

Kde to ladí a kde skřípe:

sladkování práce a péče
v mezinárodní perspektivě



Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě

Vydává: Gender Studies, o.p.s, v roce 2012
Gorazdova 20, 120 00 Praha 2, www.genderstudies.cz

Publikace vychází v rámci projektu „Sladování soukromého a pracovního života
v mezinárodním kontextu: výměna know-how a rozvoj tematické sítě“,

č.CZ.1.04/5.1.01/51.00066,

koordinovaného Gender Studies, o.p.s.

Projekt je financován z prostředků ESF a ze státního rozpočtu ČR.

Editorky: Nina Bosničová, Jitka Kolářová

Jazyková redakce: Ondřej Klimeš

Grafická úprava: Stanislav Gerstner

ISBN: 978-80-86520-40-7

Obsah:

Úvodník

Jitka Kolářová, Nina Bosničová str. 4

(Ne)dělání rodinné politiky v České republice

Linda Sokačová str. 7

Otcovská dovolená a zákon o péči o děti do tří let v Polsku

Julia Kubisa str. 15

Rodina a práce – dobré praxe ze Slovenska

Mária Jacková a Olga Pietruchová str. 29

Rodinná centra v Německu – péče, poradenství a podpora na jednom místě

Theresa Baumeister str. 40

Sladování rodinného a pracovního života – rodina jako faktor úspěchu

Theresa Baumeister str. 46

Mateřská nebo rodičovský čas?

Kateřina Jonášová, Pavla Frýdlová str. 52

Jak fungují jesle na Praze 4: příklad dobré praxe rané péče

Simona Hanusová str. 64

Ú v o d n í k:

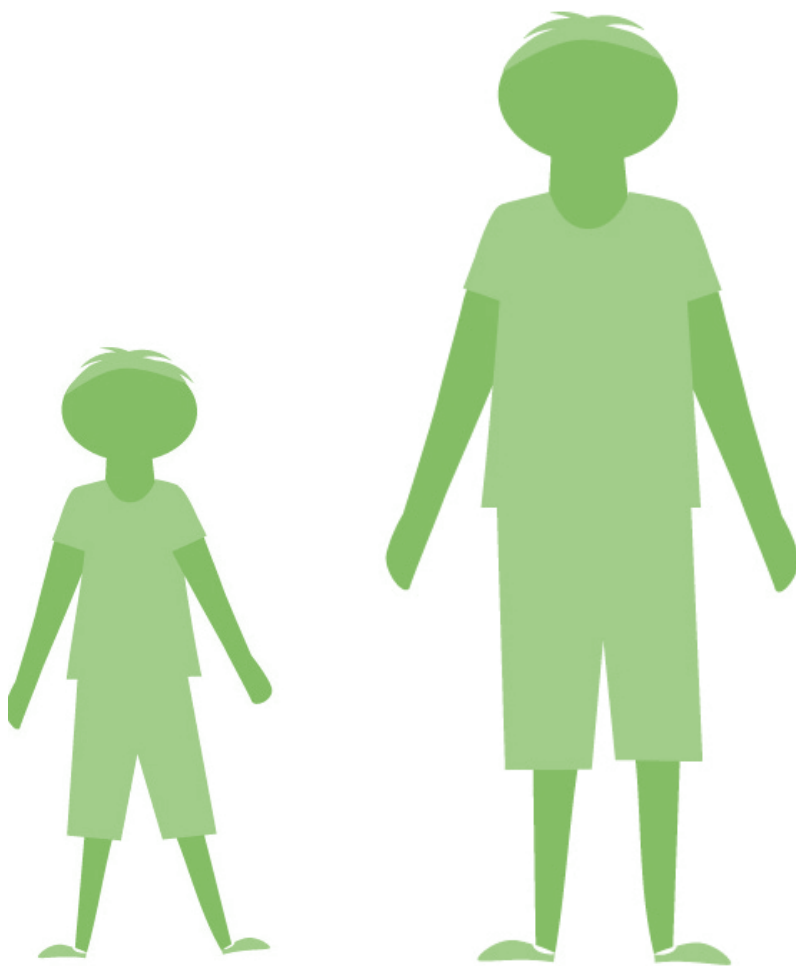
Vážený čtenáři, vážená čtenářko,

listujete publikací, která se věnuje možnostem sladování pracovního a soukromého života v několika evropských zemích: kromě České republiky se zaměřuje na Slovensko, Německo a Polsko. Mezinárodní perspektiva daná pohledy zemí, které jsou nám blízké nejen geograficky, ale především kulturně a historicky, může přinést inspiraci pro další směřování politiky zaměstnanosti a rodinné a sociální politiky v České republice. Pokud jde o postavení žen a mužů a vnímání jejich rolí, můžeme u našich sousedů vidět jisté podobnosti, příspěvky v této publikaci však ukazují, že konkrétní legislativní opatření se v jednotlivých zemích mohou výrazně lišit, a tedy i formovat reálné životy žen a mužů odlišným způsobem. Například polský příspěvek Julie Kubisy nám dává nahlédnout na vývoj v posledních desetiletích a ukazuje konkrétní dopady tamější rodinné politiky, ať už jde o zrušení rodičovského příspěvku nebo legislativní zakotvení otcovské dovolené a práce chův. Olga Pietruchová a Mária Jacková zase popisují dobré praxe v této oblasti na Slovensku, kde zajímavým způsobem ošetřili flexibilitu v pobírání rodičovského příspěvku a v možnostech skloubení práce a péče. Dobré praxe z Německa nám ukazují typ ustálenějšího a koncepčnějšího přístupu k rodinné politice. Další perspektivu nabízí článek zprostředkující unikátní životní zkušenost Češek žijících v zahraničí. Jejich pohled umožňuje porovnat podmínky sladování práce a soukromého života v Česku a v zahraničí i to, jak tyto podmínky ovlivňují životní situace a volby rodičů. Publikace vychází v době velkých změn českých legislativních mantinelů pro kombinaci práce a péče.

O tom, že to nejsou vždy změny k lepšímu, se dočtete v článku Lindy Sokačové, která mimo jiné upozorňuje na řadu protichůdně působících snah a opatření. Tak například souběžně se zpružněním čerpání rodičovské dovolené a podporou zaměstnávání rodičů dochází ke snižování počtu veřejných mateřských škol a jeslí. Přesto lze nalézt příklady dobře fungujících jeslí, jak to ukazuje článek o jeslích na Praze 4. Publikace by měla sloužit jako zásobárna dobrých praxí a zdroj inspirace pro neziskové organizace a podobné instituce, zabývající se situací rodičů a dalších pečujících, ale i pro osoby v rozhodovacích pozicích odbornou veřejnost.

Přejeme Vám příjemné a užitečné čtení,

Jitka Kolářová a Nina Bosničová, editorky.





(Ne)dělání rodinné politiky v České republice

Linda Sokačová

Rodinnou politiku v České republice koordinuje a realizuje především stát (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy), ale důležitými aktéry jsou také kraje a obce, které mají v této oblasti řadu kompetencí a rozhodují o financování či nefinancování aktivit pro podporu rodinné politiky. Jedním ze zřetelných a velmi problematických rysů současné rodinné politiky je, že v posledních letech dochází v systému rodičovské a mateřské dovolené a čerpání sociálních dávek minimálně k jedné podstatné změně ročně, což celý – už tak nepřehledný – systém dále komplikuje. Rodinná politika by se neměla věnovat pouze mateřské a rodičovské dovolené, ale i dalším fázím lidského života a dalším věkovým skupinám (příkladem je péče o seniory, podpora handicapovaných dětí a mládeže, dětí bez rodičů atd.).

Bohužel však nejsou všechny tyto oblasti dostatečně akcentovány a především na úrovni obcí a krajů je hlavní pozornost směřována spíše na období mateřské a rodičovské dovolené a předškolní děti. Současná i předešlé vlády usilují o odklon od institucionalizované péče směrem k té individuální a rodinné (a to jak v oblasti péče o děti, tak např. v oblasti péče o seniory). To je v mnohém pozitivní.

Tento proces umožňuje nejen vznik nových typů péče, ale přispívá i k zvyšování práv klientů a snižování rigidity institucionalizované péče. Na druhou stranu se však zvyšuje tlak na osobní odpovědnost a rodinné zabezpečení péče o závislé osoby (ať už jsou to děti, senioři nebo handicapovaní), aniž by stát vytvářel dostatečnou infrastrukturu a systém podpůrných opatření. V souvislosti s dalšími změnami v ekonomické a sociální oblasti se pak stupňuje zatížení rodin i jednotlivců. Řada opatření připravovaných současnou vládou je protichůdná. Na jednu stranu se snižují dotace na provoz různých zařízení sociální péče (např.

domovů důchodců), na druhou stranu se však zvyšuje de-regulované nájemné, které způsobuje velké sociální a ekonomické problémy pro seniory a vytlačuje je do sféry sociálního vyloučení. Podobné procesy lze sledovat i v rámci rodičovské dovolené, kdy stát nemá zájem více podporovat veřejné mateřské školy a jesle, odpovědnost přesouvá na rodiny a svou pozornost směřuje spíše k podpoře firemních mateřských škol nebo jiných typů komerčně hrazené nerodičovské péče. To pak staví rodiče a především matky do problematické situace – bez školky nemáte šanci pracovat, bez práce nezískáte volné místo ve školce. Také ve veřejných mateřských školách, jejichž kapacita je omezená, totiž většinou preferují děti pracujících rodičů. Současná rodinná politika je prezentována především pod hlavičkou odpovědného rozpočtování a nezadlužování, což s sebou přináší snižování sociálních dávek, ale také investic do sociálních služeb a především omezování nejen finanční podpory veřejného sektoru, který je pro rozvoj rodinné politiky a rovných příležitostí žen a mužů klíčový.

Koncepce mateřské a rodičovské dovolené a participace na trhu práce.

Česká koncepce mateřské a rodičovské dovolené je v mnohém nastavena pozitivně, na druhé straně však má řadu kritických momentů, které mohou zhoršovat sociální postavení rodin. Chybí především podpůrné prvky, které by umožňovaly zapojení pečujících osob (hlavně matek) na trh práce, anebo naopak jejich dlouhodobější setrvání v domácnosti, aniž by takové osoby ztratily sociální jistoty a podporu státu (jde např. o nedostatek zařízení péče o děti, finanční znevýhodnění při výpočtu výše důchodu u žen, které se rozhodly pečovat primárně o děti atd.).

To pozitivní se skrývá v možnosti pracovat v rámci rodičovské dovolené, přičemž neexistuje omezení formou či výší úvazku ani výší výdělku. Jedinou, i když pro mnohé zásadní překážkou, je nemožnost vykonávat u stávajícího zaměstnavatele práci stejného druhu. Toto opatření má negativní dopad především na osoby zaměstnané v institucích, které fungují na základě tabulkově definovaných míst a kde není možné flexibilně udělat změnu v pracovních pozicích.

Nová úprava čerpání rodičovského příspěvku platná od 1. ledna 2012 (o kterou si mohou zažádat také osoby čerpající rodičovský příspěvek podle starých pravidel) navíc zmírňuje limity pro návštěvu zařízení péče o děti, jako jsou mateřská škola nebo jesle, při současném pobírání rodičovského příspěvku. Pro děti do dvou let je stanovena horní hranice 46 hodin měsíčně, ale pro děti nad dva roky tento limit mizí úplně.

Pro pracující matky a otce tak jde o velmi zásadní úpravu – tedy v případě, že naleznou místo ve veřejném zařízení péče o děti, což je však u dětí mladších tří let v současnosti téměř nemožné. Snad v rozporu s řadou genderových odbornic a odborníků se pak domnívám, že na české úpravě rodičovské dovolené je pozitivní její tříletá délka (zákon umožňuje i prodloužení na čtyři roky, pokud zaměstnavatel poskytne neplacené volno, avšak ztrácí se tím ochrana původního pracovního místa). Rodičovská dovolená není povinná, může být zkrácena a kdykoli ukončena.

Navíc je institut rodičovského příspěvku oddělen od samotné rodičovské dovolené. Proto je rodičovská dovolená spíše ochranou a možností pro ty matky a otce, kteří chtějí, potřebují nebo musí (např. z důvodu diskriminace nebo nedostatku mateřských škol)

zůstat s dětmi delší dobu. Rodič však může v případě, že to umožní i zaměstnavatel, působit v zaměstnání na částečný úvazek či formou brigády a neztratit tak zcela možnost participovat na trhu práce.

Problém se špatným uplatněním žen po rodičovské dovolené není dán ani tak jejím tříletým či čtyřletým trváním, ale spíše diskriminací na trhu práce, předsudky, nedostatkem zařízení péče o děti a malou mírou pozitivně flexibilních pracovních úvazků, které umožňují sladování rodinného a pracovního života. Zvláště obtížná je situace lidí z vesnic či menších měst, kteří musejí za prací dojíždět, sladování rodinného a pracovního života je tak komplikováno také časovou zátěží spojenou s dojížděním.

Právě odstraňování diskriminace, dostupnost zařízení a služeb péče o děti a pozitivní flexibilita práce jsou jedněmi ze základních předpokladů kladně působící rodinné politiky. Kladné působení je



přítom chápáno ve smyslu podpory rodičovství (nikoli penalizace bezdětných) a vytváření prostoru pro svobodná rozhodnutí týkající se rodičovských strategií a participace na ekonomickém a veřejném životě. Vedle přímých a viditelných dopadů, které přináší snižování sociálních dávek či zvyšování DPH, zhoršuje a problematizuje postavení rodin s dětmi také to, co vládní návrhy zákonů neobsahují a co potlačují: žádný ze zákonů, ať už stávajících či připravovaných, se nezabývá rozvojem veřejných zařízení péče o děti (návrhy se týkají pouze alternativních služeb péče či firemních školek), negativní flexibilita na trhu práce roste a postavení zaměstnanců se oslabuje.

Zařízení a služby péče o děti a flexibilní pracovní úvazky

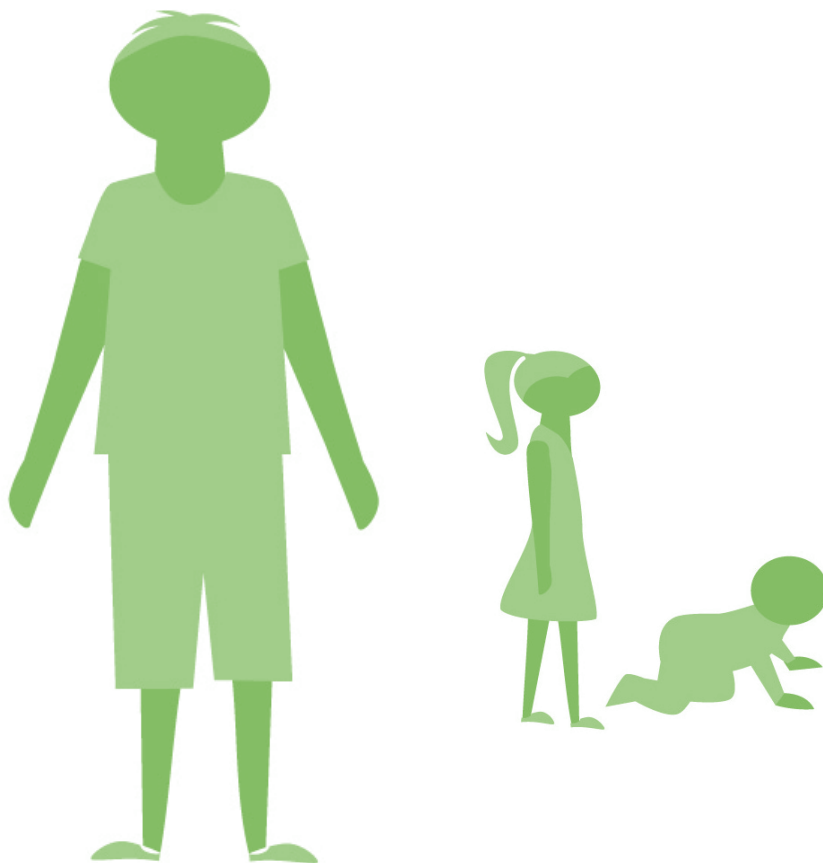
Páteř systému péče o předškolní děti tvoří v současné době veřejná zařízení. Do budoucna by to tak mělo zůstat, protože jsou dostupná nejen finančně, ale také místně a kvalitativně pro většinu obyvatelstva. Využívání soukromých zařízení je limitováno vysokou cenou a navíc není možné garantovat jejich rovnoměrné geografické rozložení: vznikají především v lokalitách, kde je větší poptávka nebo kde může být tato poptávka povzbuzena. Vznik a fungování veřejných mateřských škol je do velké míry v rukou obcí, je však nutné si uvědomit, že podmínky určuje stát. Např. rigidní a často nesmyslné hygienické nároky, které neodpovídají současným standardům, tato zařízení prodražují a znemožňují jim další flexibilnější rozvoj. Naopak stranou zájmu zůstávají pedagogické standardy, které by měly být jedním z klíčových prvků. Podstatným problémem ve veřejných mateřských školách je navíc platové podhodnocení odborného pedagogického personálu, ne-

dostatek dalších spolupracujících odborníků (např. z oblasti psychologie, inkluzivního vzdělávání nebo asistentů pedagogů) a celkově nízká personální kapacita. Existuje řada mateřských škol, kde na dvě pedagožky připadá až 25 dětí, což ovšem snižuje možnosti péče o předškolní děti a tím i jejich plnohodnotného rozvoje. V této situaci je v obecném měřítku téměř nemožné přemýšlet o dalším rozvoji veřejných mateřských škol a zkvalitňování jejich prostředí. Odpůrci tohoto typu zařízení danou situaci často zneužívají v jejich neprospěch a požadují náhradu veřejných mateřských škol alternativními formami péče o děti. Chyba však není v samotných veřejných mateřských školkách, ale v politické reprezentaci, která vytváří pravidla a podmínky pro jejich fungování. Je ovšem pravda, že systém mateřských škol a jestli vyžaduje v současné době novou koncepci týkající se jejich formy, obsahové náplně, hygienických a dalších podmínek. Bez toho se neobejdeme. V alternativních a soukromých zařízeních a službách péče je mnoho věcí, které mohou sloužit veřejné síti jako inspirace (lesní mateřské školy, propojování věkových ročníků, flexibilita pro navštěvování těchto zařízení atd.). Je však nutné, aby stát a obce poskytly pro další rozvoj finanční i legislativní podmínky. Také je třeba si uvědomit, že ústup od financování a rozvoje těchto zařízení přinese v krátké budoucnosti prohlubování problémů spojených s postavením rodičů, především žen na trhu práce, a další oslabování středních a nízkopříjmových vrstev.

Dalším kamenem úrazu je, že současná vláda nepodporuje pozitivní flexibilitu na trhu práce. Nejde pouze o odklon od diskutované podpory částečných úvazků formou daňových úlev u zaměstnavatelů, která může být z řady důvodů problematická.

(nebude např. docházet k navyšování počtu nucených úvazků?), ale i o celkové změny relevantní legislativy. Ty se týkají zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti v ustanoveních o podpoře v nezaměstnanosti nebo omezení odměn za práci přes čas, dále omezování aktivní politiky zaměstnanosti či celkového opomíjení finanční a kapacitní podpory inspektorátů práce, které mají kontrolní roli i v oblasti dodržování legislativních norem a nediskriminačního chování zaměstnavatelů. Všechna tato opatření a nekonání pouze posilují negativní flexibilitu na trhu práce, která rodičovství a sladování rodinného a pracovního života rozhodně nenahrává, spíše naopak.

Autorka je socioložka.



Otcovská dovolená a zákon o péči o děti do tří let v Polsku

Julia Kubisa

Rodinnou politiku v průběhu posledních dvaceti let v Polsku lze charakterizovat jako zanedbanou a plnou nesrozumitelných rozhodnutí. Výdaje na sociální politiku, které byly nazývány „náklady“,¹ byly v důsledku hospodářské transformace postupně kráceny. Tímto způsobem se snižoval počet školek a především jeslí, postupně byla opuštěna koncepce placené rodičovské dovolené a právo na rodičovský příspěvek měly nakonec pouze rodiny, jejichž příjmy přepočtené na člena rodiny byly výjimečně nízké.² Na výsledky této politiky nebylo potřeba dlouho čekat. Demografický přírůstek v Polsku výrazně klesl. Ukazatel porodnosti se dostal z hodnoty 2,0 v roce 1989 na 1,4 v roce 2009.³ Zajímavé je, že přirozený přírůstek obyvatel klesal i přes zavedení velmi přísného protipotratového zákona, postupné rušení proplácení antikoncepce a přes velmi omezenou sexuální výchovu ve školách. Jedním z prvních efektů hospodářské transformace byl dříve neznámý jev: nezaměstnanost. Převládající tradiční názor na roli ženy způsoboval, že Polky častěji než muži přicházely o práci nebo ji nemohly najít, protože panovalo přesvědčení, že místo ženy je doma, u dětí. Děti však nepřibývalo.

Mezi představami, které sdílí polská společnost, je mnoho těch, které jasně stanovují rozdělení domácích a rodinných povinností podle pohlaví. Podle těchto představ jsou některé kladné vzory a modely považovány za „škodlivé pro rodinu“ a jsou pranýřovány. Role muže v rodině se tradičně měla omezovat na živitele, jenž se doma zabýval odpočinkem a drobnými opravami. Stojí za povšimnutí, že od žen v Polsku se od poválečných let až do roku 1989 neočekávalo pouze plnění role paní domu. V rámci obnovy

1 Stiglitz Joseph E: Globalizacja, Pwn, Varšava 2005.

2 Heinen Jacqueline - Wator, Monika: Child Care in Poland before, during and after the Transition: Still Women's. Business In: Social Politics: International Studies in Gender, State and Society XIII, 2006, č 2, s. 189 - 216.

3 Maly rocznik statystyczny. Główny Urząd Statystyczny (GUS), Varšava 2010.

poválečných škod byly zapojeny do pracovního procesu a na pracovním trhu už zůstaly napořád, přičemž se vedle zaměstnání věnovaly na plný úvazek také domácnosti a rodině. To za podmínek socialistické reality znamenalo mj. mnohohodinové stání ve frontách.⁴ Polská lidová republika podporovala přítomnost žen na trhu práce výstavbou školek a jeslí. Zvláště intenzivní rozvoj této infrastruktury nastal v padesátých letech, později však klesal, přestože polské rodiny rostly. Důsledkem bylo, že už v sedmdesátých letech byly jesle a školky přeplněné dětmi a jednotlivé třídy byly velmi početné. V té době byl pro ženy zaveden dřívější odchod do důchodu, což jim mělo umožnit věnovat se vnoučatům. V dalším desetiletí byla zavedena placená rodičovská dovolená (pouze pro matky), zároveň se ale nijak neinvestovalo do jeslí a školek. Patrný je významný posun od institucionální nabídky k soukromé péči realizované matkou a babičkou s vyloučením otce. Tento přístup pokračoval beze změn v devadesátých letech. Je sice pravda, že otcové získali právo na rodičovskou dovolenou, avšak až v době, kdy už byla neplacená. Z kalkulace v rodinných rozpočtech obvykle vyplynulo, že žena vydělává méně, takže na rodičovskou dovolenou musí jít ona. Jesle byly postupně zavírány – a to s podporou pravicových politiků na úrovni místní samosprávy. Ti svorně tvrdili, že jesle nejsou dobrým místem pro výchovu dětí, které tak přicházejí o rodinné teplo a kvalitní péči. Odvolávali se přitom na vzpomínku na přeplněné jesle z dob Polské lidové republiky, jimž připisovali emocionální chlad v protikladu k „teplu rodinného krbu“. Je však potřeba zdůraznit ekonomický rozměr tohoto jevu. Od počátku devadesátých let začaly jesle, školky a školy spadat pod

4 Titkow, Ann: Kobiety pod presja? Proces kształtowania się podstawnowczesnej tożsamości In: Titkow, Anna: Tożsamość polskich kobiet. Coggłość, zmiana, IFIS PAN, Varšava 2007

místní samosprávu, která byla jako správní úroveň zavedena v roce 1990. Samosprávy měly obvykle omezené rozpočty, proto neustále hledaly úspory. Za podpory pravicové rétoriky působily jesle jako zbytečný výdaj, který je možné nahradit rodičovskou dovolenou a péčí ze strany rodiny. Významným aspektem byl také fakt, že právní předpisy upravující statut jeslí byly navíc dost přísné ve srovnání s předpisy týkajícími se školek. Jesle byly zařazeny do stejné kategorie jako zdravotnické instituce v gesci ministerstva zdravotnictví, což na ně kladlo vyšší sanitární, hygienické a stavební požadavky, a byla v nich vyžadována přítomnost zdravotní sestry. Výsledkem těchto podmínek byla situace, která přála zavření veřejných jeslí, ačkoli vybudování nových bylo výrazně obtížnější (totéž se týkalo podnikových jeslí). V důsledku této politiky se Polsko stalo zemí zcela „nevybavenou jeslemi“ – do veřejných jeslí chodily pouze dvě procenta dětí ve věku do dvou let.⁵ Pracujícím rodičům vyšly vstříc soukromý sektor a oblast šedé ekonomiky. V městech se začala objevovat soukromá „centra pro malé děti“, která nabízela péči o děti ve věku od jednoho do tří let nebo starší. Ne všechna tato centra však byla pod kontrolou veřejných institucí (např. školní inspekce). Navíc nabízela rozdílnou úroveň služeb a za pobyt dítěte požadovala dost vysoké poplatky. Rozšířilo se využívání služeb na černo zaměstnaných chův. Stálíci v péči o malé dítě byly také babičky, což se spolu s obtížnými podmínkami pro starší občany na trhu práce stalo nástrojem nátlaku na odchod do předčasného (velmi nízkého) důchodu. Ženské organizace se už dávno snažily upozornit na problém likvidace jeslí, přenášení nákladů péče na rodiny a vytlačování žen z trhu práce – jak matek, tak i babiček. Byl zdůrazňován ekonomický rozměr sociální politiky založené na tradičních stereotypch. Matky na neplacených

5 Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Eurostat 2009

rodičovských dovolených ztrácely materiální nezávislost, babičky starající se o vnoučata vykonávaly náročnou a odpovědnou práci bez platu nebo za symbolický peníz. Chůvy pracující v šedé ekonomice neměly právo na zdravotní a sociální pojištění. Panovalo přesvědčení, že raná léta dítěte jsou záležitostí žen. Když to shrneme, vnímání výdajů na institucionální péči o děti v kategorii nákladů (v souladu s logikou Washingtonské úmluvy) přineslo ve spojení s tradičním vnímáním rozdělení práce ve společnosti podle pohlaví výsledky v podobě drastického snížení počtu jeslí a následných iniciativ, jejichž cílem je zapojení mužů do péče o děti, a zároveň způsobilo velké snížení porodnosti. V důsledku společenských změn v devadesátých letech a v novém tisíciletí se ve společnosti začaly objevovat nové vzorce vztahů mezi pohlavími. Účast žen na trhu práce začala být čím dál častěji uznávána nejen za projev potřeby rodinného rozpočtu, ale také za potřebu osobního rozvoje a materiální nezávislosti, jak uváděly samotné ženy. Svědčí o tom např. vyšší úroveň vzdělání, kterou ženy v Polsku dosahují ve srovnání s muži. Čím dál více lidí, především mladých, se hlásí k partnerskému pojetí vztahu i doma a snaží se o rovnoměrné rozdělení domácích povinností.⁶ Ženy už nechťejí pracovat na dva úvazky – chtějí se dělit o domácí povinnosti a také, čím dál tím častěji, o péči o dítě. Od počátku devadesátých let proběhla v polské společnosti zajímavá revoluce spočívající v rozšíření domácích porodů. Otcové se začali účastnit porodů svých dětí, objevil se rituál přestřihování pupeční šňůry a s tím související zapojení do procesu péče o dítě od samého začátku. Domácí porody představují jedinečný potenciál pro rozvoj úzkého vztahu mezi otcem a dítětem od prvních okamžiků péče o dítě, včetně zapojení otce do takových prozaických záležitostí jako

⁶ Titkow, Anna - Duch - Krzystoszel: Danuta - Budrowska, Boguslawa: Nieoplatna praca kobiet. Mity, realita, perspektywy. IFiS PAN, Varšava 2004

je přebalování, koupání nebo oblékání. Kromě této změny vytvářela určitý tlak na politické činitele také situace v Evropě, především v souvislosti s polským členstvím v Evropské unii. Zveřejňování zpráv Evropské komise týkajících se sladování pracovního života se soukromím a rodinnými závazky a rozšíření pojmu „work-life balance“ začalo postupně měnit způsob myšlení o sociální politice a pracovním trhu. Posledním argumentem se stala vize demografické katastrofy a rychlého stárnutí polské společnosti. Příklady změn je otcovská dovolená schválená v roce 2010 a zákon o péči o děti do tří let platný od roku 2011. Obě mladými rodiči velmi očekávané možnosti však mají svoje nedostatky.

Otcovská dovolená

Od roku 2010 je v Polsku uzákoněna otcovská dovolená: v letech 2010–2011 je to byl jeden týden (7 kalendářních, nikoli pracovních dnů), od roku 2012 to jsou dva týdny. Otcovská dovolená, v médiích zvaná „tatínkovská“, byla diskutována minimálně od roku 2006 jako požadavek ženských kruhů a následně vlivných novin *Gazeta Wyborcza*.⁷ Nejprve byla považována za skandinávskou kuriozitu a v debatách v médiích a na odborných konferencích se řešilo, jestli otcové nevyužijí této dovolené, aby „jeli na ryby“. Po čase však začaly převažovat věcnější argumenty na téma prohloubení vztahu mezi otcem a dítětem a podpory ženy, která se vrací na pracovní trh po mateřské dovolené. Bylo uznáno, že otcovská dovolená bude signálem, že nejen ženy, ale oba rodiče mají děti a s tím související právo na work-life balance. Na základě toho zavedla vláda PO-PSL (Platforma Obywatelska – Polskie Stronnictwo Ludowe) otcovské dovolené, které jsou stejně jako

⁷ Pawłowska - Salińska, Katarzyna: Niania działa zlobek nie In: *Gazeta Wyborcza*, 20. 10. 2011.

mateřské stoprocentně placené a zaměstnavatel nemůže odmítnout jejich poskytnutí. Dovolenu není možné rozdělit např. na dvě části a využít ve dvou různých obdobích. Otec může využít otcovskou dovolenou během prvního roku života dítěte bez ohledu na to, jestli matka pracuje, je na rodičovské dovolené nebo je nezaměstnaná. Státní inspekce práce zjišťovala, kolik otců zatím využilo tohoto práva. V roce 2010 si otcovskou dovolenou vzalo jen 16,6 tisíce mužů, zatímco na mateřskou nastoupilo 92,3 tisíce žen. Důvodem je hlavně nedostatek informací. Otcové nevědí, že otcovská dovolená je placené právo, ne privilegium. Mnohá firemní oddělení lidských zdrojů o této možnosti ani neví. Otcové také uvádí, že zaměstnavatelé jim odmítají dovolenou poskytnout, přestože odmítnutí je nezákonné. Můžeme vyjádřit údiv a zklamání zároveň, že zavedení otcovských dovolených nebylo spojeno s informační kampaní Ministerstva práce a sociální politiky, tím spíše, že ministerstvo často vede různé jiné kampaně. Je však možné, že výsledky prezentované Státní inspekcí práce a nadcházející prodloužení otcovských dovolených v roce 2012 způsobí, že tato kampaň ještě proběhne.

Zákon o péči o děti do tří let

Zákon o péči o děti do tří let schválený vládou PO-PSL a podepsaný prezidentem Polské republiky v únoru 2011 je odpovědí na fenomén masivní aktivizace žen na pracovním trhu. Ve vládní strategii nazvané Polsko 2030, která byla přijata o rok dříve, bylo uznáno, že účast žen na trhu práce a jejich zaměstnání je nezpochybnitelným společenským jevem, na který je potřeba reagovat v kategoriích investic do lidského kapitálu. Cílem je vytvoření mechanismů, které budou podporovat pracující ženy v různých životních

obdobích se zvláštním ohledem na pracující mladé matky. Zaráží pouze skutečnost, že vládní strategie se zabývá problematikou péče značně selektivně – popisuje úroveň předškolní docházky dětí do jeslí a mateřských škol, ale vůbec nevěnuje pozornost péči o staré nebo dlouhodobě nemocné, přestože s péčí o stárnoucí a nemocné rodiče mají mnohé ženy zkušenosti.

Zákon o péči o děti do tří let má za cíl vytvořit různé nástroje, díky nimž se mladé matky budou moci ve větší míře zapojit do pracovního procesu. Podle nové definice uvedené v zákoně nejsou už jesle v gesci Ministerstva zdravotnictví a nemusí splňovat nej přísnější sanitární normy. Dřívější úprava je nyní považována za jednu ze zásadních překážek pro vznik nových obecních nebo podnikových jeslí. Zákon zavádí také nové možnosti, jejichž cílem je redukce šedé ekonomiky v oblasti péče o děti. Do této doby totiž bylo mnoho dětí v péči chův, které rodiče zaměstnávali bez smlouvy. Zákon o péči o děti do tří let předpokládá, že tato péče může být buď organizována formou jeslí či dětského centra, nebo poskytována denním pečovatelem nebo chůvou. V současnosti mohou být jesle a dětská centra zakládány a spravovány obcemi, fyzickými a právnickými osobami a také organizačními jednotkami, které nemají právnickou osobu. To mj. znamená, že jesle a centra mohou vznikat při firmách, které mohou na tyto účely poskytnout prostředky z Fondu sociálních služeb.

Podstatnou otázkou je způsob financování nových jeslí, jejichž vznik by měl zákon usnadnit. Ministerstvo práce a sociální politiky zavedlo rezortní program rozvoje institucionální péče o děti do tří let nazvaný Batole, který je založen na otevřeném konkursu, a obce mohou podat žádost o spolufinancování projektu na výstavbu jeslí. V roce 2010 bylo na tento účel ve státním rozpočtu vyčleněno 40 milionů zlotých, pro rok

2012 pak 60 milionů a v roce 2013 to bude 90 milionů, což má podle plánů finančně podpořit vznik 277 jeslí a dětských center, adaptaci 1670 jeslí, dětských center a prostor pro denní pečovatele a vybavení 2540 jeslí, denních center a prostor pro denní pečovatele.

Plánuje se, že v roce 2011 díky programu Batole přibude kolem 40 nových jeslí a dětských center, bude adaptováno 400 zařízení a v 650 zařízeních budou dokončeny a vybaveny interiéry. K těmto číslům je potřeba doplnit zásadní informaci: maximální spolufinancování ze strany státu je 50 % hodnoty záměru uvedeného v rozpočtu. Znamená to, že obce místo aby jako doposud hledaly neexistující zdroje na stavbu nových jeslí, musí nyní nalézt polovinu potřebné částky. Za pobyt v jeslích a dětském centru platí také rodiče. Výši poplatků určuje subjekt, který jesle nebo dětské centrum spravuje.

Do jeslí jsou přijímány děti od dvacátého týdne života a mohou tam být až 10 hodin denně. Do dětského centra jsou přijímány děti od jednoho roku na maximálně 5 hodin denně. Pobývají v péči kvalifikovaných dětských sester, porodních asistentek, dětských pečovatelek, učitelů předškolní výchovy, učitelů prvního stupně nebo výchovných pedagogů. Mohou se o ně starat také pracovníci či pracovnice se středoškolským vzděláním, kteří mají minimálně dvouletou zkušenost s péčí o děti do tří let a absolvovali 280 hodinové školení. Zákon přichází s inovativním přístupem ve snaze o legalizaci práce chův a zavedení povolání denního pečovatele/denní pečovatelky. Denní pečovatel/denní pečovatelka představuje nabídku hlavně pro mladé matky, které se chtějí věnovat svému dítěti a zároveň několika dalším u sebe doma. Záměrem bylo řešení dvou problémů najednou: problému s návratem mladých matek na pracovní trh a problému se zajištěním péče o jejich děti. Denního pečovatele, resp. denní pečovatelku, zaměstnává obec na základě smlouvy

o poskytování služeb nebo dohody o pracovní činnosti (upravené občanským, nikoli pracovním zákoníkem). Chůva se stará o děti na základě dohody o pracovní činnosti, kterou uzavírá s rodiči nebo rodičem, který sám vychovává dítě.

V případě denního pečovatele platí obec pojištění občanské odpovědnosti za škody vzniklé během péče. Pro chůvy, které do této doby pracovaly v šedé ekonomice, bylo zásadním problémem neexistující zdravotní a sociální pojištění. Zákon stanovuje, že Správa sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovna platí odvody sociálního a zdravotního pojištění do základu, který není vyšší než minimální mzda, zatímco rodiče platí odvody z vyšší mzdy a odvody na dobrovolné nemocenské pojištění. Ve smlouvě, kterou rodiče podepisují s chůvou, je popsána její pracovní doba a rozsah povinností. Zákon nestanovuje kvalifikační požadavky na chůvu.

V případě denního pečovatele/denní pečovatelky to musí být člověk, který poskytuje záruku řádné péče o děti, v současné době není, ani v minulosti nebyl zbaven rodičovských práv, nevyhýbá se povinnosti placení výživného a má čistý trestní rejstřík. Musí také nabídnout prostorové podmínky, které zajistí bezpečnou péči pro maximálně pět dětí. Obec vyše denního pečovatele na odpovídající školení. Po několika měsících fungování zákona se můžeme pokusit o první závěry. Jak v rozhovorech pro média uvádí Ministerstvo práce a sociální politiky, už bylo nahlášeno víc než 4,5 tisíce nových míst péče o děti do tří let. To je nárůst o více než 14 % ve srovnání s rokem 2010. Pro srovnání: ve Varšavě na místo ve školce čeká 6 tisíc dětí. O reálných efektech ovšem bude možné hovořit až v únoru 2013, protože zařízení vznikající díky programu Batole mají být postupně zprovozněvána do konce roku 2012. Jako klíčový problém se ukázal způsob financování. Obce získají z programu Batole 50 % spolufinancování a zbytek musí najít ve vlastních zdrojích. Jak

se přesvědčili rodiče malých dětí, obce našly řešení v rodičovských peněženkách. Ve většině měst došlo k drastickému zvýšení poplatků. Např. ve Varšavě měsíční poplatky vzrostly jednorázově o 160 % (ze 189 zlotých na téměř 500 zlotých). Na rozdíl od systému, který funguje ve školkách, navíc rodiče v jeslích platí bez ohledu na to, jestli tam dítě chodí, nebo je nemocné.

Přes protesty rodičů varšavští radní ani zastupitelé v jiných městech nechtějí svoje rozhodnutí měnit, jakkoli se v důsledku vyšších poplatků jeste stávají čím dál luxusnější službou pro vyvolené, a přestože jsou financovány obcí, přestávají mít charakter veřejné služby. V současné době je navrhováno řešení závazné pro školky: účtování poplatků podle času stráveného v jeslích. Znamená to však, že v případě rodičů, kteří pracují na plný 8hodinový úvazek a jejichž dítě přebývá v jeslích 9 až 10 hodin denně (se zohledněním doby dojíždění do práce), poplatky bezpochyby zůstanou na úrovni 500 zlotých.

Pro srovnání: průměrná mzda se v Polsku pohybuje na úrovni kolem 2597 zlotých čistého. K práci denních pečovatelských se v Polsku přihlásilo 25 lidí. Vyplývá to pravděpodobně z nedostatku propagace této možnosti zaměstnání ze strany obcí. Můžeme jen doufat, že situace bude monitorována a obce začnou práci denního pečovatele více propagovat. Zdá se však, že zájemce odrazuje forma smlouvy, poněvadž dohodu je možné snadno ukončit, nedává možnost placené dovolené, nemocenské, mateřské dovolené ani ochrany odborů. V Polsku se v současné době tomuto typu smluv říká „odpadní“, čímž se naráží na nemožnost stabilního zaměstnání, která je s nimi spojená. Zdá se, že zákonodárce usoudil, že denní pečovatel je ze své podstaty zaměstnáním přechodným, poněvadž např. matka, která se stará o skupinku dětí,

se může po nějakém čase vrátit na pracovní trh. Avšak denním pečovatelem/ denní pečovatelkou může být po splnění podmínek také člověk starší padesáti let, který bude mít dlouhodobější plány s tímto zaměstnáním a bude očekávat zajištění stabilnější zaměstnanecké situace.

Zatím se jako nejefektivnější ukázalo řešení, jehož cílem je „vytažení“ chův z oblasti šedé ekonomiky. Do této doby nahlásily uzavření smlouvy 2 tisíce chův. Rozsah tohoto trhu je určitě minimálně několikanásobně větší, avšak nastolený trend je pozitivní. Je pravda, že si rodiče stěžují v médiích na formality, ale při odpovídajícím monitorování procedur se snad povede tento proces zlepšit – hodně záleží na Ministerstvu práce a sociální politiky.

I tak se ale část rodičů a chův k tomuto řešení nepřikloní, poněvadž dojdou k závěru, že nutnost doplatku odvodů je příliš velkou finanční zátěží. Pokud shrneme uvedené změny, je potřeba zdůraznit jejich nepochybné přednosti, jako je zapojení otců do pečování o děti nebo rozšíření institucionální péče. Otcovské dovolené však stále zůstávají příliš krátké. Určitě jsou přínosné pro otce v procesu utužování vztahu s malým dítětem, avšak stěží lze předpokládat, že by způsobily změnu situace žen na trhu práce a že by zaměstnavatelé k oběma pohlavím začali přistupovat rovnoprávně. Zákon o péči o děti do tří let a především program Batole je těžké jednoznačně pozitivně hodnotit. Obce nenavazují partnerství veřejného a soukromého sektoru za účelem vzniku nových jeslí, avšak rády navazují partnerství veřejného sektoru s rodiči – čili, jinými slovy, financují vznik nových jeslí z kapes rodičů, jejichž děti už je navštěvují. Pro tuto situaci je těžké najít jiné označení než patologická. Znamená to, že mezi politickými činiteli stále přetrvává přesvědčení, že rodinná politika

neznamená nezbytnou investici, ale pouze náklady, které je možné přesunout na bedra obyvatel.

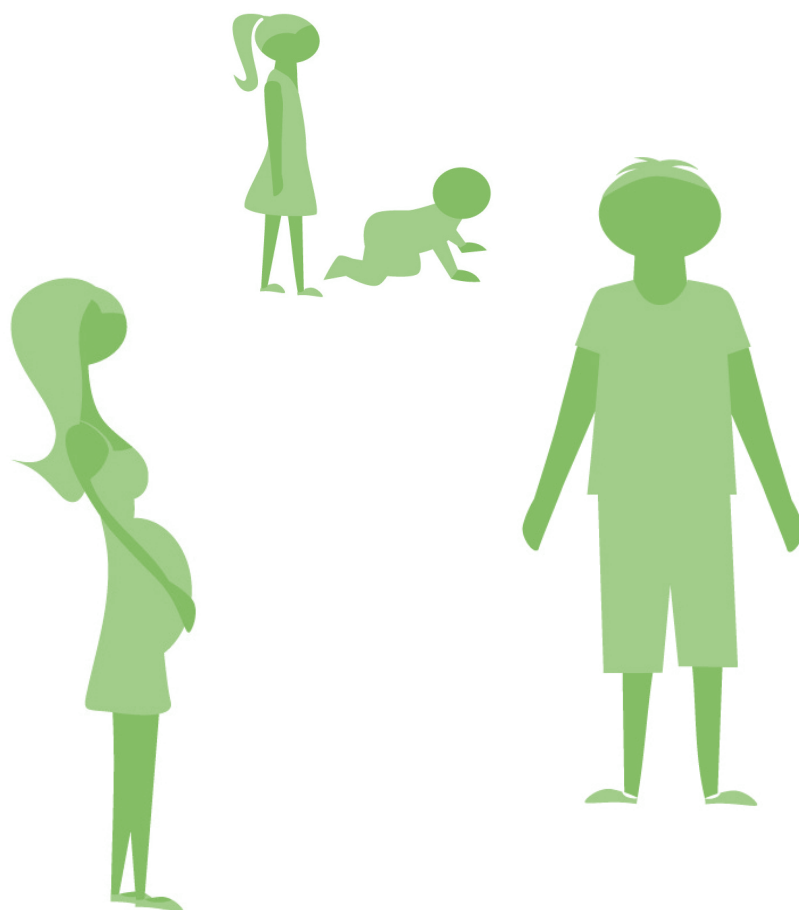
Další zdroje:

Portal www.samorząd.infor.pl

Wóycicka Irena (2009), Polski model opieki, [w:] Strukturalne i kulturowe uwarunkowania aktywności zawodowej kobiet w Polsce, ed. Irena E.Kotowska, Scholar, Warszawa.

Autorka pracuje v Sociologickém ústavu Varšavské univerzity.





Rodina a práca – dobré praxe zo Slovenska

Mária Jacková, Oľga Pietruchová

Téma zosúladienia rodinného, resp. súkromného a pracovného života patrí na Slovensku k najviac politicky reflektovaným otázkam nielen v oblasti rodovej (ne)rovnosti, ale i aktívnej politiky trhu práce a vytvárania nových pracovných miest. Možnosti ich zvýšenia prostredníctvom posilňovania flexibilných foriem zamestnania a zlepšováním dostupnosti služieb starostlivosti o deti v predškolskom veku sú politicky kryté dosiahnutím tzv. Barcelonských cieľov. Akceptovanie navrhovaných opatrení zamestnávateľmi a ich zavedenie do praxe však ďaleko zaostáva za politickými snahami. V praxi to znamená značné problémy pre uplatnenie žien, najmä matiek s malými deťmi, na trhu práce. Tento stav má široko siahajúce následky a dopady nielen na samotný trh práce, postavenie žien a ich ekonomickú samostatnosť, ale i na demografický vývoj krajiny. Slovenská republika má jednu z najvyšších mier nezamestnanosti mladých ľudí z členských štátov EÚ. Neistota získať zamestnanie môže mať významný dopad na rozhodovanie založiť si rodinu, resp. mať deti. Rovnako ako môže pre zamestnané ženy strach zo straty zamestnania, resp. prerušenia kariéry znamenať odklad materstva a zníženie počtu želaných detí. Zo sledovania demografického vývoja Európy totiž zreteľne vidíme, že najrovnovážnejší demografický vývoj majú krajiny ako Francúzsko, škandinávské krajiny, Benelux a Veľká Británia, kde sú vytvorené priaznivé podmienky pre zosúladienie rodinného a pracovného života a ženy sa teda nemusia rozhodovať medzi rodinou a kariérou. Je teda zjavné, že otázka zosúladienia rodinného a pracovného života je existenčnou otázkou nielen pre ekonomickú samostatnosť žien a posilňovanie rodovej rovnosti, ale i pre trvale udržateľný rozvoj celej spoločnosti. Vybalsovanie povinností vyplývajúcich z prá-

ce s povinnosťami v rodine medzi ženami a mužmi je nástrojom na dosiahnutie rovnosti žien a mužov v spoločnosti. Zosúladienie pracovného a rodinného života tak žien, ako aj mužov je základnou podmienkou na dosiahnutie ekonomickej samostatnosti žien a v konečnom efekte aj skutočnej rovnosti medzi mužmi a ženami. Nesmie sa to však týkať len profesionálneho života – otázka zosúladienia musí začať v rodine samotnej.

Starostlivosť a rodové rozdelenie rolí

Napriek na Slovensku zákonom¹ stanovenej rovnovej povinnosti manželov/partnerov spoločne sa starať o deti preberá väčšinou celodennú starostlivosť o novorodenca takmer výlučne matka dieťaťa nastúpením na materskú a neskôr rodičovskú dovolenku. Tento fakt má oporu vo všeobecne akceptovanej argumentácii „prirodzene“ lepšej emočnej, fyziologickej a psychickej vybavenosti žien oproti mužom na starostlivosti o deti, pričom sa schopnosť rodiť deti rovná schopnosti sa o dieťa aj postarať a vychovávať ho. Najpresnejšie údaje o počte rodičov na rodičovskej dovolenke poskytujú administratívne údaje o poberateľoch rodičovského príspevku. Podľa nich je zjavné, že počet otcov na rodičovskej dovolenke nikdy neprekročil 2 %.² Za ostatné roky sa ich celkový počet zvyšuje vzhľadom na mierne stúpajúcu pôrodnosť, avšak v relatívnom vyjadrení sa ukazuje skôr pokles. Takéto nerovnovážne rozdelenie úloh v rodine má dopad na celkovú situáciu zamestnanosti. Kým otcovstvo nemá vplyv na pracovnú kariéru otca, prípadne naň vplýva pozitívne, materstvo sa javí ako jedna z najvýraznejších prekážok pre uplatnenia žien na trhu práce.

¹ § 18 Zákona o rodine č.36/2005 Z.z. v znení neskorších predpisov

² Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2010. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny 2010.

Zamestnanosť sa u otcov zvyšuje zo 79 % na 88,6 %, u matiek klesá zo 79,3 % na 66,7 %.³ U muža sa zamestnanosť nemení ani vo veku dieťaťa do piatich rokov, svoju zamestnanosť prakticky vôbec neprispôsobuje svojmu rodičovstvu, kým u matiek s malými deťmi sa zamestnanosť znižuje na 40 % a pri troch deťoch dosahuje len 52 %. Celkovo je teda zjavné, že otcovstvo muža v zamestnanosti skôr udržiava, matky zo zamestnania vyraduje – nerovné postavenie v rodine aj na pracovisku. Takéto nerovnovážne rozdelenie úloh v rodine je veľmi ťažké vyrovnať bez aktívnej politiky štátu. Táto však v oblasti ovplyvňovania rodinného života na Slovensku zaostáva. Príčinu možno hľadať v odpore spoločnosti voči zásahom štátu do súkromia rodín a jednotlivcov a proti tzv. sociálnemu inžinierstvu. Bez zmeny rodovo stereotypných rozdelení domácich povinností však zostanú opatrenia na pracovnom trhu len snahou o potlačanie následkov bez riešenia samotnej príčiny.

Príklady dobrej praxe na Slovensku

S účinnosťou od 1. 1. 2010 funguje nový zákon o rodičovskom príspevku, ktorý ustanovuje, že každý rodič, ktorý zabezpečuje starostlivosť o dieťa do troch rokov veku (do šiestich rokov, ak dieťa má dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav), má nárok na rodičovský príspevok v sume 190,10 eur mesačne. Od 1. 1. 2011 sa po prvýkrát od zavedenia rodičovského príspevku ako štátnej sociálnej dávky pristúpilo k poskytovaniu vyššieho rodičovského príspevku v prípade, ak sa rodičom narodí súčasne dve a viac detí. Rodičovský príspevok v sume 190,10 eur mesačne sa zvyšuje o 25 % na každé ďalšie dieťa, ktoré sa narodilo súčasne, čo v absolútnom vyjadrení predstavuje napr. pre rodičov dvojčiek sumu

³ Ibid.

237,60 eur mesačne, pre rodičov trojičiek sumu 285,10 eur mesačne. Pozitívnu zmenou od roku 2010 je, že popri poberaní rodičovského príspevku môže rodič vykonávať zárobkovú činnosť akoukoľvek formou, pričom výška príjmu z tejto činnosti ani doba vykonávania práce neovplyvňuje nárok na rodičovský príspevok ani jeho výšku. Starostlivosť o svoje dieťa môžu rodičia v čase vykonávania zárobkovej činnosti zabezpečiť buď druhým rodičom, starým rodičom alebo inou plnoletou fyzickou osobou alebo umiestnením dieťaťa v zariadení súkromnom, cirkevnom či štátnom vrátane materských škôl. Prípadný výkon zárobkovej činnosti zo strany rodiča nemá vplyv na nárok a na poskytnutie rodičovského príspevku.

Zárobkovo činní rodičia majú zároveň možnosť sa slobodne rozhodnúť, či budú naďalej poberať rodičovský príspevok alebo sa rozhodnú pre príspevok na starostlivosť o dieťa.⁴ Uvedeným príspevkom štát prispieva, resp. uhrádza rodičom na výdavky za starostlivosť na každé dieťa do troch, resp. šiestich rokov veku na základe preukázaných výdavkov, najviac v sume 230 eur mesačne.⁵ Príspevok na starostlivosť je novou štátnou sociálnou dávkou s účinnosťou od 1. 1. 2009. Je určená rodičom, ktorí začnú vykonávať zárobkovú činnosť alebo sa vrátia späť do práce skôr, ako dieťa dovŕši vek tri roky (šesť rokov, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom) a v čase výkonu pracovnej činnosti zabezpečia starostlivosť o svoje dieťa inou právnickou osobou alebo fyzickou osobou, napr. umiestnením dieťaťa v zariadení (materská škola, detské jasle).

4 Zákon č.561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

5 Predpokladané čerpanie finančných prostriedkov na zákon o príspevku na starostlivosť o dieťa je riešené v rámci rozpočtu kapitoly MPSVR SR a v rámci prostriedkov zo zdroja EÚ a zdroja na spolufinancovanie zo štátneho rozpočtu na OP ZaSI, poskytovaných formou národného projektu.

Výhodou je, že rodič, ktorý zabezpečuje starostlivosť o dieťa do troch rokov veku a ktorý sa rozhodne vrátiť späť do práce skôr, ako dieťa dovърší vek tri roky, sa môže rozhodnúť, či bude poberať rodičovský príspevok alebo požiada o príspevok na starostlivosť o dieťa, ktorý je výhodnejší v tých prípadoch, ak starostlivosť o dieťa zabezpečuje prostredníctvom zariadení (napr. súkromné alebo mestské detské jasle), v ktorých mesačné poplatky presahujú 190 eur, alebo ak má rodič viac detí do troch rokov veku. Príspevok sa vypláca na každé dieťa.

Poskytovanie príspevku na starostlivosť o dieťa nadväzuje na štátnu sociálnu dávku – rodičovský príspevok umožňuje teda rodine vybrať si z viacerých alternatív podpory štátu určenej rodičom na starostlivosť o dieťa do troch rokov veku. Príspevok vytvára pre rodičov priestor na voľbu takej formy starostlivosti o dieťa v priebehu jeho prvých troch rokov života, ktorá najviac zodpovedá aktuálnym potrebám dieťaťa alebo rodiča, pričom akceptuje aj rozhodnutie rodiča vykonávať zárobkovú činnosť alebo sa zúčastňovať na vzdelávacích aktivitách formou stredoškolského alebo vysokoškolského štúdia, resp. doktorandského štúdia.

V priebehu prvých troch rokov od narodenia dieťaťa môže rodič podľa potreby aj viackrát prejsť z rodičovského príspevku na príspevok na starostlivosť o dieťa a naopak. Zároveň sa vylučuje možnosť poskytovať rodičovi súčasne obidve dávky. Cieľom projektu je teda eliminovanie prekážok vstupu rodičov s rodičovskými povinnosťami na trh práce a v konečnom efekte zníženie rizika diskriminácie rodičov s rodinnými povinnosťami na trhu práce. Vypĺacanie príspevku na starostlivosť o dieťa má však i iný rozmer – v praxi znamená podporu služieb starostlivosti o deti a teda

vytváranie tzv. typických ženských pracovných miest. Veľa rodín sa rozhodlo riešiť situáciu založením živnosti u starej matky, ktorá následne preberá starostlivosť o dieťa. Nakoľko mnoho z nich by to robilo aj bez úplaty, v podstate dochádza aj k oceňovaniu typickej neplatennej práce žien.

V roku 2010 bol príspevok na starostlivosť o dieťa poskytnutý priemerne mesačne 3428 rodičom, čo je o 2323 poberateľov viac ako v roku 2009. V absolútnych číslach, vzhľadom k celkovému počtu poberateľov rodičovského príspevku (v roku 2009 ich bolo 77 tisíc), ide o veľmi malý podiel, príčinou čoho môže byť skutočnosť, že náklady na služby opatrovanie treba pravidelne dokladovať a je to v porovnaní s poberaním rodičovského príspevku administratívne náročnejšie. Okrem toho, po odčítaní povinných odvodov, ktoré musia staré matky opatrujúce deti na živnostenský list odvádzať, sa vyplácaná suma zníži na úroveň rodičovského príspevku. Táto forma teda vyhovuje len úzkej skupine ľudí a napriek dobrému úmyslu sa zdá, že sa v konečnom efekte minula účinkom.

Flexibilné formy práce

Nový Zákonník práce, ktorý vošiel do platnosti 1. 9. 2011, výraznejšie zohľadňuje rôzne potreby rodičov a zintenzívňuje úsilie o účinnú podporu zosúladenia pracovného a rodinného života prostredníctvom podpory neštandardných foriem zamestnania, ako je práca na čiastočný úväzok, delená práca, pružné formy zamestnania, napr. pružná pracovná doba, práca na zmeny atď.

V Slovenskej republike napriek tomu, že legislatíva umožňuje prácu na kratší pracovný čas, táto možnosť sa využíva len v malej

miere. Možnosť práce na kratší pracovný čas využilo v roku 2010 priemerne 4,4 % z celkového počtu zamestnancov (4,0 % v roku 2009 a 2,8 % v roku 2008). Podiel pracujúcich na kratší pracovný čas sa zvýšil tak u žien (z 4,2 % v roku 2008 na 4,9 % v roku 2009 a 5,7 % v roku 2010), ako aj u mužov (z 1,6 % v roku 2008 na 3,2 % v roku 2009 a 3,3 % v roku 2010). Jedným z dôvodov nízkeho využitia práce na skrátený pracovný úväzok zo strany zamestnanca je potreba dvoch plných pracovných úväzkov pre finančné zabezpečenie rodiny.

Podľa výsledkov Výberového zisťovania pracovných síl, ženy častejšie pracujú na kratší pracovný čas ako muži, pričom ako dôvod kratšieho pracovného času ženy uvádzajú, že im skrátenie vyhovuje. Podľa rozvrhnutia pracovného času u zamestnaných žien aj mužov, prevažuje pracovný čas s pevne stanoveným začiatkom a koncom pracovnej doby. U zamestnaných mužov je častejší pracovný čas rozvrhnutý podľa potrieb a požiadaviek zamestnávateľa, kým u zamestnaných žien je to pružný pracovný deň.

Od roku 2001 Zákoník práce začal proces liberalizácie a deregulácie pracovného práva s cieľom zvýšiť prístup k zamestnaniu a k jeho vykonávaniu. Pre zosúladenie pracovných a rodinných povinností zamestnancov starajúcich sa o deti je možnosť uzatvoriť pracovný pomer na kratší pracovný čas. Zamestnávateľ je povinný vytvárať podmienky, aby sa žiadostiam o zmenu rozsahu týždenného pracovného času mohlo vyhovieť. Nevýhodou pracovného pomeru na kratší pracovný čas je zásadne nižšia mzda zodpovedajúca kratšiemu pracovnému času. Podľa platného právneho stavu je zabezpečené rovnaké zaobchádzanie so zamestnancami a zamestnankyňami v pracovnom pomere na kratší pracovný čas bez ohľadu na rozsah pracovného času. Za-

mestnávateľ je povinný zabezpečovať zamestnancom a zamestnankyniam stravovanie, ak ich pracovná zmena je dlhšia ako štyri hodiny.

Zamestnávateľ a zamestnanec či zamestnankyňa majú možnosť dohodnúť aj pracovný pomer s výkonom práce doma (domácka práca a telepráca). Zamestnávateľ zabezpečuje uhrádzanie výdavkov spojených s používaním informačných technológií a ďalších výdavkov v súvislosti s prácou z domu. Telepráca je vyhľadávaná pri návrate z rodičovskej dovolenky do zamestnania alebo počas nej, staršími zamestnancami a vo vzdialených regiónoch s vysokou nezamestnanosťou či obyvateľmi regiónov s nedostatkom flexibilných pracovných miest. Telepráca sa vykonáva s použitím informačných a komunikačných technológií. Najčastejšie túto formu volia programátori, technici, pracovníčky personálnych zákazníckych služieb, marketingoví pracovníci, nákupné agentky a účtovníčky. Je to jedna z foriem, ktorá rozširuje možnosti uplatnenia sa na trhu práce pre znevýhodnené skupiny, akými sú rodičia s malými deťmi či osoby starajúce sa o iných členov domácnosti.

Absolútnou novinkou od roku 2011 je, že zamestnávateľ môže vytvoriť delené pracovné miesto. Zamestnanci a zamestnankyne v pracovnom pomere na kratší pracovný čas si sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto. V prípade, ak sa nedohodnú, určí rozvrhnutie pracovného času zamestnávateľ. Ak delené pracovné miesto zaniká a pracovná náplň zostáva zachovaná, zamestnanec či zamestnankyňa má právo na zaradenie na miesto v rozsahu celého pracovného času. Delené pracovné miesto je z hľadiska medzigeneračnej solidarity vhodné aj pre osoby, ktoré sa chystajú

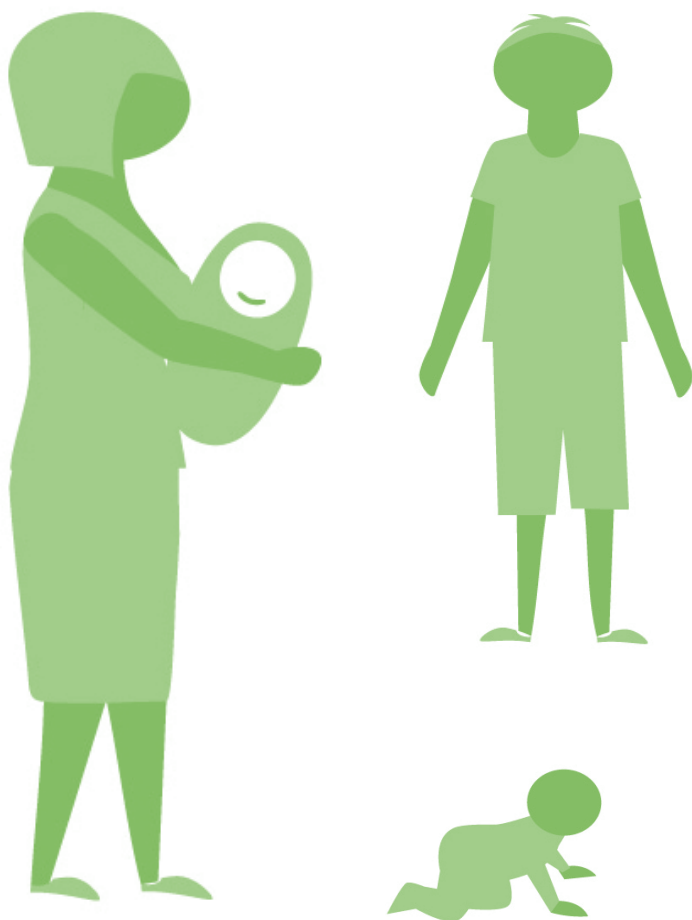
do dôchodku a napr. majú zaučiť nového človeka na pracovné miesto či pre študujúcich. Systém „delených pracovných miest“, t.j. rozdelenie jednej pracovnej náplne (práce) pre dvoch pracovníkov na kratší pracovný čas, umožňuje získať ďalšie pracovné miesto. Zavedenie uvedenej formy zamedzí zneužívaniu pracovníkov zamestnaných v režime kratšieho pracovného času (rovnaký rozsah prác v kratšom čase a za nižšiu mzdu) a vytvorí predpoklady zvýšenia záujmu zo strany zamestnancov a zamestnankýň s rodinnými povinnosťami o tieto formy zamestnávania. Inštitút deleného pracovného miesta však zvyšuje finančné náklady zamestnávateľa, napr. na stravovanie, ale predovšetkým na školenie.

Flexibilné formy práce a organizácie práce pomáhajú teda zvýšiť zamestnanosť rodičov s rodinnými povinnosťami a celkovú mieru zamestnanosti. Netradičné formy zamestnávania prispievajú k spokojnosti zamestnaných, k zvyšovaniu kvality pracovného miesta a efektívnosti pracovného procesu a majú priamy vyčísliteľný efekt pre zamestnávateľa. Zákoník práce poslednou novelou z roku 2011 umožňuje nastaviť pracovné podmienky flexibilne v závislosti od podmienok konkrétneho zamestnávateľa, ale aj zamestnanca či zamestnankyne prostredníctvom inštitútov, akými sú individuálna dohoda o nadčasoch, flexikonto a konto pracovného času.

V súvislosti so zosúladením rodinného a pracovného života sa umožnilo flexibilnejšie pristupovať k vykazovaniu odpracovaných hodín a ich mesačnému, respektíve celoročnému „zúčtovaniu“ v banke odpracovaných hodín, ktorú môžu rodičia vzhľadom na potreby zamestnávateľa využívať napr. tak, že viac hodín odpracovaných v zimných mesiacoch budú môcť čerpať

počas letných prázdnin detí, čo umožní určený ročný pracovný čas (nielen týždenný a mesačný) a základný pracovný čas. Zákoník práce teda umožňuje rodičom kumulovať pracovné voľno za prácu nadčas a využiť ho napríklad počas školských prázdnin. Rozdeliť si bude možné aj čerpanie štandardnej dĺžky rodičovskej dovolenky až do piatich rokov dieťaťa.

*Mária Jacková se venuje problematice genderové rovnosti ve státní správě.
Olga Pietruchová je odbornice na genderovou rovnost a publicistka.*



Rodinná centra v Německu - péče, poradenství a podpora na jednom místě

Theresa Baumeister

Spolu se značnými společenskými proměnami vzniká potřeba nového uspořádání života a práce tak, aby odpovídaly nejrůznějším nárokům a potřebám rodiny. Rostoucí počet zaměstnaných matek a s tím související požadavky na mobilitu a flexibilitu, tendence stírání hranic, proměny tradičních poměrů mezi pohlavími a generacemi (prarodiče jsou čím dál méně použitelní a dostupní), proměny tradičních forem rodiny a přibývání rodin s různými rizikovými zátěžemi – to vše si vyžaduje politická opatření dostatečně reagující na tento socioekonomický vývoj.

Vše na jednom místě

Rodinná centra jsou možnou odpovědí na výše uvedené aktuální společenské potřeby a požadavky. Jako zařízení sociálních služeb vycházejí z myšlenky vybudovat z existujících veřejných zařízení předškolní péče centra pro podporu rodiny, která by zajišťovala všechny potřebné služby. Koncept „vše na jednom místě“ má svůj vzor v Early Excellence Centers (EEC), která byla od devadesátých let 20. století zakládána ve Velké Británii, zejména v sociálně slabších městských čtvrtích.¹ Rodinná centra přesahují základní úlohy vzdělávání, výchovy a péče, které plní běžné denní mateřské školy a jesle, především tím, že tyto služby rozšiřují o podporu rodinného vzdělávání a další sociální pomoc. Rodinná centra tak tvoří infrastrukturu tlumící nároky a zátěž, kterým je rodina vystavena, a reagují na měnící se podmínky potřeby současných rodiny.

¹ Diller, Angelika: Eltern - Kind - Zentren. Grundlagen und Rechercheergebnisse. Deutsches Jugendinstitut, 2006.

Oblasti aktivit rodinných center mohou přitom být mimo jiné následující:

- Podpora rodin v mimořádných životních situacích, např. podpora matek samoživitelek a otců samoživitelů či lidí se zkušeností přistěhovalectví (podpora jazykové výuky dětí, kurzy němčiny pro rodiče, nadstandardní denní péče o děti apod.)
- Zmírňování znevýhodnění způsobeného nedostatečným vzděláním u dětí ze sociálních skupin s nižším vzděláním (nabídka specifické podpory zdraví a rané péče, vzdělávání pro rodiče, rekvalifikační kurzy pro rodiče či poradenství v potřebných oblastech.)
- Pomoc při sladování rodinného a pracovního života (např. nabídkou prodloužené otevírací doby, péčí o děti v časných ranních a pozdějších odpoledních hodinách, péčí o děti do tří let či péčí v nouzových případech.)²

Hodnocení

Rodinná centra ve spolkové zemi Severní Porýní-Vestfálsko mají možnost získat certifikát, pokud uspějí při hodnocení čtyř praktických a čtyř strukturních oblastí své činnosti. Praktická oblast zahrnuje poradenství a podporu dětí a rodin, rodinné vzdělávání a podporu při výchově, denní péči o děti a sladování rodinného a pracovního života. Do strukturní oblasti patří spojitost se sociální oblastí, kooperace a organizace, komunikace, vývoj a sebehodnocení. Pro získání certifikátu musí zařízení dosáhnout určitého počtu bodů aspoň ve třech oblastech praktických a ve třech oblastech strukturních.

² Tamtéž.

V oblasti sladování rodinného a pracovního života jsou hodnoceny následující základní možnosti centra:

Rodinné centrum:

1. Disponuje znalostmi potřeb rodičů. Za tímto účelem jsou rodiče při přihlašování do centra dotazováni na časové potřeby péče o děti, a to i pro dobu, která přesahuje otevírací dobu centra.
2. Disponuje znalostmi potřeb rodičů v zařízení již zapsaných. Za tímto účelem jsou rodiče jednou ročně dotazováni na časové potřeby péče o děti, a to i pro dobu, která přesahuje otevírací dobu centra.
3. Organizuje poradenství pro rodiče, kteří mají potřebu péče o děti, jež časově přesahuje otevírací dobu centra.
4. Může připravit v zařízení oběd pro děti rodičů, kteří o to mají zájem.
5. Nabízí možnost péče o děti mladší tří let.
6. Pravidelně (nejméně jednou týdně) nabízí možnost péče o děti do minimálně 18,30 hodin.
7. Může zprostředkovat hlídání dětí a disponuje dostatečnou sítí spolehlivých opatrovatelů a opatrovatelek.
8. Nabízí možnost nouzového hlídání dětí, jejichž sourozenci zařízení navštěvují.

Služby přizpůsobené denním potřebám, zakotvení v běžném životě a orientace na sociální stránku věci jsou aspekty, které z rodinných center činí místa integrace. Svou dostupností a konkrétní cíleností jsou rodinná centra atraktivní i pro rodiny v mimořádných životních situacích, pro které by „klasická“ zařízení předškolní péče byla často nedostačující. Z hlediska rodinné politiky přinášejí takové nabídky

služeb více respektu k rodině, který je velmi významný pro hospodářskou atraktivitu a také v rámci místní (inter)komunální konkurence.³

Od předškolní péče k integrované nabídce

Dokladem potřebnosti a relevance integrovaných zařízení orientovaných na životní situaci rodin s dětmi je boom rodinných center v dnešním Německu. Centra jsou založena na myšlence, že výchova a podpora dětí by měla být realizována v úzké spolupráci s jejich rodiči. Vývoj těchto institucí je v mnoha spolkových zemích již několik let podporován též politicky a počet center neustále stoupá. Tak například Ministerstvo pro generace, rodinu, ženy a integraci (MGFFI) spolkové země Severní Porýní-Vestfálsko od roku 2006 podporuje systematické a plošné zakládání rodinných center – do roku 2010 má být třetina z 9 tisíc existujících zařízení předškolní péče v této spolkové zemi rozvinuta v centra s integrovanou nabídkou rodinného vzdělávání, poradenství, kvalifikace denní péče, mezikulturní práce, jazykové podpory a řady opatření pro usnadnění sladitelnosti rodinného a pracovního života.⁴

Vznik těchto center iniciuje jednak stát a jednotlivé spolkové země, které zakládají podpůrné programy a programy financování existujících projektů na komunální rovině, aby se dále vyvíjely v zastřešující modely a projekty.⁵ Zároveň vznikají ale rodinná

3 Srov: Familienzentren in Nordrhein - Westfalen. Neue Zukunftsperspektiven für Kinder und Eltern Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung im Überblick. Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein - Westfalen, 2009

4 Srov: Stöbe - Blossey, Sybille (ed.): Kindertagesbetreuung im Wandel. Perspektiven für die Organisationsentwicklung. VS Verlag für Sozialwissenschaften 2010.

5 Diller, Angelika - Heitkötter, Martina: Interview. Alles auseinander: Familie im Zentrum. Deutsches Jugendinstitut 2008, <http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=817> Jump=RECHTS Jump2=30, stav k 30.9.2011.

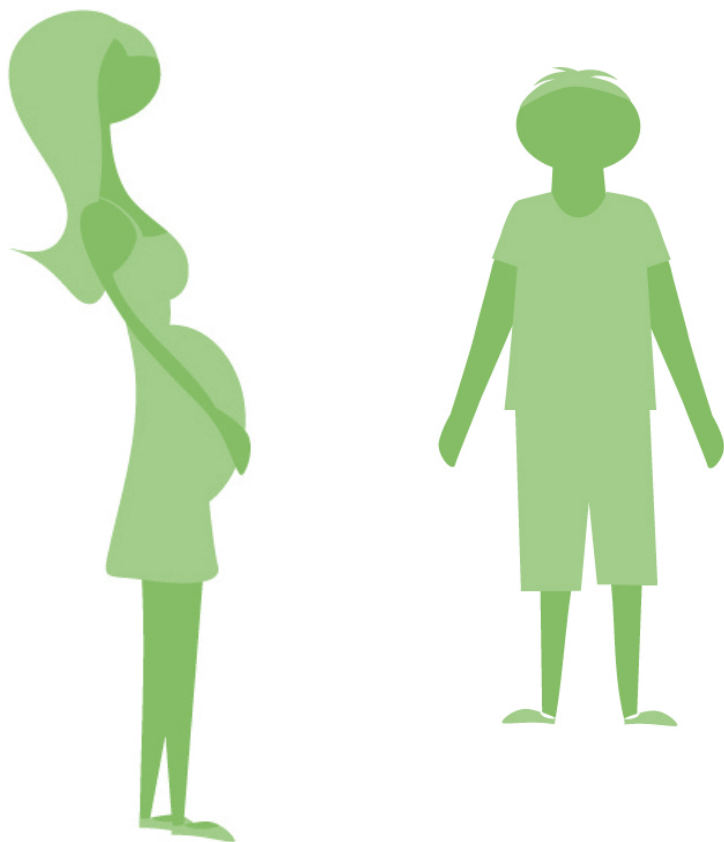
centra také z iniciativy „zdola“, ze specifických lokálních potřeb. Rodinná centra rovněž vznikají v rámci krajů na bázi rodinné politiky a politiky mládeže, nezávisle na podpoře spolkové země.

Financování

Existují různé modely financování. Státní programy a programy spolkových zemí poskytují počáteční kapitál a zajišťují často i dále část pravidelného financování chodu center. V programu Rodinná centra v Severním Porýní-Vestfálsku například dostává každé certifikované rodinné centrum ročně k dispozici 12 tisíc euro. Časté je též financování ze strany zřizovatele centra, někdy se další peníze získávají z účasti na soutěžích či prostřednictvím žádostí od nadací apod. Kromě finanční podpory ze strany spolkové země je možné také získávat další finance z komunálních prostředků (např. na podporu jazykové výuky), od zdravotních pojišťoven (např. na terapeutickou pomoc) či od dalších sociálních subjektů (např. na podporu péče v raném věku). Financování služeb je ovšem pro mnohá zařízení velmi problematické, protože peněžní pomoc je často nedostatečná a etablované modely financování stále chybí. Koncept rodinných center jako odpověď na současné potřeby společnosti se přesto setkává s pozitivním ohlasem všech zúčastněných stran i cílové skupiny, což se odráží také ve výsledcích analýzy vědeckého doprovodného výzkumu projektu Rodinná centra Severního Porýní-Vestfálska.⁶

Autorka je genderová expertka.

⁶ Srov.: Familienzentren NRW. Im Dienste von Eltern und Kind. Angebote der Familienzentren für die ganze Familie. PädQUIS 2009.



Sladování rodinného a pracovního života – rodina je faktor úspěchu

Theresa Baumeister

Vývoj společnosti a pracovního trhu se odráží ve vzájemně propojených sférách rodinného života a výdělečné činnosti. Pod heslem „Work-Life-Balance“ se diskutuje o tom, jak by měl vyrovnaný poměr mezi oběma oblastmi vypadat a jak tohoto poměru dosáhnout. Německé Ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež (BMFSFJ) již několik let v úzké spolupráci se svazy zaměstnavatelů považuje „Work-Life-Balance“ za centrální téma rodinné politiky.¹ Mezitím byly iniciovány různé strategie realizace sladování práce a rodiny.

Sladování jako téma pro podnikání

Společenská proměna jde ruku v ruce s proměňujícím se světem práce a ekonomie. Pokles porodnosti a s ním související nedostatek kvalifikovaných pracovníků a pracovníc působí na trh práce a způsobuje mezi hospodářskými organizacemi stav konkurenčního boje o kvalifikovaný personál. Na druhou stranu dochází k rozplynutí dosavadního tradičního dělení povolání na typicky ženská a mužská. Mnoho žen chce i přes rodinné povinnosti vykonávat své povolání – což se zřetelně odráží ve zvýšeném podílu žen na trhu práce. Přesto má Německo v rámci Evropské unie nejnižší kvótu výdělečně činných matek. Podle zprávy BMFSFJ se 40 % žen, které byly před narozením svého dítěte výdělečně činné, na trh práce už nevrací.² Zlepšení možnosti sladit pracovní a rodinný život je proto předpokladem pro aktivování ženského potenciálu a důležitým faktorem v konkurenčním boji o kvalifikované zaměstnankyně a zaměstnance na trhu práce.

1 Srov.: Oechsle, Mechthild – Mischau, Anina (ed.): Arbeitszeit Familienzeit Lebenszeit: Verlieren wir die Balance? Zeitschrift für Familienforschung, Sonderheft 5, 2005.

2 Arbeitsbericht zum Unternehmenprogramm „Erfolgsfaktor Familie“. BMFSFJ 2008.

Dvě třetiny německých rodičů nicméně považují sladování rodinného a pracovního života stále za obtížné. Také mnozí otcové si stěžují, že jim povolání ponechává příliš málo času pro rodinu. Pracovní podmínky vhodné pro rodiny s dětmi jsou přitom považovány za důležitý faktor, na němž závisí atraktivita a ekonomická prosperita sídel a regionů.³

V politice i ekonomice se proto sahá po prostředcích, které jsou nezbytné k vytvoření pracovního i životního prostředí vhodného pro rodiny s dětmi. Vedení 90 % německých podniků a firem je v současné době přesvědčeno o tom, že podmínky vhodné pro zaměstnance a zaměstnankyně s dětmi vedou ke zvýšení jejich spokojenosti.⁴ V jedné studii Institutu pro demoskopii v Allensbachu vyslovilo 74 % dotazovaných podniků a firem domněnku, že prostředí přizpůsobené rodinám přináší podniku ekonomické výhody.⁵ Další motivy představuje získání kvalifikovaných pracovníků a pracovníc, zvýšení spokojenosti zaměstnanců a zaměstnankyň a zvýšení produktivity.

Hospodářský program

Program Rodina jako faktor úspěchu se hlásí k právě vysloveným nárokům. Centrálním požadavkem je „etablovat personální politiku otevřenou pracovnícím a pracovníkům s dětmi jakožto strategický nástroj vedení podniku a učinit pracovní prostředí vhodné pro zaměstnankyně a zaměstnance s dětmi obchodní značkou německého hospodářství“.⁶ Program, který byl iniciován v roce 2006 Ministerstvem pro rodinu, seniory, ženy a mládež

4 Familienbewusste Arbeitszeiten. BMFSFJ 2011.

5 Familienreport 2010. BMFSFJ 2010.

6 Arbeitsbericht zum Unternehmenprogramm „Erfolgsfaktor Familie“. BMFSFJ 2008.

3 Schreurs, Margarete – Morhard, Anette (ed.): Wettbewerbsfähigkeit steigern durch familienfreundliche Arbeitsplätze. Kooperative Personalpolitik als Chance. Eschborn 2005.

společně s ekonomickými svazy, odbory a nadacemi, podporuje podniky při zavádění opatření vhodných pro rodiny.

Od té doby již není rodinná politika v rámci podniků okrajovým tématem. Problematika sladování se rozšířila například tím, že bylo narušeno příliš jednostranné soustředění pozornosti na výstavbu veřejných školek – středem zájmu je nyní vytvoření rámcových podmínek pro zaměstnané rodiče. Pro personální politiku respektující rodinu jsou stěžejní následující témata:

- Prostředí vhodné pro rodiny v pracovním světě a v podnikové kultuře.
- Návrat po rodičovské dovolené.
- Pracovní doba a organizace práce respektující rodinu a personální marketing zaměřený na jejich praktické uplatnění v podniku.⁷

Síť firem

Program sestává z různých dílčích projektů. Jedním z nich je sdružená síť firem, kterou ministerstvo založilo ve spolupráci s Německým sněmem průmyslových a obchodních komor. Síť má v současné době na 3650 členů a představuje platformu znalostí, témat a kontaktů.⁸ Zainteresovaným podnikům a institucím je tak dána příležitost k výměně zkušeností a informací v oblasti etablování a dalšího vývoje personální politiky respektující rodinu. Servisní centrálou projektu je kancelář sídlící při Německém sněmu průmyslových a obchodních komor (DIHK). Na internetových stránkách programu nalezneme paletu dobrých příkladů z provozu firem, ze studií a příruček a další informace k tématu sladování rodinného a pracovního života v rámci podniku.

⁷ Tamtéž.

⁸ Údaj z roku 2011.

Pracovní doba respektující rodinu

Iniciativa Pracovní doba respektující rodinu vznikla jako reakce na skutečnost, že většina matek i otců se podílí na péči o rodinu a zároveň chce zůstat ve svém povolání. Cílem iniciativy je motivovat zaměstnavatele k vytváření většího množství modelů pracovní doby, která by byla dostatečně flexibilní a vhodná pro zaměstnance a zaměstnankyně s rodinami. Ve hře jsou nejrůznější možnosti, např. pružná pracovní doba, sdílené pracovní úvazky, práce z domova, dlouhodobě rozvržitelné pracovní úvazky apod. Iniciativa má mimo jiné následující cíle:

- Vytvořit platformu pro inteligentní a moderní porozumění tématu částečných úvazků.
- Působit na všechny zúčastněné strany, aby dbaly na individuální řešení pracovních dob respektujících rodinu.
- Vytvářet prostor k jednání za pomoci příkladů dobré praxe.
- Zmírnit účinky demografických změn na pracovní svět a umožnit matkám znovuzapojení se do pracovního života.

Podniková centra péče o děti

Kromě jmenované sítě a iniciativy zahrnuje program Rodina jako faktor úspěchu také program péče o děti podporované ze strany podniků. Jeho cílem je zavádění podnikových center péče o děti z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF). Jedná se o modelový zaměstnanecko-politický projekt, který je časově omezen a obrací se na podniky a firmy ochotné přispět k péči o děti. Dodatečným adresátem podpůrného programu je také vysoké školství, které rovněž usiluje o zlepšení rovnováhy mezi studiem a rodinou. Podpůrný program napomáhá realizaci nabídek péče o děti, které firmy často již z vlastní iniciativy získaly,

ale jejich uskutečňování se nedaří. Za účelem zlepšení sladění práce a rodiny musí být doba péče o děti zkoordinována s pracovní dobou rodičů. Počáteční finanční podpora má směřovat především k malým a středním podnikům, kterým má napomoci k realizaci péče o děti v rámci firmy.⁹ Jako doplňkový nástroj byla v roce 2008 pod hlavičkou projektu zahájena soutěž, v níž jsou oceňovány firmy s nejnovativnějšími opatřeními v rámci přizpůsobení chodu podniku rodinnému životu svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Soutěž je vyhlašována každoročně a počet zúčastněných podniků neustále strmě stoupá.¹⁰

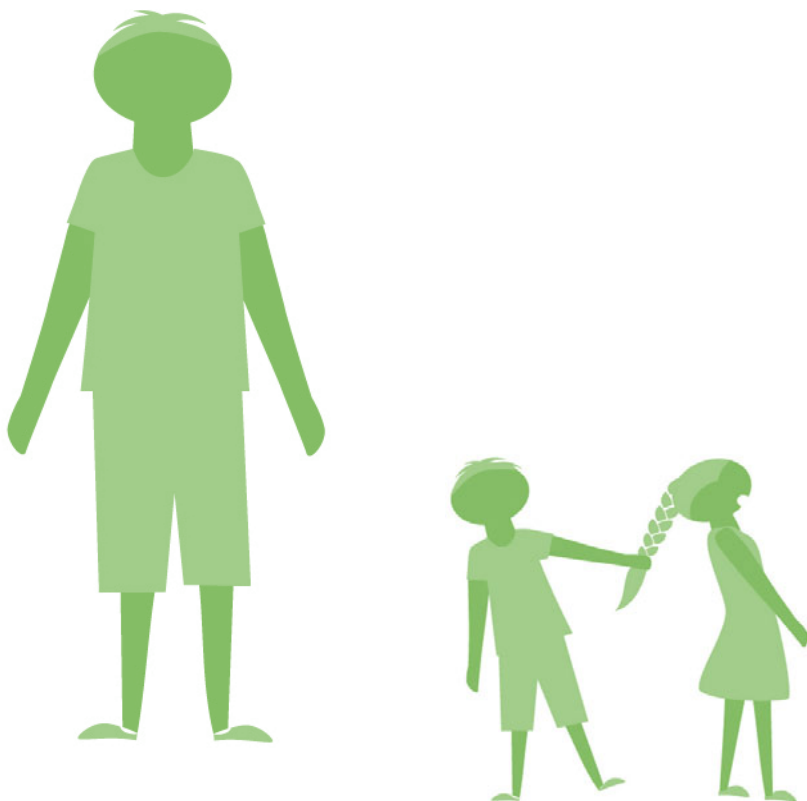
Databáze příkladů dobré praxe

Program Rodina jako faktor úspěchu od svého zahájení dosáhl v oblasti přizpůsobování chodu firem rodinnému životu pracovníků a pracovníků i v jejich praktickém aplikování značných zkušeností. Informační portál shrnuje zprávy o činnosti a pracovní materiály, které mohou využívat především členové síť firem sdružených v programu. Iniciativa Pracovní doba respektující rodinu představuje praktické vodítko, které je každému k dispozici a nabízí podrobné informace o nejrozličnějších modelech pracovní doby, jejich právním zakotvení i organizačních nárocích. Databáze příkladů dobré praxe představuje praktické zkušenosti vybraných podniků, kterým se podařilo nové modely pracovní doby úspěšně aplikovat. I nadále je však třeba pracovat na vyvíjení komplexních řešení, která budou přizpůsobena rozličným skupinám zaměstnankyň a zaměstnanců i různým oblastem užití a která dokážou reagovat na mnohavrstevné a mnohdy rozporuplné nároky tematického diskursu sladování rodinného a pracovního života.

Autorka je genderová expertka.

⁹ Arbeitsbericht zum Unternehmenprogramm "Erfolgsfaktor Familie". BMFSFJ 2008

¹⁰ Tamtéž.



Mateřská nebo rodičovský čas?

Kateřina Jonášová, Pavla Frýdlová

Jak sladit rodinu a práci? Jak se uplatnit a nepřijít přitom o šanci mít rodinu a děti? Toto dilema je v Česku bohužel ještě palčivější než v jiných zemích Evropské unie. Český model, podle nějž mají ženy nárok na dlouhou rodičovskou dovolenou, ovšem nikoli na předškolní péči o děti či na částečné úvazky, je v evropském kontextu zastaralý. Chybějící místa v zařízeních pro malé děti znemožňují tisícům žen návrat do práce. O větším zapojení otců do péče o děti ani nemluvě. O svých zkušenostech s různými modely mateřské a rodičovské dovolené, která není chápána jako dovolená, ale jako svébytný rodičovský čas (tedy čas určený oběma rodičům), o různých typech zařízení pro předškolní děti a postupném návratu matek do zaměstnání vypovídají tři Češky, které žijí nebo dlouhodobě žily ve Skandinávii.

Bída matek v Česku

V České republice je období mateřství pro většinu žen vstupem do začarovaného kruhu. Čas, který česká žena stráví doma s dítětem, je nejdelší ze všech zemí v Evropě. Dokonce i celosvětově patří mezi rarity. Podle statistik zůstává většina Češek doma s jedním dítětem tři roky, což znamená velký zásah do jejich profesního i osobního života (nehledě na situaci, kdy má dvě děti po sobě a může být doma třeba až osm let). „Nejen v populaci, ale i mezi dětskými psychology převládá preference držet ženy na dlouhodobých mateřských, ačkoli světoví dětské psychologové i ekonomové upozorňují, že investice do předškolního vzdělání se vyplatí víc než cokoli jiného. Dlouhé a opakované mateřské ‚dovolené‘ zásadně ovlivňují postavení žen na trhu práce. Současná konzervativní vláda složená výhradně z mužů ale zastává názor,

že ženy mají být doma v kuchyni," říká Štěpán Jurajda, odborník na ekonomii práce a ředitel Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium CERGE.¹ Česká republika má ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie největší rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen s dětmi a bezdětných žen. Ženy u nás buď pracují na plný úvazek, nebo mají děti. Dlouhodobé přerušení pracovní kariéry se odráží i v rozevírání nůžek mezi příjmy žen a mužů. Rozdílem 26 % se ocitáme na předposledním místě v EU (průměr činí 18 %). Důsledkem jsou i nižší důchody, při jejichž výši chudoba ohrožuje 22 % žen starších 65 let.

Norsko: otcovská dovolená

Přestože v Česku existuje zákonná možnost zapojení otce do péče o výchovu dítěte, využívá ji zatím jen mizivé procento mužů (kolem 2 %). Může za to především špatná motivace otců a konzervativní naladění celé společnosti. U mužů se totiž stereotypně předpokládá role živitele, a ne otce pečujícího o dítě. Na muže, kteří chtějí zůstat doma s dětmi, se často stále nazírá jako na „submisivní podivíny“. Na druhou stranu ženy, které nechtějí zůstat doma s dětmi dlouho, jsou v očích společnosti „kariéristky“ nebo „špatné matky“.

Barbora Šindelářová (psycholožka, v Norsku žije pět let, má jedenapůlroční dceru): *„Největší rozdíl mezi Českem a Norskem je ve sladování práce a rodiny a v rovnoprávnosti mužů a žen. V norské společnosti je rovnoprávnost žen a mužů historicky daná, byli první v Evropě i na světě. Respekt obou pohlaví je na vysoké úrovni, což je dáno i tím, že v Norsku je v politice velké zastoupení žen na všech úrovních. Děti tu chodí do školky od jednoho roku a matky mohou jít do práce. Otcové jsou na rodičovské ze zákona tři měsíce, během nichž pobírají rodinné dávky. Když je nevyberou, propadnou. Tento systém*

¹ Údaj z roku 2011.

funguje od roku 1977, v devadesátých letech pak nastal boom otců, kteří jsou s dětmi doma. Tuto možnost si vybírá 90 % mužů. Myslím si, že je to velké pozitivum pro rodinu a pro vztah mezi otcem a dítětem. Norské i švédské studie dokazují, že otců, kteří jsou na rodičovské dovolené, pak upřednostňují čas strávený s dětmi i v dalších letech. Školky se v Norsku začaly plošně zavádět v sedmdesátých letech a jsou součástí vzdělávacího systému. Buď je dotuje stát nebo jsou soukromé, rodiče přitom platí zhruba 10–15 % jednoho platu. Počet dětí je v nich menší než v Česku – jedna vychovatelka má na starosti tři až čtyři děti, ty roční jsou v uzavřených skupinách. Rodičovská dovolená trvá rok, na výběr je 46 týdnů s plným platem nebo 56 týdnů s 80 % platu. Když je dítěti rok, většina žen se vrací do práce. Samy si přitom zvolí, na jaký úvazek se vrátí. Ze zákona je dáno, že zaměstnavatel jim musí umožnit i menší, třeba jen poloviční úvazek. Já jsem byla na mateřské rok, půl roku pobírám sociální dávky a brzy půjdu do práce a dohodnu se, na jaký úvazek. Zaměstnavatel mě kontaktoval i během toho roku, zajímal se, co dělám, kdy se chci vrátit. Diskriminace žen, které mají malé děti, nepřipadá v úvahu. Zaměstnavatelé si váží jejich zkušenosti a umožňují jim posunutou pracovní dobu. Názor, že matka, která dá své dítě do školky v roce, je krkavčí matka, se v norské společnosti neobjevuje. Spíš naopak: když nenastoupí do práce, může se setkat s názorem, že by se měla víc zajímat o svou kariéru. Díky takto nastavenému prorodinnému systému v Norsku každým rokem stoupá porodnost.“

Souhrnně

- Norští rodiče si mohou vzít 46 týdnů rodičovské dovolené, v jejichž průběhu pobírají plat v plné výši, nebo 56 týdnů, během nichž pobírají plat ve výši 80 %.
- Tři týdny před a šest týdnů po narození dítěte jsou rezervovány pro matku, zatímco deset týdnů z celého období rodičovské dovolené je rezervováno pro otce (kvóta pro otce).
- Čtyřtýdenní kvóta pro otce vznikla v roce 1993. V roce 2009 byla

kvóta prodloužena ze šesti na deset týdnů.

- V roce 2008 kvóty pro otce využilo 90 % otců. V roce 2008 si rezervovanou dovolenou o délce deseti týdnů prodloužilo 16,5 % otců.

Dánsko: nejšťastnější děti v Evropě

Pro české ženy-matky začíná být velkým problémem získat místo odpovídající jejich zkušenostem a vzdělání (ukončené středoškolské nebo vysokoškolské vzdělání má v Česku víc žen než mužů). Zaměstnavatel je sice ze zákona povinen držet ženě pečující o dítě pracovní místo tři roky, ale klidně jí může dát výpověď první den po nástupu do práce po rodičovské a také se to často děje. V Česku se navíc nevytvářejí flexibilní pracovní místa, jak je to běžné ve vyspělých zemích Evropské unie – třeba v Nizozemsku tak pracuje 76 % žen (v Česku je to jen 8 %). Mnohé státy v souvislosti s ekonomickou krizí zavedly podporu částečných úvazků, český stát žádnou takovou pobídku nepřipravil. Zaměstnavatelům se kratší nebo sdílené úvazky nevyplácejí (velikost firmy se u nás odvozuje od počtu zaměstnaných hlav a nikoli od součtu úvazků). Vše ještě zhoršuje nedořešený, jen částečně funkční český systém předškolní péče o děti. Existuje velmi málo mateřských školek a skoro žádné jesle. Je zde nastaven přesně opačný trend než ve vyspělých zemích, např. ve Francii, kde jsou školky součástí školského systému, nebo v Německu, kde jejich kapacita strmě narůstá (vláda kancléřky Merkelové se zavázala, že do roku 2013 bude mít každé tříleté dítě místo ve školce). U nás byla předškolní zařízení (především jesle, kterých je nyní v celé republice pouze 45) masově rušena a likvidována během období nižší porodnosti v devadesátých letech. Dnes chybí místa pro více než 30 tisíc dětí,

situace je dramatická zejména v Praze a okolních obcích, ale i v dalších velkých městech.

Mirka Bendix-Beranová (bývalá učitelka v mateřské škole, nyní podnikatelka, má dvě děti, s jedním strávila rodičovskou v Dánsku, s druhým v Česku): *„V polovině devadesátých let jsem se seznámila se svým budoucím manželem, žili jsme v Kodani. Po roce jsem začala pracovat v mateřské škole. Narodila se nám dcera, které je dnes třináct let. Pracovala jsem do osmého měsíce. Jako ostatní Dánky a Dánové jsem měla nárok na mateřskou dovolenou. Pro matku je mateřská dovolená čtyři týdny před porodem a 14 týdnů po porodu, pro otce jsou to dva týdny během této doby. Poté nastupuje rodičovská dovolená o délce 52 týdnů pro rodinu, to znamená, že matka i otec si mohou vybrat libovolný počet týdnů a v péči o dítě se střídají. Rodičovská dovolená je placená, platí ji zaměstnavatel, většinou ve výši 60 až 80 % platu. Možností je hodně a zaměstnavatelé jsou velmi flexibilní.*

Většina žen je v Dánsku na rodičovské dovolené půl roku až rok, s tím, že od půl roku věku dítěte vám stát garantuje místo v instituci, ať už jsou to jesle nebo velice rozšířené mikrojesle, v nichž se maminka doma stará o dvě až tři další děti. Matky mohou na posledních pět týdnů rodičovské dovolené nastoupit na poloviční úvazek, tím se jim mateřská prodlouží na deset týdnů a ony se pomalu zapojí do pracovního procesu. To, co za rok zameškaly, se doučí, zjistí, co se stalo nového, je to výborná věc. A mají čas na to, aby své děti postupně zvykaly na školku či jesle. Babičkovský model v Dánsku vůbec nefunguje, dánské ženy jsou aktivní a zaměstnané. Babičky nejsou potřeba, neboť každá rodina má zajištěné místo v instituci. Dnes je v dánské společnosti zcela normální, že oba rodiče chodí do práce – ať už z ekonomických důvodů, nebo proto, že chtějí být v pracovním procesu a neomezovat se jen na péči o děti.

Když naše rodina začala kvůli práci žít střídavě v Česku a v Dánsku, v Česku mi chyběla péče institucí, a tak jsem musela využívat babičku, zatímco v Dánsku to nahrazovala školka pro děti od dvou a půl let. Když bylo dceři sedm let, rozhodli jsme se natrvalo přestěhovat do Česka, protože nám připadalo, že ty dva školské

systemy jsou neskombinovatelné. Před čtyřmi lety se nám narodil syn, s kterým prožívám českou mateřskou. Vzhledem k tomu, že jsem podnikatelka, jsem měla ambici vrátit se rychle do práce – velice mě proto překvapilo, když mi byla přidělena čtyřletá mateřská dovolená, jinou možnost ale podle tabulek nemám. V Čechách existuje názor, že je škoda svěřit dítě do péče institucí brzy. V Dánsku se děti dávají do jeslí mezi osmým měsícem a rokem. Připadá mi, že když jsou mladší, není s tím takový problém. Také znám studii, podle níž jsou dánské děti nejšťastnější v Evropě. Když rodič chodí do práce a má své uplatnění, je spokojený a má i spokojené dítě. Když je maminka nucena sedět čtyři roky doma, je možné, že bude frustrovaná a její dítě také.“

Souhrnně:

- Na mateřskou dovolenou navazuje dovolená rodičovská, která trvá 32 týdnů. Tu mohou využít jak matky, tak otcové. Při rodičovské dovolené se mohou rodiče také střídat. Po dobu rodičovské i mateřské dovolené je dovoleno pracovat na poloviční úvazek. Rodiče si mohou rodičovskou dovolenou prodloužit o osm nebo čtrnáct týdnů.
- Dánové a Dánky si mohou rodičovských 32 týdnů odložit a vybrat si je kdykoli do devíti let věku dítěte.
- Příspěvek od státu po dobu mateřské dovolené je 50 % platu. Zaměstnavatel poskytuje po dobu mateřské a rodičovské dovolené rodiči částečný či plný plat (podle upřesnění v zaměstnanecké smlouvě).
- Otcové tvoří 6,4 % rodičů na mateřské a rodičovské dovolené.

Švédsko: individuum je základ státu

Platové rozdíly a nižší profesní sebevědomí českých žen jsou prokazatelně spojeny s dlouhými výpadky v pracovní kariéře žen během mateřské a rodičovské dovolené. Ženy jsou během ní nejen sociálně a profesně izolované, ale zároveň coby matky velmi často trpí i druhotnou diskriminací od svých zaměstnavatelů. Firmy totiž nemají v mnoha případech zájem o „nelukrativní“ pracovníci v podobě matky s malým dítětem, která má za sebou dlouhou profesní pauzu. Nezřídka se zaměstnavatelé proto snaží takových žen zbavit tak, že využívají mezery v českých zákonech. Přestože jsou podle zákona ženy na rodičovské dovolené v takzvané ochranné lhůtě, hned první den po nástupu do práce je může zaměstnavatel bez předchozího upozornění propustit pro „nadbytečnost“. Často se také v praxi děje, že nadřízený ženám nenabídne pozici adekvátní té, kterou předtím zastávaly (což je jeho zákonná povinnost), nýbrž podřadnou pozici, která se té původní podobná jen názvem. Žena tak stojí před rozhodnutím buďto dělat nekvalifikovanou práci, anebo sama dát výpověď. Na to často zaměstnavatel spoléhá, protože se tak zbaví povinnosti vyplatit jí odstupné. Celoevropské průzkumy² potvrdily, že pro více než polovinu českých matek znamená rodičovská „dovolená“ konec pracovní kariéry na jejich původním působišti.

Lucie Svobodová (bývalá ředitelka Českého centra ve Stockholmu má dvě děti ve věku čtyři a jedenáct let): *„Nemyslím si, že je třeba odložit vlastní život na úkor dítěte. Dítě je pro mě to nejdůležitější, co mám, ale zároveň jsem spoustu času a energie vložila do vzdělání, vě-*

² Např. Riedmann, Arnold (ed.): Working Time and Work-Life Balance in European Companies. Eurofound 2006.

novala jsem se své profesi dlouho a nevím, proč bych měla svou práci odkládat, navíc s nejistým návratem.

Když jsem tedy vyhrála konkurz na místo ředitelky Českého centra ve Stockholmu a dva týdny nato jsem zjistila, že jsem těhotná, rozhodla jsem se, že to zvládnu. Jelikož jsem šla do Švédska, věděla jsem, že na se mě nebudou dívat jako na krkavčí matku, když po třech či čtyřech týdnech půjdu zpátky do práce. Rodiče ve Švédsku mají společný nárok na rodičovskou: 480 dnů od narození do osmi let věku dítěte, každý z rodičů si přitom musí vybrat povinně 60 dnů, které nemůže přenést na toho druhého. Trend ve švédské společnosti je takový, že se rodičovská opravdu dělí. Žena je doma v prvním období a pak po půl roce přebírá péči muž. Ve Stockholmu vidíte hodně mužů, otců, dědečků, kteří s kočárkem chodí na vycházky, muži se setkávají i v kavárnách a diskutují mezi sebou o problémech se svou ratolestí. Zaráží mě, že v Česku se na ulicích či hřištích obrázek nijak výrazně nezměnil, stále vidím s kočárky především ženy, muži se trochu zapojují, ale ne v takové míře, v jaké bych si představovala. Muž, který je s dítětem nejen několik hodin, ale nepřetržitě několik dní, si uvědomí, co to znamená starat se o děti, domácnost a chodit do práce. Jedním z velkých nosníků švédské společnosti je, že základem státu není rodina, ale individuum. Vždyť co je dnes rodina? Je tolik variant a modelů. Partneři se rozejdou, rodina se promění, ale vy musíte mít jistotu, že v systému můžete fungovat dál, svobodně a plnohodnotně. Stát má velký podíl na zřizování předškolních zařízení pro děti od 15 až 18 měsíců. Systém je otevřený všem – převážně jde o komunální školky zřizované státem, existují i soukromé iniciativy, ale i ty se musí řídit učebním plánem, který byl zaveden v roce 1998. Školka má sloužit jako výchovný orgán, a ne jako odkladiště dětí. Švédský model se snaží k dětem přistupovat individuálně. Nepřipadá v úvahu, že by se někdo vysmíval klukovi, že si hraje s panenkou, nebo holčičce, že zatlouká hřebíky do dřeva.

Když jsem se vrátila do Česka a přihlásila dítě do školky, dozvěděla jsem se, že jsme se umístili na 53. místě pod čarou, a ředitelka mi nedokázala říct, co nejen já, ale i těch padesát rodičů přede mnou má dělat, když soukromé školky nejsou dotované a platby jsou nemalé. Ve Švédsku od roku

1999 stát soukromé školky dotuje, takže je de facto stejná sazba všude. Jsou sice asi tři úrovně plateb podle výše vašeho příjmu, ale nezáleží na tom, jestli přihlásíte dítě do komunální, státem zřízené nebo soukromé školky. I soukromá školka musí dodržovat normy dané školským zákonem a samozřejmě pedagogicky plnit školní plán, ale kapsa rodiče to nepozná. Máte volbu, a to je důležité. Ve Švédsku 80 % žen, které mají děti, pracuje (v případě otců je to 90 %). Společnost se jim snaží vyjít vstříc a pravdou je, že porodnost za poslední desetiletí vzrostla.“

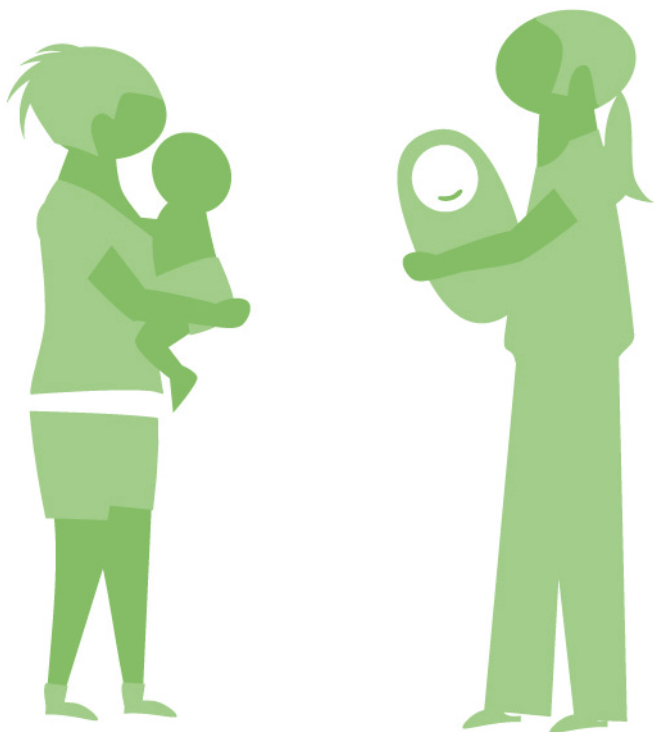
Souhrnně:

- Švédský stát platí rodičům dobu péče o každé jejich dítě v délce celkem 480 pracovních dnů. Toto volno si ovšem oba rodiče nemusí vybrat okamžitě po narození potomka, ale až do osmi let jeho věku. Matka si přitom může vybrat maximálně 420 dnů – zbývajících 60 dnů musí vybrat otec, jinak peníze propadnou státu.
- Cíl švédské rodinné politiky je koncipován jako „vyrovnávání životních podmínek mezi rodinami s dětmi a bez dětí, podpora příležitostí obou rodičů při kombinování práce mimo domov s rodinnými povinnostmi a speciální podpora rodin v nepříznivých situacích“.
- Švédské firmy mají za povinnost umožnit všem svým zaměstnaným rodičům s malými dětmi (ženám i mužům, včetně vedoucích pracovníků) práci na částečný úvazek a flexibilní uspořádání práce.
- Do 18 měsíců věku dítěte mají všichni zaměstnanci nárok na 80 % svého příjmu. Mnoho švédských firem podporuje navíc rodiče formou doplatku k příspěvku rodičovské dovolené po dobu šesti měsíců. Rodič tak může půl roku pečovat o dítě a pobírat přitom ekvivalent celé své měsíční mzdy.

Po výše uvedeném můžeme bez nadsázky říct, že ženy v České

republice platí za své rodičovství neúměrně vysokou daň a že jde o komplexní problém mnoha na sebe navázaných faktorů. Je třeba konkrétních změn a především změn ve smýšlení společnosti o mateřství a rodičovství. Stát by se měl zásadně zaměřit na efektivní zorganizování předškolní péče o malé děti. Dále by měli být zaměstnavatelé motivováni k tomu, aby ženám-matkám vycházeli vstříc a dávali jim částečné úvazky. Zaměstnankyně by měla mít více příležitostí, jak se zapojit do pracovního procesu již před ukončením obligátní dvouleté rodičovské, pokud o to bude mít zájem. Mělo by se změnit klima společnosti, které ženy od takových kroků odrazuje. V neposlední řadě by neměla péče o dítě ležet jen na bedrech matek a mělo by být obvyklé, že se rodiče v péči o dítě vystřídají. Ve všech těchto bodech je zkušenost českých matek ze skandinávských zemí velkou inspirací. Představuje střelku kompasu, kterou by se český stát a česká společnost, včetně matek samotných, měl co nejdříve začít řídit – tak, aby energie, která je v rodičích skryta, byla využita ve prospěch všech, a ne ubíjena v nejistotě a frustraci. Aby se izolující mateřská či rodičovská dovolená přerodila v respektovaný rodičovský čas.

Kateřina Jonášová je novinářka. Pavla Frýdlová je filmařka.





Jak fungují jesle na Praze 4: příklad dobré praxe rané péče

Simona Hanusová

Praha 4, městská část hlavního města Prahy, je zřizovatelem zdravotnického zařízení, které provozuje troje jesle (jesle Kotorská, jesle Rabasova a jesle Kukučínova) s celkovou kapacitou 110 míst. Služby poskytované v těchto zařízeních jsou určeny rodičům dětí od jednoho roku do tří let. Cílem těchto služeb je podpořit zaměstnatelnost žen a mužů na rodičovské dovolené a usnadnit jejich účast na trhu práce. Jesle tak přispívají ke sladění pracovního a soukromého života rodičů a usnadňují jejich návrat do zaměstnání v období během prvních tří let věku jejich dítěte. Mezi služby poskytované Zdravotnickým zařízením Prahy 4 patří celoměsíční jesle, pětidenní jesle, hlídací služba a domácí hlídání.

Služby poskytované jeslemi

Základní službou zmíněného zařízení jsou tradiční celoměsíční jesle, určené rodinám, v nichž oba rodiče musejí chodit denně do zaměstnání, a rodičům samoživitelům. Jsou přijímány děti od jednoho do tří let věku.

Rodičům je však doporučeno počkat s umístěním dítěte do jeslí aspoň do dovršení jeho druhého roku. Rodiče musí vyplnit přihlášku, kterou potvrdí dětský lékař, podmínkou je řádné očkování dítěte a jeho dobrý zdravotní stav. O děti pečují kvalifikované dětské zdravotní sestry a pečovatelky s pedagogicko-psychologickým školením, které si své vědomosti nadále doplňují v různých odborných kurzech a seminářích. Tyto „tety“, jak sestry oslovují děti a rodiče, pomáhají dětem s adaptací na kolektiv svých kamarádů, s rozvojem psychomotoriky, sebeobsluhy a řeči. Na jednotlivých odděleních jsou dvě až tři sestry, přičemž na

jednu sestru v průměru vychází jedna pomocnice a pět až šest přítomných dětí. Dítě si na kolektiv jeslí zvyká postupně: první den je v jeslích dvě hodiny za přítomnosti rodiče, další dny se pobyt postupně prodlužuje a přítomnost rodiče se omezuje.

V dnešních jeslích nejsou děti rozdělovány na odděleních podle věku. Děti různého stáří se tak učí vzájemné ohleduplnosti, malé děti přejímají dovednosti starších – jedná se o tzv. fyziologickou skupinu. Během dne si děti volně hrají v herně, pobývají na zahradě a účastní se výchovných zaměstnání. Ta jsou rozdělena do šesti okruhů.

Rozumová výchova rozvíjí představivost a fantazii dětí pomocí pohádek, rozvíjí řečové schopnosti pomocí říkanek a seznamuje děti s okolím, přírodou a zvířátky. Pracovní a výtvarná výchova rozvíjí jemnou motoriku pomocí her se stavebnicemi, prací s plastelínou, vystřihováním, lepením, malováním a kreslením. Tělesná výchova rozvíjí u dětí hrubou motoriku, pohybové dovednosti a obratnost, děti provádějí jednoduchá zdravotní cvičení. Hudební výchova se propojuje s tělesnou, děti se učí tanečky, provádějí hudebně pohybová cvičení, procvičují rytmus, učí se jednoduché písničky a provádějí sluchová cvičení. Pomocí mravní výchovy se u dětí rozvíjí zdravé sebevědomí, sebedůvěra a sociální chování, děti navazují první kamarádské vztahy. Při hře se děti seznamují s jednoduchými pravidly společenského chování. Dětem je v jeslích podávána strava dle dietního systému dieta č. 12 – „strava batolat“. Jídelníček je sestaven a propočten nutričními terapeuty tak, aby se jídla neopakovala, dětem chutnala, ale zároveň, aby splňovala požadované kalorické a biologické hodnoty. Je kladen důraz na pitný režim dětí. Jídelníček je vyvěšen na nástěnkách, aby rodiče byli informováni a následně zvolili dítěti vhodnou večeři. Děti nejsou do

jídla nuceny, ale je snaha rozvíjet jejich samostatnost a schopnosti správného stolování. Malé děti sestry krmí, případně dokrmují.

V posledních letech roste zájem rodičů o možnost umístit dítě do jeslí na dobu nepřevyšující pět dní v měsíci. V takovém případě neztrácí nárok na rodičovský příspěvek. Právě to umožňují pětidenní jesle. Rodiče těchto pět dní mohou využít k práci, k vyřízení záležitostí na úřadech, návštěvy u lékaře, k relaxaci apod.

Pětidenní jesle představují střední cestu mezi klasickými jeslemi a hodinovou hlídací službou. Děti pětidenních jeslí mají stejný program jako děti v jeslích celoměsíčních. Pokud se rodiče dostanou do situace, kdy si nutně potřebují něco zařídit a nemají nikoho, kdo by jim pohlídal ratolest, mají možnost využít hlídací službu, jíž je možné dítě svěřit na kratší dobu (už od jedné hodiny).

Podpora zaměstnatelnosti rodičů při péči o děti do tří let

Vzhledem k tomu, že stát ani hlavní město Praha na provoz celoměsíčních a pětidenních jeslí nepřispívají, je jejich provoz dotován pouze z rozpočtu městské části Praha 4. Proto jsou rodiče spjatí s touto městskou částí upřednostněni a zvýhodněni oproti rodičům z jiných městských částí.

V roce 2010 byl v rámci Operačního programu Praha – Adaptabilita (OPPA) finančně podpořen projekt Zdravotnického zařízení městské části Praha 4 s názvem Podpora zaměstnatelnosti rodičů při péči o děti do tří let. Jeho realizace potrvá od 1. srpna 2010 do 31. srpna 2012. Projekt usiluje o zvýšení zaměstnanosti především žen a o zlepšení jejich udržitelného postupu v zaměstnání

snížením segregace na trhu práce podle pohlaví a sladěním pracovního a soukromého života. Tohoto cíle chce projekt dosáhnout prostřednictvím rozvoje různých forem péče o děti.

K dílčím cílům projektu patří:

- Zvýšit kapacitu stávajících jeslí se záměrem nabídnout rodičům na rodičovské dovolené umístění dítěte do tohoto zařízení a umožnit jim tak návrat na trh práce nebo setrvání na trhu práce. V rámci projektu se počítá se zvýšením kapacity jeslí o 10 míst. Kapacita bude navýšena díky lepšímu využití stávajících prostor jeslí a novým pracovním silám.
- Rozšířit služby jeslí s cílem poskytnout rodičům na rodičovské dovolené další možnosti péče o dítě umožněním krátkodobého umístění dětí dalších rodičů v případě absence dětí z jeslí. Cílem této služby je prostřednictvím plného využití kapacity jeslí nabídnout rodičům na rodičovské dovolené finančně dostupnou službu kvalifikované péče o dítě v případě její občasné potřeby. Tak by mělo dojít ke zvýšení kapacity hlídacích služeb nejméně o 10 %.
- Vytvořit novou službu hlídání dětí v místě jejich bydliště (tzv. Domácí hlídání). Služba bude zajištěna zkušeným a kvalifikovaným personálem s cílem zajistit rodičům na rodičovské dovolené krátkodobý dozor nad dítětem v jeho domácím prostředí. Projekt počítá u této služby s poskytnutím 5 tisíc hodin hlídání dětí. Služba umožní větší flexibilitu rodičů především při práci na částečný úvazek.
- Vytvořit internetový portál, který bude obsahovat rezervační systém pro krátkodobé služby umístění dětí v jeslích a hlídání dětí v místě bydliště a zároveň bude poskytovat rodičům informace o jeselském zařízení, akcích pro děti pořádaných jeslemi, městskou částí a dalšími organizacemi, relevantní právní informace apod.

- Podpořit návrat rodičů na trh práce, respektive setrvání na trhu práce pomocí poradenství o možnostech sladění pracovního a soukromého života v rámci šesti informačně vzdělávacích akcí – dnů otevřených jeslí. V rámci tohoto dílčího cíle bude vytvořena specializovaná knihovna zaměřená na sladování pracovního a soukromého života. Z knihoven budou rodičům poskytovány bezplatné absenční výpůjčky.

Projekt pomoci rozvoje stávajících a zavedení nově poskytovaných služeb přispěje k výraznému zvýšení časové a prostorové flexibility rodičů dětí do tří let a usnadní jim tak začlenit se na trh práce a rozvíjet svoji kariéru, získat určitou finanční nezávislost a neztratit kontakt s jinými lidmi a okolním světem. Zvětšování kapacity jeslí začalo probíhat v srpnu 2010, kdy došlo k rozšíření jednoho z oddělení jeslí Kotorská o deset nových míst. Tato kapacita byla snadno naplněna, protože poptávka po této službě značně převyšuje nabídku. Služba krátkodobého hlídání v domácnosti začala pro rodiče fungovat v říjnu 2010. Do služby domácího hlídání byli přijati první rodiče a chůvy. V současné době jsou přijímány nové chůvy, zájem je ale vyšší, než jsme schopni uspokojit. Přijímané chůvy musí mít sociální, pedagogické či zdravotnické vzdělání, u starších chův stačí praxe v práci s dětmi, všechny dále absolvují dvoudenní praxi v našich jeslích a také musí předložit čistý výpis z trestního rejstříku. Rodiče oceňují především „prověřenost“ chův, které o děti pečují, a jednoduchý systém, jak chůvu objednat. K tomu byl v rámci projektu na novém webovém portálu www.zzpraha4.cz vytvořen rezervační systém domácího hlídání. Rodič díky němu jednoduše přes internet zadá své požadavky a koordinátorka projektu již zajistí chůvu na požadovanou dobu.

Autorka pracuje jako vedoucí sestra v jeslích Rabasova.

Gender Studies, o.p.s.

je nevládní neziskovou organizací, která slouží především jako informační, konzultační a vzdělávací centrum v otázkách vztahů mužů a žen a jejich postavení ve společnosti. Cílem organizace je shromažďovat a dále zpracovávat a rozšiřovat informace související s genderovou tematikou. Prostřednictvím specifických projektů GS aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako jsou například institucionální mechanismy, trh práce, politická participace žen, informační technologie apod. GS také provozuje knihovnu obsahující množství publikací a materiálů k feminizmu, gender studies, právům žen a mužů atp. Více informací naleznete na www.genderstudies.cz

Zpravodaj Rovné příležitosti

Chcete se každý měsíc dozvídat novinky o rovných příležitostech žen a mužů na trhu práce a v dalších oblastech? Zajímají vás možnosti sladění osobního a pracovního života? Každý měsíc vám přinášíme dobré zkušenosti a praxe z firem, rozhovory s osobnostmi i novinky v oblasti rovnosti žen a mužů. Přihlaste se k odběru na adrese: <http://zpravodaj.genderstudies.cz/prihlaseni.shtml> a každý měsíc vám zpravodaj přijde do vaší e-mailové schránky.

Právní poradna a informační centrum

V Gender Studies je vám k dispozici informační centrum a knihovna, jež nabízí knihy a dokumenty týkající se pracovního práva a legislativy, veřejné politiky zaměstnanosti a otázek diskriminace žen a mužů na trhu práce v České republice. Poskytujeme také právní poradenství pro osoby, které se cítí znevýhodněny na trhu práce z důvodu pohlaví a věku nebo mají otázky ohledně flexibilních forem práce a mateřské/rodičovské dovolené. Poradenství je bezplatné a funguje on-line na adrese www.rovneprilezitosti.cz a telefonicky na číslech 224 913 350 a 774 913 350.

Tato publikace je financována Evropským sociálním fondem
prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost
a státním rozpočtem České republiky.