z tohoto pohledu přisuzována především role pečovatelky o děti a s nimi související problémy. Domnívala jsem se, že zřízení UMŠ ocení v prvé řadě především ženy, které se budou o tyto služby více zajímat než muži.

Také v tomto případě bylo pro srovnání četností odpovědí u mužů a žen použito testu nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Výsledkem testu v programu Excel je p-hodnota (signifikance) dosahující hodnot od 0 do 1, pro jejíž vypočtenou hodnotu platí:

$$p \leq 0,05 - \text{zamítáme } H_0$$

$$p > 0,05 - \text{přijímáme } H_0$$

Tab. 5 Informovanost o službách UMŠ

Ot. č. 8	Kladné odpovědi		Zápomné odpovědi		STATISTIKA $\chi^2$ $p < 0,05$
	absolutní četnost	relativní četnost	absolutní četnost	relativní četnost	
Muži (n=57)	36 (39)	63%	21 (18)	37%	<b>0,36</b>
Ženy (n=364)	252 (249)	69%	112 (115)	31%	

Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012

Vypočítaná hodnota signifikance byla v tomto případě  $p = 0,36$ . Protože vypočítaná hodnota  $p$  je větší než hodnota 0,05, přijímáme hypotézu nulovou a zamítáme alternativní hypotézu. To znamená, že informovanost o službách UMŠ u mužů a žen je shodná.

➤ **Vztah č. 5: Studenti, zaměstnanci UTB a názor na to, zda je systém elektronické rezervace hlídacího koutku vyhovující.**

$H_{5_0}$  Studenti a zaměstnanci UTB se shodují v názoru, zda je systém elektronické rezervace hlídacího koutku vyhovující.

$H_{5_A}$  Systém elektronické rezervace hlídacího koutku považují zaměstnanci UTB za více vyhovující než studenti UTB.

Na základě zvolených odpovědí respondentů bylo u třídění I. stupně zjištěno, že studenti v případě systému rezervace hlídacího koutku více volili jiné formy rezervace než zaměstnanci. Především studenti vítají formu telefonické či osobní rezervace. Z tohoto důvodu jsem předpokládala, že systém rezervace hlídacího koutku považují za více vyhovující zaměstnanci než studenti.

Opět bylo pro srovnání četností odpovědí u studentů a zaměstnanců použito testu nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku. Pro vypočítanou hodnotu signifikance platí:

$$p \leq 0,05 - \text{zamítáme } H_0$$

$$p > 0,05 - \text{přijímáme } H_0$$

Tab. 6 Elektronický systém rezervace hlídacího koutku

Ot. č. 16	Odpověď - ANO		Odpověď - NE		STATISTIKA $\chi^2$ p<0,05
	absolutní četnost	relativní četnost	absolutní četnost	relativní četnost	
Studenti (n=359)	334 (334,3)	93%	25 (24,7)	7%	<b>0,88</b>
Zaměstnanci (n=107)	100 (99,7)	93%	7 (7,3)	7%	

Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012

Vypočítaná hodnota signifikance  $p = 0,88$ . Protože vypočítaná hodnota  $p$  je větší než hodnota 0,05, přijímáme hypotézu nulovou a zamítáme hypotézu alternativní. To znamená, že názor studentů a zaměstnanců UTB na to, zda je systém elektronické rezervace hlídacího koutku vyhovující, je stejný.

#### 5.4 Shrnutí výsledků výzkumu

Vyhodnocení výsledků výzkumu bylo rozděleno do tří částí a to na sjednocení demografických charakteristik respondentů a na výsledky třídění I. a II. stupně. Na základě vyhodnocení jsme došli k následujícím závěrům:

Výzkumu se zúčastnilo 466 respondentů, z čehož převážnou část tvořily ženy, celkem 86%. Do výzkumu se zapojily všechny fakulty UTB, nejvíce respondentů bylo z fakulty humanitních studií – 69%. Největší počet dětí byl zaznamenán u zaměstnanců a studentů kombinovaného studia.

Šetření ukázalo, že 96% dotázaných respondentů vnímá zřízení UMŠ jako podporu sladování rodinného a pracovního života a téměř 99% považuje toto zřízení za přínosné. Tyto výsledky se jeví více než pozitivně, neboť studenti i zaměstnanci UTB se staví velmi kladně k realizaci zřízení firemní mateřské školy, jehož součástí je také hlídací koutek.

Dotazníkové šetření bylo zaměřeno také na informovanost o zřízení UMŠ. Zajímalo nás, zda respondenti vědí o provozu UMŠ, zda mají dostatek informací o nabízených službách UMŠ a dále jaké jsou příčiny nedostatku informací. 421 respondentů z celkového množství 466 uvedlo, že o provozu UMŠ vědí. Dvě třetiny respondentů, kteří byli již dříve informováni o provozu uvedeného zařízení, uvedli, že mají dostatečné množství informací o službách, které UMŠ nabízí. Na základě zkoumání příčin nedostatku informací bylo zjištěno, že důvodem neinformovanosti je především to, že se o informace respondenti nezajímali. Nejdůležitější zdroje informací nebo-li informační kanály, odkud se respondenti o provozu UMŠ dozvěděli, byly převážně hromadný e-mail rozeslaný zástupci UTB a webové strán-

ky UTB. Na základě vyhodnocených výsledků můžeme tedy říci, že drtivá většina studentů a zaměstnanců UTB o provozu UMŠ ví, informovanost a přístup k informacím o službách UMŠ je dostatečný.

Hodnocení jednotlivých služeb mateřské školy a hlídacího koutku bylo více než kladné. Z pětibodové škály hodnocení zvolili respondenti pouze hodnocení výborně a chvalitebně, přičemž lepší hodnocení měla mateřská škola. V šetření nás také zajímal názor respondentů na využití služeb UMŠ do budoucna. Studenti a zaměstnanci UTB, kteří služeb UMŠ již využili, se 100% vyjádřili ve prospěch, tzn., že by znovu využili nabízených služeb. V případě těch respondentů, kteří prozatím těchto služeb nevyužili, byl zaznamenán nadpoloviční souhlas s budoucím využitím, přičemž je důležité brát v potaz také důvody těch, kteří s využitím nepočítají, jako je lokalizace mateřské školy či absence dítěte mladšího 6 let v rodině.

Ve výzkumu nás dále zajímalo, zda existují statisticky významné rozdíly v názorech a postojích u jednotlivých skupin respondentů rozdělených dle demografických charakteristik. Zajímalo nás, zda se názory jednotlivých skupin liší či shodují. V rámci posouzení vztahů mezi proměnnými a verifikaci hypotéz bylo provedeno třídění dat II. stupně. V následující tabulce uvádíme souhrn jednotlivých hypotéz a ověření výsledku.

*Tab. 7 Verifikace hypotéz - shrnutí*

Hypotéza		Ověření výsledku
H 1	Zaměstnanci UTB vnímají zřízení UMŠ více jako podporu sladování rodinného a pracovního života než studenti UTB.	nepotvrzena
H 2	Respondenti s dítětem mladším 6 let považují zřízení UMŠ za přínosnější než respondenti s dítětem starším 6 let.	<b>potvrzena</b>
H 3	Studenti kombinovaného studia považují zřízení UMŠ za přínosnější než studenti prezenčního studia.	nepotvrzena
H 4	Ženy jsou více informovány o službách UMŠ než muži.	nepotvrzena
H 5	Systém elektronické rezervace hlídacího koutku považují zaměstnanci UTB za více vyhovující než studenti UTB.	nepotvrzena

*Zdroj: vlastní výzkum, únor -březen 2012*

V předkládaném výzkumu byla z pěti hypotéz potvrzena pouze jedna. Jednalo se o tvrzení, kdy respondenti s dítětem mladším 6 let považují zřízení UMŠ za přínosnější než respon-

denti s dítětem starším 6 let. U ostatních skupin nebyly shledány statisticky významné rozdíly.

Jak bylo již výše uvedeno, výhodou internetového šetření prostřednictvím internetových stránek [www.vyplnto.cz](http://www.vyplnto.cz) je také možnost vyjádření respondentů k tématu dotazníkového šetření prostřednictvím diskuse. V rámci této diskuse bylo zjištěno, že respondenti by rádi uvítali změnu otevírací doby v případě hlídacího koutku. Do diskuse se zapojovali především studenti kombinovaného studia, kteří mají přednášky v době víkendu, tj. v pátek a sobotu. V této době nemohou služeb hlídacího koutku využít a musejí hledat jiné alternativy, jak zabezpečit péči o své dítě. Provoz hlídacího koutku je totiž v pátek do 17. hodin a o víkendu provoz není uskutečněn vůbec. Na základě těchto skutečností by bylo vhodné v případě dalšího šetření zabývat se také konkrétními otázkami, jaké změny u jednotlivých služeb by dotázaní respondenti uvítali.

## ZÁVĚR

Hledání strategií, jak skloubit rodinné a pracovní povinnosti, je v zájmu nejen samotných rodin, ale také politických aktivit. Rodina tvoří významný článek společnosti, její podpora je z pohledu demografického vývoje tedy velmi důležitá. Současná rodina je především rodinou zaměstnaných rodičů, kteří se snaží zabezpečit pro rodinu dostatečnou životní úroveň, tak aby dítě mohlo vyrůstat v harmonickém prostředí. Zahraniční zkušenosti potvrzují, že podpora rodin v souvislosti se sladováním rodinných a pracovních povinností je v zájmu nejen sociálního státu, ale také zaměstnavatelů.

Stát zasahuje do oblasti této problematiky několika způsoby, mezi nejdůležitější patří jistě ekonomická podpora rodin, zákonná opatření zaměřená na flexibilní formy práce spolu s nabídkou služeb péče o děti. Různé formy flexibilní práce nebo alternativní služby péče o děti však nemají v České republice dosud právní ukotvení. Jejich uplatnění v praxi je pak daleko složitější nejen pro poskytovatele a zřizovatele. Navíc nabídka služeb péče o děti není v současné době dostatečná, dochází k úbytku nejen jeslí, ale také redukci mateřských škol. Vládní aktivity k podpoře alternativních forem péče jsou sice v běhu, jejich realizace však pomalu ale jistě zaostává. Navíc realizace některých stávajících služeb péče o děti je natolik složitá, že se tomu zřizovatelé raději vyhýbají a hledají jiné alternativy, jak řešit vzniklou situaci, hovoříme-li například o firemních službách péče o děti. Také zaměstnavatelé nejsou příliš nakloněni flexibilním formám práce, přitom zavedení těchto forem jim přináší také pozitiva, pomineme-li jejich zájem o podporu prorodinných opatření.

Nutno podotknout, že vytváření optimálních podmínek a hledání strategií by mělo být především zájmem rodin, za podpory zaměstnavatelů a sociálního státu. Tak, aby bylo dosaženo optimálního sladění rodiny a práce, je nutná především partnerská dělba práce. Zapojení obou rodičů do domácích povinností, podělit se o péči o děti, to jsou nejdůležitější kroky jak ulehčit skloubení zmiňovaných sfér. Společně s flexibilními formami práce, dostatečnou nabídkou zařízení péče o děti, doplněné ekonomickou podporou rodiny, může dojít k optimálnímu skloubení rodinných a pracovních povinností a tím dosáhnout rovnováhy v životě člověka.

Praktická část práce se soustředila na firemní mateřskou školu Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Názory studentů a zaměstnanců univerzity jsou jednoznačně pozitivní ve prospěch zřízení této mateřské školy. Nejen že považují zřízení této mateřské školy za přínosné, vnímají také aktivitu zřízení jako podporu sladování rodinného a pracovního života. Toto

zjištění se přitom týká nejen respondentů, kteří děti mají, ale také respondentů bezdětných. Navíc hodnocení stávajících služeb je převážně výborné. Šetření ukázalo, že studenti a zaměstnanci univerzity o provozu a službách uvedené mateřské školy ví, záleží už tedy jen na individuální situaci studenta či zaměstnance, zda nabízených služeb využije. Vzhledem k tomu, že je v dnešní době nedostatek veřejných institucionálních zařízení a soukromé služby jsou většinou finančně nedostupné, domnívám se, že přínos provozu uvedené mateřské školy je více než významný. Vždyť možnost využití bezplatné, troufám si říci komfortní služby péče o dítě, je v dnešní době více než snem každého rodiče.

Prostřednictvím uvedeného průzkumu o Univerzitní mateřské škole Qočna se dostalo toto zařízení opět do povědomí studentů a zaměstnanců UTB. Při vyplňování dotazníku se možná někteří respondenti zamysleli nad svou situací, jak řeší zabezpečení hlídání svého dítěte a zda by v rámci ulehčení nebylo vhodné využít právě služeb UMŠ či HK. Zjištění, jak studenti a zaměstnanci UTB pohlíží na zřízení a provoz UMŠ, může být přínosem také pro samotného provozovatele. Neboť jeho snahou je především poskytovat kvalitní služby péče o děti a zároveň přispívat k podpoře rodin s malými dětmi, usnadnit rodičům jejich zapojení do pracovního procesu a přispívat tak k podpoře prorodinných opatření, neboť rodina je i v dnešní době stále významnou institucí.



## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Monografická literatura:

- [1] BŘESKÁ, N., E. BURDOVÁ a L. VRÁNOVÁ. *Státní sociální podpora s komentářem a příklady 2008*. 12. vyd. Olomouc: Anag, 2008. ISBN 978-80-7263-467-5.
- [2] BURDOVÁ, E., Z. SCHMIED a M. ŽENÍŠKOVÁ. *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Aspi, 2008. ISBN 978-80-7357-371-3.
- [3] BURGESSOVÁ, Adrienne. *Návrat otcovství: Jak se stát moderním otcem*. Brno: Jota, 2004. ISBN 80-7217-296-4.
- [4] ČERMÁKOVÁ, Marie et al. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.
- [5] GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. ISBN 80-85931-79-6.
- [6] CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [7] KELLER, Jan. *Soumrak sociálního státu*. 2. vydání. Praha: Slon, 2009. ISBN 978-80-7419-017-9.
- [8] KOLÁŘOVÁ, Jitka, ed. *Klíč k jeslím*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-22-3.
- [9] KREBS, Vojtěch et al. *Sociální politika*. 4. přepracované a aktualizované vydání. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.
- [10] KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005. ISBN 80-7330-077-X.
- [11] KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. ISBN 80-7330-112-1.
- [12] KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Práce a péče*. Praha: Slon, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.
- [13] KUCHAROVÁ, Věra a kol. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VÚPSV, 2009. ISBN 978-80-7416-041-7.

- [14] KUCHAROVÁ, Věra a Kamila SVOBODOVÁ. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-51-4.
- [15] LORBER, Judit. *Paradoxes of Gender*. London: Yale University Press, 1995. ISBN 0-300-06497-7.
- [16] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity. Praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [17] MANSFELDOVÁ, Zdenka a Milan TUČEK. *Současná česká společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-009-5.
- [18] MAŇÁK, J., Š. ŠVEC a V. ŠVEC, ed. *Slovník pedagogické metodologie*. Brno: Paido, 2005. ISBN 80-210-3802-0.
- [19] MATOUŠEK, Oldřich. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 2. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. ISBN 80-85850-24-9.
- [20] MAŘÍKOVÁ, Hana, ed. *Proměny současné české rodiny. Rodina – gender - stratifikace*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. ISBN 80-85850-93-1.
- [21] MITCHELL, Eva. *Finanční podpora rodin s dětmi v České republice v evropském kontextu*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2010. ISBN 978-80-7330-183-5.
- [22] MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. 2. vydání. Praha: Slon, 2008. ISBN 978-80-86429-87-8.
- [23] PŘIB, Jan et. al. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Grada, 2002. ISBN 978-80-247-0216-9.
- [24] RENZETTI, M. Claire a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.
- [25] SINGLY, François de. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-249-1.
- [26] SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.
- [27] SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.
- [28] SOBOTKOVÁ, Irena. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-559-8.

- [29] ŠINDLEROVÁ, Ivana. *Práce žen z domova v České republice: Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. ISBN 80-239-7284-7.
- [30] VÁGNEROVÁ, Marie. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0841-3.

#### Internetové zdroje:

- [31] ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nemocenské pojištění v roce 2012*. [online]. MPSV, 2012a [cit. 2012-01-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7#dsnp>
- [32] ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Rodina a ochrana práv dětí*. [online]. MPSV, 2012b [cit. 2012-03-07]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4>
- [33] ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Rodičovský příspěvek*. [online]. MPSV, ©2002 – 2011, poslední aktualizace 30.12.2011a [cit. 2012-02-04]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky\\_prisp](http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp)
- [34] ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Dětská skupina ministerstva práce a sociálních věcí*. [online]. MPSV, 23. srpna 2011b [cit. 2012-01-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/11301/tzmpsv230811.pdf>
- [35] ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Na částečný úvazek pracuje v ČR jen 6 % lidí*. [online]. MPSV, poslední aktualizace 5.8.2010a [cit. 2012-02-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/9225>
- [36] ČESKO. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Firemní školky – základní informace*. [online]. MŠMT, 17. května 2011, ©2006 [cit. 2012-03-08]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/firemni-skolky-zakladni-informace?highlightWords=firemn%C3%AD+%C5%A1kolky>
- [37] GILAROVÁ, Radomíra. *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce*. [online]. 2004 [cit. 2012-03-18]. Dostupné z: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika\\_flexibilni\\_formy\\_prace.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_flexibilni_formy_prace.pdf)

- [38] HAŠKOVÁ, Hana. Denní péče o předškolní děti v kontextu aktuálních politických reforem. *Socioweb.cz*. [online]. 1.11.2008 [cit. 2012-03-27]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=321&lst=120>
- [39] HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR. 49/11 Návrh věcného záměru zákona o službách péče o děti; T: 24.3.2011. *Komora.cz* [online]. ©2009 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <http://www.komora.cz/pomahame-vasemu-podnikani/pripominkovani-legislativy-2/nove-materialy-k-pripominkam-1/nove-materialy-k-pripominkam/49-11-navrh-vecneho-zameru-zakona-o-sluzbach-pece-o-deti-t-24-3-2011.aspx>
- [40] HOVORKOVÁ, Kateřina. Novinka: místo firemní školky dětská skupina. Rodiče si ji pochvalují. *iDNES.cz*. [online]. 1. října 2011, ©1999 - 2012 [cit. 2012-01-13]. Dostupné z: [http://finance.idnes.cz/novinka-misto-firemni-skolky-detska-skupina-rodice-si-ji-pochvaluji-1gl-/podnikani.aspx?c=A110929\\_1659522\\_podnikani\\_zuk](http://finance.idnes.cz/novinka-misto-firemni-skolky-detska-skupina-rodice-si-ji-pochvaluji-1gl-/podnikani.aspx?c=A110929_1659522_podnikani_zuk)
- [41] KOLÁŘOVÁ, Kateřina. Podmínkou pro přijetí do mateřské školy už nebude pracující matka. *iDNES.cz* [online]. 8. února 2012, 18:27 SEČ, ©1999 - 2012 [cit. 2012-02-08]. Dostupné z: [http://praha.idnes.cz/podminkou-pro-prijeti-do-materske-skoly-uz-nebude-pracujici-matka-1c7-/praha-zpravy.aspx?c=A120208\\_1729783\\_praha-zpravy\\_sfo](http://praha.idnes.cz/podminkou-pro-prijeti-do-materske-skoly-uz-nebude-pracujici-matka-1c7-/praha-zpravy.aspx?c=A120208_1729783_praha-zpravy_sfo)
- [42] LEWIS, Katherine. Gender Roles Change at Work and Home. *About.com* [online]. ©2012 [cit. 2012-01-30]. Dostupné z: <http://workingmoms.about.com/od/workingmomsresearch/a/GenderRoles.htm>
- [43] McCLURE, Robin. Child Care Options for Your Kids. *About.com* [online]. ©2012 [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <http://childcare.about.com/od/daycarecenters/u/Daycarecenters.htm#s2>
- [44] SOKAČOVÁ, Linda, ed. *Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů*. [online]. 2010 [cit. 2011-12-18]. Dostupné z: [http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna\\_politika.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna_politika.pdf)
- [45] ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. *Portal.gov.cz* [online]. 2012 [cit. 2012-02-08]. Dostupné z:

[http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC\\_8411\\_name=zákoník práce&PC\\_8411\\_l=262/2006&PC\\_8411\\_ps=10#10821](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC_8411_name=zákoník práce&PC_8411_l=262/2006&PC_8411_ps=10#10821)

#### Článek v periodiku:

- [46] BOSNIČOVÁ, Nina. Pár praktických a užitečných rad pro založení firemní mateřské školky. *Rovné příležitosti do firem* [online]. 2009, č. 2 [cit. 2012-01-31]. ISSN 1802-7202. Dostupné z: [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2145762&als\[nm\]=2145845](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2145762&als[nm]=2145845)

#### Jiné zdroje:

- [47] ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Rozhodnutí o poskytnutí dotace č.: OP LZZ/3.4/54/00250* vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na projekt Univerzitní mateřská škola Qočna a hlídací koutek Koala CZ 1.04/3.4.04/54.00250. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010b.
- [48] UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ. *Žádost o finanční podporu z OP LZZ*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2010.

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

aj.	a jiné
apod.	a podobně
ČR	Česká republika
HK	Hlídací koutek Koala
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
ot.	otázka
tzn.	to znamená
tzv.	tak zvaný
UMŠ	Univerzitní mateřská škola Qočna
UTB	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

**SEZNAM TABULEK**

Tab. 1 Demografické charakteristiky respondentů.....	51
Tab. 2 UMŠ jako podpora sladování rodinného a pracovního života.....	64
Tab. 3 Zřízení UMŠ jako přínos z pohledu respondentů s dítětem mladším a starším 6 let.....	65
Tab. 4 Zřízení UMŠ jako přínos z pohledu studentů prezenčního a kombinovaného studia.....	66
Tab. 5 Informovanost o službách UMŠ.....	67
Tab. 6 Elektronický systém rezervace hlídacího koutku.....	68
Tab. 7 Verifikace hypotéz – shrnutí.....	69

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf č. 1	UMŠ jako podpora sladování rodinného a pracovního života	str. 52
Graf č. 2	Zřízení UMŠ jako přínos	str. 53
Graf č. 3	Informace o službách UMŠ	str. 54
Graf č. 4	Příčiny nedostatku informací o službách UMŠ	str. 56
Graf č. 5	Informační kanály ke zjištění provozu UMŠ	str. 57
Graf č. 6	Využití služeb UMŠ respondenty	str. 58
Graf č. 7	Hodnocení služeb UMŠ a HK	str. 59
Graf č. 8	Elektronický systém rezervace hlídacího koutku	str. 59
Graf č. 9	Jiné formy rezervace hlídacího koutku	str. 61
Graf č. 10	Budoucí využití služeb UMŠ respondenty, kteří již služeb využili	str. 62
Graf č. 11	Budoucí využití služeb UMŠ respondenty, kteří jich prozatím ne- využili	str. 62



## **SEZNAM PŘÍLOH**

PŘÍLOHA P I: INTERNETOVÁ PODOBA DOTAZNÍKU

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK – Univerzitní mateřská škola Qočna

# PŘÍLOHA P I: INTERNETOVÁ PODOBA DOTAZNÍKU

Y Y P L N  
T O X C Z

Přihlášení do klientské sekce | Nová registrace

Úvod Průzkumy Testy Produkty Jak na to Ceník Kontakt

Dotazníky k vyplnění Archiv výsledků Rady a tipy FAQ Nápověda

Zadavatelka průzkumu  
**Andrea Čablová**  
[andrea.cablova@seznam.cz](mailto:andrea.cablova@seznam.cz)

Konec vyplňování 08. 03. 2012 21:45, výsledky budou k dispozici pouze zadavateli.  
Počet otázek: 17 Průměrná doba vyplňování: 00:02:17

Diskuse k tématu

Jméno:

Zpráva:

Poslat zprávu

HTML značky nepovoleny.

Jana Smilková: Mám děti

## Univerzitní mateřská škola Qočna

1. Pohlaví? povinná otázka

muž  
 žena

2. Jste? povinná otázka

student/ka prezenčního studia  
 student/ka kombinovaného studia  
 student/ka doktorského studia  
 zaměstnanec UTB

HTML značky nepovoleny.

Jana Smilková: Mám děti ve věku 29 a 28 let. Chybí vám zde kolonka, získala) byste tak přehled o studujících, jejichž děti již jsou dospělé.  
20. února 2012 v 12:52  
[reagovat](#) | [smazat](#)

Verča: Taktéž se přidávám s žádostí o delší otvírací bodu pro kombinované studium, kdy máme výuku dlouho do večera v pátek a následně v sobotu. Často jsou i zkoušky v těchto pozdních hodinách, či víkendech.  
20. února 2012 v 10:32  
[reagovat](#) | [smazat](#)  
V reakci na [sasafk](#)

Bebina: Lidíčky, je to fakt, ale dokážete si vůbec představit, že to malé dítě tam necháte celý den? Já teda ne. Koutku využívám, ale snažím se tam malocha nenechávat

3. Jste student/ka? povinná otázka

student/ka ukotorského studia  
 zaměstnanec UTB

fakulta technologická  
 fakulta managementu a ekonomiky  
 fakulta multimediálních komunikací  
 fakulta aplikované informatiky  
 fakulta humanitních studií  
 fakulta logistiky a krizového řízení

4. Počet dětí? povinná otázka

nemám dítě/děti  
 mám alespoň 1 dítě do 3 let věku  
 mám alespoň 1 dítě ve věku od 3 let do 6 let  
 mám dítě/děti starší 6 let

5. Vnímáte zřízení mateřské školy pro studenty a zaměstnance UTB jako podporu sblázdování rodinného a pracovního života? povinná otázka

rozhodně ano  
 spíše ano  
 spíše ne  
 rozhodně ne

otřko tam necháte celý den? Já teda ne. Koutku využívám, ale snažím se tam malocha nenechávat celý den, asi by to chudáčko malé nedalo a ani to dle mého názoru pro to dítě není moc dobré.  
20. února 2012 v 08:56  
[reagovat](#) | [smazat](#)  
V reakci na [sasafk](#)

Vlasta : jsem téhož názoru. Také studuji magisterské distančně a ráda bych využila delší otevírací dobu a ráda své dítě v Koale nechala. Hlídací koutek by mohl být i pro větší děti, aspon do 5 let.  
20. února 2012 v 08:43  
[reagovat](#) | [smazat](#)

Vlasta : jsem téhož názoru. Také studuji magisterské distančně a ráda bych využila delší otevírací dobu a ráda své dítě v Koale nechala.  
20. února 2012 v 08:36  
[reagovat](#) | [smazat](#)

6. Považujete zřízení Univerzitní mateřské školy Qočna při UTB za přínosné? povinná otázka

rozhodně ano  
 spíše ano  
 spíše ne  
 rozhodně ne

7. Byl/a jste již dříve (před vyplňováním tohoto dotazníku) informován/a o provozování Univerzitní mateřské školy Qočna a hlídacího koutku Koala? povinná otázka

ano  
 ne

8. Máte dostatečné množství informací o službách mateřské školy a hlídacího koutku? povinná otázka

rozhodně ano  
 spíše ano  
 spíše ne  
 rozhodně ne

V tomto místě se dotazník větví, další otázky se zobrazí až po zodpovězení předchozí otázky.

otevřít dobu a ráda své dítě v Koale nechala.

20. února 2012 v 08:36  
[reagovat](#) [smazat](#)

**Pepe:** Dobrý den, mám stejný názor jako sasafx. P.S.

18. února 2012 v 15:50  
[reagovat](#) [smazat](#)

**sasafx:** Dobrý den, bohužel mi v dotazníku nebyla nabídnuta možnost vyjádřit se k otevření dobé Vašeho koutku. Distančním studentům hlídání moc nepomůže, máme výuku dlouho v pátek a i v sobotu. AV

17. února 2012 v 17:34  
[reagovat](#) [smazat](#)

**9. Pokud Vám některé informace o službách mateřské školy a hřídacího koutku scházejí, jaká je příčina?** povinná otázka

nezajímá/a jsem se  
 zajímá/a jsem se, ale informace jsem nenašel/a  
 jiná odpověď:

**10. Odkud jste se o provozování Univerzitní mateřské školy Qočna a hřídacího koutku Koala dozvěděl/a? (Můžete označit i více možností.)** povinná otázka

z webových stránek UTB  
 z hromadného e-mailu rozeslaného zástupci UTB  
 z informačních plakátů umístěných v budovách UTB  
 z medií (novin, rozhlasu, televize)  
 od známých (spolužáků, spolupracovníků)  
 Vlastní odpověď:

**11. Uveďte, kterou z poskytovaných služeb jste již využil/a:** povinná otázka

mateřská škola  
 hřídací koutek  
 obě služby  
 žádnou

V tomto místě se dotazník větví, další otázky se zobrazí až po zodpovězení předchozí otázky.

**12. Jak byste tuto službu ohodnotil/a?** povinná otázka

**14. Využil/a byste znovu těchto služeb?** povinná otázka

rozhodně ano  
 spíše ano  
 spíše ne  
 rozhodně ne  
 nevím, zatím jsem se nerozhodl/a

**16. Do hřídacího koutku lze dítě umístit po předchozí elektronické rezervaci. Domníváte se, že je tento systém vyhovující?** povinná otázka

ano  
 ne

**17. Uveďte, jakou jinou formu byste raději upřednostnil/a:** povinná otázka

(text)

**15. Myslíte si, že byste do budoucna využil/a nabízených služeb univerzitní mateřské školy nebo hřídacího koutku? (Odpovězte i v případě, že zatím dítě nemáte.)** povinná otázka

rozhodně ano  
 spíše ano  
 ne, neboť mám dítě/děti starší 6 let a v budoucnu již narození dalšího dítěte/děti neplánuji  
 ne, neboť mateřská škola není v dosahu školy, kde studuji/pracuji  
 ne, z jiných důvodů  
 nevím, zatím jsem nad uvedeným nepřemýšlel/a

**16. Do hřídacího koutku lze dítě umístit po předchozí elektronické rezervaci. Domníváte se, že je tento systém vyhovující?** povinná otázka

ano  
 ne

**17. Uveďte, jakou jinou formu byste raději upřednostnil/a:** povinná otázka

(text)

Ukončit vyplňování dotazníku a smazat vyplněné hodnoty

## PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK – Univerzitní mateřská škola Qočna

### DOTAZNÍK

Vážená paní, vážený pane,

dne 1. 6. 2011 byla na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně (dále jen „UTB“) otevřena Univerzitní mateřská škola Qočna pro děti od 3 do 6 let, s kapacitou 24 dětí v jedné smíšené třídě, kdy její součástí je i hlídací koutek Koala pro krátkodobé hlídání dětí do 3 let věku. Zařízení jsou určena pro děti studentů a zaměstnanců UTB. Ráda bych v rámci své diplomové práce zjistila Váš názor na zřízení a fungování uvedeného zařízení.

Vyplněním krátkého dotazníku pomůžete zřizovateli získat zpětnou vazbu, která je pro kvalitní poskytování služeb velmi důležitá. Dotazník je zcela anonymní.

Předem Vám děkuji za čas strávený vyplněním předloženého dotazníku,

Bc. Andrea Čablová, studentka sociální pedagogiky UTB

---

**Pokyny k vyplnění:** pokud není uvedeno jinak, označte u každé otázky vždy jen jednu odpověď.

---

#### Otázka č. 1:

Pohlaví?

- muž
- žena

#### Otázka č. 2

Jste?

- student/ka prezenčního studia
- student/ka kombinovaného studia
- student/ka doktorského studia
- zaměstnanec UTB (*přejděte k otázce č. 4*)

#### Otázka č. 3

Jste student/ka?

- fakulta technologická
- fakulta managementu a ekonomiky
- fakulta multimediálních komunikací
- fakulta aplikované informatiky
- fakulta humanitních studií
- fakulta logistiky a krizového řízení

#### Otázka č. 4

Počet dětí?

- nemám dítě/děti
- mám alespoň 1 dítě do 3 let věku
- mám alespoň 1 dítě ve věku od 3 let do 6 let
- mám dítě/děti starší 6 let

**Otázka č. 5**

Vnímáte zřízení mateřské školy pro studenty a zaměstnance UTB jako podporu sladění rodinného a pracovního života?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

**Otázka č. 6**

Považujete zřízení Univerzitní mateřské školy Qočna při UTB za přínosné?

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

**Otázka č. 7**

Byl/a jste již dříve (před vyplňováním tohoto dotazníku) informován/a o provozování Univerzitní mateřské školy Qočna a hlídacího koutku Koala?

- ano
- ne *(přejděte k otázce č. 15)*

**Otázka č. 8**

Máte dostatečné množství informací o službách mateřské školy a hlídacího koutku?

- rozhodně ano *(přejděte k otázce č. 10)*
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne

**Otázka č. 9**

Pokud Vám některé informace o službách mateřské školy a hlídacího koutku scházejí, jaká je příčina?

- nezajímал/a jsem se
- zajímал/a jsem se, ale informace jsem nenašel/a
- jiná, uveďte jaká:

.....  
.....

**Otázka č. 10**

Odkud jste se o provozování Univerzitní mateřské školy Qočna a hlídacího koutku Koala dozvěděl/a? (Můžete označit i více možností.)

- z webových stránek UTB
- z hromadného e-mailu rozeslaného zástupci UTB
- z informačních plakátů umístěných v budovách UTB
- z medií (novin, rozhlasu, televize)
- od známých (spolužáků, spolupracovníků)
- z jiných zdrojů, uveďte jakých:

.....  
.....

**Otázka č. 11**

Uveďte, kterou z poskytovaných služeb jste již využil/a:

- mateřská škola
- hlídací koutek
- obě služby (přejděte k otázce č. 13)
- žádnou (přejděte k otázce č. 15)

**Otázka č. 12 (Tato otázka je určena pouze těm, kteří využili jen některou ze služeb univerzitní mateřské školy nebo hlídacího koutku.)**

Jak byste tuto službu ohodnotil/a? (1 = výborně, 5 = nedostatečně) (přejděte k otázce č. 14)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

**Otázka č. 13 (Tato otázka je určena pouze těm, kteří využili obě služby univerzitní mateřské školy a hlídacího koutku)**

Jak byste ohodnotil/a obě tyto služby? (1 = výborně, 5 = nedostatečně)

- mateřská škola
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- hlídací koutek
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

**Otázka č. 14 (Tato otázka je určena pouze těm, kteří využili obě nebo jen některou ze služeb univerzitní mateřské školy nebo hlídacího koutku)**

Využil/a byste znovu těchto služeb? (přejděte k otázce č. 16)

- rozhodně ano
- spíše ano
- spíše ne
- rozhodně ne
- nevím, zatím jsem se nerozhodl/a

**Otázka č. 15 (Tato otázka je určena pouze těm, kteří prozatím služeb univerzitní mateřské školy nebo hlídacího koutku nevyužili.)**

Myslíte si, že byste do budoucna využil/a nabízených služeb univerzitní mateřské školy nebo hlídacího koutku? (Odpovězte i v případě, že zatím dítě nemáte.)

- rozhodně ano
- spíše ano
- ne, neboť mám dítě/děti starší 6 let a v budoucnu již narození dalšího dítěte/děti neplánuji
- ne, neboť mateřská škola není v dosahu školy, kde studuji/pracuji
- ne, z jiných důvodů
- nevím, zatím jsem nad uvedeným nepřemýšlel/a

**Otázka č. 16**

Do hlídacího koutku lze dítě umístit po předchozí elektronické rezervaci. Domníváte se, že je tento systém vyhovující?

- ano (konec vyplňování)
- ne

**Otázka č. 17**

Uveďte, jakou jinou formu byste raději upřednostnil/a:

.....