

# Rodinná politika:

rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů

**GENDER  
STUDIES** 



# Rodinná politika:

rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů

Tento projekt je podpořen  
Nadací Open Society Fund Praha v programu Společnost, muži a ženy z aspektu gender.



**Editorka** Linda Sokačová

**Autorky a autor** A. Jachanová Doleželová, J. Kocourková, A. Křížková, K. Machovcová, H. Maříková, Z. Nováková, J. Schneider, L. Sokačová

**Grafika**  
R. Piják

Následující texty se zabývají třemi základními podmínkami koncepce rodičovské a mateřské, která respektuje rovné příležitosti žen a mužů a která umožňuje sladování rodinného a pracovního života. Těmi jsou: efektivní koncepce mateřské a rodičovské, fungující síť zařízení a služeb péče o děti a trh práce umožňující pozitivní flexibilitu. Součástí textu jsou i návrhy doporučení, která mohou přispět k zlepšení postavení rodičů ve společnosti a k funkční síti zařízení péče o děti.

#### **Úvod**

L. Sokačová

#### **Aktuální trendy reprodukčního chování populace ČR**

J. Kocourková

#### **Podmínky a principy rodičovské a mateřské dovolené v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů**

L. Sokačová

#### **Návrh základních principů rodinné politiky respektující principy rovných příležitostí žen a mužů**

A. Křížková

#### **Aktivní či pečující otcové: teoreticko-empirická analýza**

H. Maříková

#### **Flexibilní pracovní uspořádání v kontextu sladění pracovního a soukromého života**

A. Jachanová Doleželová, K. Machovcová

#### **Zařízení péče o děti**

L. Sokačová, J. Schneider, Z. Nováková

#### **Přílohy**

Zápis z kulatého stolu k tématu zařízení péče o děti

Tisková zpráva: Kulatý stůl na téma „Firemní zařízení péče o děti – jak přispět ke sladování osobního a pracovního života“

Tisková zpráva: Firemní zařízení péče o děti z pohledu firem, agentur a ministerstev



# Úvod: Rodinná politika - - zaměřeno na rodičovství

Linda Sokačová – Gender Studies, o.p.s.

Rodinná politika v kontextu rovných příležitostí a rodičovství<sup>1</sup> má být souborem opatření, programů a politik, které se zaměřují na podporu a rozvoj rodin a dalších forem partnerství. Jde o finanční, materiální či legislativní nástroje, které ovlivňují rozhodování lidí o rodině a o tom, zda mít či nemít děti. Jejím základem je pak podoba mateřské a rodičovské, případně také existence či neexistence, otcovské dovolené<sup>2</sup>.

Cílem rodinné politiky zúžené na oblast rodičovství by mělo být vytváření takového prostředí, které je přátelské rodinám a umožňuje lidem svobodně se rozhodnout o tom, zda mít či nemít děti a kolik. Prostor, ve kterém lidé nemají strach o svou sociální situaci a budoucnost a podmínky svých dětí, je tím nejvhodnějším, které lidem umožňuje mít děti v počtu, ve kterém skutečně chtějí. Tento způsob podpory rodičovství je z dlouhodobého hlediska efektivnější než krátkodobá propopulační opatření, která mají vliv na porodnost určitých věkových kohort, ale která nevytváří pro rodičovství stabilní podmínky. Vytváření a podpora pozitivního prostředí se zdá být také vhodnější než přístupy založené na penalizaci bezdětných, či rodin s jedním dítětem, jak navrhuje některé přístupy k rodinné politice či důchodovému systému<sup>3</sup>.

Rodinná politika respektující rovné příležitosti žen a mužů umožňuje sladování rodinného a pracovního života a poskytuje příležitosti a možnosti pro různé životní strategie: těm, kteří si přejí kombinovat péči o rodinu a děti s prací, i pro ty, kteří se rozhodnou pro plnou péči o rodinu. Ani jedna z těchto skupin by neměla být opomíjena a diskriminována – nejen v systému mateřské a rodičovské dovolené, ale ani v dalších souvisejících opatřeních (např. důchodovém systému atp.), jak se děje v současné době. Takový systém mateřské a rodičovské je také založen na principu antidiskriminačních opatření, která aktivně zamezují diskriminaci rodičů a dalších pečujících osob ve společnosti a napomáhají rovným příležitostem.

Ideální rodinná politika respektující princip rovných příležitostí nemá za cíl vytvářet idealizovanou rodinu vyhovující jedné politické straně, ale chápat ji jako živou formu, která má řadu podob, které všechny mohou být odpovědné a funkční.

Rodinná politika je široký komplex, který se nezaměřuje pouze na "pokrevní" rodičovství, ale i adopci či formy pěstounské péče a měla by také nabízet nástroje pro "rodiny v krizi". O konceptu rodinné politiky je vždy nutné uvažovat v celé šíři opatření a programů v dalších politikách, jako je např. důchodový systém, bytová politika, zdravotnický systém nebo síť předškolní a školní péče. Následující text se však věnuje pouze jedné výseči a to konkrétně podobě mateřské a rodičovské dovolené, zařízením a službám péče o děti, trhu práce umožňujícímu pozitivní flexibilitu a dalším nutným podmínkám, které umožňují vytváření společnosti přátelské rodičovství.

Na následujících stranách předkládá Gender Studies, o.p.s. několik textů, které otevírají téma rodinné politiky, respektive mateřské a rodičovské, respektující rovné příležitosti žen a mužů a princip sladování rodinného a pracovního života. Tyto texty mohou sloužit jako principy alternativní koncepce rodinné politiky pro Českou republiku, která si uvědomuje společenské souvislosti rodičovství a vytváří mu vstřícné podmínky.

Jednotlivé příspěvky byly napsány odborníky a odbornicemi, kteří v průběhu jednoho roku přispívali svými názory a kritikami a napomáhali utvářet tento text a vytipovat širokou agendu, kterou musí rodinná politika, pokud chce být úspěšná, pokrývat.

## Panel expertů a expertek projektu Rodinná politika a rovné příležitosti žen a mužů:

Vladimíra Drbalová - Svaz průmyslu a dopravy ČR, Hana Hašková - socioložka, Alexandra Jachanová Doleželová - Gender Studies, o.p.s., Eliška Janšová - Asociace pro rovné příležitosti, Jiřina Kocourková - demografka, Alena Křížková - socioložka, Kateřina Machovcová - Evropská kontaktní skupina v ČR, Hana Popelková - ČMKOS, Jitka Rychtaříková - demografka, Jan Schneider - ředitel zdravotnického zařízení Praha 4, zastupitel Praha 4, Linda Sokačová - Gender Studies, o.p.s., Martina Mysíková - doktorandka FSV UK.

Gender Studies, o.p.s. také spolupracovalo a konzultovalo s neziskovými organizacemi z oblasti rovných příležitostí (např. R. Kolínskou ze Sítě mateřských center ČR, E. Hejzlarovou, neziskovou organizací Aperio, K2 atp.).

1/ Rodinná politika se nezaměřuje a nemá zaměřovat jen na období rodičovství, ale na různá období životního cyklu (např. seniory atp.) a další související podoby péče. Efektivní rodinná politika by se také neměla zaměřovat pouze na rodiče malých dětí, jak se velmi často v současnosti děje na státní i regionální úrovni.

2/ Výraz dovolená bývá odborníky a odbornicemi kritizován, protože se nejedná o dovolenou jako rekreaci, ale o odpovědnou péči o dítě. Z tohoto důvodu se někdy používá pouze výraz mateřská a rodičovská, odbornice Sociologického ústavu AV ČR také navrhly termín rodičovská práce.

3/ Příkladem takového přístupu je např. návrh důchodového systému KDU-ČSL, který tato strana předložila ve svém volebním programu do parlamentních voleb v roce 2010 nebo První prorůstová a propopulační důchodová reforma navrhovaná I. Pátem ([http://www.demografie.cz/index.php?option=com\\_content&task=view&id=162&Itemid=36%29](http://www.demografie.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=162&Itemid=36%29)).



## Aktuální trendy reprodukčního chování populace ČR

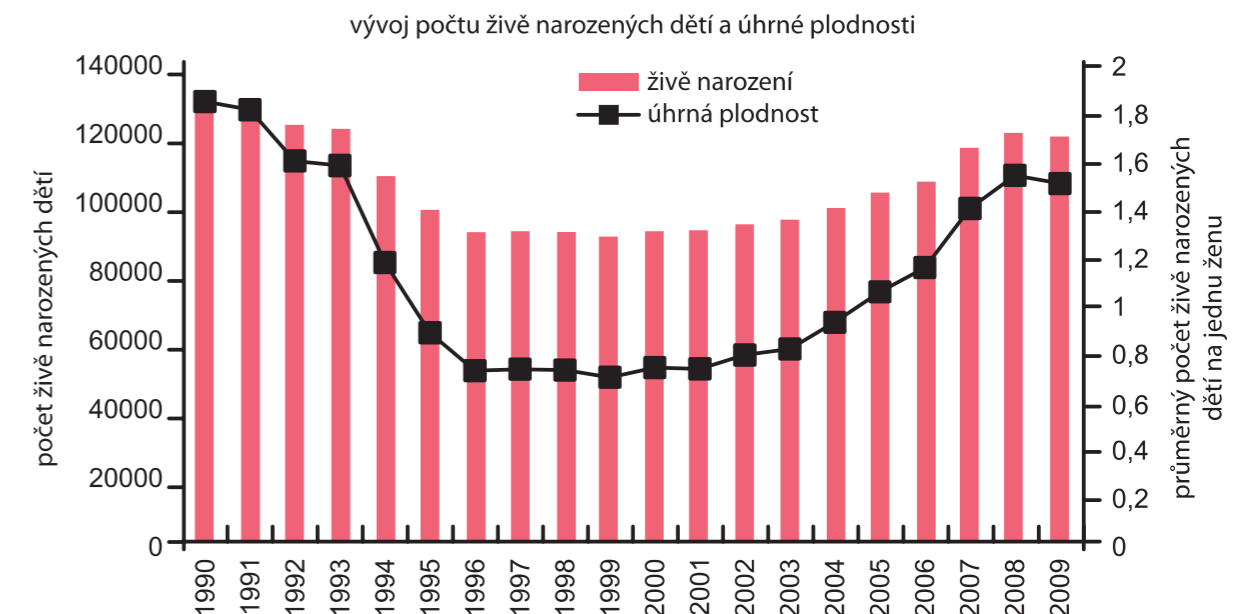
RNDr. Jiřina Kocourková, PhD. – Přírodovědecká fakulta UK

Demografická reprodukce České republiky se v posledních 20 letech významně proměnila a do značné míry sledovala evropské trendy. Probíhající vývoj lze charakterizovat jako odklon od tzv. modelu časně a vysoké sňatečnosti a plodnosti k modelu pozdní a nízké sňatečnosti a plodnosti. V pozadí daných změn byl nástup tzv. druhého demografického přechodu, který byl v ČR vyvolán novými vnějšími sociálními a ekonomickými podmínkami po politickém obratu v roce 1989. K obdobným změnám v reprodukčním chování docházelo již dříve v západoevropských demokratických zemích a to postupně od konce 60. let. Mezi hlavní příčiny patří především další posílení individualismu, tj. větší důraz na sebenaplnění a seberealizaci jedince, a změna vztahu k dětem. Dříve byly děti od zajištění prvotního přežití až po jejich uplatnění ve společnosti chápány jako výraz úspěšnosti celé rodiny. Nyní se rodiče sami snaží o svoji osobní individuální úspěšnost ve společenském postavení a děti mohou považovat za omezující činitel nebo dokonce za překážku pro dosažení svých osobních cílů. Rozšířil se nový fenomén, který je někdy označován za „dospělost bez rodičovství“. Posílení principu seberealizace je spojeno s rozšířením nového hodnotového systému, který se stal neslučitelný nejen s větším počtem dětí, ale často s dětmi vůbec.

### Propad porodnosti vystřídal mírný nárůst

Změny v reprodukčním chování české populace nastoupily nečekaně rychle, což se projevilo v prudkém poklesu počtu narozených dětí již v první polovině 90. let (graf 1). Přestože byl následně další pokles porodnosti zpomalen, v roce 1999 se poprvé v historii české populace počet živě narozených dětí dostal pod hranici 90 tisíc. V důsledku tohoto vývoje se ve věkové struktuře české populace vytvořil hluboký zářez, který je srovnatelný pouze s obdobím první světové války, kdy se však narodilo málo dětí ze zcela jiných důvodů. Pokles počtu narozených bezprostředně souvisel s poklesem úhrnné plodnosti žen. Příčinou byl posun v časování sňatků i rození dětí u značné části mladých žen, které v 90. letech 20. století dosahovaly reprodukčního věku. Shodou okolností se jednalo o ženy z početně silných generací, tj. narozených v první polovině 70. let. Proto byl nástup intenzivního odkladu rodičovství do vyššího věku žen do určité míry uvítán, neboť zabránil vzniku nové populační vlny. Pokles úhrnné plodnosti však překvapil svou rychlostí a především extrémně nízkou hodnotou (méně než 1,2 dětí na jednu ženu), která byla dosažena již v roce 1996 (graf 1). Česká republika se tehdy propadla na jedno z posledních míst na světě. Podle tehdejších údajů měly nižší hodnotu jen Lotyšsko (1,09) a Bulharsko (1,11). Mezi vysvětlujícími příčinami dominovaly ztížené ekonomické a sociální podmínky rodin projevující se stagnací či poklesem životní úrovně, růstem životních nákladů, cenovou nedostupností bytů, ztrátou sociálních jistot a vymožeností.

graf 1.

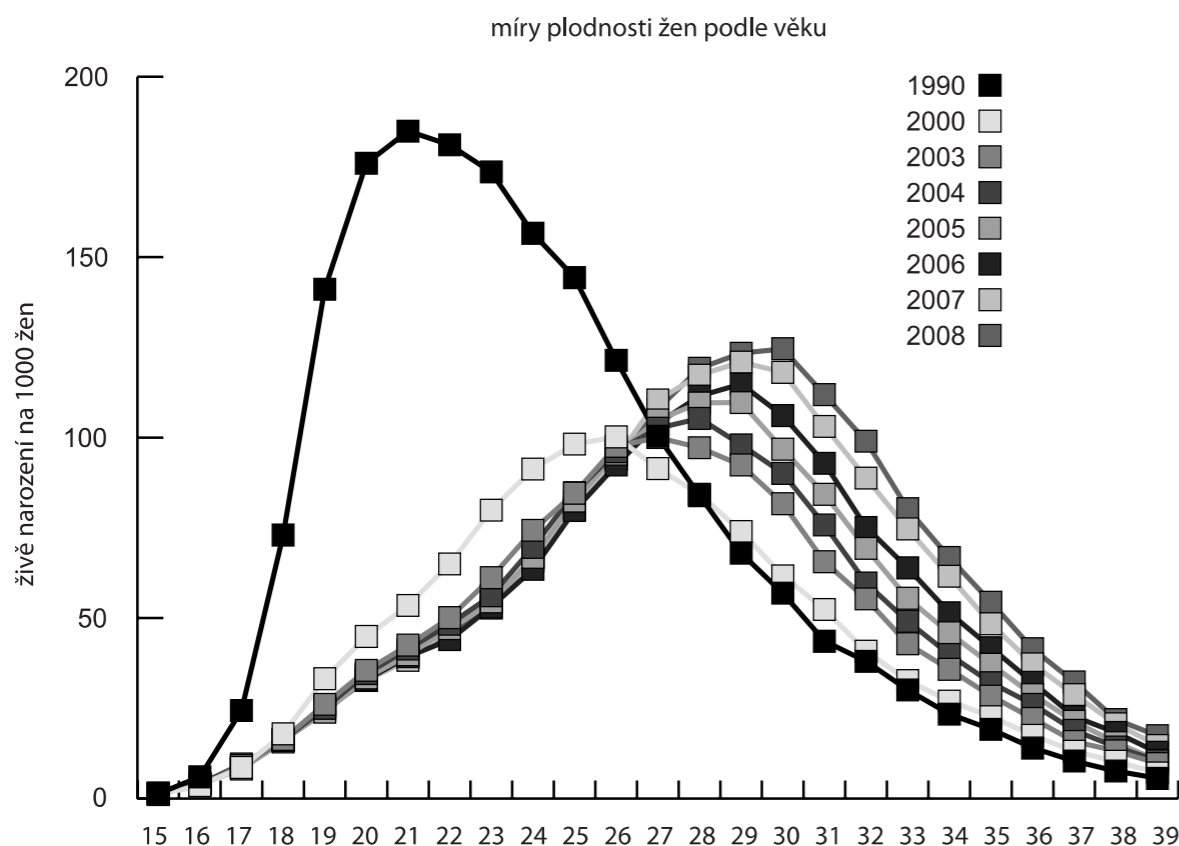


Očekávalo se, že na konci 90. let se úhrnná plodnost opět zvýší až na 1,5 dětí na jednu ženu, což odpovídá průměrné hodnotě pro státy EU, místo toho se celé jedno desetiletí pohybovala v hodnotách označovaných jako extrémně nízké, tj. pod úrovní 1,3 dětí na jednu ženu. Ženy, které v první polovině 90. let odložily své mateřství, se k založení či rozšíření rodiny odhodlaly většinou až po dosažení věku 30 let, tedy později než se předpokládalo. Úhrnná plodnost setrvala na nízké úrovni v důsledku toho, že značný pokles plodnosti mladých žen ve věku do 25 let nebyl adekvátně kompenzován růstem plodnosti žen starších 25 let. Za kritickou úroveň, tj. nejnížší, kdy je možné udržet populační rovnováhu, je považována hodnota 1,5 dětí na jednu ženu. Tato hodnota byla v ČR dosažena až v roce 2008. Pomalé zvyšování úrovně plodnosti od roku 2004 se odrazilo ve zvýšené porodnosti a přitáhlo pozornost médií jako tzv. baby boom. Jednalo se však jen o malou populační vlnu, jež vyvrcholila v roce 2008, kdy byla téměř dosažena hranice 120 tisíc živě narozených dětí. Lze předpokládat, že roční počty narozených dětí budou v blízké budoucnosti klesat především v důsledku postupného úbytku žen v reprodukčním věku.

### Formuje se model pozdní plodnosti

Nedávné mírné zvýšení úrovně plodnosti je výsledkem souběhu dvou jevů: opožděného kompenzačního efektu a nástupu nového režimu reprodukčního chování. Kompenzačním efektem posunu plodnosti do vyššího věku žen v ČR se rozumí nárůst plodnosti žen starších především ve věku 33-37 let, který je možný pozorovat od roku 2004. Nicméně vyšší intenzitu plodnosti zaznamenávají od roku 2004 rovněž mladší ženy ve věkovém intervalu 28 -30 let. Generace žen narozených v druhé polovině 70. let již vykazují ve věku 25 - 29 let vyšší plodnost, než měly v tomto věku generace žen z první poloviny 70. let. Do roku 2003 se křivka plodnosti, tj. rozložení měr plodnosti podle věku, pouze posunovala do vyššího věku (graf 2). Zvyšování intenzit plodnosti žen kolem věku 30 let zřetelné v posledních pěti letech je nesporným indikátorem formování nového modelu, tzv. modelu pozdní plodnosti. V období od roku 1990 do roku 2008 se vrchol křivky plodnosti posunul o 9 let do věku 30 let. Zatímco ženy z generace první poloviny 70. let lze považovat za iniciátorky změn v reprodukčním chování, ženy narozené v druhé polovině 70. let se již chovají podle nového reprodukčního režimu. V současné době mají české ženy první dítě v průměru ve věku 27 let. Nejvyšší průměrný věk prvorodiček byl nedávno zaznamenán ve Španělsku a Švýcarsku, kde dosahuje téměř 30 let. Vzhledem k tomu, že české ženy nepatří k nejstarším prvorodičkám v Evropě, lze usuzovat, že růst průměrného věku žen při prvním porodu bude ještě pokračovat a pravděpodobně se hranici 30 let přiblíží.

graf 2.



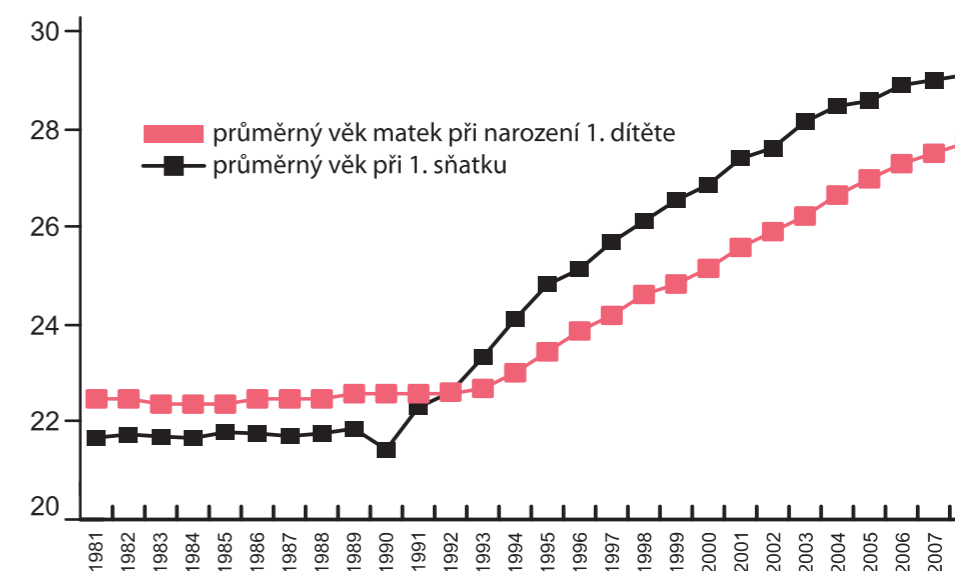
Před rokem 1990 byly hlavní životní události, tj. zahájení pracovní kariéry, budování vlastní domácnosti, sňatek a založení rodiny nakumulovány do úzkého časového rozmezí života jednotlivce. Většina mladých lidí ve věku 25 let již žila v manželství a měla dvě děti. Charakteristickými rysy reprodukčního chování populace ČR byla vysoká úroveň plodnosti na počátku reprodukčního období společně s koncentrací plodnosti do úzkého věkového rozpětí, orientace na dvoudětný model rodiny a nízký podíl bezdětných žen. První dítě měly ženy v průměru ve věku 20 let a druhé v průměru ve věku 23 let. Po roce 1990 mladí lidé začali poznávat, že výhodnější je jednotlivé životní starty rozložit do delšího časového období. Kromě prodlužování školní docházky a snahy o dosažení co nejvyššího vzdělání je odklad sňatku a rodičovství vynucen potřebou nejprve se ekonomicky zajistit a vybudovat si určitou pozici v zaměstnání. Mateřství či rodičovství je stále více zvažováno v tzv. nákladech ztracených příležitostí, kterými je doba strávená mimo vzdělávání a zaměstnání. Nezanedbatelné je i dočasné snížení reálných příjmů v důsledku ztráty příjmu ženy na mateřské či rodičovské dovolené. Ženy, které mají děti v mladém věku, jsou ekonomicky znevýhodněny oproti těm, které založily rodinu až po 30. roce věku. Ukazuje se, že životní standard žen, které si nejprve vybudovaly určitou pozici v zaměstnání, dosáhly určitého příjmu a teprve pak se rozhodly pro první dítě, se tolik neodlišuje od životní úrovně bezdětných žen.

### Zvyšuje se význam mimomanželské plodnosti

Dalším rysem probíhající přeměny reprodukčního režimu je kromě odsunu základních životních událostí do pozdějšího věku, spolu s jejich rozložením do delšího časového období, také rozvolňování vztahu mezi sňatečností a plodností. Narození dítěte čím dál tím méně předchází uzavření sňatku. Pokud ženy chtějí mít děti, mají je stále více jako svobodné matky. Některé z nich pak dodatečně narození dítěte legitimizují sňatkem. Na změnu v uvedeném vztahu lze v ČR usuzovat již od roku 1994, kdy růst průměrného věku žen při prvním sňatku předběhl růst průměrného věku matky při narození prvního dítěte (graf 3). V současné době jsou prvorodičky v průměru o 1,5 roku mladší než svobodné ženy uzavírající sňatek. Rostoucí význam plodnosti nevdaných žen je plně v souladu s evropskými trendy. Pro většinu evropských států platí, že vyšší úroveň plodnosti je spojena s vyšším podílem dětí narozených mimo manželství (graf 4). Lze se domnívat, že se jedná o jeden z důsledků tzv. politiky rovných příležitostí pro muže a ženy. Větší úspěšnost z hlediska vlivu na úroveň plodnosti má taková rodinná politika, která ženám umožňuje finanční nezávislost na mužích.

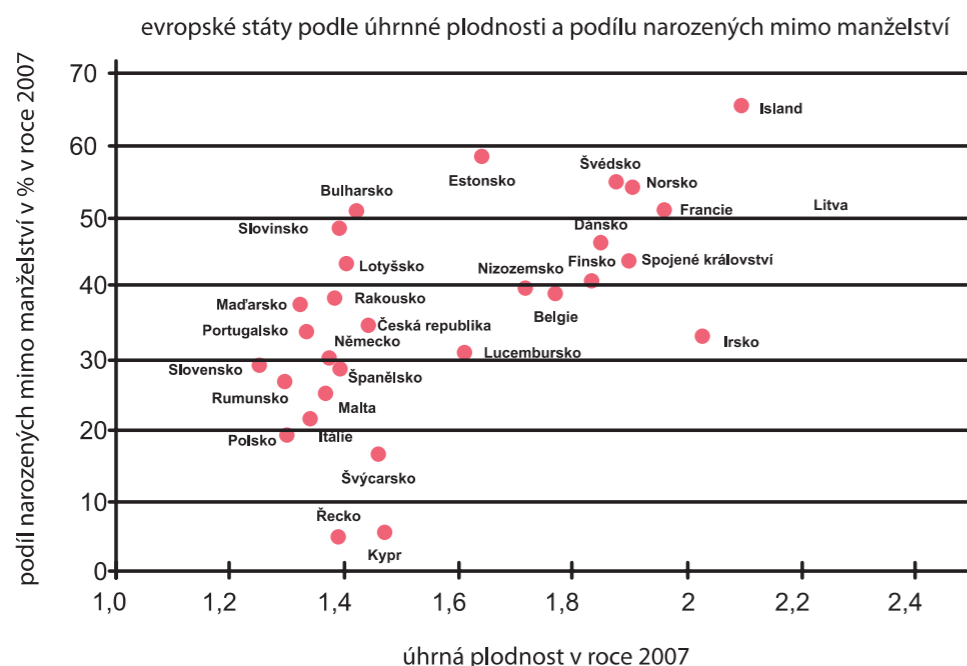
graf 3.

vývoj průměrného věku při vstupu do manželství a při založení rodiny

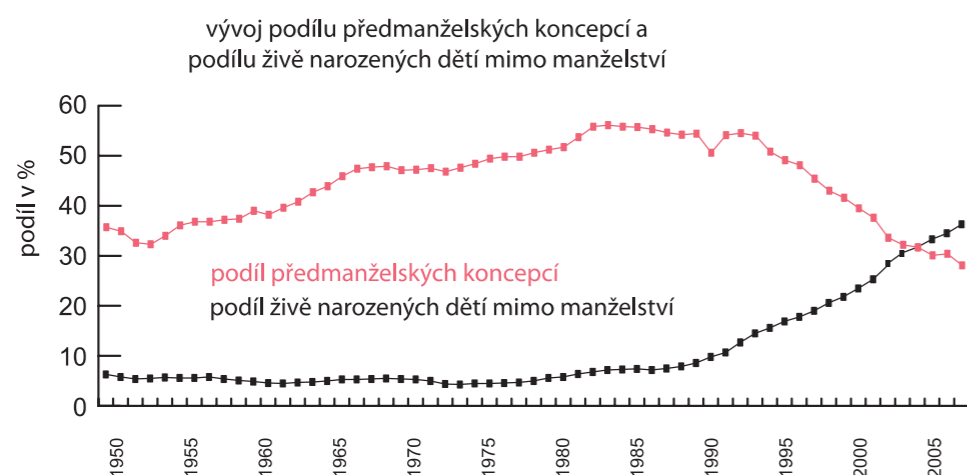


Podíl živě narozených mimo manželství v posledním dvacetiletí v ČR neustále roste (graf 5). Zatímco před rokem 1990 tento podíl nepřesáhl 8 %, v roce 2009 dosáhl již 42 %. Opačný trend zaznamenal vývoj podílu předmanželských koncepcí. Dříve většina předmanželských koncepcí byla důsledkem nízké úrovně antikoncepce a více jak polovina prvních dětí se narodila do 9 měsíců od sňatku. V současné době se z předmanželských koncepcí rodí méně jak třetina dětí. Lze se domnívat, že část z nich vědomě vyčkává se sňatkem až do doby těhotenství snoubenky.

graf 4.



graf 5.

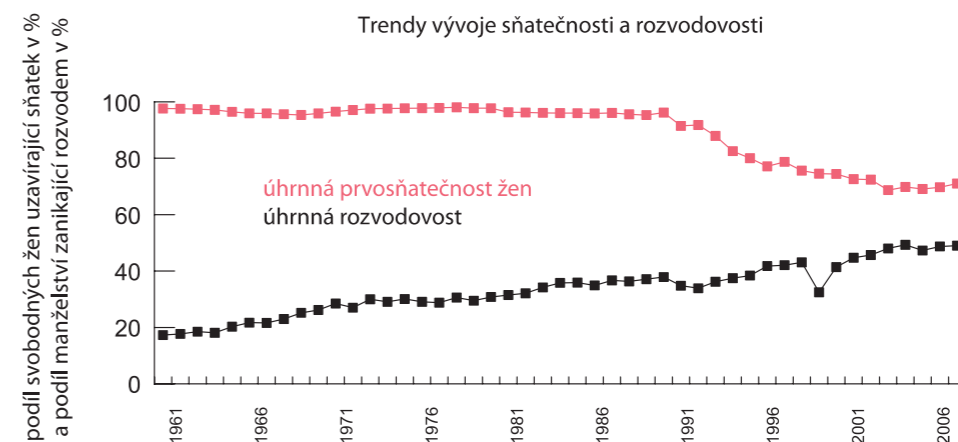


## Do manželství vstupuje méně osob, avšak rozvodovost je vysoká

Vytváření nového reprodukčního režimu je úzce spojeno s přechodem od modelu častých a časných sňatků k modelu málo četných a pozdních sňatků. Zatímco před rokem 1990 vstupovalo do manželství 95 % žen a 90 % mužů, v současné době uzavírá do věku 50 let sňatek pouze 70 % žen a 63 % mužů. K prudkému snížení intenzity sňatečnosti došlo v 90. letech a v posledním desetiletí ukazatele intenzity sňatečnosti setrvávají na nízkých hodnotách (graf 6). Věk, kdy ženy v průměru vstupují do manželství, se během dvaceti let zvýšil z 21 - 22 let na 28 - 29 let. S poklesem intenzity sňatečnosti souvisí nárůst podílu tzv. faktických manželství. V minulosti žily ve faktických manželstvích především starší rozvedené osoby. V posledním dvacetiletí se stále více jedná o mladé svobodné a bezdětné páry, které společně soužití vnímají jako manželství na zkoušku. Během 90. let byl také zaznamenán výrazný pokles intenzity sňatečnosti rozvedených žen i mužů. Dříve uzavíralo další sňatek 60 % rozvedených žen i mužů, nyní pouze 40 % z nich. Demografická data dlouhodobě potvrzují, že rozvedené ženy v ČR uzavírají další sňatek se stejnou intenzitou jako rozvedení muži. Navíc jak u rozvedených mužů, tak i u rozvedených žen je častější sňatek s rozvedeným partnerem.

ČR se již před rokem 1990 vyznačovala relativně vysokou úrovní rozvodovosti, neboť se třetina manželství rozváděla. Navzdory očekávání, že pokles neuváženě uzavřených sňatků se odrazí ve snížené míře rozpadu manželství, rozvodovost pokračovala v růstu i po roce 1990 (graf 6). V současné době se již polovina manželství rozvádí. Vysoká intenzita rozvodovosti byla dříve vysvětlována uzavíráním sňatku v poměrně nízkém věku často

graf 6.



Pozn. úhrnná prvosňatečnost - podíl svobodných žen, které do věku 50 let alespoň jednou uzavřou sňatek

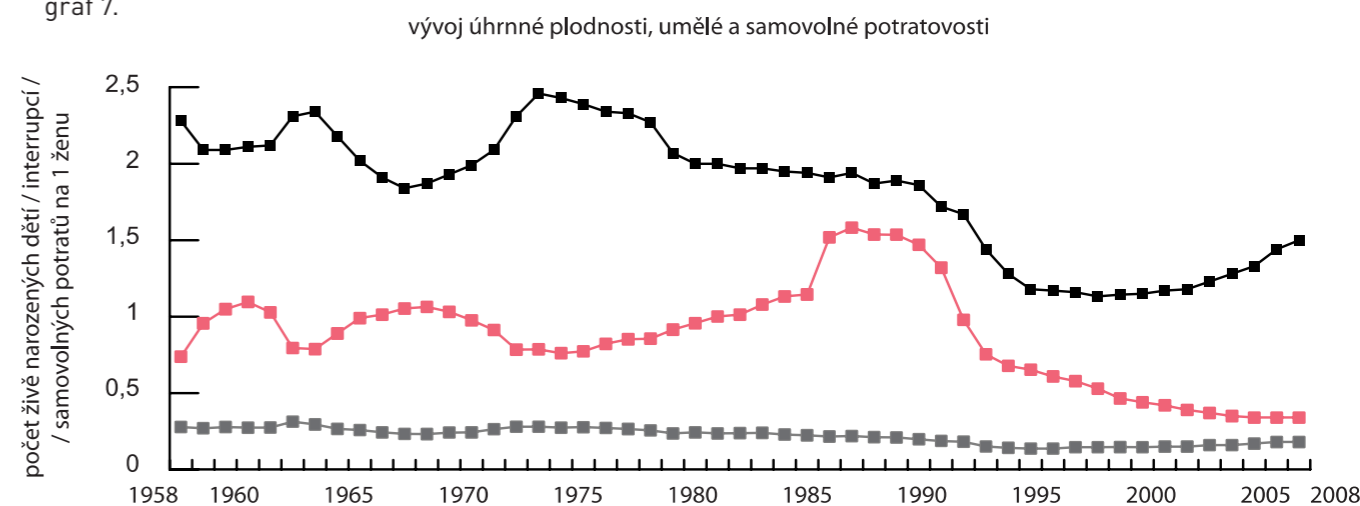
z důvodu těhotenství partnerky. Nyní je zdůrazňována především souvislost s nízkým stupněm religiozity českého obyvatelstva. Rozvod je v české společnosti považován za přijatelné řešení narušených partnerských vztahů. Trendům v rozvodovosti se v podstatě přizpůsobovala i legislativa, neboť změny zákonů obvykle směřovaly ke zjednodušení rozvodů. Poměrně snadnou dostupností rozvodu dokumentuje i způsob vyřízení podaných žádostí o rozvod. Zamítnutých návrhů na rozvod představuje méně než 0,5 % z úhrnu podaných žádostí. Zpřísnění vyřizování žádostí o rozvod v případě manželství s nezletilými dětmi v roce 1998 vedlo pouze k dočasnému zastavení růstu (viz graf 6). Nicméně snížil se podíl rozvádějících se manželství s nezletilými dětmi. Zatímco na počátku 90. let manželství s nezletilými dětmi tvořila téměř 80 % ze všech rozvádějících se manželství, nyní 40 % z nich představují bezdětná manželství.

## Snížení počtu interrupcí souviselo s růstem antikoncepční prevalence

Před rokem 1990 byl vývoj umělé potratovosti ovlivňován především změnami v legislativě a úzce souvisel s vývojem plodnosti. Pokles úhrnné plodnosti se odrazil v růstu úhrnné potratovosti a naopak (graf 7). Výkyvy ve vývoji obou ukazatelů časově odpovídaly době zpříšňování či zmírňování předpisů týkajících se provádění interrupcí nebo propopulačním opatřením. Možnosti používání spolehlivých antikoncepčních prostředků byly v té době velmi omezené. Většina žen v reprodukčním věku byla odkázána na tradiční, málo spolehlivé metody zábrany početí. Poměrně snadno dosažitelné interrupce byly obecně přijímaným východiskem ze situace, kdy tyto zábrany početí selhaly. Interrupce se staly běžně rozšířenou metodou plánovaného rodičovství a byly považovány za metody antikoncepce ex-post.

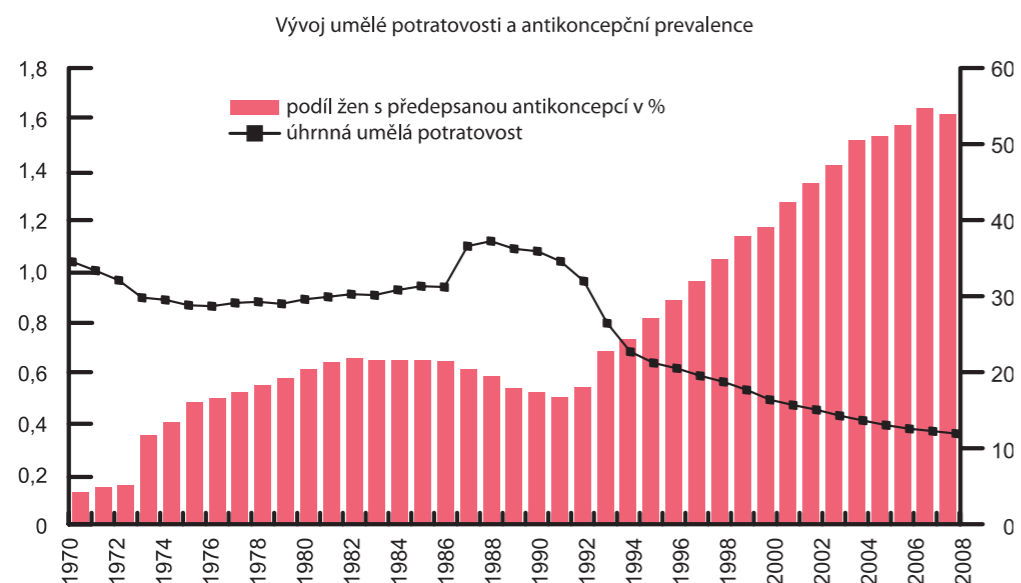
Společenské změny po roce 1990 vytvořily v ČR předpoklady pro zásadní pokles počtu interrupcí. Zatímco před rokem 1990 patřila ČR vysokou úrovní umělé potratovosti ke státům východní Evropy, během dvaceti let se dostala na úroveň nižší, než uvádí některé západoevropské státy, např. Velká Británie či Švédsko. K tomuto poklesu došlo v ČR bez jakéhokoliv legislativního omezení interrupcí, což potvrzuje důležitost účinné prevence nechtěných těhotenství zpřístupněním moderní antikoncepce. Úroveň umělé potratovosti zaznamenala nejvýraznější propad v první polovině 90. let. Na konci 80. let připadalo více jak 80 interrupcí na 100 živě narozených dětí.

graf 7.



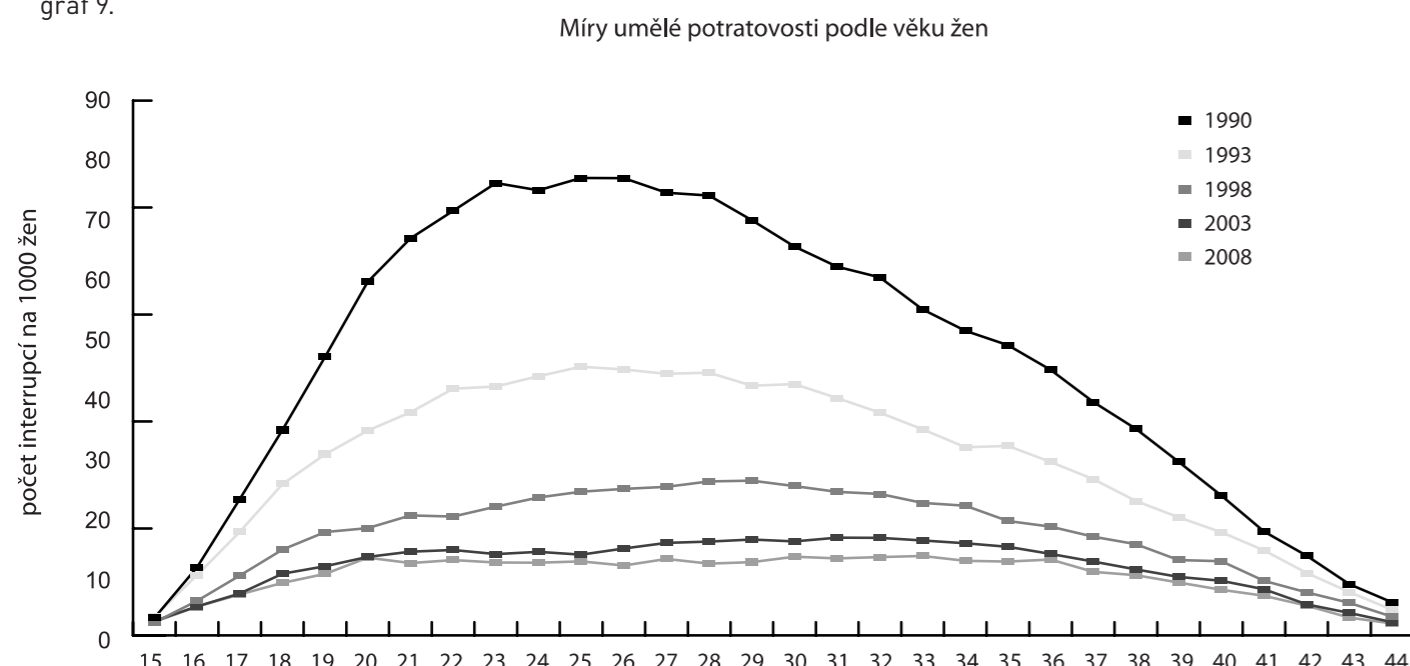
V současné době je zaznamenáváno jen 20 interrupcí na 100 živě narozených dětí. V roce 2009 dosáhla úhrnná umělá potratovost dosud nejnižší hodnoty 0,33 interrupcí na jednu ženu. To znamená, že v průběhu reprodukčního věku nyní interrupci podstupuje každá třetí žena. V roce 1988, kdy byla zaznamenána nejvyšší úroveň umělé potratovosti, každá žena v průměru podstoupila interrupci 1,8krát. Snížení umělé potratovosti bezprostředně souviselo s rychlým růstem podílu žen s předepsanou antikoncepcí ze 17 % v roce 1990 na téměř 55 % v roce 2008 (graf 8). Většina žen začala od roku 1993 upřednostňovat antikoncepci hormonální před nitroděložním tělískem, což souvisí s intenzivnějším uplatňováním metod kontroly plodnosti u mladých žen, které odsunují mateřství do vyššího věku. S odkladem plodnosti do vyššího věku žen také souvisí mírný nárůst samovolných potratů.

graf 8.



Strukturální změny v intenzitách interrupcí se vyznačovaly snižováním rozdílů jak z hlediska věku, tak podle rodinného stavu žen. Před rokem 1990 nejvyšší intenzitu interrupcí vykazovaly vdané ženy ve věku 20 až 29 let. Převažovaly interrupce v důsledku nechtěných otěhotnění žen, které již měly dvě děti. V 90. letech došlo k největšímu snížení intenzity umělé potratovosti právě u žen ve věku 20 - 29 let a tím došlo ke sblížení intenzit umělé potratovosti v celém reprodukčním období žen (graf 9). Po roce 2000 byl pokles mírnější a od roku 2005 se téměř zastavil. Míry umělé potratovosti vdaných žen se přiblížily hodnotám zaznamenávaných u svobodných žen. Vzhledem ke zvyšujícímu se průměrnému věku matek při narození prvního dítěte je značný pokles intenzity interrupcí u žen do věku 30 let výsledkem zlepšování prevence otěhotnění u bezdětných žen v zájmu odkladu na-

graf 9.



rození dítěte do vyššího věku. Avšak na rozdíl od předchozího období počet interrupcí svobodných žen, které otěhotněly předčasně, od roku 2007 mírně převažují nad počtem interrupcí vdaných žen, které již mají chtěný počet dětí.

V souvislosti s probíhající přeměnou reprodukčního chování se česká společnost stala tolerantnější k rodičovství nesezdaného páru a mateřství svobodných žen. Během dvacetiletého období došlo ke značnému sblížení potratového chování vdaných a nevdaných žen. Ještě v první polovině 90. let byla u nevdaných žen interrupce častější než narození dítěte, a to bez ohledu na počet dětí. Vdané ženy se častěji rozhodovaly pro interrupci jen v případě, že již měly dvě děti, což dokumentovalo převládající orientaci na dvoudětný model rodiny, kdy třetí těhotenství bylo spíše nechtěné. V současné době se již všechny ženy bez ohledu na rodinný stav častěji rozhodují pro narození dítěte než pro interrupci. Nicméně z hlediska počtu již narozených dětí rozdíly v rozhodování žen přetrvávají. Největší pravděpodobnost interrupce je stále zaznamenávána u nevdaných žen se dvěma a více dětmi.

## Závěr

Jedním z vysvětlení nízké úrovně sňatečnosti a plodnosti v ČR je, že k většině sňatků a narození dětí dojde později. Obtížnější je posoudit, kolik z časově odložených sňatků bude uzavřeno a kolik z dosud odkládaných plánovaných dětí se vůbec narodí. U sňatečnosti lze spíše předpokládat, že zvýšení intenzity nenastane, neboť podle nedávných šetření třetina mužů i žen neplánuje vstoupit do manželství vůbec. Reprodukční plány by se však z větší části mohly realizovat, pokud k tomu budou mít mladí lidé vhodné podmínky. Převážná většina mladých rodin plánuje a má dvě děti. Nicméně, snížil se jejich podíl v populaci. Přibývá rodin jen s jedním dítětem a zvyšuje se také počet trvale bezdětných žen. Je odhadováno, že podíl bezdětných žen ve věku 50 let může dosáhnout až 16 %. Zatímco do roku 1990 tento podíl nepřesáhl hranici 7 %.

Další vývoj porodnosti bude záviset na tom, jak rychle se ustálí nový reprodukční režim. Dosud není zřejmé, do jaké míry bude značný pokles intenzit plodnosti mladých žen vykompenzován vyšší úrovní plodnosti žen ve starším věku. Ještě na počátku 90. let se konečná plodnost žen, tj. průměrný počet dětí, který se narodí jedné ženě do konce jejího reprodukčního období, pohybovala kolem hranice prosté reprodukce (2,1 dítě na jednu ženu). Poslední odhady naznačují, že mladší generace žen budou mít pravděpodobně v průměru jen 1,6 - 1,7 dětí na jednu ženu. Zároveň je otázkou, jak daleko se posune věk prvorodiček. Vzhledem k biologickému omezení je odhadováno, že horním limitem, kdy žena může mít v průměru první dítě, je věk kolem 33 let. V důsledku odsouzení prvních porodů do vyššího věku žen stoupá počet párů, které mají problémy s početím. Od 90. let neustále roste počet dětí narozených po asistované reprodukci. V současné době se takto rodí již 4 % dětí.

Zásadní změny charakteru rodinného a reprodukčního chování nastolené během 90. let 20. století ve svém důsledku vedly k prohloubení procesu demografického stárnutí a k zastavení přirozeného růstu populace České republiky. Současná úroveň reprodukce v dlouhodobější perspektivě nezajistí početní náhradu obyvatelstva ČR. Již v letech 1994 - 2005 převyšovaly počty zemřelých osob nad počty živě narozených. V poslední době roste role imigrace, i když její objem dostačuje pouze k zachování velikosti populace a nemůže vyřešit problém stárnutí obyvatelstva ČR.

## Zdroje:

Kocourková, J. 2008. Současný „baby-boom“ v České republice a rodinná politika. *Demografie*, 50, 240-249.

Populační vývoj České republiky 2001-2006, PŘF UK v Praze, Praha 2007

Populační vývoj České republiky 2007, PŘF UK v Praze, Praha 2008





# Podmínky a principy rodičovské a mateřské dovolené v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů

Mgr. Linda Sokačová – Gender Studies, o.p.s.

Jedním ze zásadních problémů české rodinné politiky je její **nekonceptnost a časté změny**, které jsou závislé spíše na politické profilaci vlád, než na aktuální demografické a společenské situaci, potřebách a budoucím vývoji. V rozhodovacím procesu navíc velmi často chybí konkrétní **studie a analýzy**. Velmi markantní je tento stav zejména, pokud jde o zařízení a služby péče o děti – tato oblast je z hlediska státní politiky (legislativa, institucionální podpora atp.) i té regionální (zřizování a provoz jeslí a mateřských škol) opomíjena. Navíc mezi státem a regiony nefunguje efektivní dialog a nedochází k dostatečné a potřebné výměně zkušeností a poznatků na těchto dvou úrovních. Určení priorit také častěji než z potřeb a reálné situace vychází z ideologických a politických názorů na danou oblast. Konkrétním příkladem mohou být jesle, které, ač po nich existuje určitá poptávka a potřeba, která v posledních dvou letech stoupá, stojí na okraji zájmu a MPSV dlouhodobě deklaruje svoji nevoli k tomuto typu zařízení péče o děti, aniž by znalo konkrétní podobu těchto institucí v současnosti a míru zájmu o ně.

Aby koncepce mateřské a rodičovské skutečně odrážela potřeby a zájmy různých skupin obyvatelstva a rovné příležitosti žen a mužů, je nutné, aby příslušná ministerstva i politická reprezentace překročily svůj stín stranických programů rodinné a sociální politiky a začaly se tímto tématem zabývat koncepčně a zohledňovaly různé životní strategie a potřeby rodin a partnerství – i těch, které nekorespondují s jejich obrazem ideální rodiny. Cestou pro takovou koncepci může být i **vznik expertní skupiny**, která by byla složena ze zástupců a zástupkyň parlamentních politických stran a odborné veřejnosti z rozličných vědních oborů i neziskových organizací, které mají zkušenosti z praxe. Tato skupina působící jako poradní orgán vlády by se mohla zabývat východisky rodinné politiky a navrhovat efektivní nástroje a opatření, která by šla napříč politických spektrem.

Veškerým plánovaným změnám a úpravám by měly předcházet **analýzy dopadu**, které by zkoumaly vliv na různé skupiny obyvatel členěné dle pohlaví, socio-ekonomického statusu atp. Bez těchto analýz dopadu mohou změny (např. v délce rodičovské dovolené, koncepci a výši rodičovského příspěvku) vést k selektivnímu negativnímu dopadu na určité skupiny obyvatelstva a zhoršení jejich sociálního a ekonomického postavení. **Veškeré změny je nutné pojímat v celé jejich komplexitě a provádět je provázaně, aby nepromyšlené úpravy nepřinesly zhroucení celého systému či jeho části.**

## Podmínky pro rodičovskou a mateřskou respektující rovné příležitosti žen a mužů

Aby systém mateřské a rodičovské umožňoval sladování rodinného a pracovního života a rovné příležitosti, je nutné, aby byla pozornost věnována těmto oblastem:

### Podoba mateřské a rodičovské

Koncepce mateřské a rodičovské, především její délka, flexibilita a výše peněžitých pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku, mají přímý vliv na sociální postavení rodičů, především pak matek ve společnosti a na trhu práce. Kvalitní podoba mateřské a rodičovské se podílí na vytváření rodičovství přátelské společnosti a odbourávání obavy a sociální nejistoty rodičů. Samotná podoba mateřské a rodičovské však nestačí, postavení rodičů ve společnosti ovlivňují i další faktory – například existence a dostupnost zařízení a služeb péče o děti a fungování trhu práce. Více v kapitole *“Návrh základních principů rodinné politiky respektující principy rovných příležitostí žen a mužů”* od socioložky Aleny Křížkové.

### Zařízení a služby péče o děti

Podoba mateřské a rodičovské dovolené výrazně ovlivňuje postavení rodičů, především pak matek, které jsou primárně odpovědné za péči o děti, bez existence dostupné sítě zařízení a služeb péče o děti však chybí

svobodná volba vztahující se k možnostem sladování rodinného a pracovního života. Zařízení a služby musí být dostupné nejen na úrovni finanční, ale i geografické, kvalitativní a kapacitní. Pokud tato zařízení dostupná nejsou, nemohou se pečující rodiče dostatečně uplatnit na trhu práce a hrozí jim tak sociální a ekonomický propad, který se dotýká jich samotných i jejich dětí. Vedle toho jsou kvalitní zařízení a služby péče o děti nezbytné pro rozvoj různých společenských dovedností dětí a jejich vzdělanost. Více v kapitole *“Zařízení a služby péče o děti”*.

### Podoba trhu práce a související legislativy

Aby se rodiče mohli ve společnosti a na trhu práce, který do velké míry strukturuje jejich sociální a ekonomické postavení, uplatnit, musí zaměstnavatelé – ať už ze soukromé nebo veřejné sféry – nabízet flexibilní pracovní uspořádání, která umožní zaměstnávání pečujících rodičů. Jde o částečné úvazky, práci z domova, sdílené úvazky atp. Musí se však jednat o tzv. pozitivní flexibilitu, kdy jde nejen o zájmy zaměstnavatele, ale také právě pečujících rodičů jako zaměstnanců a zaměstnankyň. Pozitivní flexibilita neznámá být zaměstnavateli kdykoli k dispozici. V této formě flexibility mají zájmy zaměstnavatele a zaměstnance stejnou hodnotu.

Aby nebyly flexibilní formy práce zneužívány, je nutné, aby byly zájmy zaměstnanců a zaměstnankyň chráněny pracovními právními předpisy, aby fungovaly kontrolní (apřípadně i sankční) mechanismy inspektorátů práce a aby existovala efektivní vymahatelnost práva. Pokud některý z těchto aspektů selhává, může dojít ke zneužívání flexibilních forem práce a zhoršení podmínek takto zaměstnáváných lidí. Zcela se pak ztrácí i možnosti pro sladování rodinného a pracovního života. Zkušenosti ze zahraničí, např. Německa a Nizozemí, ukazují, že se částečné úvazky mohou z příležitosti pro zaměstnávání žen změnit v past, protože se mohou lehce stát nucenou formou zaměstnání žen, které mají omezené možnosti najít standardní práci na celý úvazek. Je důležité uvědomit si, že částečné úvazky nejsou samospásné a přináší celou řadu komplikací, které zpětně negativně ovlivňují postavení rodičů, především matek, na trhu práce a ve společnosti (vážou se k nim např. nižší kariérní možnosti a možnosti odborného vývoje, horší pracovní podmínky atd.). V oblasti legislativy jsou důležitá také antidiskriminační opatření a jejich uplatňování v praxi. Více v kapitole *“Flexibilní pracovní uspořádání v kontextu sladování pracovního a soukromého života”* od Alexandry Jachanové Doleželové a Kateřiny Machovcové.

**Všechny tyto faktory mají vliv na míru sladování rodinného a pracovního života a možnost uplatnění rodičů ve společnosti. Zkušenosti z mnoha evropských zemí ukazují, že podmínky pro sladování významně ovlivňují míru porodnosti. Jedním z důvodů je i to, že se ztrácí znevýhodňování rodičů ve společnosti a nezhoršuje se jejich sociální a ekonomický status v takové míře, jako když nejsou vhodně nastaveny podmínky ve výše uvedených oblastech.**

### Provázanost rodičovské a mateřské s dalšími oblastmi, politikami a opatřeními

Postavení pečujících rodičů a šance na rovné příležitosti ovlivňují i další politiky a opatření, s kterými jsou institut mateřské a rodičovské a širší rodinná politika úzce provázány. Pokud jsou tato opatření opomenuta, může dojít k tomu, že i dobře navržený systém mateřské a rodičovské se může stát nefunkčním. Velmi důležitým faktorem pro integraci rodičů do pracovního života je také respekt k legislativě (tzn. dodržování zákonných ustanovení zaměstnavateli atp.) a vymahatelnost práva v případě, že dojde k jeho porušení. Podstatné je také základní právní povědomí obyvatelstva.

**Sociální dávky a sociální politika:** nastavení příspěvků na děti, porodného atp. Tyto příspěvky jsou důležité pro vyrovnávání ekonomické situace pečujících rodičů, kteří jsou vystaveni zvýšeným životním nákladům souvisejícím s výchovou dětí.

**Daňová soustava:** nastavení daní může rodičům poskytovat určité bonusy (např. v podobě daňových odpočtů atp.). V poslední době se objevují návrhy, které explicitně či implicitně hovoří o přehodnocení systému rodičovského příspěvku a jeho nahrazení daňovými odpočty. Je však otázkou, jak přínosné by tyto odpočty pro rodiče byly a zda by v období rodičovské dovolené nahradily ušlé příspěvky ze zrušení rodičovského příspěvku. Daňové odpočty by také nebyly přímým přínosem pro pečující osobu, která by nebyla aktivní na trhu práce a nedisponovala by tak žádnými příjmy. Tento systém by tak mohl přispět k zvyšování závislosti pečujících osob.

**Důchodový systém:** je nutné, aby se doba strávená na mateřské a rodičovské dovolené započítávala do tzv. odpracovaných let nároku na důchod. Důležité je také zohlednit důchodové zabezpečení osob, které se budou celoživotně věnovat péči o rodinu a děti a zůstanou proto mimo trh práce, aby v období seniorského věku nespádávaly pod hranici chudoby. Zajímavým konceptem je v této souvislosti společný výpočet důchodu pro manžele/ druhy.

**Bytová politika:** výdaje na bydlení hrají v rámci životních nákladů podstatnou roli. Podle rodinných účtů Českého statistického úřadu se výdaje na bydlení pohybují od 27, 5% (domácnosti s jedním pracujícím členem) do

21,5 % (domácnosti s třemi pracujícími členy) z celkových rodinných výdajů<sup>1</sup>. Očekává se, že do budoucna tento podíl poroste. S cenou bydlení souvisí i ceny za energie, které také postupně vzrůstají. Velkým problémem je v České republice nedostatečná kapacita nájemního bydlení za dostupné ceny. Dá se říci, že velikost a cena bydlení hrají důležitou roli v rozhodování o počtu dětí v rodině.

**Zdravotnický systém a porodnictví:** sociální a ekonomické postavení rodin mohou ovlivňovat různé poplatky a platby za zdravotní péči. Určitou, ne příliš akcentovanou roli, hraje i podoba a vstřícnost porodnictví. Traumatické a negativní zážitky z průběhu porodu mohou vést k oddalování dalšího dítěte či úplnému odmítnutí další reprodukce – jde však o jev, který je nutné více prozkoumat. Na nedostatečné rozvinutí vstřícného porodnictví a zdravotnického personálu, který nejedná podle doporučení Světové zdravotnické organizace, opakovaně upozorňují některé nevládní neziskové organizace jako Hnutí za aktivní mateřství, Aperio nebo Unie porodních asistentek.

**Architektura a urbanistické plánování:** moderní architektura a urbanistické plánování by měly respektovat princip bezbariérového pohybu a prostředí, které je přátelské různým věkovým skupinám s přihlédnutím k jejich odlišným potřebám (specificky by to mělo platit pro stavební projekty financované z veřejných zdrojů). To samé platí i pro dopravu. Prostory ve veřejných institucích by měly obsahovat prostory pro rodiče, kde by bylo možné děti nakrmit, přebalit atd., podle potřeby jsou vítány i “dětské koutky” s odborným dozorem pro rodiče, kteří potřebují vyřídit úřední záležitosti.

### Největší výzvy systému mateřské a rodičovské a souvisejících oblastí v České republice

#### Změny v koncepci mateřské a rodičovské dovolené a souvisejících finančních příspěvků

Jedním z nejdiskutovanějších témat v mateřské a rodičovské je jejich **celková délka**. Rodičovská dovolená do tří až čtyř (jako neplacené volno od zaměstnavatele) let věku dítěte umožňuje zvolit si jako prioritu péči o děti a neobávat se celkového sociálního a ekonomického propadu. Na druhou stranu však řada odborníků a odbornic poukazuje na to, že dlouhá rodičovská dovolená přispívá k izolaci pečujících rodičů, zejména matek, a jejich problémům na trhu práce. To však není důsledkem pouze délky rodičovské, ale roli hraje i podoba trhu práce, síť zařízení a služeb péče o děti a společenské názory na role žen a mužů ve společnosti. Je proto důležité nedělat unáhlené závěry “rodičovskou je nutné zkrátit”, ale zamyslet se nad dalšími faktory ovlivňujícími uplatnění a rovné příležitosti žen a mužů ve společnosti. Veškeré úvahy o krácení rodičovské dovolené by měly být doprovázeny analýzami dopadu a doprovodných opatření, která by musela být realizována ve stejnou dobu, aby byl systém funkční. Pokud by fungovala na trhu práce pozitivní flexibilní pracovní uspořádání a byl by dostatek dostupných zařízení a služeb péče o děti, institut rodičovské dovolené by nemusel znamenat tak dramatické vyčlenění žen – matek z ekonomického života a trhu práce.

Prvkem, který by mohl přispět k větší flexibilitě rodičovské dovolené, by mohlo být rozšíření možnosti čerpat rodičovskou po jednotlivých částech až do určitého věku dítěte (např. do 6 či 10 let). Toto **časové konto rodičovské dovolené** přispívá respektování potřeb a odlišností v individuálním vývoji dětí.

**Zavedení časových kont pro návštěvu veřejných zařízení péče o děti.** Aby byl možný souběh pobírání rodičovského příspěvku a návštěvy mateřské školy, nesmí počet dní využití MŠ v měsíci překročit 5 nebo 4 hodiny denně. Toto rigidní ustanovení komplikuje zaměstnanost pečujících rodičů (problémy se násobí v případech dojíždění). Je proto vhodné toto ustanovení změnit na tzv. časové konto např. na 20 hodin týdně nebo 80 hodin měsíčně, aby měli rodiče svobodnější volbu. V praxi navíc často dochází k tomu, že soukromé MŠ nepodléhají tak striktní kontrole jako veřejné MŠ a dochází tak k znevýhodňování určité části rodičů. Další možnou variantou je úplné zrušení tohoto limitu a chápání rodičovského příspěvku jako příspěvku na péči, kdy volba jeho využití závisí zcela na rodičích.

**Vznik nového institutu otcovské dovolené.** Na výběr je mezi ustanovením týdenní či dvoutýdenní otcovské pro období po porodu, nebo speciální otcovské, která bude koncipována jako bonus (určité období navíc, pokud dojde k vybraní rodičovské otcem – příklad Německa), nebo jako penále (pokud nedojde k vybraní otcovské, rodina přijde o kus rodičovské dovolené – příklad Islandu). Cílem tohoto opatření je sdílení rodičovské péče a větší participace otců na výchově a péči o děti. Více v příspěvku Hany Maříkové *“Aktivní či pečující otcové: teoreticko-empirická analýza”*.

Další důležitou výzvou systému mateřské a rodičovské je **dodržování práva** zaměstnavateli v oblasti základních zákonných ustanovení, která se týkají návratu z mateřské a rodičovské zpět do zaměstnání, či odchodu na mateřskou a rodičovskou. Různé výzkumy a zkušenosti specializovaných neziskových organizací<sup>2</sup> ukazují, 1/ Český statistický úřad, <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3002-10>, červen 2010. 2/ Sokačová, L. (ed.) (2006). *Kariéra – rodina – rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006, ISBN 80-86520-12-9., jde např. o zkušenosti z právní poradny Gender Studies, o.p.s. specializované na poradenství v oblasti rovných

že matky navracející se zpět do zaměstnání jsou velmi často nuceny k (ne)dobrovolnému odchodu z práce, velmi často jsou tyto ženy i přes platnou legislativu z práce "odejity", často za velmi nekorektních okolností. Na jednu stranu je logické, že když žena opustí zaměstnání na tři nebo čtyři roky, je její návrat do na stejné pracoviště problematický, protože se pracovní prostředí vyvíjí a mění se i pracovní kolektiv, na druhou stranu ale toto nemůže omluvit nezákonné a nekorektní jednání ze strany zaměstnavatelů. Dlouhodobé přerušení pracovní kariéry je možné překonat kontaktem se zaměstnavatelem, prací na částečný úvazek atp., či občasným brigádním pracovním zapojením atd. Je důležité, aby pracovní právo obsahovalo **ochranná opatření** pro těhotné a kojící ženy a pečující rodiče (např. zákaz výpovědi těhotné ženě atp.), která reagují na citlivé postavení matek a otců ve společnosti a na trhu práce. Aby však byla tato opatření funkční, **musí se zvýšit respekt k legislativě, vymahatelnost práva i výkon kontrolních funkcí relevantních institucí.**

Rozvinout a institucionalizovat **dialog** mezi státem, regiony, obcemi a dalšími aktéry (jako např. odborná veřejnost, neziskové organizace atp.) rodinné politiky.

### **Veřejná podpora zařízení a služeb péče o děti**

**Agenda zařízení péče o děti (jesle i mateřské školy) by měla spadat pod jedno ministerstvo**, nejlépe pak Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které disponuje dostatkem zkušeností a metodické podpory. Cílem tohoto opatření je, aby nedocházelo k tříštění problematiky a mohlo docházet ke komplexnímu rozvoji obou typů předškolní péče. Toto doporučení odsouhlasila v roce 2009 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

**Revize hygienických a prostorových standardů pro jesle a mateřské školy. Nemělo by docházet k plošnému snižování norem, ale k jejich přehodnocení ve vztahu k současnosti.** Jejich modernizace by mohla přispět k zefektivnění využití finančních prostředků v těchto zařízeních. Z oblasti hygieny by mohlo např. téci více prostředků na vzdělávání pedagogického personálu a péči a vzdělávání dětí. Tyto změny je však nutné zvažovat s největší odpovědností, protože jde o důležitou kvalitativní složku fungování zařízení péče o děti.

Státní správa a samospráva by měly být odpovědné za **sít dostupných zařízení péče o děti**. Také by měl být podpořen vznik a provoz alternativních služeb a zařízení péče (např. vzájemná rodičovská výpomoc, firemní školky atd.), ke všem těmto formám nerodičovské péče by se měly vztahovat stejné standardy a podmínky využívání rodiči (např. souběh jejich využívání s příjmem rodičovského příspěvku). Páteř systému nerodičovské péče tvoří v současné době veřejná zařízení, mělo by to tak zůstat i do budoucna a tato síť by měla být doplněna dostupnými a funkčními alternativami. Systém veřejných zařízení péče je nezbytné zachovat i z hlediska vzdělávací funkce. **Plánování zařízení a služeb péče o děti by mělo vycházet z odborných sociologických a demografických analýz.**

Je také vhodné zrevidovat systém **financování jeslí**, v současné době většinu nákladů financují obce a zbytek rodiče. I z tohoto důvodu je tento typ péče nedostupný. Financování by mělo být rozloženo mezi stát – obce – rodiče.

### **Zaměstnavatelům zřizujícím firemní zařízení péče o děti umožnit daňové odpočty.**

**Podporovat možnosti pro finančně a regionálně dostupnou mimoškolní volnočasovou činnost dětí a mládeže** (družiny, kroužky, mateřská/ rodičovská centra). V tomto systému by neměly být znevýhodněny děti z nízkopříjmových skupin. Na tomto poli by se měl podílet stát, obce i kraje.

Podporována by měla být i činnost **mateřských a rodičovských center** pro společný pobyt rodičů a dětí.

Stavební projekty veřejných zařízení péče o děti a související legislativa a vyhlášky by měly být založeny **na principu polyfunkčnosti**, aby byla možná přebudovatelnost těchto zařízení v souladu s demografickým vývojem lokalit (např. mateřské školy ve školní družiny atp.).

### **Zdroje:**

Sokačová, L. (ed.) (2006). *Kariéra – rodina – rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006, ISBN 80-86520-12-9.

Český statistický úřad. <http://www.czso.cz/>



# Návrh základních principů rodinné politiky respektující principy rovných příležitostí žen a mužů

PhDr. Alena Křížková, PhD. – Sociologický ústav AV ČR

## Úvod

Na Evropské úrovni došlo v 90. letech 20. století k významné kritice koncepcí sociálních států, které re-produkují genderové nerovnosti a neberou v úvahu genderovou rovnost. Následně došlo k široké debatě, která vyvolala významný obrat jak v teoretickém zarámování a promyšlení současných režimů sociálního státu<sup>1</sup> tak i na politické úrovni v prioritách Evropského společenství<sup>2</sup>. Ženská zaměstnanost a politiky zaměřené na kombinaci pracovního a rodinného života pracujících rodičů patří pro architektury sociálních států 21. století mezi priority. Stejně tak dochází na evropské úrovni k poznání, že dopady demografických změn, jako je nízká porodnost a stárnutí, populace je třeba zmírňovat politikami, které jsou založené na genderové rovnosti a rovnosti příležitostí ve vztahu k zakládání rodiny a vytváření rovnocenných strategií pro kombinaci práce a péče<sup>3</sup>.

Model rodiny založené na muži živiteli a ženě-pečovatelce je v současných demokratických společnostech již nevyhovující<sup>4</sup> a stejně tak jsou v současnosti neudržitelné i politiky, které z tohoto principu vycházejí<sup>5</sup>. Teorie sociálního státu, které jsou postavené na demokratických hodnotách, včetně genderové rovnosti v příležitostech a v zacházení, konstruuji model dospělé/ho pracující/ho<sup>6</sup> či model pracujícího rodiče<sup>7</sup>, který by neměl být zatížen genderovými stereotypy. Každému jedinci by měl umožnit zvolit si vlastní strategie kombinace práce a péče a nepenalizovat určitý typ volby.

Pro to, aby si pečující i rodiče, ženy i muži mohli rovnocenně zvolit míru svého zapojení do placené a neplacené práce i péče, je nutný mix politik týkajících se času (pracovní doby, času na práci, času na péči), peněz (pro nákup péče a na podporu těch, co osobně pečují) a služeb (pro děti a pro staré a nemocné)<sup>8</sup>. Evropské sociální státy v čele zejména s režimy skandinávských zemí konstruuji své sociální politiky na těchto principech a genderová rovnost je zde jednou z centrálních hodnot občanství<sup>9</sup>.

Pokud jde o výše jmenované dimenze času, peněz a služeb a jejich potenciál vytvářet a podporovat genderovou rovnost v míře zapojení do práce a péče, český sociální stát nedosahuje evropských standardů<sup>10</sup>.

V tomto textu se pokusím navrhnout základní principy rodinné politiky, respektující rovné příležitosti žen a mužů.

## Složky a aktéři rodinné politiky

Rodinná politika se v zásadě skládá ze tří složek politik, týkajících se času, peněz a služeb. Z hlediska času jde o nastavení ochranné doby pro péči o děti (mateřská a rodičovská dovolená – dále také jako MD a RD), čas pro péči o děti a další členy rodiny (institut ošetřování člena rodiny) a další typy volna, spojené s péčí o děti apod. Z hlediska peněz jde o sociální dávky a příspěvky, plynoucí ať již ze zdravotního nebo ze sociálního pojištění. Vzhledem k tomu, že se zde soustředíme zejména na péči o děti, řadíme sem porodné, peněžitou pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek (dále také jako RP), přídatky na děti a daňové slevy v souvislosti s rodinou. Z oblasti služeb jde zejména o služby péče o děti a jejich vzdělávání.

Hlavním aktérem, který vytváří rámec rodinné politiky a nastavuje pravidla jejich výše zmíněných složek a jednotlivých politik či opatření, je stát. Ten pak vytváří i podmínky pro politiky, opatření či služby poskytované dalšími aktéry – místní samosprávou (kraje, města, obce), zaměstnavateli, tržními subjekty a neziskovým sektorem. Stát také vytváří obecný rámec pro podmínky využívání politik a opatření (týkajících se času, peněz

1/ Esping-Andersen 2000; 2002.

2/ Commission 2003; 2005a; 2005b.

3/ Gornick, et al. 1997; Hobson, Oláh 2006; Knijn and Kremer 1997).

4/ Např. Crompton 1999; Lewis 2001.

5/ Knijn and Kremer 1997

6/ V originálu „Adult Worker model“, Lewis 2001

7/ V originálu „Worker-parent model“, Leria 2002

8/ Leitner 2003; Pfau-Effinger 2005; Bettio, Plantenga 2004, Lewis 2006:111

9/ Hernes 1987; Knijn and Kremer 1997; Leira 1998; Leitner 2003.

10/ Křížková, Vohlídalová 2009.

a služeb), vytvořených všemi těmito subjekty. Na základě takto nastavených podmínek (zahrnujících nabídku, ale i omezení v oblasti času, peněz a služeb) pak samotní rodiče vytvářejí své rodinné, partnerské či individuální strategie rodičovství.

Rámcem rodinné politiky, který respektuje pravidla demokracie včetně rovnosti příležitostí žen a mužů, v rámci současných hodnot Evropského sociálního prostoru, by měl být vytvořen podle těchto principů: flexibilita, genderová rovnost, kvalita a dostupnost a provázanost.

## Principy tvorby rodinné politiky

### Flexibilita

Nabídka tří veličin – času, peněz a služeb - musí být natolik flexibilní, aby rodiče měli možnost je kombinovat podle vlastních potřeb a podle potřeb svých dětí i dalších členů rodiny. Potřeby a životní volby či strategie jednotlivých členů rodiny - rodičů a dětí - i celých rodin mohou být různé a zároveň se mohou v čase měnit. Nelze je ani odhadovat ani s jistotou plánovat dlouhodobě dopředu – velmi těžko lze plánovat nemoci, úmrtí, rozvody, rozchody. A přitom všechny tyto události ovlivňují životní strategie a potřeby kombinace využití politik a opatření. Nejdůležitějším principem pro tvorbu rodinné politiky je flexibilita jednotlivých opatření i jejich vzájemných vztahů.

Důležité je flexibilní nastavení jednotlivých politik v rámci rodinné politiky. Například rodičovská dovolená může být nastavena jako určité časové konto na péči, ze kterého rodiče mohou podle potřeby a rozhodnutí vybírat s různou intenzitou a v různých obdobích. Rodiče by měli mít možnost se na RD střídat dostatečně často. Časové konto RD by mohlo být využíváno jednak na kratší než plný úvazek při současném zaměstnání na zkrácený úvazek a jednak by možnost jeho čerpání mohla být nastavena např. do osmi let věku dítěte. Někteří rodiče by si totiž chtěli nechat určitou část volna na péči na dobu, kdy jejich děti nastupují povinnou školní docházkou.

Pokud jde o věk dítěte, rodiče by také měli mít možnost individuálně posoudit vospělost a potřeby svých dětí a rozhodnout o věku nástupu do kolektivního zařízení péče o děti. Flexibilita by tak měla být zavedena i z hlediska věku nástupu do předškolního zařízení. Nelze totiž přesně určit věkovou hranici vhodnosti předškolní kolektivní péče pro všechny děti, i když se tak současná česká rodinná politika tváří.

Důležité je také flexibilní nastavení vztahu jednotlivých rodinných politik a politik zaměstnanosti. Např. podpora zaměstnání na zkrácený úvazek nebo flexibilní pracovní doby či práce z domova. Je třeba vidět flexibilitu komplexně jako flexibilitu práce a péče dohromady a ne odděleně flexibilitu na trhu práce a flexibilitu v rodině nebo v rodinné politice. Důležitý je koncept flexibilitoty, který je u nás zatím opomíjen a zaměňován s flexibilitou. Spojení flexibility a jistoty zaměstnání je pro rodiče velmi důležité. Tyto veličiny však musí být dobře vyváženy. Rodiče potřebují ochrannou lhůtu po čas péče o děti, ale na druhou stranu tato lhůta se může stát diskriminační bariérou, a to zejména když je příliš dlouhá a když je stereotypně přisouzena pouze jednomu pohlaví. To však je již na jinou úvahu, týkající se postavení rodičů na trhu práce a v politice zaměstnanosti.

### Genderová rovnost

Genderová rovnost je zásadním principem rodinné politiky, která má být vystavěna na hodnotách demokracie. Taková rodinná politika by neměla vytvářet ani konzervovat či reprodukovat genderové stereotypy zejména týkající se přisouzení sféry péče a práce v domácnosti ženám a placené práce mužům. Žádná z politik či opatření by neměla upřednostňovat určitý typ uspořádání genderových vztahů v rodině. V současné době je např. finančně zvýhodněno tříleté čerpání rodičovského příspěvku a instituce mateřské dovolené a RD přímo vybízí k tomu, aby byla využívána pouze matkami, i když již toto období mohou využít i otcové k péči o děti. Tato situace je způsobena mnoha faktory, ze kterých můžeme jmenovat: 1) silně fungující stereotypy o tom, že správnou péči o malé dítě může zajistit pouze matka a neexistující motivace a osvěta otců k většímu zapojení do péče o děti, 2) nízký rodičovský příspěvek, který se v podstatě neodvíjí od příjmů, otcé nemotivuje k jeho pobírání a rodiny se jednoznačně rozhodují na základě jednoduché ekonomické úvahy o tom, že „obětují“ ten nižší příjem, který obvykle do domácnosti přináší matka, 3) délka rodičovské a téměř nedostupné služby péče o děti do tří let věku nejsou provázány a tak pro většinu rodičů zůstává schůdná varianta tříletého pobírání rodičovského příspěvku při celodenní péči o dítě. Ta je z hlediska délky přerušení pracovní dráhy neslučitelná s pracovní dráhou (či představou o pracovní dráze) většiny mužů v ČR, 4) systém MD a RD je velmi složitý a o jeho častých změnách není veřejnost dostatečně informována. Výzkumy ukazují, že mnoho matek a jistě i otců se v tomto systému neorientuje a neví, na co konkrétně mají nárok a z jakých variant mohou volit.

Cílem politik genderové rovnosti je odstranit existující nevyváženost nebo nerovnosti v přístupu. Rodinná politika by proto měla v současné době především (1) podporovat muže ve větším zapojení do péče o děti a měla by (2) zabránit přílišnému odcizení matek trhu práce. Prvního cíle (1) je možno dosahovat buď zvýšením rodičovského příspěvku či jeho navázáním na předchozí příjem, a nebo zavedením určité části (kvóty) RD, kterou

si musí vybrat druhý rodič, aby o tuto část RD rodina nepřišla. Toto opatření má výrazné výsledky v severských zemích a otec s dětským kočárkem tam není žádnou výjimkou (Saxonberg 2008). V důsledku tohoto opatření a skutečně vysloveného nároku mužů na využití RD, si pak postupně zvykli i zaměstnavatelé na to, že muži mohou odcházet na RD. Samozřejmě tato kvóta pro druhého rodiče by musela být navržena tak, že by platila pouze pro rodiny, kde oba rodiče reálně fungují, jinak by to znevýhodňovalo rodiče samoživitele.

Rodinná politika vytvářená v evropském kontextu, kde základní hodnotou začlenění do společnosti je participace na trhu práce, by neměla podporovat matky v dlouhodobém opuštění trhu práce (2). Je totiž prokázáno, že opuštění trhu práce na dlouhá období je v dlouhodobém měřítku pro matky ekonomická a sociální past<sup>11</sup>. Sociální politika státu, která nastavuje tři roky dlouhou RD bez existence dostupných zařízení péče o děti do tří let a bez možnosti kombinovat částečný pracovní úvazek s péčí o malé děti, a která poskytuje velmi nízké rodičovské příspěvky, vědomě vylučuje ty, kdo pečují (tj. zakládají rodiny) ze společnosti založené na hodnotě práce. Takové uspořádání sociální politiky zároveň nemotivuje muže – otce využít rodičovskou dovolenou, která je tak de facto rezervována pro ženy – matky bez ohledu na preference žen a mužů. Takto stát připravuje podmínky a vybízí zaměstnavatele k diskriminaci mateřství.

Samozřejmě existuje skupina žen, které mají zájem opustit na dlouhou dobu trh práce a věnovat se pouze dětem, ale taková volba by v žádném případě neměla být normou, jelikož dlouhodobě je jejím důsledkem ekonomická závislost žen na partnerech, chudoba žen a především dětí (zejména v případě rozvedených žen nebo žen bez partnera obecně) a genderové nerovnosti na trhu práce.

To znamená, že prioritou rodinné politiky státu by měla být dostupná a kvalitní zařízení péče o děti garantovaná státem. Stát by měl dávat rodičům možnost využít kvalitní instituce péče o děti, stejně tak jako je tento princip nastaven u povinné školní docházky. U dětí do šesti let však záleží na rodičích, jak posoudí vospělost a zájmy dítěte a vlastní strategie kombinace placené práce a péče. Stát by tak měl garantovat uspokojení poplatky po těchto službách. To je principem Barcelonských cílů v péči o děti. Rodiče by měli mít svobodu rozhodovat se o péči o děti a placené práci a stát by jim to měl umožnit.

Vzhledem k současnému evropskému trendu důrazu na aktivitu na pracovním trhu je třeba brát vždy v úvahu i politiku zaměstnanosti a další související politiky, které mohou způsobovat genderovou nerovnováhu v rodině. Např. nedávné navýšení daňových slev na děti a nepracující partnerku či partnera (při současném snížení přídávků na děti) upřednostňuje tradiční model rodiny založený na jednom živiteli a vylučují rodiny bez ekonomicky aktivního člena nebo s jedním ekonomicky aktivním členem – např. rodiny samoživitelů/ek s dětmi – z této možnosti. Stejně tak genderově tradiční model zvyhodňovalo i před několika lety funkční společné zdanění manželů.

Pokud jde o nedávnou změnu v přesunu větší části přídávků na děti do podoby daňových slev, je třeba si také uvědomit další praktické důsledky tohoto opatření na fungování rodin. Reálně totiž přídávky na děti představují samostatně vyplácené dávky, se kterými často může hospodařit matka dětí, jelikož např. vyřizuje žádost o tyto přídávky apod., vyzvedává je na poště atd. V případě daňových slev však může dojít k výrazné změně v rodinách, kde žena je na RD a nemá placené zaměstnání a nemá tedy z čeho daňovou slevu uplatnit, kdy daňovou slevu uplatní otec dítěte, který pak s těmito financemi de facto disponuje. Ovšem daňová sleva fakticky není příjmem a je otázkou, zda je skutečně využita na potřeby dětí a kdo s touto částkou prakticky nakládá. Podobně je třeba se z genderového hlediska dívat na návrh Ministerstva práce a sociálních věcí, týkající se využití třírychlostního rodičovského příspěvku (RP). Vzhledem k tomu, že na nejrychlejší variantu čerpání nedosáhnou matky s příjmem pod určitou hranici, bylo rodinám doporučeno, aby RP pobíral otec, který má častěji vyšší příjem než matka, i když na skutečném rozdělení péče se nic nemění. To znamená, že matka, která (jako je to v ČR ve většině případů) využívá RD a pobírá RP, přičemž otec nepřerušuje svou placenou práci a vydělává, by se dostala do situace pečující osoby jak bez příjmu z placeného zaměstnání tak i bez RP, de facto závislá na finanční podpoře partnera, který by pobíral jak příjem z placeného zaměstnání tak i RP. Rodinná politika by však neměla považovat rodiny za ideálně uspořádané sociální jednotky na principu samozřejmého konsenzu, kde zájem jednotlivce rovná se zájmu celku. Tento návrh totiž v podstatě uvrhá matky, které v ideálním partnerství nežijí, do situace, kdy ztratí i poslední jistotu příjmu, se kterým mohly relativně volně disponovat v době RD a činí je zcela finančně závislými na pracujícím partnerovi<sup>12</sup>.

Velice důležité je nastavení výše RP, protože se do něho promítá role, která je mu v rodinné politice přisouzena a hodnoty, na kterých je celá rodinná politika postavena. Má být RP náhradou za příjem pečujícího rodiče, nebo má jít o určitý paušál, který znevýhodňuje vyšší příjmové skupiny a dlouhodobě i nižší příjmové skupiny, kterým se nevyplatí vracet se na trh práce dříve a spadají tak do skryté a později i reálně nezaměstnanosti? Princip rovných příležitostí podporuje RP, jehož výše je závislá na předchozím příjmu rodiče a jehož pobírání je provázáno s participací na trhu práce. Systém RP, odrážející předchozí příjem rodiče – podobně jako je to

11/ Gornick, et al. 1997; Leira 2002.

12/ Dudová 2008.

nastaveno u peněžité pomoci v mateřství – je v souladu s principem uznání péče a práce v domácnosti jako důležitých sociálních aktivit a v souladu s evropským cílem slušné odměny za slušnou práci. Takové nastavení je také součástí motivace otců k účasti na péči a využití RP, což je jedna z podmínek genderové rovnosti v této oblasti. V současném nastavení jsou znevýhodněni rodiče s průměrnými a vyššími příjmy a pobírání RP pro ně představuje výrazný finanční propad. Z hlediska principu rovnosti příležitostí žen a mužů je rozhodující provázanost systému RP, dostupnosti zařízení péče o děti a dostupnosti flexibilních forem organizace práce. Pokud by se výše RP odvíjela od předchozího příjmu, byla by to silná motivace pro otce, využívat RD a RP. Pro ženy by to znamenalo snížení závislosti na příjmu partnera v době péče o malé dítě, možnost rozhodnout se o délce RD a RP a využít služby péče o děti podle svých potřeb a potřeb dětí. Rodiče by mohli kombinovat péči o děti s kvalifikovanou prací (např. na částečný úvazek, s flexibilní dobou nebo místem výkonu práce (práce z domova), což je, jak ukazují sociologické výzkumy, preference většiny českých rodičů malých dětí<sup>13</sup>. Došlo by také ke zvýšení genderové rovnosti na trhu práce, protože by se zmírnil stereotyp o ženách s malými dětmi dlouhodobě opouštějících zaměstnavatele a s tím, jak by více mužů využívalo RP, pracující rodiče malých dětí by postupně začali být na trhu práce normou. Konkrétně by měly fungovat různé dlouhé varianty RD a pobírání RP, v ideálním případě časové konto, kdy by si rodiče sami mohli zvolit délku a intenzitu jeho využívání, RP závislý na předchozím příjmu (např. 90 %) a zařízení péče o děti, která by mohly využívat děti od nejtělejšího věku tak, aby nedocházelo k „propasti“ mezi délkou RD (RP) a věkem dětí, které jsou přijímány do veřejných zařízení péče o děti, jako je tomu u nás v současnosti např. u dvouleté varianty čerpání RP.

### Kvalita a dostupnost

Kvalita a dostupnost jsou zásadní principy demokraticky vytvořené rodinné politiky. Jde zprvu o kvalitu a dostupnost služeb pro co nejširší vrstvy společnosti z hlediska ceny a prostorové a časové dostupnosti. Služby péče o děti by měly být cenově dostupné, co nejvíce dosažitelné prostorově, ale také jejich časové nastavení by mělo vyhovovat co nejširším vrstvám a typům zaměstnání rodičů. Z druhé strany jde o kvalitní nastavení rodinné politiky.

V prvním (úzkém) pojetí péče o děti by mělo jít v první řadě o zajištění kvalitní a kvalifikované péče o děti a vzdělávání dětí, ať již je poskytováno státem nebo dalšími subjekty. Ve druhém (širokém) pojetí je kvalita a dostupnost myšlena i jako dostupnost ve smyslu schopnosti a možnosti jednotlivá opatření využít. Složitý systém rodinné politiky totiž skrývá nebezpečí informační bariéry – někteří rodiče nebudou schopni buď jednotlivým opatřením a jejich složitým a často se měnícím podmínkám porozumět, a nebo nebudou ani vědět, že mají na určitá opatření nárok. Vláda někdy mění opatření na základě představy, která není podložena fakty, např. zrušila delší MD pro matky samoživitelky s odůvodněním, že je zneužívána nesezdanými páry. Avšak zároveň nebyla evidence o tom, že se tak skutečně děje. Ze sociologických výzkumů naopak vyplývá, že někteří rodiče se v systému MD/RD/RP nevyznají a na základě představy, že na některou dávku nebo ochrannou lhůtu nemají nárok, pak jedná ve svůj neprospěch. Zároveň se ukazuje, že současný systém je natolik složitý i pro jeho vykonavatele, že určitá opatření jsou jednotlivými úřady sociálního zabezpečení vysvětlována různě.

Proto by měl být systém MD/ RD/ RP vytvořen co možná nejjednodušeji. Zjednodušení by mohlo poskytnout vytvoření jednostupňového systému RD, který by zahrnul MD (jako období rezervované pro matky po porodu) a také minimální období, vyhrazené pro druhého rodiče.

Rodinná politika by měla být citlivá na různorodost sociálních situací a měla by být schopna reagovat na ohrožení sociálním vyloučením. Ohrožení chudobou a sociálním vyloučením se totiž reprodukuje (z rodičů na děti), čemuž by měl systém kvalitně nastavené rodinné politiky zabránit. Krokem tímto směrem je např. zavedení bezplatného posledního roku v předškolních zařízeních, ale ještě výraznější efekt by mělo zavedení povinné tříleté docházky do předškolního zařízení pro děti z rodin ohrožených chudobou a sociálním vyloučením. Toto opatření by mohlo mít i širší efekt – na zaměstnanost žen resp. na genderovou rovnost v těchto rodinách.

### Provázanost

Jedním z nejdůležitějších principů pro tvorbu rodinné politiky, který se prolíná jak s požadavkem na její flexibilitu, genderovou rovnost tak i kvalitu a dostupnost, je provázanost jednotlivých opatření. Každé opatření musí být navázáno na možnost využití dalších opatření. Např. zavedení možnosti čerpat RP v délce dva roky mělo být automaticky provázáno i změnou ve směru větší dostupnosti nerodinné péče o děti alespoň od dvou let věku.

13/ Křížková, Vohlídalová 2009.

### Literatura:

Bettio, F., J. Plantenga 2004. "Comparing Care Regimes in Europe." *Feminist Economics*, 10:1, 85 – 113.

Commission of the European Communities 2003. *The Future of the European Employment Strategy (EES). "A Strategy for full Employment and Better Jobs for All."* COM(2005) 141 final.

Commission of the European Communities 2005a. *Working Together for Growth and Jobs. A New Start for the Lisbon Strategy.* COM(2005) 24. (dostupné na: [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005\\_024\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_024_en.pdf) navštíveno 23.2.2010)

Commission of the European Communities 2005b. *Integrated Guidelines for Growth and Jobs.* COM (2005) 141 final. (dostupné na: [http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/integrated\\_guidelines\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/integrated_guidelines_en.pdf) navštíveno 23.2.2010)

Crompton, R. (ed.) 1999. *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner.* Oxford: Oxford University Press.

Dudová, R. 2008. „Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku.“ P.p. 29-50 in: Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H., Uhde, Z. (eds.). *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie.* Praha: SLON.

Esping-Andersen, G. 2000. „A welfare state for the 21st century“. Report to the Portuguese presidency. (dostupné na: <http://www.nnn.se/seminar/pdf/report.pdf> navštíveno 25.3.2008)

Esping-Andersen, G. et al. 2002. *Why we need a new welfare state?* Oxford: Oxford University Press

Gornick, J. C., Meyers, M. K. and Ross, K. E. 1997. 'Supporting the Employment of Mothers: Policy Variation Across Fourteen Welfare States', *Journal of European Social Policy* 7(1): 45-70.

Hernes, H. M. 1987. *Welfare state and women's power.* Oslo: Norwegian University Press.

Hobson, B., Olah, L. 2006. 'Birthstrikes? Agency and Capabilities in the Reconciliation of Employment and Family', *Marriage & Family Review* 39(3/4): 197-227.

Knijn, T. and Kremer, M. 1997. 'Gender and the Caring Dimension of Welfare States: Toward Inclusive Citizenship', *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 4(3): 328-361.

Křížková, A., M. Vohlídalová 2009. "Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí." (Parents in the labor market: between work and care.) *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 45:31-60.

Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H., Uhde, Z. (eds.). 2008. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie.* Praha: SLON.

Leira, A. 1998. „Caring as Social Right: Cash for Child Care and Daddy Leave.“ *Social Politics*, vol. 5, no. 3, Fall, pp. 362-78.

Leira, A. 2002. *Working parents and the welfare state. Family change and policy reform in Scandinavia.* Cambridge: University Press.

Leitner, S. 2003. 'Varieties of familialism', *European Societies* 5(4): 353 – 375.

Lewis, J. 2001. „The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care.“ *Social Politics*, vol. 8, Summer: 152-169.

Lewis, J. 2006. „Employment and care: The policy problem, gender equality and the issue of choice.“ *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice* 8(2): 103 – 114.

Pfau-Effinger, B. 2005. 'Welfare State Policies and the Development of Care Arrangements.', *European Societies* 7(2): 321-347.

Saxonberg, S. 2008. „Právo na otce: Rodičovská „dovolená“ ve Švédsku.“ P.p. 125-143 in: Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H., Uhde, Z. (eds.). *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie.* Praha: SLON.



# Aktivní či pečující otcové: teoreticko-empirická analýza

PhDr. Hana Maříková – Sociologický ústav AV ČR

Téma otců a otcovství se stává i u nás tématem diskutovaným, a to nejen v rovině odborné (teoretické a rovině empirických výzkumů), ale také v rovině „každodenní praxe“ (přínejmenším v rodinách s malými dětmi) a nevyhýbá se ani rovině sociálně-politických programů a opatření.

Širší diskusi na téma otcovství<sup>1</sup> nastolila druhá vlna feminismu a pozornost mu věnovali nejen ženy-feministky, ale také muži – v daném kontextu pro-feministicky či feministicky orientovaní. Od 70. let minulého století je tedy možné zaznamenat nárůst bádání na téma otcovství a otců hlavně v USA a západní Evropě a s nimi spojených diskusí, které postihují především dvě kontradiktorické tendence – vzrůstající participaci otců v rodinách vs. jejich mizení z rodin<sup>2</sup>. V této souvislosti bývají diskutovány normy „nové“ a „staré“, „moderní“ a „tradiční“ formy otcovství. Moderní normativní rámec předpokládá citovou blízkost a přítomnost otce společně s jeho zapojením do péče o dítě, případně o domácnost. Tradiční normy otcovství silně souvisejí s pracovní sférou a s profesionálním rozměrem otcovské identity. Čas, který otec tráví výdělečnou prací, je takto nepřímým vnímán jako rodičovský čas. Moderní normy otcovství naopak určitým způsobem přibližují otcovství k mateřství: obsahují nutnost fyzické blízkosti a péče, důvěrného citového vztahu a osobní přítomnosti. Zatímco tradiční otec byl otcem „v zastoupení“ – jeho rodičovství bylo ve značné míře zprostředkováno matkou (tím, jak o otci hovořila s dítětem i tím, jak o dítěti vyprávěla otci), moderní otec by měl mít s dítětem přímý, nezprostředkovaný a individualizovaný vztah. Moderní normy otcovství nastolují nejen otázku vztahu otec-dítě a naopak, ale také vztahu mezi rodiči, otázku partnerské rovnosti.

## 1. Teorie i empirie (nejen) o otcích a otcovství

Mezi badateli a badatelkami nepanuje shoda v tom, jak otcovství pojímat. Zásadní otázka, která se při konceptualizaci otcovství vynořuje, je, zda otcovství představuje specifický sociální fenomén, resp. zda otcové disponují nějakými specifickými a jedinečnými charakteristikami či schopnostmi, které mají vliv na styly jejich péče a výchovy a odlišují v konečném důsledku jejich dopady na vývoj dítěte od těch mateřských, či nikoli. V debatách o této otázce jsou zastávány různé perspektivy.

Esencialistický přístup klade důraz na jedinečný význam otce v životě dítěte a otcovství ve společnosti<sup>3</sup> a představuje vlastně „apologetiku“ otcovství<sup>4</sup>. V této perspektivě jsou zdůrazňovány biologické diference mezi otcem a matkou, ze kterých jsou automaticky odvozovány esenciální rozdíly v rodičovském chování mužů a žen. Otcovství a mateřství tak představují vztahové konstrukty, které jsou chápány jako protikladné a komplementární navzájem. V rámci tohoto přístupu jsou otcům a matkám připsány zásadně odlišné a nezaměnitelné rodičovské role<sup>5</sup>. I když je i v tomto přístupu zdůrazňována důležitost a význam otce při péči či spíše výchově dítěte, je tak činěno z konzervativní pozice, která se snaží o rekonstrukci tradičního uspořádání rodičovských rolí a o posílení a utužení otcovské moci a autority v rodině.

V konstruktivistickém přístupu pak otcovství a mateřství nepředstavují fixní a statické entity (vlastnosti, schopnosti apod.), které jedinci „mají“, ale spíše dynamické relační procesy, kde maskulinity a feminity, stejně tak jako otcovství a mateřství jsou neustále re-konstruovány lidmi samými během jejich každodenních interakcí probíhajících v kontextu proměňujících se genderových vztahů. Jestliže konstruktivistický přístup nepovažuje genderové diference za biologicky dané, nýbrž za sociálně konstruované, pak to implikuje, že mohou být nejen „teoreticky“ dekonstruovány, ale také prakticky z/měněny<sup>6</sup>.

Genderové diference vážící se k rodičovství zpochybnila již v 70. letech feministická badatelka Nancy Chodorow, když se kriticky vztahovala k mateřství a jeho ideologickému pozadí. Ve své práci *The Reproduction of Mothering* (1978) rozkryla následek ideologie „aktivního mateřství“, jímž je jak vyloučení žen z fungování ve veřejné sféře, tak také vyloučení mužů z bezprostředního zapojení se ve sféře soukromé. Chodorow proto požadovala narušení neustále se opakujícího koloběhu, v němž jsou další generace žen definovány jako sebe-

1/ I když se v následujícím textu budu věnovat výlučně typu heterosexuální rodiny, otázka aktivního či pečovatelského otcovství je diskutována a je třeba ji řešit i ve vztahu k homoparentálnímu typu rodiny (více viz např. Sokolová 2009).

2/ Coltrane 2006.

3/ Blankenhorn 1995; Popenoe 1996.

4/ Srov. Marsiglio a Pleck 2005

5/ Srov. Silverstein a Auerbach 1999.

6/ Deutsch 2007.

obětující se matky závislé na autonomních mužích-otcích, neboť právě tento způsob reprodukce mateřství představuje ústřední a konstitutivní prvek v asymetrické organizaci společnosti, v reprodukci genderových nerovností v soudobých společnostech. Řešení pak spatřovala v tzv. „equal parenting“ čili rovně sdíleném rodičovství, spočívajícím na shodné míře zapojení mužů-otců jako žen-matek do procesu primární socializace dětí, v jehož rámci by se měl smazat příkrý rozdíl mezi sebeidentifikací nositelů obou pohlaví. To by v konečném důsledku mělo vést k zmiřňování až konečnému odstranění genderových stereotypů a nerovností ve společnosti. Téma otcovství jako „ryze“ feministického „problému“ či otázky nastolila Louise B. Silverstein (1996). I ona vyšla z předpokladu, že redefinice otcovství je nezbytným krokem v transformaci patriarchální kultury a že zkušenost mužů s péčí a starostí o malé děti má sílu změnit kulturní konstrukci maskulinity v méně donucovací a represivní pro obě „pohlaví“<sup>7</sup>.

Sara Rudick (1989) zase v rámci feministické teorie provedla rozlišení mezi „mateřským chováním“ a „mateřstvím“, kdy podle ní biologickému a fyziologickému stavu těhotenství zakončeného porodem nemusí nutně odpovídat mateřské chování – neboli těhotenství a porod nemusí mít osudový význam pro povahu a kvalitu mateřské péče/ práce/ chování. Pečovat, starat se o dítě podle ní znamená mít k dítěti kladný vztah, mít ho rád/a, vnímat dítě jako rovnocenný subjekt – rovnocennou osobu mající specifické potřeby a nároky, individuální prožívání atd. Péče o dítě je nedílně spojená s převzetím odpovědnosti za to, jak se dítěti daří, jak prospívá, kdy péče o něj se tává trvalou součástí života pečující osoby. „Mateřská péče“ je uskutečňována zejména skrze takové aktivity, jakými je láska, péče a výchova. Protože matkou se člověk nerodí, ale stává se jí, touto osobou nemusí být nutně biologická matka dítěte, ale ani jiná žena, může jí být kdokoli, kdo je péče tohoto typu schopen.

S degenderizací mateřské/ rodičovské pečovatelské role se kromě S. Rudick (1989) můžeme setkat i u dalších badatelek či badatelů jako třeba u D. Ehrensaft (1987), B. Geiger (1996) či M. Lamba (1997), kteří zaměřili svou pozornost na empirické zkoumání rodičovského chování. Barbara Geiger dospěla k závěru, že pro výkon role primárního pečovatele není určující „pohlaví“. Podle jejich zjištění otcové byli schopni pečovat čili vykonávat běžné rutinní pečovatelské aktivity stejně jako matky. Poznatky D. Ehrensaft i B. Geiger týkající se sdíleného rodičovství potvrzují, že toto sdílení je postaveno na odmítnutí tradičního pojetí genderových rolí a schopnosti je redefinovat. Rovněž podle M. Lamba (1997) není v péči o dítě důležité a určující „pohlaví“, ale je to typ role pečující osoby. A tak, pokud je muž-otec v roli sekundárního pečovatele, je jeho chování více genderově diferencované, než je tomu v případě, že je primárním pečovatelem anebo osobou spolupečující o dítě, kdy se rozdíl mezi otcem a matkou v jejich chování stírají.

Mnohé studie zaměřené na sledování otcovství či na rodičovství<sup>8</sup> či na rodičovství popřely některé z ustálených názorů, mýtů a stereotypů, které do té doby byly rozšířeny nejen v laické, ale leckdy i odborné veřejnosti (například o „neschopnosti“ mužů pečovat o dítě), jiné pak zpochybnily nezbytnost otcovské péče a „varovaly“ před příliš zjednodušujícím přístupem k otcovství (a maskulinitám)<sup>9</sup>. Některé zahraniční studie na téma participace otců v rodinách zase dokládají, že i když se muži začínají zapojovat do chodu rodiny více a jinak než v minulosti, změny, které se v rodině v tomto směru odehrávají, jsou jednak pomalé<sup>10</sup>, jednak nedostatečné – neúplné<sup>11</sup>. Ukazuje se, že hodnocení tohoto posunu či změny se odvíjí od základu poměrování. Sleduje-li se mezigenerační posun v zapojení a participaci otců na péči o děti, pak bývá konstatováno, že se odehrávají značné změny<sup>12</sup>. Poměří se však participace otců s participací matek v domácí sféře, pak mnohé studie potvrzují přetrvávající diskrepanci mezi otcí a matkami na péči o děti, výkonu domácích prací, případně také na emocionální, mentální a manažerské práci v rodině.<sup>13</sup>

## 2. Praktická opatření na podporu aktivního otcovství a jejich fungování

Otcové, kteří zůstávají doma s dítětem, aby o ně mohli pečovat, zatímco vůbec nepracují anebo výrazně snižují svou pracovní aktivitu, nejsou v naší společnosti tak dávným fenoménem. Neexistuje pro ně ani

7/ Silverstein 1996.

8/ Např. Geiger 1996; Lamb 1997; Dowd 2002; Silverstein 1996.

9/ Silverstein 1996.

10/ Segal 1990.

11/ Hochschild a Machung 1990; Coltrane 1996.

12/ viz. např. Pleck 1987; Deutsch et al. 1993; Aldous et al. 1998

13/ Participace otce v rodině by podle mne neměla zahrnovat úzce jen jeho účast, resp. spoluúčast na tom, co je označováno jako rodičovská práce („parental work“ např. u Brandth a Kvande 1998), ale šířeji rovněž účast na širší práci pro rodinu („family work“). Tu lze vymezit jako (shodnou, srovnatelnou) participaci obou partnerů ve všech oblastech rodinného života, tj. na finančním a materiálním zabezpečení rodiny, na bazální péči i na emocionálním nasazení spojeném s péčí a starostí o druhé, na chodu a managementu rodiny a domácnosti, na udržování příbuzenských a přátelských sítí, mají-li být uvedeny hlavní oblasti a dimenze života v rodině, kdy výkon zmíněných aktivit by měl mít srovnatelný dopad na život každého z rodičů – v podobě „obětí“, omezení, ale i „zisků“ apod. [srov. Maříková ed. 2007]. Srov. Brandth a Kvande 1998; Craig 2006; Wall a Arnold 2007.

jednotné, ani jednoznačné označení<sup>14</sup> a neexistují ani jasně vymezené vzorce rolového chování, „scénáře“ pro to, jak se v situaci primární péče o malé dítě mají tito muži chovat. V běžném jazyce bývají zpravidla označováni jako otcové na „mateřské“ či „rodičovské“. Péče této skupiny otců je v naší společnosti zasazena do společenského kontextu, který na pečovatelský mužů, nejen toho rodičovského, stále neklade příliš velký důraz a nevytváří a nezavádí proaktivně opatření usnadňující péči otců o malé dítě<sup>15</sup>.

Zaměřím-li se nyní na ryze „technickou“ rovinu čili na zavádění opatření na podporu aktivního otcovství a jejich fungování, pak je možné sledovat dané téma na různých úrovních:

Makrorovina je tvořena institucionálním nastavením sociálního státu, formálním právním rámcem určujícím podmínky a vymežujícími možnosti, za nichž může vůbec probíhat vyjednávání na dalších rovinách, tj. jak na úrovni rodičovského páru, tak také mezi rodinou (čili rodiči) a trhem práce (resp. zaměstnavatelskými organizacemi).

Mezouroveň zahrnuje rovinu interakce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, kde se řeší problematika otcovství/ rodičovství v kontextu placené práce.

Mikrorovina představuje individuální úroveň, kde rodiče, potažmo otcové realizují či nerealizují nabízené možnosti dané státními politikami, zaměstnavateli a konkrétními firemními opatřeními.

Všechny tyto úrovně jsou zarámovány celkovou genderovou kulturou a existujícím genderovým řádem zcela konkrétní společnosti, které více či méně umožňují nebo znemožňují realizovat aktivní otcovství.

### Ad 2.1. Legislativní rovina:

V Evropě jsou zaváděna opatření na podporu zapojení mužů-otců do péče o děti na úrovni státních politik (a dnes již i na nadnárodní, tj. evropské úrovni). První zemí, která zavedla „**rodičovskou dovolenou**“<sup>16</sup> prostřednictvím tzv. Parental Leave Act, bylo roku 1974 Švédsko. Hlavním smyslem institutu rodičovské bylo a zůstává zrovnoprávnění rodičů v jejich každodenních životech (v soukromí, rodině, placené práci i volném čase). Počty otců, kteří využívali možnost čerpat rodičovskou, se však i v této zemi navyšoval postupně po dlouhé období – v roce 1974 byla na rodičovské jen 3 % otců, v roce 1994 polovina a v 2006 kolem 90 %.

Na podporu aktivního otcovství pak byla nejen ve Švédsku, ale i v jiných evropských zemích zaváděna na legislativní úrovni další opatření jako třeba speciální otcovská dovolená a „rodičovské kvóty“.

**Speciální otcovská dovolená** funguje v mnohých evropských zemích, dnes už i včetně Polska. Cílem opatření je nejen podpořit zájem otce o dítě – „nastartovat“ vytváření pevnější vazby mezi otcem a dítětem (a časem i naopak), ale také zeslabit genderový stereotyp „ženského“ pečovatelského zapojení otce do každodenních pečovatelských aktivit.

Příklad Norska dokládá, že otcovská i rodičovská dovolená jsou sice podmínkami nutnými, nikoli však postačujícími k masovějšímu zapojování se mužů do aktivní péče o malé děti. Bez dalších vhodně nastavených podpůrných opatření na legislativní, ale také firemní úrovni (viz dále) otcové o své děti ve větší míře zpravidla nepečují, neboť nemohou reálně využít svého práva a realizovat možnost být aktivním rodičem za srovnatelných podmínek, jaké mají ženy. Vhodně nastavená opatření ale mohou napomoci tuto situaci změnit. Do té doby, než byla Norsku zavedena tzv. „**rodičovská kvóta**“ pro druhého rodiče, počet mužů, kteří zůstali doma, byl obdobně nízký jako u nás. Po té se situace, potažmo chování norských otců výrazně změnilo.

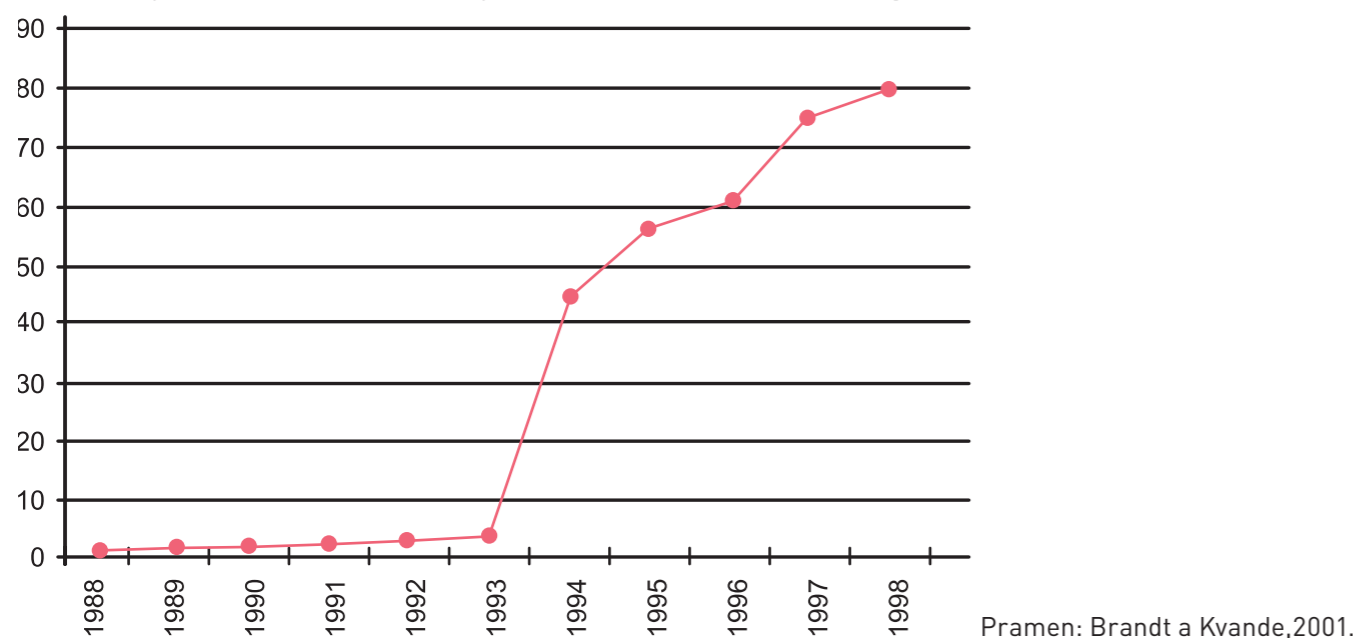
14/ Statistika je označují za „muže na rodičovské dovolené“, v běžném jazyce jsou pojmenováni jako otcové na „mateřské“, v odborném jazyce jsou v daném kontextu v České republice používány pojmy jako „nový“, „pečující“, „angažovaný“ nebo „zúčastněný“ otec. Anglicky publikované zahraniční studie používají kromě výrazů, které mají vyjádřit, že (primárním) pečovatelem je muž, jako například „nurturing“ nebo „caregiving“ father, také další označení, kdy se o těchto mužích hovoří a píše jako o „otcích, co jsou doma“ (stay at home dads/fathers), o „otcích na plný úvazek“ (full-time dads) apod., případně ale také jako o rodičích či „spolurodičích“ (co-parents) [srov. Sunderland 2006].

15/ Srov. Křížková et al. 2008.

16/ Přestože pojmy „rodičovská dovolená“ či „mateřská dovolená“ představují v češtině oficiální označení, nepovažuji tyto termíny za vhodné a výstižné pro danou situaci, neboť se nejedná o dovolenou v běžně užívaném významu. Z tohoto důvodu pak tyto pojmy používám v textu v uvozovkách čili jako „dovolená“ anebo je nahrazuji hovorovým výrazem, např. „rodičovská“.



**Graf č. 1: Využívání rodičovské norskými otci (z těch, kteří měli na čerpání nárok) v letech 1988 – 1998 v %**



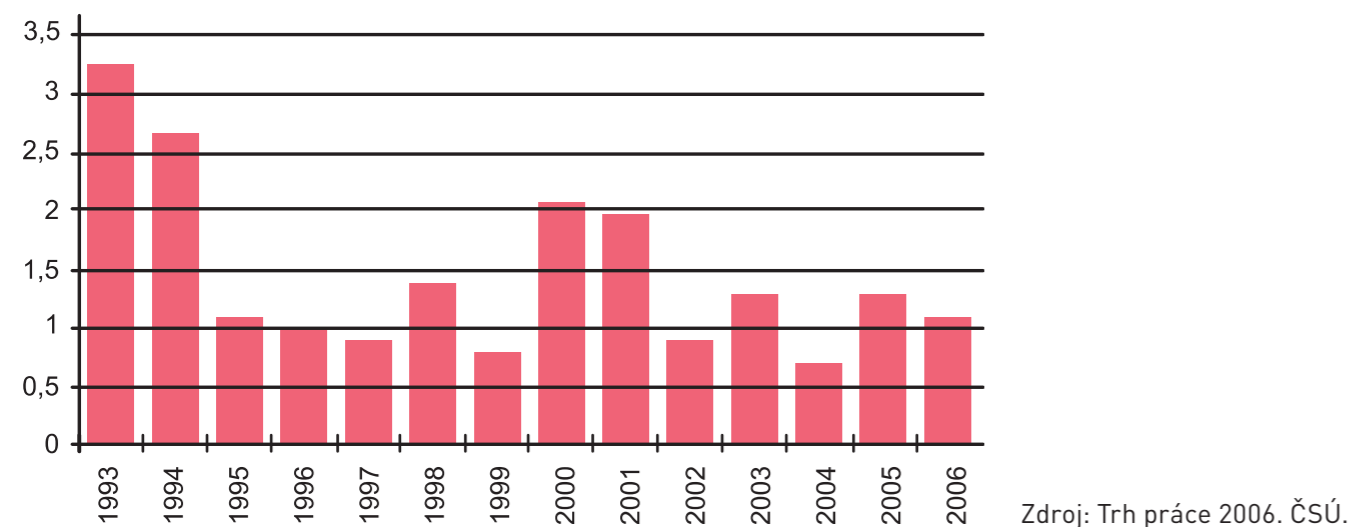
Sledují-li se důvody, **proč otcové nevyužívají čerpání RD** ve vztahu k právnímu rámci (viz hlavně vymezení okruhu oprávněných osob, její délky a kompenzace apod.), pak zkušenosti ze zahraničí ukazují (neboť u nás doposud speciální výzkum na toto téma proveden nebyl), že **jedním z podstatných důvodů** je ten finanční. Tam, kde bývá zavedena fixní kompenzace (jako určitá pevná výše bez relace k předchozímu příjmu), bývají muži otcové v čerpání RD znevýhodněni, neboť dávají přednost vyššímu příjmu z pracovní činnosti před touto dávkou. (Ostatní zjištěné důvody nečerpání RD se pak obvykle váží k dalším rovinám – viz dále).

### 1. Legislativa, praxe a možné „vyhlídky“ v ČR

Rodičovská dovolená byla v ČR zavedena až v roce 2001 novelou zákoníku práce. Do té doby mohli muži sice být doma a čerpat rodičovský příspěvek, jistotu pracovního místa však garantovánu neměli.<sup>17</sup>

Sledujeme-li v delší časové perspektivě počty mužů čerpajících rodičovskou dovolenou v ČR<sup>18</sup>, pak se ukazuje, že jejich počet kolísá v absolutním i relativním vyjádření.

**Graf č. 2: Absolutní počet mužů na rodičovské v daném roce v tisících**

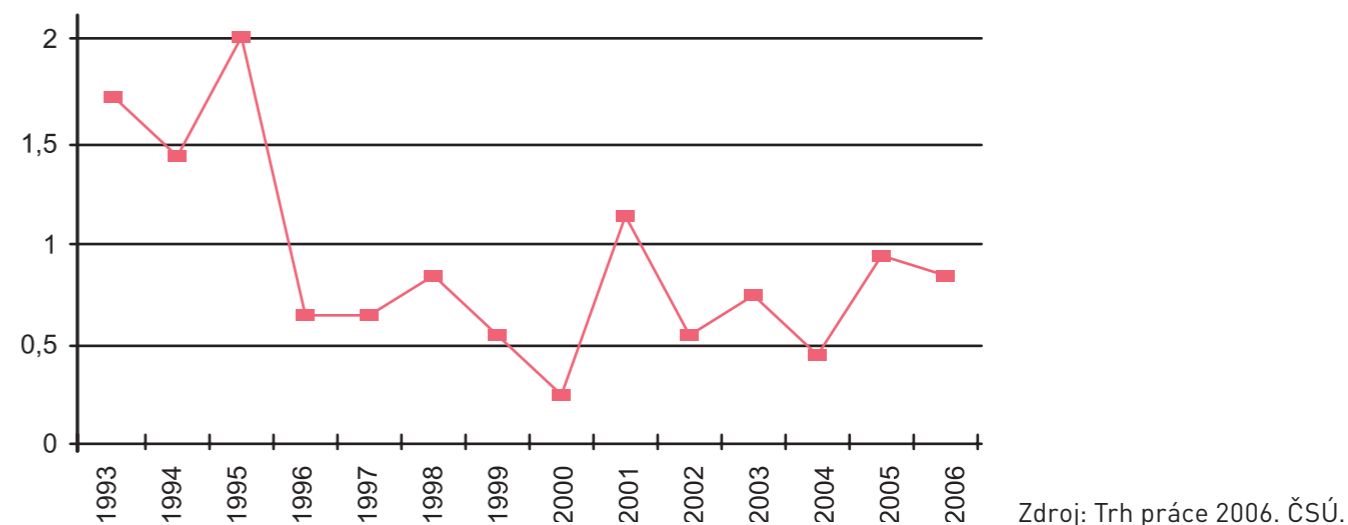


17/ O vývoji legislativních možností v této oblasti pojednává například (Maříková a Radimská 2003, Křížková et al. 2008 či Hašková a Uhde ed. 2009), proto ji zde dále detailněji nezmiňuji.

18/ Ze záhadných důvodů ČSÚ uvádí ve svých statistikách tento údaj (tj. počty mužů na RD) i před rokem 2001 – nikdo mi však v této instituci nedokázal vysvětlit, jak k těmto datům dospěli. Dá se tedy předpokládat, že se jedná o muže-otce, kteří, když pečovali o své dítě, nebyli tou dobou zaměstnáni (viz výběrová šetření pracovních sil) a zřejmě pobírali (možná však ne všichni) dávku „rodičovský příspěvek“.

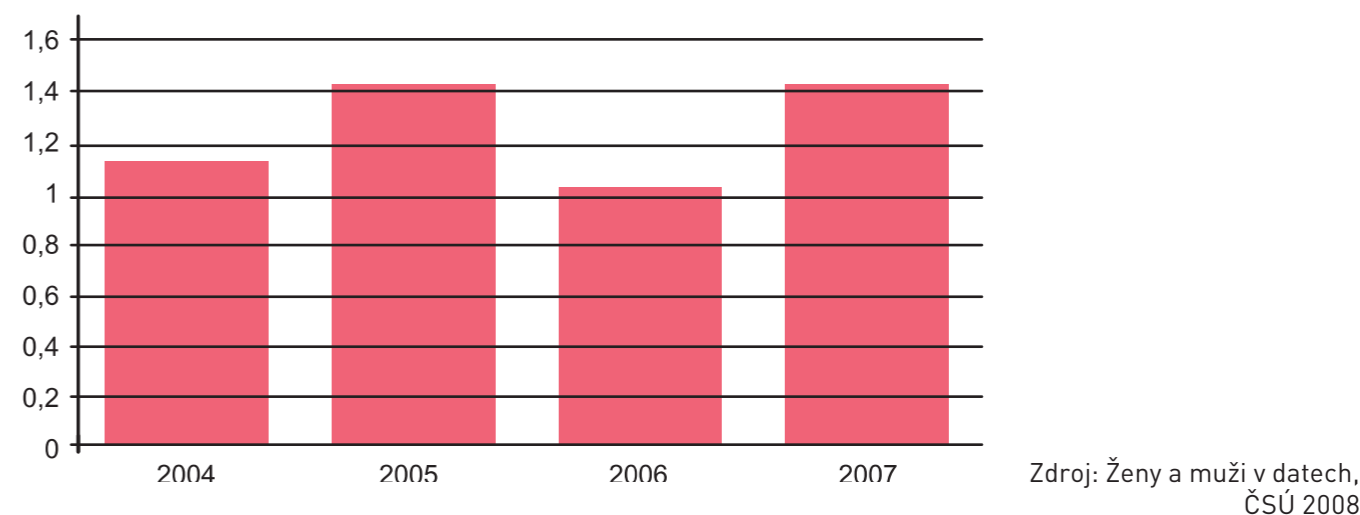
Rok 2001 se nijak výrazněji nepromítl do navýšení počtu mužů na RD, jak je zřejmé zejména z relativního srovnání (viz následující graf).

**Graf č. 3: Podíl otců na celkovém počtu rodičů na rodičovské dovolené (v %)**



Další ukazatel, který je možné sledovat, je počet osob **pobírajících rodičovský příspěvek**. Ani zde však nebyl zaznamenán během posledních let výraznější nárůst.

**Graf č. 4: Podíl mužů – příjemců rodičovského příspěvku na celkovém počtu vyplacených dávek RP v letech 2004-2007 (v %)**



Sledujeme-li podrobněji, kteří muži-otcové a z jakých oblastí čerpají rodičovskou, pak z níže uvedených údajů lze vyčíst, že možnost být na rodičovské není využívána jednoznačně určitými skupinami otců, jak se někdy (mylně) předpokládá (v případě vysokoškoláků či mužů žijících v Praze). Jak nízké počty mužů evidovaných na RD, tak jejich sociální „neprofilace“/„nespecifikace“ mne dovádí k závěru, že otcové u nás využívají možnosti pečovat o malé dítě spíše individuálně, ženy-matky stále jako sociální skupina.

**Tabulka č. 1: Otcové na rodičovské podle věku a vzdělání a (v tisících)**

Věk	Rok		
	2002	2003	2004
25-29	0,4	0,3	--
30-34	0,2	0,3	0,5
35-39	0,2	0,1	0,1
40-44	--	0,5	0,1
45-49	--	--	--
50-54	0,1	--	--
<b>Vzdělání:</b>			
základní	0,1	0,2	--
střední bez maturity	0,4	0,3	0,5
střední s maturitou	0,3	0,4	0,1
vysokoškolské	0,2	0,5	0,1
bez vzdělání	--	-	--
<b>Celkem</b>	<b>0,9</b>	<b>1,3</b>	<b>0,7</b>

Zdroj: Statistická ročenka 2005.

Sleduje-li se čerpání RD otci podle krajů, pak Praha není zdaleka zastoupena nejvyšším počtem, zpravidla výraznější počet otců bývá podle údajů Statistické ročenky zaznamenán v krajích s vyšší nezaměstnaností jako v Ústeckém, Moravskoslezském nebo Olomouckém (aspoň v letech 2002-2004).

Je tedy zřejmé, že proto, aby otcové mohli skutečně více participovat na péči o své dítě, *nestačí jen formální zavedení institutu rodičovské „dovolené“*. Nemá-li tedy jít v případě České republiky v otázce zapojování otců do rané péče o dítě jenom o proklamace, ale o skutečnou změnu, pak je na základě zahraničních zkušeností nutné zavádět další legislativní opatření, kterými jsou:

- **speciální otcovská dovolená** v období po narození dítěte,
- **vymezení individuálního a nepřenositelného práva na péči pro každého z rodičů** tak, aby každý z nich měl zaručenu možnost s dítětem po určité dobu být, nejen ho mít,
- **odpovídající finanční kompenzace péče, potažmo ušlého příjmu ze zaměstnání.**

#### Ad Zavedení otcovské:

Již výzkum z roku 2003 potvrdil, že česká veřejnost se staví k zavedení tohoto opatření relativně kladně. Z těch, kteří souhlasili se zavedením otcovské dovolené, bylo nejvíce lidí (přes 50 %) pro jednotýdenní až dvoutýdenní dovolenou. Více než 2 týdny by zvolilo kolem 30 % dotázaných.

**Tabulka č. 2: Souhlas s otcovskou dovolenou**

	Počet	%
Ano	577	54,1
Ne	173	16,2
Neví	316	29,7

Zdroj: Naše společnosti, CVVM 2003  
Pramen: Maříková a Radimská 2003

**Komentář:** Zkušenosti ze zahraničí ukazují, že pokud je otcovská vymezena v rozmezí jen několika málo dnů (2-3), může pro otce představovat pouze jakousi „dodatečnou“ dovolenou na „zotavenou“ (kterou využijí spíše jen k oslavě narození dítěte, nikoli k zapojení se do pravidelné péče o něj). Příliš dlouhá doba otcovské „dovolené“ (tj. 2 pracovní týdny a více) zase může zeslabit ochotu ji čerpat z důvodu pocíťovaného ohrožení na trhu práce určitými skupinami mužů (zejména těmi pracujícími v silně maskulinizovaných pracovních prostředích, v prostředích s výraznou maskulinní firemní kulturou), neboť její faktické čerpání je může u zaměstnavatelů i kolegů stigmatizovat (ze strany zaměstnavatele pro neloajalitu s ním, ze strany kolegů pro nízkou pracovní solidaritu apod.). *Optimální délka se proto zdá být v rozmezí 5 až 10 dnů<sup>19</sup>*, ale samozřejmě stanovení délky je jak záležitostí „kulturní“, tak záležitostí politického vyjednávání.

I když se v otázce zavedení OD politické strany napříč politickým spektrem dnes již více méně shodnou (čili souhlasí s jejím zavedením), vzhledem k současné ekonomické situaci se stává politikem „jiného druhu“. Konzervativnost postoje se „maskuje“ ekonomickou rétorikou nákladnosti tohoto opatření, i když vzhledem ke státním výdajům v jiných oblastech se nepochybně jedná jen o zcela zanedbatelný výdaj<sup>20</sup>.

#### Ad Kvóta pro rodiče:

U nás zatím zavedena nebyla.

**Komentář:** Zkušenosti ze zahraničí dokládají, že kvóta pro rodiče by měla být formulována neutrálně, tj. opravdu jako „rodičovská“ kvóta, vymezující nepřenositelný nárok každého z rodičů na čerpání určité doby z celkové délky rodičovské, aby se neustále nereprodukovala představa, že mužům je tento typ volna udílen jako „výjimka“, jako něco „speciálního“ (když je nadefinována jako kvóta pro otce). Příklad Švédska ale dokládá, že i když se otcové zapojují do péče o děti častěji než v minulosti díky těmto kvótám (údaje viz výše), doba, po kterou jsou doma, je ale obvykle krátká (podle údajů z roku 2006 otcové stráví na rodičovské jen cca 20 % z doby čerpané pro tento účel) a v průměru příliš nepřekračuje stanovenou „rodičovskou kvótu“. Pro navýšení délky pobytu otců doma s dítětem bylo proto na Islandu zavedeno opatření, podle něhož má každý z rodičů právo být doma 1/3 doby a zbylá třetina je na jejich dohodě.

Domnívám se, že zavedení této kvóty by vzhledem k současnému nastavení čerpání rodičovské mohlo být problematické bez předchozí „přípravy“ veřejnosti na tento akt. V současnosti realizovaná úprava čerpání rodičovské zdánlivě ponechává rodičům „svobodu volby“, fakticky však z hlediska genderových vztahů konzervuje status quo. Není zde obsažen žádný speciální „stimul“ pro otce.

#### Ad Finanční kompenzace RD

Tři rychlosti čerpání a rozrůzněná výše příspěvku pravděpodobně výrazně nezvýší zapojení otců, neboť výše rodičovského příspěvku je k výši předchozího platu vztažena „hybridně“ čili „poměrově-konstantně“, kdy na třech úrovních je vymezena vždy pevnou dávkou.

Opět zkušenosti odjinud dokládají, že je nutné **stanovit dostatečně účinnou, a tedy relativně vysokou výši kompenzace ušlého výdělku během čerpání „rodičovské“** tak, aby osoby s vysokým příjmem z pracovní činnosti (obvykle muži) nebyly jejím čerpáním finančně znevýhodněny, naopak aby byly finančně motivovány (také) zůstat doma s dítětem.

#### Ad 2.2. Mezoúroveň: trh práce a firemní kultura

Přístupy k otcovství na firemní úrovni neoperují jen pojmem „family friendly policy“, ale také pojmem „father friendliness“ čili politika přívětivá k otcům. Nicméně se ukazuje, že není důležité zavádět jen politiky cílené na muže a podporu otcovství, ale že je důležitá celková firemní genderová kultura. Takže tam, kde sice praktikují přívětivé politiky vůči otcům, nemusejí otcové zavedená opatření využívat ve výraznější míře právě díky nepřívětivé genderové kultuře panující v organizaci<sup>21</sup>.

Ve sféře placené práce bývají ženy často stále ještě definovány jako „ty druhé“ a není zde neobvyklé, že muži dominují nejen v určitých povoláních, a tedy pak i firmách, ale i v celých odvětvích hospodářství, a to zpravidla těch, která mají větší prestiž, a tedy i vyšší finanční ohodnocení práce. Zahraniční výzkumy proto poukazují na to, že je nejen důležité sledovat, zda firmy zavádějí speciální opatření na podporu péče o druhé pro muže-otce, ale také, zda se snaží o dosahování genderové rovnosti i v jiných oblastech fungování firmy uvnitř organizace spolu s tím, zda uplatňují princip sociální odpovědnosti a kooperativního modelu práce namísto kompetitivního

<sup>19/</sup> Srov. Plantenga a Remery 2006.

<sup>20/</sup> Podle mého odhadu v řádu setin, možná i jen tisícin procent HDP – ale pro věrohodnost argumentace by se tento údaj musel detailněji vyčíslit odborníky z oblasti ekonomie.

<sup>21/</sup> Srov. Haas a Hwang 2007.

apod. Pro tento účel byl zkonstruován tzv. Father Friendliness Index, který zahrnuje formální i neformální aspekty fungování organizace jako:

- etiku péče: tzn. orientaci organizace na takové hodnoty, jakými je stabilita, inovativnost, týmová spolupráce, respekt k druhým, orientace na určitý typ výstupů pracovní činnosti (zaměření se na sociální odpovědnost, kooperaci, skutečné výsledky práce apod. oproti orientaci na zisk, soutěživost, sledování pouhé přítomnosti na pracovišti apod.),
- odměňování žen a jejich povyšování: tzn. míru podpory rovných příležitostí pro muže a ženy uvnitř firmy
- dominanci mužů: čili poměr mužů a žen v rámci organizace včetně sledování tohoto poměru na různých úrovních vedení a řízení lidí
- orientaci na „maskulinní hodnoty“, čili na hodnoty spojované s (hegemonickou) maskulinitou, jako je důraz na soutěživost, upřednostňování firmy před lidmi a zisku před sociální odpovědností, solidaritou a kooperací, agresivita apod.<sup>22</sup>
- vliv institucionálních faktorů, jakými jsou zejména velikost firmy a sektor působnosti.

#### Zkušenosti ze zahraničí potvrzují, že:

- organizace, které podporují aktivní otcovství, odmítají separovanost mezi privátní a veřejnou sférou života,
- organizace s maskulinně hegemonní kulturou jsou méně vstřícné k aktivnímu otcovství než firmy, kde je tento typ kultury minimalizován,
- v organizacích, kde ženy tvoří většinu mezi pracujícími, otcové získávají větší neformální podporu pro výkon aktivního otcovství, což se projevuje i tolerancí ke zkráceným pracovním úvazkům u mužů, k čerpání flexibilní pracovní doby umožňující otcům lépe kombinovat jejich pracovní povinnosti s těmi rodinnými,
- obecně vstřícnější k aktivnímu otcovství bývají firmy veřejného sektoru než privátního a ty firmy, které politiky tohoto typu dokáží využít jako svou „přidanou hodnotu“.<sup>23</sup>

**Z analýzy statistických i empirických sociologických dat o otcích na rodičovské v ČR** vyplývá, že se jedná o muže z povolání a profesí:

- po nichž je poptávka na trhu práce, tzn. tito muži necítí ohrožení ze ztráty zaměstnání (jako učitelé, střední zdravotnický personál apod.),
- kde je pracující osoba svým vlastním „pánem“, jak je tomu u svobodných povolání (umělecké profese apod.), někdy i OSVČ (záleží na charakteru profese, stejně tak jako i na definici možné kombinace péče s prací ze strany otce)<sup>24</sup>.

Naopak problém s možností odchodu na RD bývá zaznamenán na top manažerských pozicích či u určitých skupin specialistů, jakými jsou zejména vysocí úředníci, politici, vysoce placení zaměstnanci, někteří živnostníci (řemeslníci), obchodníci apod.

Při využívání možnosti čerpat RD (a to nejen v ČR) bývají obvykle znevýhodněni muži, jejichž postavení je v práci nejisté a kteří se obávají sankcí ze strany zaměstnavatele (případně i kolegů v podobě sociálního vyloučení apod.), a muži, kteří se obávají zbrzdění své kariéry, finanční ztráty z nevykonání profese apod. Problematika nízkého zapojování otců na péči bývá proto sledována v kontextu změn na trhu práce, kde se na jedné straně zvyšuje nejistota práce, kde však souběžně dochází i k její intenzifikaci, navyšování doby práce a stresu spojeného s jejím výkonem apod.<sup>25</sup> Zatímco podle některých teoretiků a teoretiček sféry práce a rodiny jsou v soudobých moderních společnostech sférami kontradiktorními, neslučitelnými nebo jen obtížně slučitelnými<sup>26</sup>, neboť trh práce vyžaduje ničím nevázaného jedince, který si organizuje svůj život, svou životní biografii podle požadavků zaměstnavatele a ne podle svých soukromých závazků<sup>27</sup>, což odpovídá mužskému, nikoli ženskému modelu práce, ve výkladu současného fungování trhu práce se uplatňuje i jiná perspektiva. Podle ní jsou dnes ve sféře placené práce oproti minulosti více přijímány „ženské“ hodnoty a pracovní vzorce, čímž dochází k obratu v tradičních genderových vztazích na trhu práce i mimo něj. V důsledku nastupující dominance segmentu služeb, kde převažují ženy, se stále více na trhu práce uplatňují zkrácené pracovní úvazky (zanikají ty plné), práce je vykonávána nikoli formou klasického zaměstnaneckého poměru, ale spíše formou různě dlouhých pracovních smluv (tzv. subkontraktů)<sup>28</sup>. Tento vývoj nepochybně ovlivňuje tradiční rozložení práce v rodinách, kde muži dále nemohou být v pozici jediných, ani hlavních živitelů rodin, ani těch, kdo se vyhýbají zapojování v rodině a domácnosti, má-li být zachována stabilita rodinného soužití.

22/ Ve výzkumu Haas a Hwang (2007) nebyla potvrzena korelace mezi etikou péče a maskulinními hodnotami, což podle nich potvrzuje, že tyto indikátory měří různé dimenze genderované organizační kultury.

23/ Zahraniční výzkumy sledují na podnikové úrovni vztah mezi WLB politikami a tedy i opatřeními na podporu aktivního otcovství a produktivitou firmy, její konkurenceschopností apod. V této souvislosti bývá často argumentováno tím, že podpora otců se musí firmě „vyplatit“ (při aplikaci hlediska racionální volby). Může jí však být využito i jako oné přidané hodnoty (v optice genderové rovnosti).

24/ Zpravidla se jedná i o práci dostatečně časově flexibilní (takže ji lze vykonávat, když dítě spí), případně takovou, kde přítomnost dítěte není vnímána jako překážka jejího výkonu.

25/ Srov. Beck 2004, Perrons 2005.

26/ Srov. Beck a Beck-Gernsheim 1995, Hakim 2000.

27/ Beck a Beck-Gernsheim 1995.

28/ Srov. Bradley 1999.

## Ad 2.3. Individuální rovina

Na individuální úrovni lidé zmiňují obvykle několik základních důvodů, proč otcové stále ještě nepečují ve větší míře o své děti jako vyšší příjem muže, obava ze ztráty zaměstnání u muže, obava ze zpomalení jeho kariéry vs. lepší pečovatelské schopnosti matky, její malé pracovní ambice a aspirace, anebo neschopnost otce pečovat vs. bránění otci v péči ze strany matky či dalších žen apod. Lidé tak v rovině každodennosti racionalizují a legitimizují nutnost tradičního rolového uspořádání „muže živitele a ženy pečovatelky“. Tyto obvyklé důvody ale jen zrcadlí genderové stereotypy a v jejich pozadí je možné „dešifrovat“ jak ideologii hegemonické maskulinity, tak ideologii domesticity a aktivního mateřství.

Kvalitativní výzkumy o otcích na rodičovské v ČR<sup>29</sup> prokázaly, že na prvním místě „důvodu péče o dítě otcem“ bývá sice obvykle uváděn důvod ekonomický (vyšší příjem matky než otce), nicméně argumenty rodičů mnohdy obsahují některé další důvody či motivy tohoto rozhodnutí (jako seberealizace ženy, její kariéra, zdravotní důvody týkající se jednoho z rodičů či některého z dětí apod.). Často se tak jedná spíše o komplex důvodů či motivů, proč je doma muž a žena pracuje, nikoli o jeden jediný, soliterní.

### Tabulka č. 3: Názory populace na důvod, proč je otec na rodičovské dovolené

Důvody	Počet	%	N
1. důvod – nezaměstnanost muže	573	54,0	1061
2. důvod – lépe placená práce ženy	449	43,2	1040
3. důvod – zdravotní problémy ženy	354	34,7	1021

Zdroj: Naše společnost, CVVM 2003.

Na počátku tohoto desetiletí veřejnost v ČR pro situaci, kdy otec je na rodičovské, akcentovala jednoznačně důvody ekonomické, popřípadě zdravotní, nikoli však vnitřní motivaci – potřebu otců. Je však pravděpodobné, že se postoj veřejnosti v této otázce mohl změnit s tím, jak se tento fenomén stává v populaci známější.

Výzkumná sonda provedená v rámci projektu „Podpora využívání rodičovské dovolené muži“<sup>30</sup> v roce 2003 na vzorku 18 pečujících otců odhalila, že situace, kdy muž pečuje o malé dítě, může, ale také nemusí nutně vést k identifikaci muže s rolí primárního pečovatele. Kromě otců, kteří jsou aktivními a zainteresovanými otci, mají ke svému dítěti blízký vztah, jsou vnímaví k jeho potřebám, péče o dítě jim nevádí a v dané době ji vnímají jako seberealizaci apod. (čili naplňují atributy „nového otce“<sup>31</sup>), existují otcové, kteří o dítě sice pečují, ale vykonávají jen to nejnutnější ve vztahu k dítěti. Jejich interakce s dítětem není příliš intenzivní, komunikace s dítětem je omezená a je spíše technického než citového charakteru. Vztah otce k dítěti nebývá příliš vřelý, muži tuto situaci nevnímají jako uspokojivou, ba dokonce ani jako příliš žádoucí. Tito otcové zastávají spíše tradiční postoj k rodičovským rolím (viz výrok „matka je matka“ apod.).

Je zřejmé, že situace, kdy „muž je doma s dítětem“, nemusí být všemi muži vnímána jako vnitřně uspokojivá, ba dokonce ani jako žádoucí. Přímá a častá interakce otce s dítětem tedy nemusí mít vliv na redefinici vztahu k dítěti, pokud muž není ochoten a schopen redefinovat svou otcovskou roli, případně re-konstruovat svou identitu. Základním, a tedy nutným předpokladem identifikace s pečovatelským se ukázalo být vyloučení pouze externího důvodu této péče, kdy se jedná především o výrazný tlak z vnějšku<sup>32</sup>, kdy pečovatelský muž není z nějakého důvodu mezi rodiči vyjednáno, dohodnuto, a následně pak i mužem (alespoň částečně) zvnitřněno.

Kvalitativní studie na téma pečujících otců zpravidla odhalují, že i v rodinách s aktivními, pečujícími otci přetrvávají, resp. se reprodukují mnohé genderové stereotypy:

1. Zapojení otců do každodenní péče o dítě nutně nenarušuje stereotypní vnímání předpokladů žen k péči, „přirozenosti“ ženského pečovatelského, přestože narušuje představu o neschopnosti mužů pečovat. Redefinice schopnosti mužů pečovat, redefinice mužů jako pečovatelů nevede automaticky k redefinici „zdroje“ schopnosti ženského pečovatelského<sup>33</sup>.

29/ Maříková a Radimská 2003, Nešporová 2005, Šmídová 2007, Maříková 2007.

30/ Projekt byl financovaný z prostředků MPSV ČR (GK MPSV-01-93/03).

31/ Například podle J. Plecka (1987) „nový otec“ je přítomen u porodu, zapojuje se do péče o dítě od prvního dne jeho života, nikoli až když je odrostlejší, participuje na běžné každodenní péči, nejen si s dítětem hraje, věnuje se dceři, stejně jako synovi.

32/ Jak tomu zpravidla bývá v situacích neexistence matky dítěte, jejímž důvodem může být cokoli: nejčastěji se jedná úmrtí ženy, nebo o její zdravotní, psychickou či jinou nezpůsobilost pečovat o dítě (srov. Maříková a Radimská 2003).

33/ Srov. Maříková 2009.



Beck, U. 2004 (1986). *Riziková společnost*. Praha: SLON.

Beck, U., Beck-Gernsheim, E. 1995. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity Press.

Blankenhorn, D. 1995. *Fatherless America: Confronting Our Most Urgent Social Problem*. New York: Basic Books.

Bradley, H. 1999. *Gender & Power in the Work place – Analysing the Impact of Economic Change*. London: Macmillan Press LTD.

Brandt, B., E. Kvande. 2001. „Flexible Work and Flexible Fathers.“ *Work, Employment and Society*. 15 (2): 251-267.

Brandth, B., E. Kvande. 1998. „Masculinity and Child Care: the Reconstruction of Fathering.“ *Sociological Review* 46 (2): 293–313.

Brod, H. ed. 1987. *The Making of Masculinities. The New Men's Studies*. London: Allen and Unwin.

Coltrane, S. 1996. *Family Man: Fatherhood, Housework, and Gender Equity*. New York: Oxford University Press.

Coltrane, S. 2006. „Fathering: Paradoxes, Contradictions, and Dilemmas.“ Pp. 224–243 in K. Davis, M. Evans, J. Lorber (eds.). *Handbook of Gender and Women's Studies*. London: Sage.

Craig, L. 2006. „Does Father Care Mean Fathers Share? A Comparison of How Mothers and Fathers in Intact Families Spend Time with Children.“ *Gender & Society* 20 (1): 259–281.

Deutsch, F. M. 2007. „Undoing gender.“ *Gender & Society* 21 (1): 106–127.

Deutsch, F. M., J. B. Lussier, L. J. Servis. 1993. „Husbands at home.“ *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1154-1166.

Dowd, N. E. 2002. *Redefining Fatherhood*. New York, London: New York University Press

Ehrensaft, D. 1987. *Parenting Together: Men and Women Sharing the Care of Their Children*. New York: Free Press.

Geiger, B. 1996. *Fathers as Primary Caregivers*. Westport, CT: Greenwood Press.

Geiger, B. 1996. *Fathers as Primary Caregivers*. Westport, CT: Greenwood Press.

Gornick, J.C., M.C. Meyers. 2003. *Families that Work. Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russell Sage Foundation.

H. Hašková, Z. Uhde (eds.). 2009. *Women and Social Citizenship in Czech Society: Continuity and Change*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Haas, L. 1993. „Nurturing Fathers and Working Mothers: Changing Gender Roles in Sweden.“ In *Men, Work, and Family*, ed. by J. C. Hood. Newbury Park, Calif.: Sage.

Haas, L. 1995. „Company Culture and Men's Usage of Family Leave Benefits in Sweden.“ *Family Relations* 44 (1): 28-36.

Haas, L., C. P. Hwang. 2007. „Gender and Organizational Culture: Correlates of Companies's Responsiveness to Fathers in Sweden.“ *Gender & Society* 21 (4): 52-79.

Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*. Oxford: Oxford University Press.

Hobson, B. (ed.). 2002. *Making Men into Fathers*. Cambridge: Cambridge University Press.

Hochschild, A. R., A. Machung. 1990. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. London: Piatkus. Hurstel 1996

Chodorow, N. 1978. *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Berkeley, CA: University of California Press.

Janoušková, K., L. Sedláček. 2005. „Jiné mateřství.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum: Rodičovství*. 6 (1): 19-22.

Křížková, A., R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková, Z. Uhde (eds.). 2007. *Práce a péče. Proměny rodičovské v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: SLON.

Křížková, A., R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková, Z. Uhde (eds.). 2008. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství.

Lamb, M. E. (ed.). 1986. *The Father's Role. Applied Perspectives*. New York: John Wiley and Sons.

Lamb, M. E. (ed.). 1997. *The Role of the Father in Child Development*. Somerset, NJ: John Wiley.

Marsiglio, W., J. H. Pleck. 2005. „Fatherhood and Masculinities.“ Pp. 249–269 in M. S. Kimmel, J. Hearn, R. W. Connell (eds.). *Handbook of Studies on Men and Masculinities*. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.

Maříková, H. 2007. „Když dva dělají totéž....“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 8 (2). Maříková, H. 2008. „Caring Fathers and Gender (In)Equality?“ *Polish Sociological Review* 48 (2): 1231–1413.

Maříková, H. 2009. „Pečující otcové: Příběhy plné odlišností“ *Sociologický časopis-Czech Sociological Review* 45 (1): 89-113.

Maříková, H. ed. 2007. *Trvalá nebo dočasná změna?* Sociologické texty 07:11. Praha: SoÚ AV ČR.

Maříková, H., R. Radimská. 2003. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. Praha: MPSV ČR.

Nešporová, O. 2005. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Praha: VÚPSV.

Perrons, D. 2005. „Women's Paid Work and Moral Economies of Care.“ *Social & Cultural Geography*, Vol. 6, No. 2. 219-235.

Plantenga, J., Ch. Remery et al. 2006. *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European Countries*. Brussels: European Commission. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. ISBN 92-79-00053-5.

Pleck, J. H. 1987. „American Fathering in Historical Perspective.“ Pp. 83–97 in M. S. Kimmel (ed.). *Changing Men: New Directions in Research on Men and Masculinity*. Newbury Park, CA: Sage.

Popenoe, D. 1996. *Life without Father. Compelling New Evidence that Fatherhood and Marriage Are Indispensable for the Good of Children and Society*. Cambridge, MA, London: Harvard University Press.

Ruddick, S. 1989. *Maternal Thinking*. Boston: Beacon Press.

Segal, L. 1990. *Slow Motion: Changing Masculinities, Changing Men*. London: Virago Press.

Silverstein, L. B. 1996. „Fathering Is a Feminist Issue.“ *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 20, No. 1: 3–37.

Silverstein, L. B., C. F. Auerbach. 1999. „Deconstructing the Essential Father.“ *American Psychologist* 54 (6): 397–407.

Sokolová, V. 2009. „Otec, otec a dítě: Gay muži a rodičovství“ *Sociologický časopis-Czech Sociological Review* 45 (1): 8115-145.

Sunderland, J. 2006. „'Parenting' or 'Mothering'? The Case of Modern Childcare Magazines.“ *Discourse & Society* 17 (4): 503–527.

Šmídová, I. 2007. „Pečovatelské otcovství: rodinné strategie pro skloubení linií životní dráhy.“ Heczková, L. (ed.) in *Vztahy, jazyky, těla*. Praha: FHS UK, Pp. 155-167.

Tereškinas, A., Reingardienė, J. (eds.). 2005. *Men and Fatherhood: New Forms of Masculinity in Europe*. Vilnius: EUGRIMAS.

Wall, G., S. Arnold. 2007. „How Involved is Involved Fathering?“ *Gender & Society* 21 (4): 508–527.

#### Datové zdroje:

*Naše společnost* 2003. Duben 2003. Výzkum CVVM. Reprezentativní výzkum 1067 respondentů podle pohlaví (521 mužů a 526 žen), věku, vzdělání, stavu, kraje, velikosti bydliště.

*Statistická ročenka*. 2005. Praha: ČSÚ.

*Trh práce v ČR*. 2006. Praha: ČSÚ.

*Ženy a muži v datech*. 2008. Praha: ČSÚ.



# Flexibilní pracovní uspořádání v kontextu sladění pracovního a soukromého života

Mgr. Alexandra Jachanová Doleželová – Gender Studies, o.p.s.  
a Mgr. Kateřina Machovcová – genderová expertka

Flexibilita trhu práce je v médiích opakována jako novodobá mantra a zdá se, že její přijetí jako výchozí podmínky pro pracovní vztahy je nezbytné. V následujícím textu se pozastavíme nad tím, jak souvisí s rodinnými politikami, tedy v kontextu uplatňování principů sladění osobního a pracovního života a dodržování rovných příležitostí žen a mužů. Některé formy flexibility totiž na jedné straně sladění osobního a pracovního života umožňují, na straně druhé ale mohou negativně ovlivnit mzdové, pracovněprávní a další podmínky života zaměstnanců a zaměstnankyň.

## Flexibilita – flexibilita a sociální zabezpečení

Lisabonská strategie<sup>1</sup> je plánem aktivit na úrovni EU, který vznikl na základě potřeby řešit problémy spojené s postupující globalizací a také stárnutím populace. Jejím cílem bylo přispět k vytvoření úspěšné ekonomiky založené na informacích a znalostech a podporující sociální kohezi a environmentální ochranu. Z hlediska trhu práce například přispěla k vytvoření prostředí, kde mohlo dojít ke zvýšení zaměstnanosti z 62 % v roce 2000 na 66 % v roce 2008. Významný je přínos zejména v kontextu zacílení podpory z Evropského sociálního fondu, resp. v rámci Iniciativy Společenství EQUAL. Ačkoliv je dosahování cílů hodnoceno s výhradami<sup>2</sup>, je zřejmé, že tyto prostředky umožnily v našem prostředí otevřít témata spojená s flexibilními formami práce a postavením rodičů v zaměstnání.

I vlivem ekonomické krize se však nepodaří naplnit cíl 70 % v roce 2010. Jedním z významných úspěchů je však angažování všech členských států na modernizaci trhu práce vycházející z konceptu flexicurity, tedy propojení jistoty s flexibilitou<sup>3</sup>.

Tato perspektiva reaguje na zvýšené tempo ekonomických i sociálních změn, mezinárodní spolupráci, využívání moderních technologií i narůstající pluralitu životních stylů a demografické změny. Vytváří prostor pro reflexi míry jistoty i flexibility na obou stranách, tedy u zaměstnavatelů i zaměstnaných, a vybízí k ujasňování vzájemných potřeb s ohledem na negativní i pozitivní aspekty, které s sebou jak flexibilita tak i jistota nesou. Průzkum evropské organizace Eurofound (European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions - Evropská nadace pro zlepšení podmínek pro bydlení a práci) přinesl závěry o podpoře flexibilních opatření napříč EU - 27, 56 % zaměstnavatelů (kteří mají nad 10 zaměstnaných) umožňuje alespoň jednu variantu flexibilních úprav, například flexibilní volbu začátku a konce pracovní doby a možnost krátkodobého "napracování" s možností čerpat celý volný den. 67 % dotazovaných zaměstnavatelů umožňuje práci na zkrácený úvazek, v čele tradičně s Nizozemskem, kde 91 % subjektů vypovědělo, že má zaměstnané na zkrácenou pracovní dobu.<sup>4</sup> Velkou výzvou je nabídka zkrácených úvazků i v kvalifikovaných pozicích. To je právě i jedním z aspektů flexijistoty - zajistit, aby práce na částečný úvazek neznamena výrazný pokles kvalifikace a zastavení profesního růstu.

Evropská studie poukázala na časté využívání krátkodobé spolupráce s možností rychlého vypovězení smlouvy - úvazky na dobu určitou, agenturní zaměstnanci a zaměstnankyně či odborníci a odbornice na "volné noze" - to jsou praxe známé ve dvou třetinách dotazovaných firem. Tato praxe se uplatňuje i na českém trhu práce. Chování zaměstnavatelů v současné ekonomické realitě poukazuje na to, že v situaci, kdy je pro ně standardní pracovní poměr (tzn. pracovní poměr na dobu neurčitou na plný pracovní úvazek) problematický z hlediska nákladů, rychleji sáhnou po poměrně radikálním řešení jakým je propouštění a využití i tzv. švarcsystému, a to spíše než aby výrazněji otevřeli prostor pro flexibilní formy práce typu zkrácené úvazky, konto pracovní doby či smlouvy na dobu určitou. V ČR dlouhodobě existuje tradice poměrně vysoké ochrany zaměstnaných na dobu neurčitou, ve světle současného vývoje je však potřeba více pozornosti věnovat dodržování základních práv zaměstnanců a zaměstnankyň působících v různých flexibilních režimech, tedy zohlednit nejen stránku nezbytné pracovní flexibility, ale garantovat i určité jistoty, byť omezené, a celkově spravedlnost různých typů pracovněprávních i obchodních vztahů. Z hlediska koncepčních Lisabonská strategie klade důraz právě na flexijistotu, dal-

1/ Podrobné informace o této strategii: [http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377\\_cs.htm](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/abc/policies/art2377_cs.htm)

2/ Závěrečná evaluace OP RLZ - zhodnocení přínosu na poli rozvoje lidských zdrojů: <http://www.esfcr.cz/file/7365/display/>, CIP EQUAL - evaluace principu gender mainstreaming: <http://www.esfcr.cz/file/7303/display/>

3/ European Commission, 2010

4/ The European Company Survey - first findings, Eurofound, 2009.

ší fáze uplatňování se objevuje i ve strategii pro Evropu 2020.<sup>5</sup> To reflektují i související české koncepční dokumenty. Například Národní program reformy České republiky 2008 – 2010 upozorňuje na čtyři základní komponenty: modernizace pracovněprávních vztahů, aktivní politiky služeb zaměstnanosti, funkční a fyzickou mobilitu pracovní síly a modernizaci systémů sociálního zabezpečení. Zkušenosti nejen z České republiky však ukazují, že flexibilita je často využívána bez zohlednění potřebných jistot, tento argument podrobněji rozvedeme v následující části textu.

## Poptávka a nabídka alternativních pracovních úvazků

Další aktuální výzkum vedený týmem odborníků ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí<sup>6</sup>, nepodává příliš optimistickou zprávu o přístupu českých zaměstnavatelů k flexibilním formám práce v souvislosti se sladováním osobního a pracovního života. Ačkoliv 75 % zaměstnavatelů vnímá tyto snahy pozitivně a ne jako přílišnou negativní zátěž, ve skutečnosti však taková opatření často nenabízejí. Například 42 % firem v soukromém sektoru nenabízí žádnému typu zaměstnanců či zaměstnankyň zkrácené úvazky, oproti 19 % ve státní správě. Nabídka pružné pracovní doby je však ještě méně častá. Všem zaměstnaným ji umožňuje 9 % zaměstnavatelů, 43 % některým zaměstnaným a 48 % nenabízí možnost volby začátku a konce pracovní doby vůbec.

Firmy navíc stále silně inklinují k tomu, že očekávají kroky ze strany státu. V citovaném výzkumu 60 % respondentů tvrdí, že stát může snahu zaměstnavatelů zohledňovat rodinné závazky zaměstnaných ovlivnit velmi mnoho, 33 % jen málo a 7 % vůbec.

Státní a samosprávné instituce by v současné situaci mohly jít příkladem dobré praxe a ukázat ostatním zaměstnavatelům, jak efektivně flexibilní pracovní podmínky nastavit. Z výzkumu Smetáčkové a Pavlíka (2010) vyplynulo, že ze 75 institucí (krajské a obecní úřady), které vyplnily dotazník, jich 61 % umožňuje flexibilní pracovní dobu a 49 % umožňuje práci na zkrácené úvazky. Přímo na úrovni ministerstev jsou obdobné údaje sledovány v rámci vypracování Souhrnných zpráv o plnění priorit vlády v oblasti rovného zacházení s ženami a muži. Aktuální zpráva za rok 2009 ještě není k dispozici, ale z informací zaměstnankyň Oddělení rovnosti žen a mužů Úřadu vlády ČR vyplývá, že převážná většina ministerstev umožňuje právě flexibilní pracovní dobu. Důležité však je, aby ministerstva působila v rámci celého rezortu a koncept flexibilní jistoty dokázala komunikovat jako standardní pracovní kulturu ve státní správě.

Příklady dobré praxe ze soukromého sektoru je pomálu a firmy se většinou zaměřují na administrativní a manažerské pozice. V loňském roce byly v rámci soutěže **Firma roku: rovné příležitosti** oceněny tyto společnosti:

1. Česká spořitelna: pružná pracovní doba, částečné úvazky, práce z domova a jejich kombinace, navíc firma realizuje program pro udržení kontaktu s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené.
2. IBM: flexibilní kancelář (tedy možnost pracovat z kanceláře, z domova nebo od zákazníka/zákaznice) s poskytnutím přenosného počítače.<sup>7</sup>
3. Unicredit Bank: nabídka flexibilních pracovních úvazků a provoz webové stránky s praktickými typy pro rodiče pracující ve firmě.

Speciální cena: Olho Technik Czech: zaměstnanci a zaměstnankyně mají možnost využít tzv. flexikonto, které umožňuje uschovávat si napracované hodiny a pak je v případě potřeby využít, konto navíc obsahuje 20 hodin, které je možno odpracovat kdykoliv a tedy v případě potřeby být v minusovém stavu oproti fondu pracovní doby.<sup>8</sup>

Z dalších výzkumů (např. výzkum Ipsos Tambor pro Gender Studies v roce 2009 mezi matkami dětí do 10 let nebo rozhovory v rámci projektu „I myš může být kamarádka“<sup>9</sup>) vyplývá, že matky malých dětí mají zájem o částečné úvazky, které by jim dle jejich názoru v kombinaci s vhodnou péčí o děti pomohly sladit pracovní život s rodinným a umožnily jim vrátit se dříve na trh práce než po třech, čtyřech či více letech. Další možnosti, které by chtěly matky s dětmi využívat a kterými může zaměstnavatel napomoci sladění osobního a pracovního života zaměstnanců a zaměstnankyň jsou pružná pracovní doba, sdílené pracovní úvazky, stlačený pracovní týden, práce z domova, ale i podpora zařízení péče o děti nebo příspěvek na hlídání, udržování kontaktu s rodiči na mateřské a rodičovské dovolené ze strany zaměstnavatele apod. Pouze malé procento rodičů má ale možnost takových-

5/ Je ale nutné konstatovat, že nová strategie EU 2020 (a její koncept flexibilitaty) se ve vysoké míře zaměřuje právě na flexibilitu, nikoliv jistotu, resp. sociální zabezpečení.

6/ Haberlová, Kyzlinková, 2009

7/ I to může směřovat k negativní flexibilitě, resp. k práci po večerech, která není považována za přesčas.

8/ Více k vítězným firmám ve zpravodaji Rovné příležitosti do firem 01/2010: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cisla.shtml?x=2211174>

9/ Rozhovory s matkami absolvujícími speciální počítačový kurz zaměřený na zvýšení jejich úrovně práce na PC, pořádané organizací Attavena, o.p.s. Maříková, H. (2008).

to úprav využívat. Volnou pracovní dobu využívá 27 % zaměstnaných otců a 17 % zaměstnaných matek. Zkrácený úvazek má možnost využívat celkově asi 8 % žen a 2 % mužů, práci z domova má možnost využívat zhruba 10 % otců a 5 % matek.<sup>10</sup> Zaměstnavatelé vidí výhody částečných úvazků ve finančních úsporách na mzdových nákladech a ve zvýšení produktivity a efektivnosti práce, nevýhody pak v nedostatečné flexibilitě, operativnosti, omezené sounáležitosti s firmou, limitované možnosti nařídit přesčasy a vyšší administrativní zátěži.<sup>11</sup> Výhody se ale vztahují spíše na výšepříjmové a manažerské pozice, kde si zaměstnavatel potřebuje konkrétního zaměstnance či zaměstnankyni udržet. Pokud se totiž mzda na poloviční úvazek dostane pod výši minimální mzdy, zaměstnavatel musí odvádět odvody alespoň za minimální mzdu, čímž se mzdové náklady naopak zvýší.

Ze strany zaměstnaných je jedním z hlavních pozitiv udržení si kvalifikace a kontaktu se zaměstnáním v období, kdy by jinak byli ekonomicky neaktivní, někdy však převažuje aspekt kontaktu a přivýdělku a je přijímána práce i hluboce pod původní kvalifikací. Na volbě délky pracovní doby má vliv ekonomická situace rodiny. Podle Mysíkové jsou jednou z nejčastějších skupin pracujících na částečné úvazky ženy provdané za muže s vysokými příjmy. Pro mnoho lidí pracujících na plný úvazek však není zkrácení pracovní doby finančně dostupné. Navíc, při krácení úvazku např. o dvě hodiny se sníží mzda, ale mnohdy se nesníží rozsah práce. Ekonomická aktivita žen a délka pracovní doby závisí také na dostupnosti kolektivních zařízení péče o děti.<sup>12</sup>

Podporu sladění práce a rodiny mohou v určité míře podpořit i projekty realizované v rámci podpory Evropského sociálního fondu. Je však nutné, aby se řídicí orgány (Ministerstvo práce a sociálních věcí a Magistrát hlavního města Prahy) soustředily i na dopady a efekty projektů po jejich skončení a aby výstupy mohly být využívány i v dalších letech. Není navíc možné pouze jednostranně podporovat zvyšování flexibility, důležité je minimálně pracující ve flexibilních režimech informovat o možných negativních dopadech.

## Flexibilní pracovní úvazky, jak je umožňuje česká legislativa

Česká legislativa, konkrétně tedy zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, pokrývá některé z možných flexibilních forem zaměstnání. Ukažme si ty hlavní v následujícím přehledu:

<b>Směnný provoz</b>	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce <sup>13</sup> Část čtvrtá: Pracovní doba a doba odpočinku
<b>Práce přesčas</b>	Část čtvrtá Hlava V: Práce přesčas § 93, § 93a
<b>Pružná pracovní doba</b>	Hlava II: Rozvržení pracovní doby § 85
<b>Konto pracovní doby</b>	Hlava II: Rozvržení pracovní doby § 86, § 87
<b>Stlačený pracovní týden</b>	Není upraven
<b>Sdílení pracovního místa</b>	Není upraveno
<b>Zkrácený úvazek</b>	§ 80
<b>Studijní volno</b>	Částečně upraveno Část desátá Péče o zaměstnance Hlava II: Odborný rozvoj zaměstnanců § 232

10/ Výzkum Rodiče 2005 in Křížková A., Vohlídalová M. (2008)

11/ Výzkum VÚPSV in Mysíková (2007)

12/ Více v kapitole Zařízení péče o děti.

13/ Není-li výslovně uvedeno jinak, jedná se níže vždy o odkaz k tomuto zákonu.

<b>Mateřská a rodičovská dovolená</b>	Část osmá Překážky v práci Hlava I: Překážky v práci na straně zaměstnance § 195 - § 198
<b>Práce na dobu určitou</b>	Část druhá Pracovní poměr § 39
<b>Dohody mimo pracovní poměr</b>	Část třetí Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr § 74 - § 77
<b>Teleworking</b>	Není specificky ošetřeno
<b>Práce z domova</b>	Částečně řešeno: Část třináctá Společná ustanovení § 317
<b>Práce přes zprostředkovatelskou agenturu</b>	<b>Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti</b> Část druhá Zprostředkování zaměstnání Hlava IV: Zprostředkování zaměstnání agenturami práce § 58 - § 66

Zaměstnavatelé tedy mají možnosti, které lze využít pro flexibilizaci pracovních podmínek. Navíc mohou sami přicházet s interními směrnici nad rámec toho, co stanovuje zákon. Do budoucna výzvou k řešení jsou zcela jistě dvě klíčová témata, a to podrobnější úprava práce z domova, zejména v případě, je-li vykonávána v kombinaci s činností na pracovišti, a daňové úlevy související s podporou institutů péče o děti poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům a zaměstnankyním.

Zároveň lze využívat již zmíněné spolupráce s těmi, kdo pracují na živnostenský list, takový způsob spolupráce by ale neměl vykazovat náznaky zastřené pracovního poměru (tzv. švarcsystém), ale mělo by se jednat pouze o specifikované dodávky služeb. Z genderového hlediska je v tomto ohledu významné zlepšení situace osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) v účasti na nemocenském pojištění.<sup>14</sup> Vlastní podnikatelská činnost je pro pečující osoby výhodná možností pracovat z domova a určovat si samostatně pracovní vytížení, dříve se však podnikatelkám finančně nevyplácela účast na nemocenském pojištění, z něhož je čerpána peněžitá podpora v mateřství (PPM). Od roku 2009 se pravidla změnila a oproti dřívějšímu znevýhodnění OSVČ vůči zaměstnaným nyní došlo k zcela opačnému jevu, podnikatelky mohou snadněji dosáhnout na nejvyšší míru peněžité podpory v mateřství. Tento jev zřejmě bude do budoucna kompenzován nastavením nových stropů výměr, zároveň je však ukázkou nepromyšleného vládního postupu v oblasti rodinné politiky.

## Návrhy změn do budoucna

Pro rodiče je v oblasti legislativy pozitivní, že v případě péče o dítě mladší patnácti let nebo je-li zaměstnankyně těhotná, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o zkrácení pracovního úvazku, nebrání-li mu v tom vážné provozní důvody. Označení „vážné provozní důvody“ by si zasloužilo metodické doporučení Ministerstva práce a sociálních věcí, které by pomohlo tento termín vyjasnit a uvedlo konkrétní příklady důvodů, které mohou zkrácení úvazku bránit. Zda zaměstnavateli bránily vážné provozní důvody, může v současnosti rozhodnout pouze soud, což je velice zdlouhavé a neefektivní.

Nedostatečné legislativní pokrytí se zdá být v oblasti práce z domova, a to převážně z důvodu, že nejsou vymezeny některé základní podmínky. K nevůli zaměstnavatelů práci z domova zaměstnancům a zaměstnankyním poskytovat může přispívat fakt, že se na práci z domova nevztahuje úprava pracovní doby. Na druhou stranu, při překážkách v práci (jako je např. návštěva lékaře) nenáleží zaměstnanci či zaměstnankyni náhrada mzdy, musí si tuto dobu napracovat. Pracujícím z domova nenáleží náhradní volno či mzda za práci přesčas. S možností rozvrhnout si samostatně pracovní dobu se pojí několik úskalí, na které zákoník práce nepamatuje, např. vyvstává otázka spojená s bezpečností a ochrannou zdravím při práci a vznikem pracovního úrazu, za který za-

14/ zákon č. 187/Sb., o nemocenském pojištění

městnavatel zodpovídá, došlo-li k němu v pracovní době při výkonu práce.<sup>15</sup>

Několik politických stran navrhuje daňové úlevy pro zaměstnavatele, kteří poskytují částečné pracovní úvazky. Jedná se o pozitivní motivaci, kterou podporuje i Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života Rady vlády pro rovné příležitosti. Výbor navrhuje:

„1. Zavést slevu až 1500 Kč za kalendářní měsíc na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby pečující o dítě do 10 let věku, pokud budou zaměstnání na kratší pracovní úvazek.

*Jde o snížení pojistného, které je povinen odvést zaměstnavatel (za sebe) příslušné OSSZ. Zaměstnavatelé by tak byli povinni platit z příjmu zaměstnance pojistné ve výši 24,1 %.*

*Navrhované opatření si vyžádá provedení novelizaci zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.*

2. Zavést změnu zákona o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a to tak, že minimální vyměřovací základ neplatí pro osobu, která patří do okruhu osob, na které má zaměstnavatel nárok na slevu na pojistném.

3. Definovat v zákoníku práce podmínky, za kterých zaměstnavatel umožní zaměstnancům „práci z domova“ a zavést daňová zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří poskytují svým zaměstnancům možnost „práce z domova“.<sup>16</sup>

Vzhledem k tomu, že částečné úvazky s sebou nesou mnoho negativ (viz další část textu), jeví se jako výhodnější k podpoře pružná pracovní doba, kdy si zaměstnankyně a zaměstnanci sami mohou určit začátek a konec pracovní doby. Tato forma práce nepřináší vyšší finanční náklady, může být však složitější pro organizaci práce a hodí se spíše pro zaměstnání administrativního charakteru.<sup>17</sup> Při schvalování návrhů pro podporu částečných úvazků zaměstnavateli je nutné zohledňovat nedobrovolné částečné úvazky. Daňové zvýhodnění by tedy mohlo naopak prohloubit znevýhodnění žen pracujících v určitých oborech, jako jsou např. obchodní řetězce. Právě z důvodů nedostatečné ochrany zaměstnaných pracujících formou flexibilních pracovních úvazků Rada vlády pro rovné příležitosti zmiňovaný návrh nepřijala. Řešením by například mohlo být omezit toto zvýhodnění pouze na dobu péče o dítě do 4 let.

K využívání částečných pracovních úvazků rodiči s malými dětmi nemůže dojít v případě nedostatku zařízení péče o děti. Jejich dostatečná nabídka je podmínkou zaměstnanosti rodičů malých dětí obecně.<sup>18</sup> Vzhledem k tomu, že podpora částečných pracovních úvazků by měla přispět i k dřívějšímu návratu rodičů, zejména žen, z rodičovské dovolené, je potřeba zvážit současná omezení při pobírání rodičovského příspěvku a využívání zařízení péče o děti. Ke ztrátě rodičovského příspěvku dochází, pokud dítě mladší 3 let využívá zařízení péče o děti vícekrát než pět dní v měsíci nebo dítě ve věku 3 a 4 let více jak čtyři hodiny denně. V souvislosti se snížením mzdy při částečném úvazku a odebráním rodičovského příspěvku při využití zařízení péče o děti si budou muset rodiče klást otázku, zda se jim práce na částečný pracovní úvazek vyplatí. Pokud zvážíme i dopravu na pracoviště, je v případě využití zařízení péče o děti, nereálné stanovení limit splnit. Mnoho mateřských škol navíc s ohledem na kapacitu umístění dítěte na čtyři hodiny a méně neumožňuje. Proto autorky doporučují zrušit omezení při využívání kolektivních zařízení péče o děti nebo zvýšit flexibilitu tohoto systému dle podnětu Rady vlády pro rovné příležitosti, která „navrhuje vládě ČR předložit novelu paragrafu 30b bodu b) Zákona o státní sociální podpoře (117/1995 Sb.) tak, aby časové omezení podmiňující nárok na rodičovský příspěvek mělo podobu časového konta.

### Navrhované varianty časových kont:

- měsíční časové konto - 80 hodin týdně

*Pokud by nebyly tyto limity překročeny, nebyl by pečující osobě odebrán rodičovský příspěvek.<sup>19</sup>*

V průběhu rodičovské dovolené pracují někteří rodiče formou brigády, na dohodu o provedení práce. Podle již zmíněného výzkumu Ipsos Tambor 62 % respondentek nějakým způsobem pracovalo při rodičovské dovolené, v nejvyšší míře formou brigády (49 % z nich). Vzhledem k tomu, že při rodičovské dovolené je pobírající osoba stále zaměstnána, nehrozí jí v souvislosti s nedostatečnou ochranou této formy práce žádné znevýhodnění (lokální výpověď nebo neplacení zdravotního a sociálního pojištění). Pokud by se ale rodiče rozhodli pokračovat v takovémto způsobu práce i po rodičovské dovolené, je to pro ně značně nevýhodné (bez nároku na dovolenou, praxe také ukazuje, že se na tyto zaměstnance a zaměstnankyně nevztahují zaměstnanecké výhody typu stravenek, pojištění, apod.). Protože dohoda o provedení práce nabízí pouze minimální úroveň ochrany, měla by být podle zákoníku práce využívána pouze výjimečně<sup>20</sup>. Další možností jiné pracovní smlouvy než je pracovní poměr,

15/ Štěpánková, M. (2009)

16/ Podnět Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů k podpoře částečných úvazků a práce z domova. 2010.

17/ Dudová, R. (2007).

18/ Viz kapitola 7. Zařízení péče o děti

19/ Podnět Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů k potřebě řešit nerovné podmínky pro rodiče pobírající rodičovský příspěvek. 2010.

20/ Nekolová, M. (2008).



je dohoda o pracovní činnosti, která je ale pro zaměstnané nevýhodná z hlediska krátké výpovědní lhůty či pouze dobrovolného přiznání nároku na dovolenou, výhodou je hrazení zdravotního a sociálního pojištění.

## Negativní flexibilita a ochrana zaměstnaných pracujících na zkrácené pracovní úvazky

V České republice nabídka zkrácených pracovních úvazků silně zaostává poptávkou po nich. Při jejich podpoře je ale nutné klást důraz na dostatečnou ochranu zaměstnankyň a zaměstnanců, kteří je využívají. V době finanční ekonomické krize hrozí, že zvýhodnění zaměstnavatelů při využívání zkrácených pracovních úvazků může zvýšit zaměstnávání formou nedobrovolných zkrácených úvazků. Zkrácené pracovní úvazky by měly být pouze dočasnou formou zaměstnání pro osoby pečující o osobu blízkou (nebo z jiného důvodu tuto formu úvazku preferující) za stejných podmínek jako mají zaměstnanci a zaměstnankyně pracující na úvazek plný, s možností návratu k plnému úvazku. Zkušenosti z právní poradny a informačního centra Gender Studies ukazují, že pracovní podmínky při přechodu na zkrácený úvazek nezůstávají zachovány. Je proto potřeba dodržovat následující podmínky a stanovit kontrolní mechanismy, které je budou zajišťovat:

- stejná hodinová mzda jako při celém úvazku,
- snížení pracovních povinností odpovídající snížení úvazku,
- benefity snížené pouze relevantně k velikosti úvazku,
- rovný přístup ke kariéernímu rozvoji – postupu a vzdělávání,
- zaměstnávání osob pracujících na částečný úvazek dle původní smlouvy (v době, kdy pracovaly na úvazek plný) a na dobu neurčitou.

Zaměstnanci a zaměstnankyně pracující na částečný úvazek podle zákoníku práce pracují dle zaměstnavatelem udané pracovní doby. Firmy v oblasti některých zaměstnání, např. ve zdravotnictví, školství, v určitých formách prodeje a různých služeb, naopak spoléhají zejména na zaměstnanost na částečné úvazky a jiné flexibilní formy zaměstnání. Ve velké míře se jedná o nedobrovolné zaměstnávání na tuto formu úvazku, za velmi špatných podmínek. Jak zmiňují Tomášek a Dudová (2008), zkrácené pracovní úvazky mohou naopak omezit možnosti kombinace práce a rodiny, protože se rozšiřují formy flexibilní práce (tzv. negativní flexibility), kdy jsou zaměstnanci či zaměstnankyně, díky své ohrožené pozici na trhu práce, nuceni zcela se přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele.

Vedle stanovení kontrolních mechanismů, které by využívání negativní flexibility zabránily, by ochranná opatření měla být obsažena v kolektivní smlouvě.

Využívání zkrácených pracovních úvazků může ovlivnit i výši sociálních dávek v případě ztráty zaměstnání. Vzhledem k tomu, že mzda zaměstnaných na částečný úvazek je výrazně nižší, snižuje se i podpora v nezaměstnanosti.

Jak zmiňuje Mysíková (2007), u zkrácených úvazků se snižuje i nárok na udělení půjček a hypoték. Na druhou stranu, dle Mysíkové, kratší pracovní úvazek (pokud je na dočasnou dobu, např. 5 let) příliš neovlivní výpočet starobního důchodu, jehož hodnota je spíše ovlivněna ekonomickou aktivitou, nežli výší příjmu.

Pokud se rodič rozhodne snížit pracovní úvazek v období mezi dvěma dětmi (a první dítě ještě nedosáhlo věku čtyř let), nižší mzda za částečný úvazek neovlivní výši následující peněžitě pomoci v mateřství.<sup>21</sup> Ta bude vypočítávána z původní vyšší mzdy. V tomto případě tedy zaměstnankyně či zaměstnanec nejsou kvůli snížení úvazku znevýhodněni.

## Kontrola zaměstnavatelů

V souvislosti s rodičovstvím se často setkáváme s diskriminací. Ve výzkumu Ipsos Tambor pro Gender Studies 54 % respondentek mělo pocit, že se osobně setkalo s diskriminací na základě rodičovství či mateřství, 70 % respondentek zná někoho ve svém okolí, kdo se s diskriminací na základě rodičovství potýkal. Diskriminace je samozřejmě jedním z faktorů, který znemožňuje sladění práce a rodiny. Diskriminaci v přístupu k zaměstnání zakazuje zákon o zaměstnanosti (kontrolním úřadem je zde úřad práce), diskriminace v průběhu zaměstnání je obsažena v zákoníku práce a především v antidiskriminačním zákoně. V případě diskriminace v průběhu zaměstnání je vedle soudní žaloby, možné podat stížnost na inspektorát práce. Inspektoráty práce samy kontroly u zaměstnavatelů neinicíují, a pokud se k nim stížnost dostane a diskriminace je prokázána, může dojít k tomu, že postih je naprosto neúměrný a nemá tudíž motivační charakter.<sup>22</sup> V případě, že zaměstnanec či zaměstnankyně

21/ Stejně pravidlo platí i v případě práce u jiného zaměstnavatele, podmínkou ale je stále trvající pracovní poměr u původního zaměstnavatele.

22/ Ukázkou je např. případ z roku 2008, kdy Plus Diskont dostal pokutu za závažné porušování práv zaměstnanců 10 tisíc korun.

ně nerovné zacházení nenahlásí, úřad se o ní nedozví. V tomto ohledu je naprosto zásadní, aby kontrolní funkce úřadů byla posílena – např. pravidelné namátkové kontroly zaměstnavatelů, zda nediskriminují nebo realizace povinných genderových auditů<sup>23</sup> u firem s určitým počtem zaměstnanců a zaměstnankyň. Inspektoráty práce by pak také měly ověřovat, zda jsou u všech typů zaměstnání dodržovány zákonné pracovní podmínky. Společnosti, které prosazují rovné příležitosti žen a mužů a sladění osobního a pracovního života mohou být bodově zvýhodňovány při státních zakázkách nebo žádostech o dotace.

Dobrou praxi nabízí např. Španělsko, kde zákon stanovuje, že společnosti s více než 250 zaměstnanými musejí vyjednat plány rovnosti na pracovišti. Ty se pak obracejí na neziskové organizace, které jim zrealizují genderový audit, na základě kterého může být plán rovnosti vytvořen.<sup>24</sup>

Do flexibilních pracovních opatření patří i způsoby vedení týmů, v souladu jsou zejména přístupy založené na autonomii menších skupin a využití konceptu tzv. učící se organizace, která je založena na trvalých procesech učení a rozvoje s cílem nepřetržité transformace směřující ke kvalitnějšímu plnění svých cílů.<sup>25</sup> Tento způsob vedení organizací je typický zejména pro skandinávské země, v již zmiňovaném výzkumu Eurofound se k němu přihlásilo 22 % organizací napříč EU-27. Jedná se o decentralizovanou formu organizací, které pružně reagují na měnící se podmínky prostředí a flexibilitu úzce propojují s kreativitou a inovativností.

## Závěr a doporučení

Obecně je v České republice využíváno flexibilních forem práce spíše za účelem vyšší efektivity práce pro zaměstnavatele a úspor v oblasti přímých nákladů na lidské zdroje, nežli umožnění skloubení osobního a pracovního života zaměstnaných a z toho pramenící přínosy. Následující doporučení mají za cíl přispět k nabourání tohoto pojetí a vybídnutí k hledání řešení, která budou vhodná pro zaměstnavatele i zaměstnané. Různorodost současných životních stylů přináší potřebu zvýšené flexibility nejen na straně firem, ale i na straně zaměstnaných osob, je však nutné požadavek zvýšené flexibility trhu práce zvládnout tak, aby to neznamenal neúnosnou míru sociální nejistoty pro některé ohrožené skupiny:

- Pracovat s porozuměním, kdy flexibilita i jistota mohou mít jak pozitivní, tak negativní účinky pro zaměstnavatele i pro zaměstnané a hledat takovou jejich rovnováhu, která bude optimální v daném sektoru či typu firmy. Otevřeně přistupovat k různým formám flexibility a využívat i přístupy, které jsou u nás méně známé, mohou však být funkční.
- Zohledňovat gender mainstreaming při tvorbě politik a opatření zaměřených na flexibilitu a jistotu. Jsou to převážně ženy, které flexibilních pracovních úvazků využívají nebo jsou nuceny je využívat.
- Motivovat zaměstnavatele k nabídce flexibilních forem práce (např. částečných úvazků, sdílených úvazků, flexibilní pracovní doby a pracovního místa). Motivující opatření musí obsahovat jasnou kontrolu, zda není využíváno negativní flexibility (práce na částečný úvazek za nižší hodinovou mzdu, nemožnost přejít na úvazek celý, ponechání stejného množství práce při snížení úvazku, neodpovídající benefity či odebrání přístupu ke vzdělávání a kariéernímu postupu).<sup>26</sup> Do tvorby a vyjednávání zvýhodnění by měli být zapojeni sociální partneři v rámci tripartity.
- Zajistit větší ochranu zaměstnanců a zaměstnankyň pracujících formou alternativních pracovních úvazků či netradičních pracovních smluv (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti).
- Přijmout návrh Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, který stanovuje větší flexibilitu při využívání zařízení péče o děti s nárokem na rodičovský příspěvek.
- Zajistit účinnější a přísnější kontrolu dodržování pracovněprávní legislativy.<sup>27</sup> Iniciovat inspektoráty práce, aby pravidelně a namátkově kontrolovaly společnosti, zda nediskriminují, ale také zda mají všichni zaměstnanci a zaměstnankyně pracující v rámci různých forem zaměstnání stejné pracovní podmínky.
- Motivovat zaměstnavatele, aby realizovali plány rovnosti a zahrnuli ochranu zaměstnaných pracujících formou alternativních pracovních úvazků do kolektivní smlouvy.
- Systematicky podporovat vznik a rozvoj zařízení péče o děti (viz další kapitoly publikace).
- Ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí zpracovat metodická doporučení, která mohou zaměstnavatele podpořit v orientaci v situaci, např. vyjasnit, co mohou znamenat závažné provozní důvody atp.

Více: <http://feminismus.cz/fulltext.shtml?x=2090632>

23/ Genderový audit: hodnocení politik, programů a institucí z hlediska toho, zda zohledňují rozdílné dopady svých působení na ženy a muže. <http://www.feminismus.cz/slovnicek.shtml#G>

24/ Jachanová Doleželová, A. (2007). Španělsko se vydalo cestou rovnosti: [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2038088&alslnm\]=2037833](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2038088&alslnm]=2037833)

25/ Viz například <http://www.infed.org/thinkers/senge.htm>

26/ Jachanová Doleželová, A. (2010)

27/ Nekolová, M. (2008)

## Zdroje:

Dudová, R. (2007). Sladňování pracovního a osobního života. Gender Studies, Praha.

<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/4dd55cfc2.pdf>

European Commission, Lisbon Strategy Evaluation Document, Brussels, 2010.

Europe 2020: [http://ec.europa.eu/eu2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm)

Haberlová, V., Kyzlinková, R. (2009). Rodinné potřeby zaměstnanců. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Jachanová Doleželová, A. (2010). „Ženy a hospodářství.“ in Kubálková, P., Wennerholm Čáslavská, T. „Ženy a česká společnost. Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking +15)“. Otevřená společnost.

Křížková A., Vohlídalová M. (2008) „Kdo se bojí zaměstnané matky.“ in Křížková A., Hašková H., Maříková H. a Uhde Z. (eds.) „Práce a péče.“ Sociologické nakladatelství.

Maříková, H. (2008). Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí. Gender/rovné příležitosti/výzkum: marginalizované skupiny žen a (mužů). Ročník 9, číslo 2/2008.

Mysíková, M. (2007). Částečné úvazky. Gender Studies, Praha.

<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/c02556f2a8.pdf>

Nekolová, M. (2008). Flexicurity – hledání rovnováhy mezi flexibilitou a ochranou trhu práce v České republice. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Podnět Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů k podpoře částečných úvazků a práce z domova. 2010.

Podnět Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů k potřebě řešit nerovné podmínky pro rodiče pobírající rodičovský příspěvek. 2010.

Sladění pracovního a rodinného života. Kvantitativní výzkum Ipsos Tambor pro Gender Studies mezi zaměstnanými matkami dětí do 10 let na téma sladění pracovního a rodinného života. Praha 2009.

Smetáčková, I., Pavlík, P. (2010). Analýza stavu rovných příležitostí pro ženy a muže ve vybraných úřadech samosprávy. Online: <http://www.vlada.cz/assets/clenove-vlady/ministri-pri-uradu-vlady/michael-kocab/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dokumenty/Analyza-samosprava.pdf>

Štěpánková, M. (2009). Práce z domova. Interní analýza Gender Studies, o.p.s.

The European Company Survey - first findings, Eurofound, 2009.

Tomášek, M., Dudová, R. (2008). Sekundarizace pracovního trhu v ČR: příklad práce pokladních v prodejnách zahraničních obchodních řetězců. Gender/rovné příležitosti/výzkum: marginalizované skupiny žen a (mužů). Ročník 9, číslo 2/2008.

## Webové stránky:

[www.feminismus.cz](http://www.feminismus.cz)

Rovné příležitosti do firem: <http://zpravodaj.genderstudies.cz/>

[www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz)

[www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)



# Zařízení péče o děti v České republice

Linda Sokačová – Gender Studies, o.p.s.

Zařízení péče o děti jsou v kontextu sladování rodinného a pracovního života důležité pro rodiče dětí různých věkových kategorií. Jen kvalitní zařízení a služby mohou zajistit kvalitní péči a v pozdějším předškolním věku také vzdělávání dětí mimo rodinné prostředí<sup>1</sup>.

Páteř systému nerodičovské<sup>2</sup> péče je v současné době soustředěna ve veřejných mateřských školách (kam mohou být umísťovány děti od 2 let). Vzhledem k tradici a skladbě zařízení a služeb péče o děti se dá očekávat, že tomu bude tak i do budoucna. Vedle veřejných školek v České republice fungují i veřejné jesle (přijímají děti od 1 roku), soukromé jesle a mateřské školy, rodiče využívají také služeb soukromých chův nebo babysitting. Významná je také síť mateřských a rodičovských center, která jsou primárně určena pro společný pobyt rodičů s dětmi, nicméně některé z nich poskytují za úplatu i tzv. "hlídací" služby – pravidelné, nebo pro jednorázové situace. Existují také firemní školky, vzhledem k jejich velké finanční a organizační náročnosti jich však v České republice funguje jen několik<sup>3</sup>.

Vzhledem k současné situaci – zvýšené porodnosti a nedostatečné nabídce – by bylo vhodné, aby byly standardní a klíčové služby doplněny dalšími alternativami – jako např. vzájemnou rodičovskou výpomocí, miniškolkami atp. Rodiče využívající tyto služby by však měli mít nastaveny stejné podmínky pro jejich využívání jako u těch stávajících.

## Hlavní principy fungování jeslí a mateřských školek

Hlavními principy veřejných zařízení péče o děti by měla být dostupnost: finanční, regionální, kapacitní ale i kvalitativní. A právě regionální a kapacitní dostupnost je v současné době největším problémem v této oblasti.

V České republice bylo ve školním roce 2009/10 neúspěšně vyřízeno na 29 632 žádostí, od školního roku 2005/06 jde o více než trojnásobný nárůst<sup>4</sup>. Pouze v 58 % obcí je dostupnost MŠ reálná pro všechny zájemce<sup>5</sup>.

### Počty neúspěšně vyřízených žádostí o umístění do MŠ ve školních letech 2004/05 – 2009/2010

Doplňkové údaje	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
Neúspěšně vyřízené žádosti o přijetí do MŠ		6,810	9,570	13,409	19,996	29,632

Zdroj: databáze ÚIV

Podle zákona mohou MŠ přijímat i děti od dvou let, vzhledem k nízkému počtu míst v těchto zařízeních se tomu však v současnosti většinou neděje. Což sebou nese i další komplikace – nedostatek míst pro děti mladší tří let. Rodiče mohou využívat veřejné jesle, kterých je v celé ČR kolem 30, soukromé jesle a soukromé komerční hlídací služby. Znakem všech těchto služeb je, že jsou poměrně finančně nákladné. To se týká i veřejných jeslí, kde se poplatky pohybují zhruba od 2 500 do 5 500 Kč měsíčně. Soukromé jesle jsou ještě dražší a cena za ně se pohybuje kolem 10 000 Kč měsíčně, u služeb typu babysitting se platí ve velkých městech za hodinu od 100 – 150 Kč a výše. To způsobuje minimální dostupnost tohoto typu služeb péče o děti. Veřejné jesle jsou navíc rozloženy značně nerovnoměrně geograficky a nemohou tak pokrýt poptávku po nich ani u těch skupin, pro které jsou dostupné finančně.

Jesle jsou zařízením, o jehož potřebnosti a přínosnosti se v ČR diskutuje. Státní ani regionální politická rep-

1/ K tématu veřejných zařízení péče o děti uspořádalo Gender Studies, o.p.s. 1. února 2010 kulatý stůl. Zápis z něho naleznete v příloze č. 1 tohoto dokumentu.

2/ Jako nerodičovská péče jsou chápána zařízení a služby péče o děti, které jsou realizovány mimo vlastní rodinu - jesle, mateřské školy, babysitting, ale i navrhovaná vzájemná rodičovská výpomoc nebo miniškolky atp.

3/ Počet firemních zařízení není přesně znám, ale ze zkušeností Gender Studies se dá odhadovat, že existuje 3 – 10 takových zařízení v České republice.

4/ Informace Ústavu pro informace ve vzdělávání. **Předškolní výchova: B3.1 Předškolní vzdělávání – děti v předškolním vzdělávání, podíl na populaci 3–5letých dětí ve školním roce 2003/04 až 2009/10.** <http://www.uiv.cz/clanek/729/2009>.

5/ Kuchařová, V. a kol. (2009). *Péče o děti předškolního a raného školního věku.* Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-041-7.

rezentace jim však nevěnuje pozornost a částečně tato zařízení otevřeně kritizuje (např. MPSV za ministra P. Nečase, ale oblibě se netěšily ani u předchozích vlád a ministrů práce a sociálních věcí).

Audit jeslí realizovaný Gender Studies v roce 2007<sup>6</sup> ukázal, že tato zařízení jsou na vysoké kvalitativní úrovni jak po stránce péče, tak po stránce rozvoje dětí (disponují vzdělaným personálem i kvalitním prostorovým zázemím). Na jednu pečovatelku je v jeslích zhruba 5 dětí, takže argument o velké koncentraci dětí, ke kterým není dostatek personálu, neplatí. Tento typ péče se blíží návrhu miniškolek, který vznikl na MPSV pod vedením P. Nečase z ODS.

Kapacitně nedostupnými se v současné době stávají i veřejné mateřské školy. Neděje se tak všude, rodiče z větších měst mají možnost žádat o umístění dítěte ve více institucích – ale i tak není vždy jejich žádostem vyhověno. I když jsou veřejné mateřské školy finančně dostupné, stávají se nedostupné z hlediska jejich nerovnoměrné regionální kapacity. Neúspěšní rodiče musí využívat dalších forem péče, které jsou však velmi často pro většinu obyvatelstva nedostupné finančně. Pokud není dítě umístěno do mateřské školy, dostává se pečující rodič, nejčastěji matka, do situace, kdy nemůže být plně aktivní na trhu práce a to zpětně negativně ovlivňuje sociální a ekonomickou situaci rodiny. Pokud se podíváme na ekonomickou aktivitu matek, funguje zde začarovaný kruh. Jedním z kritérií umístění dítěte do veřejné mateřské školy je ekonomická aktivita pečujícího rodiče, nejčastěji matky. V praxi je však velmi náročné vrátit se do zaměstnání, nebo si najít novou práci, pokud není zabezpečeno umístění dítěte do mateřské školy. Vzniká tak začarovaný kruh: do mateřské školy Vám vezmou dítě, jen když budete mít práci, ale do práce se můžete vrátit, nebo si nalézt novou, jen pokud budete mít jistotu s umístěním dítěte do MŠ.

I možnosti využívání soukromých mateřských škol a jeslí a dalších hlídacích služeb, které jsou finančně náročnější, jsou širší ve větších městech.

Pokud se zaměříme na kvalitativní úroveň, je možné konstatovat, že ta je u veřejných a soukromých zařízení z hlediska hygieny i pečovatelských a vzdělávacích služeb dostačující. Samozřejmě existují mezi jednotlivými zařízeními rozdíly – hlavně však v oblasti přístupu ke vzdělávání a péči, protože hygienické a prostorové nároky jsou stanoveny příslušnou legislativou a vyhláškami.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí ve své studii<sup>7</sup> k zařízení péče o děti uvádí, že *“Zahraniční zkušenosti upozorňují na důležitý aspekt, který se v ČR (zatím) nejeví jako ožehavý problém, ale je třeba jej mít v patrnosti. Jedná se o nebezpečí aplikace takových forem podpory finanční dostupnosti zařízení denní péče, které podlomí nároky na kvalitu péče.”* Zvýšená pozornost musí být tématu kvality věnována u služeb jako např. vzájemná rodičovská výpomoc, která byla součástí tzv. prorodinného balíčku P. Nečase. V návrhu byl věnován nedostatečný důraz na standardy kvality a vzdělávání nerodičovských pečujících osob. Samotný fakt, že by šlo o rodiče, byl pro tvůrce opatření dostačující. Na problematičnost tohoto předpokladu upozornila i celá řada odborníků a odbornic. I zkušenosti z Německa nebo Rakouska ukazují, že je nutné, aby existovaly standardy kvality a garance poskytované péče – např. sítě poskytovatelů tzv. rodičovské výpomoci.

Jedním z velkých problémů, s kterým se setkávají rodiče na rodičovské dovolené, je souběh pobírání rodičovského příspěvku a návštěvy zařízení péče o děti – jeslí nebo mateřské školy, které je v síti mateřských škol MŠMT. Pokud dítě navštěvuje MŠ více než 5 dnů v měsíci, nebo 4 hodiny denně, a jesle více než 5 dnů v měsíci, přichází rodič o nárok na rodičovský příspěvek. Takto striktně definovaný limit komplikuje ekonomickou aktivitu pečujících matek a otců a sladování rodinného a pracovního života. Bylo by vhodné, aby tento rigidní limit byl změněn na **časové konto dní, kdy mohou děti navštěvovat mateřské školy a jesle**. Toto doporučení schválila v roce 2010 i Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. V nejnovějším materiálu je navrženo časové konto 25 hodin týdně. Toto opatření by umožnilo vyšší využívání flexibilních pracovních uspořádání. Časová konta by byla také přínosná pro dojíždějící rodiče. Pokud osoba cestuje do zaměstnání hodinu tam a nazpátek, je téměř nemožné nalézt práci, aby byl splněn 4 hodinový denní limit maximálního pobytu v MŠ.

Pokud rodič překročí zákonem stanovený limit pro návštěvu zařízení péče o děti, ztrácí nárok na rodičovský příspěvek. Tato legislativní úprava je platná i pro soukromé mateřské školy fungující v síti zařízení podle pravidel MŠMT. V praxi však platí, že dodržování takto definovaných limitů zde není dodržováno, ani kontrolováno.

Takto “propadlé” finanční prostředky nejsou poukázány ve prospěch zařízení péče o děti – ani jeslí, ani mateřských škol, což by mohlo přispět k jejich rozvoji.

Jako vhodná alternativa k veřejným zařízením péče o děti jsou označovány firemní školky. Jde však o poměrně nákladné opatření z finančních i realizačních důvodů. Jejich provoz si mohou dovolit pouze větší zaměstnavatelé. **Zkušenosti ze zahraničí**, např. Rakouska, ukazují, že firemní školky vznikají především ve velkých městech a u  
6/ Kolářová, J. (ed.) (2007). *Klíč k jeslím*. Praha: Gender Studies, ISBN 978-80-86520-22-3.  
7/ Kuchařová, V. a kol. (2009). *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-041-7.

velkých zaměstnavatelů. Z tohoto hlediska a hlediska nákladů se tento typ zařízení péče nemůže stát náhradou veřejných zařízení péče o děti. Největší problém by byl s jejich dostupností pro ne-zaměstnance a také by nebyla splněna podmínka geografické dostupnosti. Rodič by také ztrácel nárok na návštěvu firemního zařízení péče o děti v případě skončení pracovního poměru.

### Předškolní vzdělávání – výdaje v letech 2003 až 2009

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Výdaje na školství celkem <sup>1),2)</sup>	121.3	128.6	141.2	151.6	149.8	159.3
Podíl výdajů na MŠ na celkových výdajích	8.5%	8.6%	8.5%	8.4%	9.4%	10.0%
HDP v mld. Kč v běžných cenách	2,811.2	2,982.0	3,225.6	3,539.1	3,687.3	3,630.4
Výdaje na MŠ v % HDP	0.37%	0.37%	0.37%	0.36%	0.38%	0.44%

Zdroj: Státní závěrečný účet, ZÚ - kapitola 333-MŠMT; 700-Obce a DSO, KÚ; ČSÚ.  
Ústav pro informace ve vzdělávání

### Doporučení pro podporu zařízení a služeb péče o děti

**Agenda zařízení péče o děti (jesle i mateřské školy) by měla spadat pod jedno ministerstvo**, nejlépe pak Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které disponuje dostatkem zkušeností a metodické podpory. Cílem tohoto opatření je, aby nedocházelo k tříštění problematiky a mohlo docházet ke komplexnímu rozvoji obou typů předškolní péče. Toto doporučení odsouhlasila v roce 2009 Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

**Revize hygienických a prostorových standardů pro jesle a mateřské školy**. Nemělo by docházet k plošnému snižování norem, ale k jejich přehodnocení ve vztahu k současnému vývoji. Jejich modernizace by mohla přispět k zefektivnění využití finančních prostředků v těchto zařízeních. Z oblasti hygieny by mohlo např. téci více prostředků na vzdělávání pedagogického personálu a péči a vzdělávání dětí. Tyto změny je však nutné zvažovat s největší odpovědností, protože jde o důležitou kvalitativní složku fungování zařízení péče o děti.

Státní správa a samospráva by měly být odpovědné za **sít dostupných zařízení péče o děti**. Také by měl být podpořen vznik a provoz alternativních služeb a zařízení péče (např. vzájemná rodičovská výpomoc, firemní školky atd.), ke všem těmto formám nerodičovské péče by se měly vztahovat stejné standardy a podmínky využívání rodiči (např. souběh jejich využívání s příjmem rodičovského příspěvku). Páteř systému nerodičovské péče tvoří v současné době veřejná zařízení, mělo by to tak zůstat i do budoucna a tato síť by měla být doplněna dostupnými a funkčními alternativami. Systém veřejných zařízení péče je nezbytné zachovat i z hlediska vzdělávací funkce těchto zařízení. **Plánování zařízení a služeb péče o děti by mělo vycházet z odborných sociologických a demografických analýz**.

Je také vhodné zrevidovat systém **financování jeslí**, v současné době většinu nákladů financují obce a zbytek rodiče. I z tohoto důvodu je tento typ péče nedostupný. Financování by mělo být rozloženo mezi stát – obce – rodiče.

**Zaměstnavatelům zřizujícím firemní zařízení péče o děti umožnit daňové odpočty**.

**Podporovat možnosti pro finančně a regionálně dostupnou mimoškolní volnočasovou činnost dětí a mládeže** (družiny, kroužky, mateřská/rodičovská centra). V tomto systému by neměly být znevýhodněny děti z nízkopříjmových skupin. Na tomto poli by se měl podílet stát, obce i kraje.

Podporována by měla být i činnost **mateřských a rodičovských center** pro společný pobyt rodičů a dětí.

Stavební projekty veřejných zařízení péče o děti a související legislativa a vyhlášky by měly být založeny **na principu polyfunkčnosti**, aby byla možná přebudovatelnost těchto zařízení v souladu s demografickým vývojem lokalit (např. mateřské školy ve školní družiny atp.).

## Použité zdroje:

Kolářová, J. (ed.) (2007). *Klíč k jeslím*. Praha: Gender Studies, ISBN 978-80-86520-22-3.

Kuchařová, V. a kol. (2009). *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-041-7.

Ústav pro informace ve vzdělávání: [www.uiv.cz](http://www.uiv.cz). *Předškolní výchova*: B3.1 Předškolní vzdělávání – děti v předškolním vzdělávání, podíl na populaci 3–5letých dětí ve školním roce 2003/04 až 2009/10. <http://www.uiv.cz/clanek/729/2009>.

# Návrh fungování kolektivní péče o děti do 3 let věku v ČR aneb „Jesle za kačku“

Jan Schneider - Zastupitel MČ Prahy 4, Ředitel Zdravotnického zařízení MČ Praha 4

## Úvod do problematiky

Zajištění péče o děti do tří let formou jak kolektivní, tak individuální, je v ČR naprosto nedostačující. Barcelonské cíle (kapacita pro 33 % dětí do 3 let) nejen že Česká republika neplní, ale dokonce se jim vzdaluje, což už je potřeba vnímat jako vážný problém, který má dalekosáhlé důsledky, které se promítají především do snížení hodnoty žen – matek na trhu práce a jejich následné diskriminace. To vede k poškození úrovně pracovní síly v ČR všeobecně. Dopad na celkovou úroveň porodnosti je také nemalý, neboť ženy jsou nuceny volit mezi rodinou a kariérou. Nedostatky v rodinné politice jsou označovány jako jeden z hlavních problémů naší republiky orgány EU a i tak významnými organizacemi jako je OECD.

Obecní jesle, které jako jediné mají jasně dané parametry a normy, zajišťují péči pro necelé procento dětí v tomto věku. Důvodem je dlouhodobý ideologický odpor k jeslím a díky němu likvidačně nastavený systém, kdy zřizovateli jeslí jsou obce, které ovšem na jejich provoz nedostávají od státu ani krajů žádné finanční prostředky. Navíc je uměle potlačována poptávka po jeslích tím, že rodiče, kteří sem dají své dítě, ztrácejí nárok na rodičovský příspěvek, který v současné době v nejčastější formě činí 7 600 korun měsíčně. Ani tyto prostředky nepřipadnou obcím, které jesle zřizují, ale „ztrácejí se“ v sociálním systému. Toto platí pouze pro obecní jesle, soukromá zařízení jeslového typu nemusí děti hlásit a rodiče tak porušují zákon a rodičovský příspěvek pobírají dál.

Jesle spadají v tuto chvíli do kompetence Ministerstva zdravotnictví. Toto zařazení vzniklo historickým omylem a je zcela nefunkční. Vzhledem k tomu, že se jedná o péči o zdravé děti, nemá Ministerstvo zdravotnictví ani možnost, ani zájem se jeslemi zabývat. Proto dalo návrh na vyškrtnutí jeslí ze seznamu speciálních zdravotnických zařízení. Toto se dá považovat za logický krok, ovšem jesle by poté fungovaly pouze v režimu živnostenského zákona.

V dané problematice je potřeba se oprostit od ideologických předsudků, neboť skutečné vědecké podklady nevhodnosti péče o děti do tří let neexistují. Je potřeba především přihlížet ke skutečným potřebám a přáním rodin.

## Srovnání se zahraničím

Ve většině publikací, zabývajících se problematikou péče o děti do tří let, je Česká republika uváděna jako příklad země, kde dostupnost této péče zdaleka nevyhovuje poptávce po ní. Jako znepokojující je označován především fakt, že stále dochází ke zhoršování situace.

Ve velké části zemí původní patnáctky EU dosahuje počet dětí do tří let v jeslích či podobných zařízeních hodnoty barcelonských kritérií, tedy 33 %. V nových zemích je situace poněkud odlišná, ale všeobecně platí,

že dostupnost těchto služeb stoupá. Metody rodinné politiky jednotlivých zemí se od sebe odlišují, někdy i značně, v naprosté většině zemí je však zcela jasná tendence snahy o rozšíření nabídky možností péče o děti do tří let.

## Návrh řešení

### Provoz

Existují v podstatě dvě možnosti, jak lze dosáhnout podstatně přijatelnější dostupnosti kvalifikované péče s minimálním zvýšením nároků na státní, krajské i obecní rozpočty.

První z těchto možností by byla analogií na fungování mateřských škol, tedy, že rodiče by v případě, že umístí dítě do jeslí, nadále přicházeli o nárok na rodičovský příspěvek. Ušetřené finanční prostředky by však byly v rámci normativu přidělovány jeslím či jim podobným zařízením. Tímto by se podstatně snížily nároky na obecní rozpočty. Rozumně fungující samosprávy by takové fungování uvítaly a rády by se na fungování jeslí spolupodílely. Toto řešení by však zvýšilo administrativní nároky na MŠMT, neboť by kromě metodického řízení a kontroly muselo přerozdělovat finanční prostředky a získávat jich tak pro své fungování ze státního rozpočtu větší podíl.

Druhá možnost by tyto problémy eliminovala. V té by došlo k již stejně nutnému předefinování rodičovského příspěvku na „příspěvek na péči o dítě“ (stejně tak dnes již funguje – s výjimkou jeslí). Rodiče by tudíž při umístění do jeslí nárok na tento příspěvek neztráceli. Tím by se otevřel prostor pro zvýšení jejich finanční spoluúčasti na provozu jeslí – ty by peníze nedostávaly od státu přímo, ale přes rodiče. Tento systém by měl oproti prvnímu tu výhodu, že rodiče by se mohli rozhodnout, zda příspěvek využijí na to, aby mohl jeden z nich zůstat s dítětem doma, či na zajištění preferované nerodičovské péče, ať už by se jednalo o jesle, vzájemnou rodičovskou výpomoc, miniškolku, chůvu, atd. Došlo by tak k naplnění myšlenky deklarované MPSV v tzv. prorodinném balíčku, že by nebyla upřednostňována kolektivní péče před individuální (i když tyto pojmy jsou přinejmenším sporné) a rodič by měl opravdovou možnost se rozhodnout, jakou péči považuje pro své dítě za nejvhodnější.

V obou těchto případech lze uvažovat se shodným lehkým navýšením nároků na státní rozpočet. I kdybychom uvažovali, že v současné době o rodičovský příspěvek vzhledem k umístění dítěte do jeslí přichází 1 000 rodičů (v realitě je toto číslo ještě nižší, neboť část dětí chodí na méně než pět dní v měsíci) po dobu 10 měsíců za rok, dojdeme k sumě 76 milionů korun za rok. To je za funkční rodinnou politiku velmi rozumná cena. Tato částka se navíc několiknásobně vrátí na daních při zvýšeném pracovním výkonu, který s sebou takto nastavená rodinná politika přináší.

Obě tato řešení předpokládají zařazení jeslí a podobných zařízení pod metodické řízení MŠMT. První varianta přitom klade vyšší nároky, neboť počítá s tím, že toto ministerstvo bude přerozdělovat finanční prostředky na fungování zařízení péče o děti do tří let. Druhá varianta počítá s tím, že distribuce finančních prostředků v této oblasti zůstane na Ministerstvu práce a sociálních věcí, kterému se navíc práce zjednoduší, neboť odpadne možnost zneužití rodičovského příspěvku a s tím i nutnost jeho užívání sledovat a hlídat. Metodické řízení jeslí a podobných zařízení nevznese na MŠMT po základním vytvoření metodiky větší nároky než metodické řízení mateřských škol, které má v tuto chvíli v rámci ministerstva na starosti jeden pracovník. Potenciální zvýšení nároků se může dotknout školské inspekce, pokud by byla ambice tato zařízení jejím prostřednictvím sledovat. Zvláště v současném stavu to ovšem nepovažují za nutné.

### Zřízení

Náklady na zřízení jsou sice pouze jednorázové, ovšem zcela jistě je nelze zanedbat. Vzhledem k tomu, že v současnosti naprostá většina objektů, kde dříve sídlily jesle, byla prodána nebo slouží k jiným účelům, bude nalezení prostorů pro zřízení jeslí a podobných zařízení problematická. Část z nich je však stále v majetku státu a spravována Úřadem pro zastupování státu ve věcech majetku, jejich opětovné využití by tedy nemuselo být tak problematické.

Na první pohled by logickým zdrojem finančních prostředků pro zřizování jeslí měly být fondy EU. Ve většině regionálních operačních programů je sladování rodinného a pracovního života začleněno a využití těchto prostředků na zřízení jeslí a podobných zařízení by v rámci této politiky bylo jednoznačně nejefektivnější. Objem těchto prostředků by jistě nestačil k dosažení Barcelonských cílů, ovšem jejich sledování je při současném stavu mnohem méně podstatné než otočení klesajícího trendu nabídky služeb péče o děti do tří let.

V současné době vrcholícího „babyboomu“ mnoho obcí a krajů investuje do výstavby nových a rozšíření stávajících mateřských škol. Přitom ještě před pár lety se mateřské školy rušily a někde i prodávaly, protože bylo málo dětí. Tentokrát by se po skončení populační vlny měly obce zachovat zodpovědněji a k takovýmto krokům nepřistupovat. Vznikl by tak prostor ke vzniku jakýchsi „školko-jeslí“, tedy školek kde by jedna třída byla určena pro děti mladší tří let. Náklady na předělání takovýchto prostor by byly naprosto minimální, musel by se pouze

upravit režim fungování, případně počet a složení pracovníků a pracovníc. Společné fungování by podstatně snížilo náklady na služby jako je prádelna a kuchyně, které by mohly sloužit oběma provozům současně. Takto některé jesle již v současnosti působí bez větších obtíží.

Samozřejmě zapojením dalších prostředků by se situace mohla měnit rychleji, ovšem v současné době se takové prostředky budou hledat velmi složitě. Lze však vidět, že i s naprosto minimálním zapojením státního rozpočtu se může současný žalostný stav zlepšit.

#### **Další úpravy**

Náklady jak na provoz, tak na zřizování jeslí a jím podobných zařízení by mohly být sníženy i revizí hygienických a dalších norem. Tyto normy jsou v ČR často podstatně přísnější, než vyžaduje EU a lze narazit i na normy, které zcela postrádají smysl (např. kritické body) a vyžadují zvýšenou administrativní zátěž a tím i zvýšené náklady.

Další prostory by se daly najít při flexibilnějším fungování mateřských škol, kdyby některá místa nebyla blokována dětmi s nepravidelnou docházkou, které si drží místo pouze vzhledem k neúměrně nízkému školnému vzhledem k alternativním formám péče.

V případě rodinné politiky se vždy bude jednat o mezirezortní problematiku, především mezi MŠMT a MPSV, ale i dalšími (MZ – hygiena, MF). Spolupráce mezi jednotlivými rezorty je proto zcela zásadní, především při počátečním jasném určení kompetencí.

## **Pohled z praxe: Poznámky k současné zákonné úpravě hygienických podmínek v mateřské škole**

Zdenka Nováková - ředitelka Mateřské školy Praha 4, Sedlčanská 14

Ve svých poznámkách vycházím z vyhlášky 343 ze dne 8. října 2009, kterou se mění vyhláška č.410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých.

Před samotným zpracováním těchto poznámek jsem oslovila několik svých kolegyň, ředitelky mateřských škol, pracujících v různých podmínkách. Jsou to ředitelky převážně čtyřtřídních škol, ale také 1 z vesnické jednotřídky a dále z jedenáctitřídní nové mateřské školy v Milovicích.

Všechny oslovené ředitelky pracují ve školách, které jsou již zařazeny do rejstříku škol. Vzorek je samozřejmě malý, proto nemůžeme závěry zobecňovat, ale získané názory poskytují objektivnější pohled na danou problematiku.

Postupně bych se chtěla zabývat jednotlivými paragrafy zmíněné vyhlášky.

Začnu § 3, odst. 1, který se týká předškolních zařízení. Vítáme snížení počtu m<sup>2</sup> nezastavěné plochy na jedno dítě ze 30m<sup>2</sup> nezastavěné plochy na 1 dítě na nové 4 m<sup>2</sup>, přestože naše škola s tímto neměla problém. Menší školy nebo soukromé instituce, které chtěly v době před platností novely otevřít mateřskou školu, měly s tímto problémem, buď měly výjimku nebo neusilovaly o zařazení do rejstříku škol.

Odst. 2, 3 se netýká předškolního vzdělávání.

Odst. 4 se týká výsadby rostlin a dřevin, zde nedošlo ke změně. V této části je problematičtější tato věta: Vzdálenost sázené dřeviny od obvodové zdi budov musí být stejná, jako je její předpokládaná max. výška. Zde se pravděpodobně myslí, aby nedošlo k zastínění místností. Není tam však specifikováno, že se jedná o stranu budovy, kde jsou okna, dveře. Např. naše mateřská škola má od zahradnické firmy vysázené ovocné stromy na

straně bez oken, dveří a vzdálenost je kratší, než uvádí novela vyhlášky. Pro tyto stromy je naopak vhodné, aby byly v blízkosti stěn, pro děti je pak poučné sledovat, jak se strom během vegetačního období mění.

§4, odstavec 1 se zabývá prostorovými podmínkami. Zde nepovažuji ani já ani ostatní kolegyně za nutné, aby plocha denní místnosti na jedno dítě činila 4 m<sup>2</sup>. Navíc není jednoznačně specifikováno, zdali se jedná o dítě zapsané nebo docházející. Výklad hygienického dozoru v Praze je, že se jedná o dítě zapsané. Což činí při 28 zapsaných dětech celkem 112 m<sup>2</sup>. Přitom je naprosto jasné, že maximální počet přítomných dětí téměř nikdy není totožný s počtem zapsaných dětí. V naší MŠ máme zapsáno 112 dětí, to je 28 na jednu třídu a dovoluji si podotknout, že tento odstavec vyhlášky nesplňujeme. Věřím, že nenastane doba, kdy bude hygienický dozor tyto metry přepočítávat. Může se i stát, že někde tyto metry splňují, podlahová plocha je dostatečná, ale např. dekorace, které zde mají umístěné (počítačová centra, květinová zákoutí, velké množství nábytku apod.), plochu místností výrazně zmenší, ale vše je pak v pořádku.

§4a odstavec 3 se týká požadavků na hygienická zařízení v zařízeních pro výchovu a vzdělávání pro děti předškolního věku. Tyto požadavky jsou uvedeny v příloze č. 1 uvedené vyhlášky. Odstavec 4 paragrafu 4a se týká požadavků na hygienická zařízení pro děti do 3 let. Tímto bodem se ve svých poznámkách však nezabývám.

Odstavec 5 je ponechán v novele v nezměněné podobě, to je požadavek, aby pro každých pět dětí bylo zřízeno jedno umyvadlo a jedna WC mísa. Tento odstavec je náročné splnit a pouze dvě ředitelky z oslovených s tímto požadavkem nemají problém, protože jedna z těchto škol je dva roky po kolaudaci a je projektována dle původní vyhlášky. Další mateřská škola již požadavky splňuje, protože v loňském roce byl počet toalet a umyvadel navýšen při rekonstrukci. V ostatních mateřských školách, které jsem oslovila, zatím mohou přijímat větší počet dětí, než je požadavek na počty WC a umyvadel, protože ve svém organizačním řádu mají uvedeno, že děti chodí do prostor WC a umývárny postupně, takže nedochází k přeplnění. Vyhláška opět nepočítá s faktem, že přítomných dětí není nikdy 100 % zapsaných. Rekonstrukce, kterou postupně musí zřizovatelé v mateřských školách z důvodu uvedené vyhlášky provádět, jsou finančně velmi náročné.

Zajímavá je skutečnost, že stejná příloha vyhlášky se zabývá i počty umyvadel a WC mís pro děti v základních školách, je tedy možné tyto požadavky porovnat. Je logické, že už pro děti pouze o jeden rok starší, než jsou naši předškoláci, stačí jedno umyvadlo na dvacet žáků, jedna WC mísa pro dvacet dívek, jeden pisoár pro dvacet chlapců apod.?

Navíc uvedená příloha nepožaduje přesné umístění. Takže, pokud v současnosti spolupracuji s projektantkou na projektu nových umývárny a záchodů v naší mateřské škole, tak z důvodu nedostatku prostoru budou pravděpodobně WC mísy i naproti sobě. Mám samozřejmě zájem, aby rekonstrukce proběhla a my jsme měli i nadále možnost přijímat 28 dětí na jednu třídu, tak s výše uvedeným souhlasím.

Všechny kolegyně se potýkají se stejnými problémy, navíc některé obce ani nemají finanční prostředky na provedení tak rozsáhlých změn. Ostatní požadavky ve zmiňované příloze č. 1 mají logiku a souhlasím s nimi. Jedná se o mísící baterie, každé umyvadlo má mít pouze jeden výtokový ventil, který obsluhují děti samy, výška umyvadel také nečiní nikomu problémy.

Umývárna má mít jednu až dvě sprchy, myslím, že jedna by byla naprosto dostačující. Dvě pak jen v mateřských školách, kde jsou děti po celý týden a při večerní hygieně se sprchují.

Další požadavky, které lze celkem bez velkých nákladů splnit, jsou uvedené v odstavci 7 a 8 přílohy č. 1. Týkají se požadavků na úklidové komory, dále na instalaci mýdlových dávkovačů, ručníků na jedno použití (to bych považovala za dost důležité, zejména, pokud děti přecházejí z organizačních důvodů do jiné třídy, kde svůj ručník nemají), dále požadavek, aby se případné látkové ručníky navzájem nedotýkaly. Požadavek, aby stěny byly snadno čistitelné a dezinfikovatelné, také považujeme za standardní.

Ostatní paragrafy týkající se předškolního vzdělávání nedoznaly změn. V §20, který se týká zásobování vodou, tak zůstalo nařízení, že na každé předškolní dítě musí být 60 l vody na den. To není pro žádnou z oslovených ředitelky problémem.

Paragraf 21 se zabývá provozními podmínkami. V odstavci 2 je řešena doba pobytu venku, požadavky vyhlášky jsou plně v souladu s našimi názory, navíc vyhláška umožňuje přizpůsobit tuto dobu povětrnostním a provozním podmínkám: „ V zařízeních pro výchovu a vzdělávání a provozovnách pro výchovu a vzdělávání pro děti předškolního věku je denní doba pobytu venku zpravidla 2 hodiny dopoledne, odpoledne se říjí délkou pobytu dětí v zařízení. V zimním i letním období lze dobu pobytu venku upravit s ohledem na venkovní teploty. Pobyt venku může být dále zkrácen nebo zcela vynechán pouze při mimořádně nepříznivých klimatických podmínkách a při vzniku nebo možnosti vzniku smogové situace. V letních měsících se provoz přizpůsobí tak, aby bylo možné přenést výchovnou činnost dětí

do venkovního prostředí nebo stíněných teras v co největším rozsahu. Detailně by měla mít každá mateřská škola toto rozpracováno ve svém organizačním řádu.

Paragraf 22 se týká úklidu. Odstavce a - f se týkají četnosti vytírání, dezinfikování, vynášení odpadků, mytí osvětlovacích těles a celkového úklidu prostor pro výchovu a vzdělávání. Všechny tyto požadavky vycházejí z logiky provozu. Požadavek malování 1x za tři roky je dle našeho názoru příliš častý a to z pohledu organizačního a zejména finančního. Malování v této frekvenci je pro zřizovatele finančně náročné, při cenách cca 30 Kč za 1 m<sup>2</sup> je celková částka vysoká. Po vzájemné konzultaci navrhneme 1x za pět let s dovětkem „v případě potřeby častěji“.

Paragraf 23 se týká výměny prádla a lůžkovin. V odstavci 1 je požadavek na výměnu povlečení v zařízeních předškolní výchovy 1x za 3 týdny. Tento interval se nám zdá v současné době také příliš častý. Odpočinek dětí trvá cca 1,25 hodiny denně, takže výměna lůžkovin je požadována po necelých 19 hodinách. Také není zohledněna skutečnost, že řada dětí občas odchází domů před odpočinkem. Domníváme se, že by stačila frekvence 1x za 4 až 5 týdnů, opět s dovětkem „dle potřeby častěji“. Další požadavek je na výměnu ručníků 1x za týden v případě potřeby ihned, s touto částí se ztotožňujeme.

### Stravování v mateřských školách

Hygienické požadavky ve stravovacím provozu řeší vyhláška č. 107/2005 Sb. o školním stravování. Tato vyhláška v platném znění řeší finanční limity pro nákup potravin,

organizaci školního stravování, zařízení školního stravování a jejich provoz, rozsah služeb školního stravování, úplatu za školní stravování v zařízeních školního stravování zřízených státem, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí. Hygienické požadavky na provoz ve školní jídelně jsou řešeny Nařízením EE 852/2004 o hygieně potravin, zejm. příloha II., řeší situaci v mateřských školách, a vyhláškou 137/2004 Sb. v platném znění

Pro zřizovatele řady mateřských škol je finančně náročné zřídit školní jídelny a varny mateřských škol tak, aby vyhovovaly všem předpisům. Často je tato situace řešena dovozem jídla z již zrekonstruovaných varen, slučováním mateřské a základní školy, kdy stravování pro oba subjekty zajišťuje školní jídelna při ZŠ.

Setkala jsem se i se stavem, kdy stravování zajišťuje externí firma. Pro zřizovatele je to pravděpodobně levnější, ale často toto uspořádání přináší řadu problémů, které musí ředitelky škol každodenně řešit.

Např. v prostorách mateřské školy se pohybují zaměstnanci jiné firmy, problémy nastávají i v oblasti majetku. Ředitelé a ředitelky mateřských škol odpovídají za kvalitu podávané stravy, ale pracovníce vydávající jídlo nejsou zaměstnankyně MŠ. To samé se týká i skladby jídelníčku.

Jednotlivé body této vyhlášky (např. často zmiňované zřizování místností na roztloukání vajec, dále např. velké množství lednic apod.) jsou také často diskutované. Vzhledem k mému laickému pohledu, však s těmito body nechci polemizovat. Domnívám se, že tvůrci této vyhlášky měli nejlepší zájem vytvořit zákonné podmínky pro podávání stravy našim nejmenším. Ale ani sebelepší vyhláška, případně sankce za neplnění některých bodů, nezaručí požadovanou hygienickou kvalitu podávané stravy, pokud paní kuchařky nebudou samy přesvědčeny o správnosti a potřebnosti dodržovat platné hygienické vyhlášky a normy.

*Praxe dne 4.1.2010*

### Materiály k přečtení:

Plné znění Vyhlášky č. 410/2005 Sb. o hygienických požadavcích na prostory a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělávání dětí a mladistvých: <http://www.tzb-info.cz/t.py?i=462&t=15>.

Plné znění Vyhlášky č. 107/2005 Sb., o školním stravování <http://www.msmt.cz/dokumenty/vyhlaska-c-107-2005-sb-1>.

## Přílohy

### Kulatý stůl: zařízení péče o děti předškolního věku

1. února 2010

**Gender Studies, o.p.s. :** [www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)

**Zapsala:** Linda Sokačová – Gender Studies, o.p.s.

**Zúčastnění:** Linda Sokačová – Gender Studies, o.p.s., Petra Hančíková – Barevný svět, Michaela Marksová Tominová – MŠMT ČR, odbor rovných příležitostí ve školství, Marta Jurková – MŠMT ČR, odbor 22 – předškolního, základního a základního uměleckého vzdělávání, Danuše Machátová, Hana Popelková – ČMKOS, Fiala – K213, Jaroslava Kubíková – MPSV ČR, Vít Michalec – MPSV ČR, Dr. Štiková – SMO ČR – školská komise, ředitelka, Jan Schneider – zastupitel Praha 4, ředitel zdravotnického zařízení Praha 4, Michal Uhl – zastupitel Praha 2, Alexandra Jachanová Doleželová – Gender Studies, o.p.s.

#### 1/ Úvodní slovo pronesl Jan Schneider zastupitel Prahy 4 a ředitel jeslí

**Jan Schneider:** pokles jeslí v posledních letech souvisí s těmito faktory: vysoká cena, souvislost umisťování dětí do jeslí a odebrání rodičovského příspěvku. Z rozpočtu Prahy 4 jde na provoz jeslí vysoké procento celkového finančního rozpočtu – MČ se rozhodla zajistit místa pro občany Prahy 4 (cena 4 000,- Kč), je možné i pro občany jiných částí – zvýšená cena 7 000,- Kč. I tato zvýšená cena je dotovaná, skutečná cena je kolem 10 – 12 tis. Kč měsíčně na jedno dítě navštěvující jeselská zařízení.

Vysoká cena je daná standardem kvality péče a hygieny. V současné době je na jednu sestru 5 – 6 dětí.

Jan Schneider upozornit také na rozpory s prorodinným balíčkem, který připravilo MPSV ČR za ministra Petra Nečase (ODS) – především problémy s nastolením dvojích standardů v hygieně. Je třeba se rozhodnout, zda chceme tvrdé hygienické podmínky pro dítě (tvrdší než v EU), nebo ne – pokud dojde ke shodě, že jsou potřeba, měly by být ve všech typech zařízení péče o děti. Hygienické podmínky (např. *polévka by měla mít 62 stupňů*) a standardy by měly být přehodnoceny tak, aby odpovídaly dnešním požadavkům. A všechny – jak veřejná, tak soukromá zařízení – by měla podléhat stejných pravidlům a stejným kontrolám.

Problém s odebráním rodičovského příspěvku: v soukromých zařízeních tento postup nefunguje a rodičům je slibováno, že k tomuto nedojde. Jde o porušování zákona, které je všeobecně akceptováno. Z tohoto odebraného příspěvku však není žádný užitek pro jesle.

V obecních jeslích je v současné době cca 800 míst v ČR.

#### Ministerstvo práce a sociálních věcí, odbor rodinné politiky, Vít Michalec:

MPSV preferuje individuální péči o děti, kolektivní péče – jesle – v současné době spadá pod Min. zdravotnictví ČR a MPSV by uvítalo, kdyby zařízení péče o děti byla pod jedním ministerstvem. V současné době je podpora rodin s dětmi záležitostí především projektů v rámci Evropského sociálního fondu (určených pro toto ministerstvo). Jeden z projektů je zaměřen na certifikaci služeb péče o děti. Prorodinný balíček je transformován v návrh zákona podpory rodiny – spisové číslo 863, nejde však o aktivitu ministerstva, ale o poslanecký návrh. Od změny ministra nedošlo k zásadní změně směřování ministerstva v oblasti rodičovské péče.

#### Z diskuze, podněty k diskuzi:

Zkušenosti z Francie: Definice individuální a kolektivní péče: většina zemí se kloní k integrovanému systému.

Barcelonské cíle: nepřikazují, aby bylo 33 % dětí do 3 let v zařízeních péče o děti, ale ukládají členským zemím EU, aby zajistily možnost kvalitních zařízení a služeb péče o děti.

Časové konto: zákonné limity 5 dnů v jeslích, nebo 5 dnů či 4 hodin denně v MŠ a na ně navazující nerovnost mezi jednotlivými typy zařízení – např. veřejné a soukromé MŠ a jesle jsou problematické. Rigidnost takto určených hodin strávených v MŠ či jeslích by mohlo být nahrazeno měsíčními či týdenními časovými konty. Toto opatření by mohlo napomoci sladování rodinného a pracovního života.

**Financování ČR:** 70 %: stát, 20 %: obec, 10 %: rodič.

### **Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Marta Jurková:**

18. Ledna 2010 projednala vláda materiál o zařízeních péče o děti (reagující na podnět Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů ČR), který se týká především o děti do 3 let. Materiál byl zpracován ve spolupráci s MPSV a Min. zdravotnictví ČR. Systém nad tři roky by neměl být změněn – jde o mateřské školy, které se osvědčily a fungují (problémem je v současné době nedostatek míst v těchto zařízeních). Na základě tohoto materiálu vzniká také mezirezortní skupina, která by měla připravit návrh dalšího postupu do 15. března tohoto roku. V současné době jsou oslovena všechna dotčená ministerstva: MPSV, MŠMT, Min. zdravotnictví, Min. financí a Úřad vlády. MŠMT předpokládá, že bude zpracován především materiál, který se bude týkat zařazení dětí od 2 let do mateřských škol. Mezirezortní skupina se bude soustředit na tuto variantu a zpracuje způsoby, jak toto realizovat: půjde o hygienické a vzdělávací standardy. MŠMT však neuvažuje o změnu a přizpůsobení hygienických norem současné situaci, Min. zdravotnictví nemá o tyto změny zájem. V současné době chybí v mateřských školách 20tis. míst. Navýšení kapacit je velkým problémem pro rozpočty obcí. Možnost integrace do tříd se staršími dětmi a vznik tříd (jeselských tříd při mateřských školách) s menšími dětmi. Očekává se změna školských předpisů, zdravotnických, předpisů MPSV ČR.

### **Z diskuze:**

Souvislost s požárními předpisy – pokud děti mladší 3 let, tak se musí tyto předpisy změnit.

#### **Svaz měst a obcí ČR, předsedkyně školské komise, Mgr. Štiková:**

Členy komise jsou zástupci obcí od malých až po velké (statutární města).

Nejkritičtější oblastí je péče o děti do 3 let.

Kombinované zařízení jeslí a mateřských škol: málo diskutované, v publikaci VÚPSV je řečeno, že se systém neosvědčil.

Spolupráce soukromého a veřejného sektoru: mělo by být odlišeno zachování MŠ (součást školského zákona) a firemních školek působících u zaměstnavatelů. U firemních zařízení jsou jiné představy – spíše hlídání atd. Spolupráce veřejného a soukromého sektoru: je důležité, aby pravidla platila všude a pro všechny stejně.

Prorodinný balíček: obce měly problém se zárukou nad vzájemnou rodičovskou výpomocí, když nebyly ministerstvem definovány žádné standardy kvality.

Zkušenosti z práce zastupitelky na Praze 15: strašení kolektivizací a jeslemi z 50. let souvisel s tlakem na rušení tohoto typu zařízení, změny v mateřské a rodičovské dovolené přinesly tlak na samosprávy omezovat zařízení péče o děti do 3 let věku dítěte. Je třeba přihlížet k individualitě regionů a legislativní normy by měly poskytnout manévrovací prostor pro rozhodování samospráv a stanovit jasné limity tohoto rozhodování. Na Praze 15 je pravidlem, že třetina rozpočtu jde do školských zařízení – nevyhovění žádost umístit dítě do zařízení péče o děti je považováno za velký problém. Také je nutné zabránit zavření instituce – jde o konečné řešení.

### **Z diskuze:**

Michal Uhl: návrh ideálního systému: jeden systém – jedna dotace – jedno financování (malá školka – 1 – 3 roky, velká školka: 3 – 6 let). Zkušenosti z Francie.

Změna koncepce a chápání rodičovského příspěvku: měl by být nezávislý na celodenní péči a měl by působit jako vyrovnání ekonomického deficitu rodiny.

Příklad financování jeslí: 60 – 20 – 20 po vzoru Francie.

Doporučení: poskytnout daňové úlevy zaměstnavatelům, kteří zřizují zařízení péče o děti, toto opatření však není možné prosadit kvůli Min. financí – velký dopad na státní rozpočet.

Jan Schneider: firemní školky: představy firem jsou zcela jiné, než odpovídá realitě, spíše „odkladiště“ dětí, bez vzdělávacích cílů atd.

Spolupráce veřejného a soukromého sektoru: zřizování veřejných školek se soukromým kapitálem, bylo by dobré toto zakomponovat do legislativních norem. Umožnilo by rozvoj kvality a dostupných služeb.

Měla by být otevřena diskuze o výši plateb za využívání mateřských škol: tento systém by se měl změnit a obce by měly mít určitou flexibilitu. Názor: v Praze by měla být standardní sazba 1 500 – 2000, dnes od 500,- do 1 000,- Kč. Ve Francii je sazba stanovena podle příjmu. Měly by být samozřejmě zvažována i různá sociální situace atd.

Projekt na individuální hlídání jeslí Praha 4: chce zlepšit situaci a stanovit určité standardy služeb. Obce by

měly mít kontrolní úkol, ale pouze v případě, když bude stanoven závazný systém, který bude platit pro všechny.

**MŠMT, Michaela Marksová Tominová:** Při placení za služby jeslí a mateřských škol je třeba zohlednit sociální situace rodiny. Další náročnou situací, které souvisí i se sociální pozicí, je postavení romských dětí v předškolní přípravě – do MŠ se neberou se děti matek, které nejsou zaměstnané – narušuje to princip integrace romských dětí do společnosti. Studie ukazují pozitivní dopad integrace romských dětí do vzdělávacího systému na vývoj společnosti.

### **Z diskuze:**

**Petra Hančíková:** chybí systém, dlouhodobě se neplánuje, nedělají se strategické cíle. Je třeba motivovat osobní odpovědnost, odpovědnost za vlastní děti.

**Marta Jurková:** bezplatný poslední ročník základní školy – přemýšlet o smyslu tohoto opatření. Sociálně slabé rodiny – sociální příplatek jsou osvobozeny od úplaty úplně, limitem je dvojnásobek životního minima.

**ČMKOS, Popelková:** Mmělo by se více hovořit o roli zaměstnavatelů – dříve v ČR tato možnost existovala. Je to téma, které v poslední vlivem hospodářské krize pozbylo důležitosti. Možnou motivací mohou být daňové úlevy.

Hlavní odpovědnost by měla být na státu a ne přenášet do občansko-právní oblasti (jak to činil např. prorodinný balíček).

Poplatky: problém nízkopříjmové domácnosti – oceňují navázání na sociální příplatek. Jde o sociální únosnost, v problematice zařízení péče o děti je nutné vždy hovořit o sociální dimenzi.

### **Z diskuze:**

**Marta Jurková:** poplatek by měla stanovovat obec, zná sociální složení obyvatelstva atd.

**MŠ Sedlčanská, ředitelka Zdenka Nováková:** Propojení MŠ a jeselských tříd by znamenalo změnu vzdělávání personálu – otázka, zda by se změnila hygienické normy atd.

V současné době chybí definice vzdělávání pro pečovatele v jeslích.

### **Z diskuze:**

**Jan Schneider:** jesle a školky mají být základem, další služby by měly být doplňkové. U zaměstnavatelů je nutné uvažovat i o jiné motivaci než daňových úlevách, firemní školky řeší např. problémy s udržení personálu atd. Tento nedořešený systém dopadá nejvíce na střední vrstvy obyvatelstva, jde také o demografické dopady a dopady na genderovou oblast.

**Dana Machátová:** je třeba také uvažovat o souvislostech s politikou zaměstnanosti a přístupem zaměstnavatelů.

**Michaela Marksová Tominová:** MPSV tuto problematiku nepojímalo komplexně, stále převažuje segmentace problematiky – rozložení mezi různé rezorty, odbor rodinné politiky – řešení dílčích věcí, výběr určitých věcí vybraných z ideologických důvodů záměrně bez rovných příležitostí. Je však nutné se zaměřovat na různé typy rodin, situaci samoživitelů a samoživitelů apod.

**Je nutné upozornit politickou reprezentaci na nutnost vytvoření komplexního řešení rodinné politiky, na které se shodnou experti/ expertky a politická reprezentace napříč politickým spektrem. Často se mluví jen o výdajích, ne o příjmech a investicích!**

### **Doporučená literatura:**

Tisková zpráva Gender Studies, o.p.s. a České ženské lobby k Barcelonským cílům:  
<http://www.ekscr.cz/aktuality/131-2/barcelonske-cile-zajisti-rodicum-v-cr-moznost-vetsi-volby/>

Klíč k jeslím: <http://www.genderstudies.cz/publikace/> (publikace jsou řazeny podle abecedy)

VÚPSV, Péče o děti předškolního a raného věku: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_299.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_299.pdf)

The provision of childcare services (A komparative review of 30 European countries), Evropská komise:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=545&furtherNews=yes>



## Kulatý stůl na téma „Firemní zařízení péče o děti – jak přispět ke sladování osobního a pracovního života“

Tisková zpráva:

1. Kulatý stůl – základní informace

2. Jak může stát pomoci firmám, které se rozhodnou založit firemní zařízení péče o malé děti?

3. Rozhovor s Ninou Bosničovou o průběhu a závěrech Kulatého stolu

4. Gender Studies



### 1. Kulatý stůl – základní informace:

V minulém týdnu se v prostorách Českého centra Praha ( Rytířská ulice 31) konal kulatý stůl pod záštitou ministra školství, mládeže a tělovýchovy Ondřeje Lišky, který se akce i osobně zúčastnil.

Kulatý stůl proběhl v rámci projektu „Fit pro změnu: flexibilita a genderová rovnost na trhu práce.“

Projekt finančně podpořila Evropská komise v rámci plánu D.

Cíl:

Kulatého stolu se zúčastnili zástupci/ zástupkyně firem, státu a neziskového sektoru, aby z různých pohledů společně analyzovali téma firemních zařízení péče o děti a hledali možné společné kroky.

**Tento projekt je financován Zastoupením Evropské komise v ČR.**



Zastoupení  
Evropské komise  
v České republice



V dnešní době, kdy je nedostatek zařízení péče o děti, zaměstnavatelé mají zájem o rychlejší návrat žen na trh práce a zvažují zřizování firemních školek a jeslí, jde o kroky zvláště naléhavé, které si žádají koncepční řešení.

"Z diskuze s přítomnými zaměstnavateli vyplynulo, že firmy mají zájem podpořit sladění osobního a pracovního života svých zaměstnaných. Firmy se zajímají převážně o dřívější návrat zaměstnankyň z mateřské či rodičovské dovolené. Tomu by nejlépe napomohl dostatek zařízení péče o děti do tří let v kombinaci s možností práce na částečný úvazek. Založení vlastního zařízení péče o děti považují firmy za velmi nákladné a komplikované. Na druhou stranu by rády spolupracovali s dalšími firmami a veřejnými zařízeními péče o děti v okolí."

Alexandra Jachanová Doleželová, projektová manažerka Gender Studies

## 2. Potřebná pomoc státu

**Jak může stát pomoci firmám, které chtějí založit vlastní zařízení péče o děti?**

- ▶ Zavedením daňových úlev pro firmy, které se k tomuto kroku odhodlají.
- ▶ Úpravou současné legislativy, která se zřizování firemních školek týká, hlavně pak hygienické vyhlášky, ale například i definicí zřizovatele, kterým by se do budoucna mohl stát partnerský subjekt stát-firma a podobně.
- ▶ Dále by bylo rozumné, kdyby stát podporoval daňovými úlevami též firemní jesle, protože právě péče o děti do tří let je v ČR v současné době nejvíce podhodnocena. V celé republice je pouze 45 jeslí, jejichž počet se stále snižuje. Navíc firmy často jeví zájem právě o péči o děti mladších než tříletých, protože potřebují, aby se zaměstnanci-rodice vraceli do práce co nejdříve.
- ▶ Bylo by také vhodné upravit legislativu směrem ke zjednodušení a umožnění spolupráce městských zařízení péče o děti a firem, popřípadě dalších subjektů. Aby firmy mohly využívat know how již existujících zařízení. Často jsou mateřské školky oslovovány firmami ke spolupráci, je jim nabízeno zafinancování rozšíření kapacity, ale firmy mají zájem o určitý počet míst pouze pro děti svých zaměstnanců. Školky však tato místa nemohou firmě blokovat z legislativních důvodů, takže k celkovému nárůstu počtu míst v zařízeních péče o děti nedochází.

**Tento projekt je financován Zastoupením Evropské komise v ČR.**



▶ Dále doporučujeme neodebírat rodičovský příspěvek při umístění dětí do jeslí či mateřských školek nad stanovený limit, je to opatření, které je pro rodiče, kteří usilují o rychlejší návrat na trh práce, velmi demotivující. Bude se týkat i firemních zařízení péče o děti. Není zcela zřetelné, proč se toto opatření týká pouze rodičů umísťujících děti do jeslí či mateřských škol a proč se netýká jiných způsobů péče o děti nerodičovskou osobou – například hlídacích agentur atd.

## 3. Rozhovor s Ninou Bosničovou, projektovou manažerkou Gender Studies, o.p.s. o průběhu Kulatého stolu

❖ U jednoho stolu se sešly tři velmi různorodé skupiny – v čem vidíte přínos tohoto setkání?

Zorganizováním kulatého stolu jsme se snažili zapojit do otevřeného dialogu zástupce a zástupkyně tři klíčových hráčů v oblasti problematiky firemních zařízení péče o děti a sladování osobního a pracovního života. Každý z těchto tří skupin má potenciál existenci a fungování těchto zařízení výrazně podpořit.

Otázka firemních školek je v současné době v České republice velmi aktuální a my jsme chtěli, aby u kulatého stolu došlo k analýze tohoto problému z úhlu pohledu firem, státu a neziskových organizací. Přišlo nám nesmírně důležité vytvořit společný dialog tří partnerů, kteří se ke škodě věci, příliš často do dialogu nedostanou, i když by to pro všechny tři strany bylo nesmírně přínosné.

Je zajímavé, že podnět k tomuto setkání vzešel ze strany zaměstnavatelů.

❖ Firmy, které se kulatého stolu prostřednictvím svých zástupců / zástupkyň zúčastnily, mají zkušenosti se zakládáním firemních školek?

Všechny zvažovaly zřízení firemní školky a v této oblasti se vzdělávaly, ale nakonec k vlastní realizaci tohoto kroku u nich nedošlo. Prioritou je pro ně v současnosti např. flexibilní pracovní doba a podpora rodičů formou benefitů.

❖ S čím se tyto firmy nejčastěji potýkaly?

Největší překážkou je vysoká finanční nákladnost programu firemní školky, absence daňových úlev pro firmy, které si školku zřídí, dále pak přísné hygienické normy související se založením a provozem těchto zařízení.

**Tento projekt je financován Zastoupením Evropské komise v ČR.**



Někdy je to malý zájem samotných zaměstnanců / zaměstnankyň o tento benefit a v neposlední řadě i přesvědčení firem, že zakládat školky není jejich úkolem, ale spíše úkolem státu.

Některé firmy, které mají pobočky po celém území ČR, navíc čelí riziku, že budou těmito pobočkami obviněny z diskriminace v případě, že by firemní školku zřídily například jen v centrále.

Vyvstává také otázka standardu kvality – není jasné, zda by firemní školky dokázaly vytvořit a udržet takový standard kvality jako školky obecné, které jsou na činnost péče o děti dlouhodobě profesionálně zacílené.

U zařízení veřejných jde například, krom jiného, i o významný vzdělávací moment, který firemními školkami garantovaný není.

❖ **Hovořilo se o zkušenostech zahraničních firem při zakládání těchto zařízení? Případně známe zkušenosti ze zahraničí, kde by stát vycházel těmto firmám vstříc?**

Hovořili jsme příkladně o francouzském Dijonu, kde více firem spolu s městem zřídilo konsorcium a to provozuje školku. Zároveň jsme se shodli na tom, že je v této oblasti potřeba vyhledávat příklady dobré praxe ze zahraničí a ty se pak snažit přizpůsobit českým podmínkám. Je to lepší, než se v této oblasti pokoušet o „objevení Ameriky“.

❖ **Mají rodiče zájem umístit své děti ve firemních mateřských školkách?**

Paušální odpověď na tuto otázku neexistuje. Záleží na jednotlivé firmě, její konkrétní demografické situaci a asi i velikosti poplatku, který by od rodičů za umístění dítěte ve školce firma požadovala. Je nesmírně důležité, aby si každá firma udělala podrobný průzkum u svých zaměstnanců/ zaměstnankyň, zda mají o tento typ benefitu zájem. Je nutné ujistit se, že zaměstnanci/ zaměstnankyňe důsledně chápou, co si pod pojmem firemní školka představit, protože představy mohou být velmi zkreslené a povrchní. Jeden z výzkumů Gender Studies ukázal, že je jistá skupina zaměstnaných rodičů, kteří preferují umístění dítěte do mateřské školky v místě bydliště a nevidí výhodu v tom, že by denně dopravovali dítě městskou hromadnou dopravou do firemní školky. Na druhé straně jsou rodiče, kteří by pocít z blízkosti dítěte při práci a možnost se s ním v průběhu dne vidět, ocenili.

❖ **Je možné stručně pojmenovat podoby firemních zařízení péče o děti?**

Jde o firemní mateřské školky, firemní jesle, a na jinou péči než tu v denním režimu je možné zřídit i dětský koutek. Dále je možné spolupracovat se soukromou či státní školkou v okolí, přispívat rodičům na babysitting a podobně.

**Tento projekt je financován Zastoupením Evropské komise v ČR.**



Je potřeba současně upozornit na to, že jen málokdy poskytuje firma stejné benefity všem svým zaměstnaným rodičům. Zpravidla nejlépe se v tomto směru mají ti zaměstnanci a zaměstnankyňe, kdy náhrada za ně by byla pro firmu finančně velmi náročná a o které má firma eminentní zájem.

Jak ukázala naše diskuse, všechna řešení poskytnutá ze strany firem by měla být vnímána jako možné obohacující alternativy na podporu sladování rodinného a pracovního života. Z diskuse vyplynulo, že jen těžko mohou fungovat jako úplná náhrada zařízení veřejných.

#### 4. Gender Studies, o.p.s.

Gender Studies se již delší dobu zabývá otázkou sladování osobního a pracovního života, do níž patří i problematika firemních zařízení péče o děti. Firmám poskytujeme informace a konzultace týkající se zřízení a provozu firemních mateřských školek, jeslí a dětských koutků. Pořádáme rovněž Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi, jejímž prostřednictvím se mj. snažíme zviditelnit ty společnosti, které prostřednictvím různých programů a iniciativ umožňují sladování pracovního a rodinného života, příklady dobré praxe se snažíme dále rozšiřovat a inspirovat jimi další zaměstnavatele.

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 tematikou rodů. Prostřednictvím projektů GS aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako jsou například 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.

**Projekt Fit pro změnu: flexibilita a genderová rovnost na trhu práce**

Hlavním záměrem projektu je rozvinout a prohloubit vzájemný dialog mladých lidí, žen a vybraných skupin osob v rozhodovacích pozicích o přínosech a dopadech flexicity/flexibilitaty jako rovnováhy flexibility a jistoty na trhu práce a rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

**Kontaktní osoby:**

Nina Bosničová, projektová manažerka, [nina.bosnicova@genderstudies.cz](mailto:nina.bosnicova@genderstudies.cz)

Linda Sokačová, Gender Studies, ředitelka pro rozvoj a strategické plánování Gender Studies, tel.: 777 910 933;

[linda.sokacova@genderstudies.cz](mailto:linda.sokacova@genderstudies.cz)

Kateřina Dušková, Gender Studies, public affairs, tel.: 774 910 944; [katerina.duskova@gmail.com](mailto:katerina.duskova@gmail.com)

Pro více informací o všech našich projektech nás, prosím, kontaktujte na výše uvedených telefonních číslech, či emailových adresách. Zdrojem informací pro vás mohou být i webové stránky [www.feminismus.cz](http://www.feminismus.cz) či [www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz) či [www.pulnapul.cz](http://www.pulnapul.cz)

**Názory zde prezentované vyjadřují postoje Gender Studies, o.p.s., a proto nemohou být v žádném případě považovány za oficiální postoj Evropského společenství.**

**Tento projekt je financován Zastoupením Evropské komise v ČR.**



# Firemní zařízení péče o děti z pohledu firem, agentur a ministerstev

9.2.2009

Prorodinný balíček, který navrhlo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, představuje koncept miniškoly. Na téma miniškolek a dalších možných firemních zařízení péče o děti realizovala obecně prospěšná společnost Gender Studies kulatý stůl.

## Účastníci kulatého stolu:

zástupci a zástupkyně firem, kteří mají zájem o firemní školky  
zástupci agentur, nabízejících firmám zřizování školek  
zástupci a zástupkyně veřejných školek a jeslí  
zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva financí

**Hlavní otázkou byly praktické možnosti zřízení firemní školky podle dosavadních norem a také podle navrhovaného prorodinného balíčku.**

## Ekonomická krize a firemní školky

Diskuse odstartovala konstatováním, že hrozba ekonomické krize výrazně ovlivňuje rozhodování firem o zřízení firemní školky, protože ta patří mezi nejnákladnější firemní programy na podporu sladování práce a rodiny u zaměstnanců a zaměstnankyň. Také zkušenosti zřizovatelů školek pro firmy na klíč ukazují, že firmy se zakládáním firemních školek v současnosti vyčkávají a čekají, jak se vyvine jejich finanční situace. Pokud by však firma školku přece jen chtěla zřídit, nabízí se jí varianty, z nichž podle zúčastněných firem ani jedna není v praxi příliš použitelná.

## Prorodinný balíček a školky

V prorodinném balíčku navrhované **miniškoly** mají pro zaměstnavatele řadu limitů, důvodem je například jejich omezení maximálním počtem 4 dětí v jedné miniškolce. O zřízení školky totiž v současné době z důvodů finanční nákladnosti uvažují především velké firmy, a ty potřebují mnohem větší kapacitu. Zkušenosti firem ukázaly, že i v poměrně malé firmě (100 zaměstnanců) je nutná kapacita nejméně 7 dětí, u velkých firem se jedná už o 30 - 50 dětí.

**Dalším mínusem je také fakt**, že pokud by firma zřídila takové zařízení s omezeným počtem míst, bylo by umístění dítěte velmi exkluzivním benefitem jen pro vybrané zaměstnance firmy. A s takovými opatřeními vždy firmy zacházejí velice obezřetně.

**Miniškoly, kde o děti pečuje pouze jedna osoba, v sobě nesou jednu velkou překážku:** pokud se této jedné osobě cokoli stane, onemocní, dojde k úrazu, či se jen bude potřebovat vzdálit, ocitnou se děti bez péče, bez dozoru. To se v běžných školkách či jeslích stát nemůže: o větší počet dětí se tu stará více sester či učitelek. To je důležité i v případě, kdy jedno dítě potřebuje individuální péči – dostane se mu jí, a současně ostatní děti nebudou opominuty. To však v miniškolce nepřichází v úvahu.

## Financování

Pokud by se firmy rozhodly zřídit školku dle stávajícího školského zákona, **dostanou sice dotace od státu, ale musejí se řídit přísnými normami**, které je dnes velmi těžké naplnit. Mezi tyto normy patří třeba i metráž hřiště, firmy navíc obvykle nedisponují vhodnými objekty.

## Kapacitní norma

Školky dle školského zákona jsou navíc určeny především dětem od 3 let. Největší zájem ale mají firmy a jejich zaměstnanci a zaměstnankyne o zařízení péče o děti od 1 do 4 let. Důvodem je možnost dřívějšího návratu rodičů na trh práce a možnost využití např. flexibilních pracovních úvazků. Od pěti let už rodiče využívají spíše obecné mateřské školky.

Zřízení školky podle školského zákona má ale jednu nespornou výhodu, zaměstnavatel v tomto případě získává na každé dítě dotaci od státu. Vlastimil Bachor, vedoucí oddělení daně z příjmu právnických osob na

Ministerstvu financí potvrdil, že zřízení školky podle školského zákona, tak i budoucí zřízení miniškoly si budou moci zaměstnavatelé odečíst z daní.

**Hygienické normy**, které požaduje školský zákon, ale i relevantní zákon o vázané a volné činnosti, jsou nad rámec požadavků EU. Tyto normy neplatí pro miniškoly, proto bude existovat nelogické rozdělení, že některé zařízení péče o děti tyto normy musí plnit a některé ne.

**Diskutující se shodli, že ačkoliv snaha státu rozšířit a zpružnit možnosti zřizování firemních zařízení péče o děti je velice vítaná, je prorodinný balíček prvním krokem, za nímž bude muset následovat mnoho dalších. Dosavadní, ale i navrhované úpravy totiž zaměstnavatelům situaci neusnadňují. Mnoho firem je dnes ochotno vyjít vstříc pracujícím rodičům. Stále častěji například nabízejí flexibilní formy práce a částečné úvazky. Pokud ale vypadne k nim komplementární část, tedy zařízení péče o děti, zůstanou částečné úvazky nenaplněny.**

**Je tedy třeba, aby opatření upravující zřízení školek a jeslí byla průhlednější a praktičtější, ale zároveň aby nerezignovala na kvalitu péče a zájmy dětí. Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů proto nedávno jako jeden z kroků podala podnět, aby zařízení péče o děti do 6 let spadala pod jeden resort.**

Více k tématu firemní školky naleznete ve zpravodaji Gender Studies Rovné příležitosti do firem, v článku „Pár praktických a užitečných rad pro založení firemní mateřské školky“ - [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2145762&als\[nm\]=2145845](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2145762&als[nm]=2145845).

## Doporučení (pro stát):

1. Zařazení zařízení péče o předškolní děti do kompetence jednoho ministerstva. Sjednocení předškolní péče o zdravé děti pod jedno ministerstvo má logiku systémovou i organizační, napomůže vytvoření jednotného finančního systému a legislativního zakotvení.
2. Rozšířit koncept miniškolek pro více dětí.
3. Je podstatné vést debatu o standardech pro pracovníce a pracovníky jeslí a mateřských škol a dalších forem zařízení péče o děti a vytvořit standardy pečovatelek a pečovatelů v předškolních zařízeních péče o děti, které by se vztahovaly na všechna zařízení o předškolní děti.
4. Upravit současnou legislativu, která se týká zřizování firemních školek, hlavně pak hygienické vyhlášky, ale například i definic zřizovatele, kterým by se do budoucna mohl stát např. partnerský subjekt stát - firma a podobně. Umožnit spolupráci firem a mateřských škol či jeslí, které disponují velkým know-how v oblasti péče o děti.
5. Neodebírat rodičovský příspěvek při umístění dětí do jeslí či mateřských školek nad stanovený limit dnů či hodin. Jde o opatření, které je pro rodiče usilující o rychlejší návrat na trh práce značně demotivující. Bude se týkat - pokud nedojde ke změně - i firemních zařízení péče o děti, budou-li založeny jako jesle či mateřská škola. Je to nerovné opatření, které se týká pouze vybraných forem péče o děti.
6. V České republice je velmi dobrá kvalita jeslí a mateřských školek, proto je efektivní a pro společnost přínosné tato zařízení rozvíjet. Rozvoji stávajících zařízení péče o děti se v současné době nikdo nevěnuje, jsou podhodnoceny personálně a finančně.

Kulatý stůl se konal v rámci projektu „Zaměstnavatelé pro sladění osobního a pracovního života“. Projekt je financován Evropským sociálním fondem a magistrátem hl.m. Prahy. Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti

## Kontakty:

Jitka Kolářová, projektová manažerka; [jitka.kolarova@genderstudies.cz](mailto:jitka.kolarova@genderstudies.cz).

Kateřina Dušková, public affairs projektu; [katerina.duskova@gmail.com](mailto:katerina.duskova@gmail.com); tel.: 774 910 944

**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 tematikou rodů. Prostřednictvím projektů GS aktivně ovlivňuje změny týkající se rovných příležitostí v různých oblastech, jako jsou například trh práce, politická participace žen, informační technologie apod. GS také provozuje knihovnu obsahující množství publikací a materiálů k feminismu, gender studies, právům žen a mužů atp.

Zdrojem dalších informací pro vás mohou být i webové stránky [www.feminismus.cz](http://www.feminismus.cz) či [www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz) či [www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz) či <http://rovneprilezitosti.ecn.cz>.

# Gender Studies, o.p.s.

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 feminismu, gender studies, právům žen a mužů atp.

## Poskytujeme:

- konzultace v oblasti sladování rodinného a pracovního života (work/life balance), postavení žen a mužů na trhu práce a oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže
- informační servis pro genderovou problematiku: sladování rodinného a pracovního života, postavení žen v řídicích pozicích, vzdělávání v oblasti rovných příležitostí pro ženy a muže, účast žen v rozhodovacích procesech a politice
- vydávání a distribuci zpravodajů Rovné příležitosti do firem a Rovné příležitosti ve strukturálních fondech knihovnické a informační služby v oblasti genderové tematiky: největší knihovna zaměřená na genderovou tematiku a rovné příležitosti pro ženy a muže ve střední Evropě (7 tisíc titulů)
- přednášky, školení a semináře na téma rovné příležitosti pro ženy a muže (trh práce, diskriminace, politika, právo, ICT apod.)
- stáže a brigády

## Rodinná politika a rovné příležitosti žen a mužů v ČR

Hlavním záměrem projektu je posílit a rozvinout odbornou a veřejnou diskusi na téma rodinné politiky a ve spolupráci s týmem expertů a expertek připravit koncepci možných změn a návrhů, které mohou přispět k modernizaci rodinné politiky v České republice v celé její komplexnosti. Středem zájmu tedy nebude jen samotná podoba mateřské a rodičovské dovolené, které tvoří páteř koncepce rodinné politiky, ale rovněž další aspekty: zařízení a služby péče o děti, rovné příležitosti na trhu práce a ve společnosti, flexibilita trhu práce a zajištění pracovních práv a návaznosti úpravy rodinné politiky na důchodový systém apod. Tohoto cíle bude dosaženo prostřednictvím odborných analýz a diskuzí uvedených témat. V projektu rovněž vznikne expertský panel, který se bude podílet na tvorbě a připomínkování vznikající koncepce.

**Expertský panel:** Vladimíra Drbalová - Svaz průmyslu a dopravy ČR, Hana Hašková - socioložka, Alexandra Jachanová Doleželová - Gender Studies, o.p.s., Eliška Janšová - Asociace pro rovné příležitosti, Jiřina Kocourková - demografka, Alena Křížková - socioložka, Kateřina Machovcová - Evropská kontaktní skupina v ČR, Hana Popelková - ČMKOS, Jitka Rychtaříková - demografka, Jan Schneider - ředitel zdravotnického zařízení Praha 4, zastupitel Praha 4, Linda Sokačová - Gender Studies, o.p.s.

**Kontaktní osoba:** Linda Sokačová: linda.sokacova@genderstudies.cz.

Projekt je finančně podpořen [Nadací Open Society Fund Praha](#) v programu Společnost, muži a ženy z aspektu gender.