

Aktuální TÉMA Fenomén firemní školky...

Duben 2009

Úvod do tématu

...téma před krizí oslavované, náhle opomíjené, i když děti nezmizely, natož poptávka po adekvátní péči o ně a zájem mnohých rodičů vrátit se do zaměstnání dříve než po 3-4 letech. Polemika, zda mají vůbec firmy zakládat školky, však zůstává: je v zájmu firem zakládat školky? Nebo by se měl o děti postarat stát, resp. obce? A co s kvalitními zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří odcházejí na mateřskou a rodičovskou dovolenou? Jaké možnosti má zaměstnavatel pro jejich udržení? Jaká opatření jim může nabídnout ke sladění jejich rodinného a profesního života?



„Školky rozhodně mají smysl. Pokud má firma možnost touto formou pečovat o své zaměstnance, vzroste atraktivita společnosti jako zaměstnavatele a ona získá loajální zaměstnance,“ říká Kamila Štěpánková, HR manažerka firmy SAP BSCE s.r.o. Přes tento fakt, je postoj firem k zakládání firemních školek spíše negativní. Argumenty jsou jasné: firmy jsou od toho, aby měly zisk, platily daně a za ty státem pověřené orgány zřizovaly školky. Oproti firmě je stát trvalým subjektem, nehrozí mu bankrot či výrazné existenční potíže.

Další výhradu doplňuje Martina Cardová, ředitelka odměňování, zaměstnaneckých výhod a plánování lidských zdrojů, T-Mobile Czech Republic, a.s.:



„Ve firemním průzkumu jsme zjistili, že výhoda školky může být mezi zaměstnanci vnímána jako tzv. pozitivní diskriminace rodičů oproti ostatním zaměstnancům. Máme velice dobře zavedený systém benefitů a školka by byla benefitem nadstandardním, neboť měsíční náklady na jedno dítě by přesahovaly roční náklady na benefity pro jednoho zaměstnance. Z řad zaměstnanců se proto logicky ozývaly také negativní ohlasy.“ Existuje však i druhá strana mince, již definuje loajalita, atraktivita zaměstnavatelské značky, zájem vrátit se do zaměstnání dříve, byť zpočátku na částečný úvazek.

Zkušenost z praxe dodává Lenka Gadasová, jednatelka, IMPACT-CORTI s.r.o.:

„V naší firmě byl ze strany zaměstnanců především zájem o péči o mladší děti, zřídili jsme tedy spíše jesle. Školku pak využívají v místě svého bydliště. V této možnosti vidíme i do budoucna velký potenciál udržení zaměstnanců, protože z celkového počtu žen je u nás 70 % žen kolem třiceti let věku.“

Jaké má firma možnosti?

V případě, že se firma školku rozhodne založit, potýká se s řadou legislativních a hygienických nařízení a doporučení, která často představují obtížně zdolatelné překážky. V současné době má na výběr ze dvou typů školek:

(1) akreditované, které jsou zřizovány dle školského zákona a podléhá stejné právní úpravě jako školky založené státem. S akreditací školky souvisí povinnosti jako zaměstnávat pedagogického pracovníka/-ci, zajistit určitý počet pedagogů na počet dětí apod. Výhody zřízení této školky spočívají ve formě dotací ze státního rozpočtu a v jistotě kvalifikovaných a fundovaných zaměstnanců.

(2) neakreditované, které nejsou „školkou“ ve smyslu školského zákona. Založení a provoz je pro zaměstnavatele jednodušší, zařízení např. nepodléhá kontrole školské inspekce. Výhodou pro firmu je, že není povinna řídit se školským zákonem, pro rodiče zase to, že pokud dají dítě do neakreditované školky, nebude jim odebrán rodičovský příspěvek. Tento fakt je vykoupen tím, že rodiče nemají možnost odvolání k úrovni výuky, a často vysokými náklady na školné.

Stavební a hygienické požadavky jsou však shodné a stejně přísné u obou typů školek. Největší nároky jsou na prostor: nezastavěná plocha u školky musí činit 30 m² na dítě, prostor v herně a ložnici musí být nejméně 4 m² a prostory musí být přímo větratelné. Je tedy nutné vyloučit všechny moderní open space kanceláře s neotvíratelnými okny a klimatizací.



Vladimíra Michnová, personální ředitelka, LINET spol. s r.o. doplňuje: „Zřídit školku je časově a administrativně velmi náročné. Musí se přijmout dostatek kvalifikovaných pracovníků, kteří se budou střídat v době dovolených tak, aby byl zajištěn nepřetržitý provoz firemní školky. Velkým problémem jsou hygienické podmínky i podmínky nutné ke stravování dětí předškolního věku. Náklady na školku, interiér vnitřních i venkovních prostor a úprav se pohybují v milionech.“

Zachrání to miniškolky?

Vzhledem k tomu, že ani jedna z uvedených variant školky není dostatečně vstřícná pro zaměstnavatele, vznikl návrh miniškolek, které by mohly být schůdnější. Jsou součástí tzv. pro-rodinného balíčku, který byl poprvé představen v listopadu 2008. Jedná se zatím o vizi budoucnosti; předpokládána účinnost zákona je k 1. lednu 2010.

V miniškolce mohou být umístěny max. 4 děti ve věku od 4 měsíců do 7 let. Započítávají se i vlastní děti, nejvýše lze poskytovat péči dvěma vlastním dětem a v rámci jednoho místa lze zřídit i více miniškolek. Přesto zůstává otázkou, zda právě miniškolky se svými pravidly budou tou správnou variantou pro všechny děti zaměstnanců velkých a středních firem.

Jiřina Pipková z odboru rodinné politiky a dávkových systémů, Sekce sociální a rodinné politiky MPSV na vysvětlenou dodává: „*Pro-rodinný balíček vznikl jako materiál na podporu rodin s dětmi, jehož součástí jsou služby péče o děti, jako alternativa ke stávajícím předškolním zařízením. Služby péče o děti na individuální bázi vycházejí z myšlenky, že péče maximálně o 4 děti se blíží péči rodinné. Na základě individuální péče je postaven rovněž institut miniškolky. Novela zákona o daních z příjmů obsahuje nové ustanovení týkající se daňové uznatelnosti nákladů na zřízení a provoz miniškolky.*“

Co říkají účastníci semináře ČSRLZ?

Účastníci semináře Fenomén firemní školky ..., který uspořádala Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů dne 15.4. 2009 v projektu Alternativa se shodli na následujících výhodách a nevýhodách založení firemní školky. Mezi účastníky (60) byli zejména zástupci a zástupkyně firem, jež o založení školky uvažují.

Co říkají účastníci semináře?

VÝHODY	NEVÝHODY
firemní školky pro zaměstnavatele	
stabilita zaměstnanců	finanční náročnost
loajalita a sounáležitost s firmou	náročná administrativa
zvýšení motivace	absence odborníků na provoz a založení školky
úspora za nábor a školení nových zaměstnanců	velká zodpovědnost firmy za rozvoj a vývoj dětí
podpora rovných šancí	náročnost na prostory
aktraktivita zaměstnavatele (prestiž značky)	nedostupnost informací
flexibilita pro rodiče	ostatní zaměstnanci mohou vnímat školku jako diskriminační benefit
včasnější návrat z MD/RD	
prevence nezaměstnanosti	

Seminář byl součástí aktivit ČSRLZ v projektu Alternativa, který tato společnost koordinuje. **Projekt Alternativa** je zaměřen na alternativní úvazky určené tzv. alternativním skupinám zaměstnanců/-kyň. Projekt podporuje především zkrácenou pracovní dobu v různé délce a rozvržení v pracovním týdnu, pružnou pracovní dobu, stlačený pracovní týden, práci z domova, sdílení úvazků, práci na DPP a DPC apod. Více informací, včetně inzerce pracovních pozic zdarma na pracovním portálu, lze najít na www.projekt-alternativa.cz.

Připravujeme

„Firemní vzdělávání jako strategická podpora řízení“

O tom, jaká je úloha firemního vzdělávání a jaké další faktory jsou důležité pro strategii firmy, budeme diskutovat s paní Rostyou Gordon Smith, ředitelkou Ingersoll Rand University, ESA. **5.5. 2009, Praha**

„Specifický systém rozvoje zaměstnanců v TPCA Czech, s.r.o.“

20. 5. 2009, Průmyslová zóna Ovčáry, Kolín

„Best practices z projektů HREA 2008“

Představení nejlepších Best practices z projektů, které byly zaslány do soutěže HREA (HREA Excellence Award ®) v roce 2008, a diskuze k tématům jako jazykové vzdělávání, školení a tréninky zaměstnanců, hodnocení zaměstnanců, firemní kultura atd.

21. 5. 2009, Praha

Zpravodaj vydává

Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů (ČSRLZ) je nezisková organizace působící v oblasti rozvoje a řízení lidských zdrojů. Naším cílem je vytvoření platformy pro vzájemné sdílení zkušeností mezi zástupci pole HR i managementu.

Web: www.lidske-zdroje.org, www.hrforum.cz, www.prace-jinak.cz