

Pod názvem „Sestřičky zpět do práce“ realizuje Fakultní Thomayerova nemocnice projekt, jehož cílem je zajistit „kvalifikovaný nelékařský zdravotnický personál“ pro její třísměnný provoz. V rámci projektu byla stávající školka rozšířena o jednu třídu, její provoz byl upraven, aby korespondoval s provozem nemocnice od 6:00 do 20:00 hod., nově byla zřízena služba nočního hlídání a zajišťována je i péče v průběhu krátkých prázdnin. Webové stránky projektu uvádějí, že „[n]elékařský personál, především zdravotní sestřičky, by bez zajištění péče o své malé děti nemohl vykonávat své povolání“. Ve zprávách se též objevila informace, že vláda schválila návrh ministryně Kopicové, aby děti mohly navštěvovat mateřské školky od 2 let.

Zdá se, že se v ČR dostáváme do situace dvou protichůdných diskurzů, které orientují náš pohled na ranou péči o děti. Na jedné straně psychologové varují, že nerodičovská péče pro děti do tří let je „týrání dětí“, jak tvrdí Jeroným Klimeš v časopise MÁMA a já. Tomuto pohledu odpovídá i počet jeslí a mateřských škol, kterých je v současné době katastrofální nedostatek. Na straně druhé se objevuje tendence co nejvíce podpořit rychlý návrat žen na trh práce, jak se o to snaží např. projekt „Sestřičky zpět do práce“.

V dubnovém newsletteru se věnujeme právě těmto protichůdným „zprávám“, které dostávají čeští rodiče, zejména matky. V analýze reformy rodinné politiky Marta Vohlídalová poukazuje na nesvobodu voleb způsobu kombinace práce a péče o děti, které dnešní matky činí. V aktualitách přinášíme informace o tom, které VŠ a výzkumné ústavy nabízejí služby péče o děti, a na otázky ohledně možnosti (ne)volby v systému české rodinné politiky odpovídá Kateřina Jirková, vedoucí oddělení rodinné politiky Ministerstva práce a sociálních věcí.

Marcela Linková

## RODIČOVSKÁ VE VĚDECKÉ PROFESI: OTÁZKA (NE)SVOBODNÉ VOLBY Marta Vohlídalová

„V souvislosti s tím, jak mám svou práci ráda, je pro mě strašně těžké si představit, že bych zůstala doma po dobu tří let. Já osobně cítím, že mi model, který představuje tři roky na mateřské, vůbec nevyhovuje. Proto plánujeme po narození našeho dítěte odejít na nějakou dobu do zahraničí, do země, kde je možné pracovat a zároveň mít děti,“ řekla mi v rozhovoru mladá vědkyně, která působí na jednom z ústavů AV ČR, když jsme spolu hovořily o jejich představách o kombinaci nastávajícího mateřství s její velice slibně započatou vědeckou kariérou. Tato nadaná mladá žena na vlastní kůži pocítila problém nekompatibility současného nastavení rodinné politiky ČR s představami a potřebami mnoha žen, které si nepřejí nebo nemohou opustit své zaměstnání z důvodu mateřství na tři a více let. Přestože reforma rodičovské, která byla provedena na počátku roku 2008, slibovala, že ženám umožní svobodnou volbu její délky v rozmezí dvou, tří, nebo čtyř let, ukazuje se, že možnost volby zůstala pro řadu z nich pouze hypotetickou. Důvodem je především nedostupnost nerodinné a institucionální péče o malé děti v ČR. Nastavení sociálního systému tak ženy nepřímo nutí zůstat s dětmi doma tři a více let, což některé skupiny žen (např. manažerky či samoživitelky) včetně vědkyň a doktorandek mohou vnímat negativně.

Vědecká profese, v níž se pohybují, totiž patří k zaměstnáním, kde je výrazně preferován mužský model lineární pracovní dráhy nepřerušovaný rodinnými událostmi (např. narozením dětí). Ideálním vědeckým pracovníkem zůstává člověk dokonale časově i prostorově mobilní, u něhož se předpokládá, že po obhajobě disertační práce, tj. v době, kdy většina

mladých lidí zakládá rodinu, odjede do zahraničí na postdoktorskou stáž. Odchod na několikaletou rodičovskou přitom mnohdy nedovolují ani grantová schémata, která až do nedávné doby neumožňovala přerušování řešení grantu z důvodu rodičovství (viz Newsletter 3/2010). S tlakem na brzký návrat do zaměstnání se ale mohou ženy setkávat i u svých nadřízených a kolegů nebo kolegyň, u kterých mohou narazit na představek, že žena, která se rozhodne zůstat doma a věnovat se několik let dětem, je málo ambiciózní, a nemůže z ní tedy být dobrá vědkyně.

A co na to samotné vědkyně? Jistě je mezi nimi mnoho takových, které si přejí vrátit se do práce co nejdříve. Určitě je mezi nimi ale i mnoho těch, které upřednostňují přerušit svou vědeckou kariéru na několik let a věnovat se plně dětem. Jak se však ukazuje, ani jedna z těchto skupin nemá v současném nastavení neflexibilních rodinných politik a požadavků akademického pracovního trhu možnost svobodně se rozhodnout. Možnost svobodné volby způsobu kombinace pracovního života a rodičovství tak v našich podmínkách bohužel stále zůstává nenaplněným ideálem.



## POLITIKY GENDEROVÉ ROVNOSTI NA VÝROČNÍM ZASEDÁNÍ AAAS

V únoru 2010 se v americkém San Diegu konalo výroční zasedání American Association for the Advancement of Science (AAAS) na téma „Přemostění vědy a společnosti“ (Bridging Science and Society). Jedna ze sekcí se pak věnovala politikám genderové rovnosti, specificky otázce, který přístup k řešení problematiky genderové rovnosti je účinnější: zda ten evropský, který staví spíše na přístupu politické podpory a legislativních opatřeních, či ten americký, který zdůrazňuje aktivitu jednotlivých institucí. Jedním z příkladů amerického přístupu je program ADVANCE National Science Foundation, jehož cílem je rozvíjet a zavádět systematické přístupy ke zvýšení zastoupení žen a podporovat jejich kariérní postup v oblasti vědy a technologií. NSF uděluje tři typy grantů ADVANCE: Institutional Transformation (IT), Institutional Transformation Catalyst (IT-Catalyst) a Partnership for Adaptation, Implementation and Dissemination (PAID). V letech 2009–2010 NSF plánuje udělit granty ve výši 16 mil. USD. NSF vychází z toho, že na profesní rozvoj žen ve vědě mají negativní vliv organizační omezení akademických institucí, rozdílné dopady pracovních a rodinných povinností na muže a ženy, implicitní a explicitní genderové předsudky a stereotypy a nízké zastoupení žen na vedoucích pozicích. Dle NSF pak „kumulativní efekt těchto různých faktorů vytváří bariéry, které mají dopad na počet žen, které vstupují do akademické profese v oborech STEM a kariérně postupují“. Více informací o sekci naleznete na

<http://aaas.confex.com/aaas/2010/webprogram/Session1506.html> a o programu NSF ADVANCE na [http://www.nsf.gov/funding/pgm\\_summ.jsp?pims\\_id=5383](http://www.nsf.gov/funding/pgm_summ.jsp?pims_id=5383).

## AKTUALITA

### ŠKOLEK NA AKADEMICKÉ PŮDĚ PŘIBÝVÁ

Počátkem roku 2008 přišla Ing. Jana Kaliková, vedoucí Oddělení počítačové techniky a síťových služeb Fakulty dopravní ČVUT, s nápadem založit univerzitní mateřskou školku. První neúspěch žádosti o podporu ze Strukturálních fondů ji a její tým neodradil. Napodruhé uspěli a získali na rekonstrukci prostor školky, jejího okolí, na vybavení a provoz podporu téměř 6 miliónů korun. Zájem o školku mezi zaměstnanými a studujícími ČVUT byl enormní: během prvních tří dnů dotazníkového šetření projevili respondenti a respondentky zájem o umístění celkem 170 dětí. Dnes na ČVUT probíhá druhé kolo přihlášek k zápisu dětí a přestavuje se budova, v níž bude školka sídlit. V září se otevře dětem.

ČVUT není jediná. Univerzity a řada výzkumných ústavů zvažují založení školky nebo dětského koutku, některé podnikají konkrétní kroky k jejich realizaci, několik školek úspěšně funguje. Dětský koutek na Fakultě sociálních studií Masarykovy

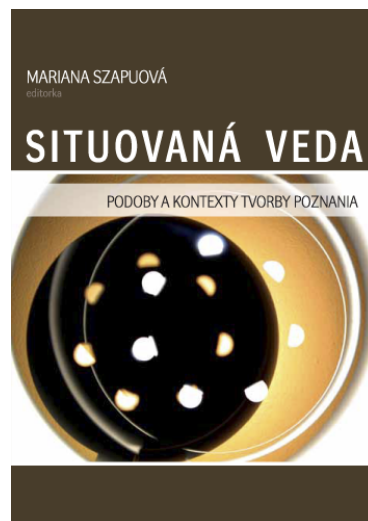
univerzity je v provozu pět let, na Národohospodářské fakultě VŠE běží prvním rokem ve zkušebním provozu, na Filozofické fakultě UK právě další vzniká a Ústav molekulární genetiky AV ČR dokončuje výstavbu budovy mateřské školky. Finanční prostředky, které slouží k realizaci těchto projektů, pocházejí z různých zdrojů. Od dárcovství, investic soukromých subjektů, přes finanční zajištění z vlastních zdrojů instituce po aktivistické kampaně spojené s prodejem kalendářů. Peníze na zřizování služeb péče o děti je možné získat také v rámci Operačních programů, konkrétně v Operačním programu Praha – Adaptabilita a Operačním programu lidské zdroje a zaměstnanost. Letos v zimě bylo úspěšné ČVUT se svojí školkou Lvičata a také Filozofická fakulta Univerzity Karlovy s projektem zaměřeným na podporu rodinného a pracovního života svých zaměstnankyň/zaměstnanců. Jeho cílem je založit dětský koutek, zlepšit bezbariérovost budovy fakulty, vytvořit podmínky pro práci z domova a zajistit zaměstnaným rodičům možnost dalšího vzdělávání. Na internetových stránkách projektu se můžete seznámit s podrobnostmi i průběhem realizace školky Lvičata (<http://lvicata.cvut.cz/>) a s plánovanými aktivitami na FF UK (<http://www.ff.cuni.cz/FF-8044.html>).

## KNIHA

### SITUOVANÁ VEDA: PODOBY A KONTEXTY TVORBY POZNANIA Ed. Mariana Szapuová

Centrum rodových studií na Filozofické fakultě Univerzity Komenského v Bratislavě vydalo v dubnu knihu *Situovaná veda: Podoby a kontexty tvorby poznania*. Autorky Zuzana Kiczková, Ľubica Kobová a Mariana Szapuová na poli vysokoškolské vědy, výzkumu a výuky identifikují několik zásadních témat: nárůst role soutěže o finanční prostředky a s tím související kontrolu vědecké práce, důležitost institucionálního prostředí a epistemických komunit jako aktérů poznání, proměnu časové organizace vědecké práce a vědecké dráhy a proměny genderových rolí jednotlivců a institucí. Autorky se v publikaci ptají, co

si o své práci vědci a vědkyně myslí, jak reflektují a prožívají nároky kladené na tuto práci či jaké vědní a vysokoškolské politiky a představy o „dělání dobré vědy“ je podmiňují. Publikaci je možné zakoupit v síti knihkupectví Artforum nebo si ji objednat v internetovém knihkupectví Artforum.



## SLOUPEK ANNY ARC

Se šéfem se respektujeme, ale komunikujeme jen na té nejnútnejší rovině. Vlastně mě vůbec nezná. Nikdy ho nezajímalo, čím by mě mohl motivovat k lepším výkonům. Po několika letech se motivace těžko hledá, ale když chce člověk tu mičudu dokopat až do doktorské branky, musí nějakou motivaci mít. Přes termíny a dobře míněné pokuty a výhrůžky od kolegů a přátel jsem se naučila motivovat sama sebe. Vytvořit si rámec a držet se stanovených úkolů. Nepřeceňovat, ale také nepodceňovat svoje schopnosti a vytvořit si systém odměn. Stihla jsi napsat stránku, našla jsi chybu v programu? Dobře, dneska si 3D *Alenku v říši divů* zasloužíš. Vždycky jsem se ptala sama sebe, co bude pak. Co přijde po doktorátu? Neměla jsem žádnou vizi, a proto mě to nemotivovalo jít rychle dál, spíše naopak. Pak jsem ale narazila na jedno vypsané místo. Pozice geofyzika v extrémních podmínkách na konci světa. To je přece výzva pro mě! Na poslední chvíli jsem poslala přihlášku a po měsíci řvala radostí – pozvali mě na pohovor. A já najednou sleduji změnu. Motivace se zvedla z 10 na 100 %. Chci! Já chci. Chci to místo! Šance jsou fifty fifty, ale pokud by to mělo vyjít, musela bych mít sepsaný doktorát už za tři měsíce! Tak proč s tím sepisováním nezačít teď hned! „Za 3 měsíce to nezvládneš!“ „povzbudil“ mě kolega. Moje kolegyně mě ale podporují. **Viva la ženy** ve vědě! Včera při pohovoru se šéfem oznámilo: „Nemám další financování. Využijte kontaktů svých kolegů a začněte se poohlížet po novém místě.“ Jo, bohužel, tak to chodí. Finance se většinou najdou pro okolní bratrstvo, ale sestry se musejí poohlížet jinde. Nevadí. Šéf neví, že už se po jiném místě dávno poohlížím. Tenhle čtvrtek to rozhodne. Když to nevyjde, ten měsíc adrenalinu strávený přípravami a programováním a psaním publikace stál přesto za to. A to všechno s chutí, protože s vizí! Vizí budoucnosti. Tomuhle já říkám tah na branku!



Anna Arc  
vědkyně  
v oblasti  
přírodních věd

## MEDIÁLNÍ OKNO

### POD MIKROSKOPEM

Pod mikroskopem (*Under the Microscope*) je místo, kde se setkávají ženy a věda. Jde o neziskový webový portál, který je součástí projektu Ženy píšou vědu (Women Writing Science), jež realizuje The Feminist Press s finanční podporou National Science Foundation. Pod mikroskopem nabízí příběhy žen působících ve vědě, technice, inženýrství a matematice, jež mají působit jako manuál pro přežití pro mladé ženy vstupující do vědy. Naleznete zde hovory s vědkyněmi z různých oborů (sekce Q+A) od výzkumu rakoviny přes seismologii, matematiku až po geologii Marsu. Q+A se ovšem nezajímá pouze o jejich výzkumné kariéry – mnohé se věnují jiným zájmům: psaní poezie a prózy, práci s pacienty a pacientkami s rakovinou nebo vztahům mezi veřejností a vědou či ochraně životního prostředí. V sekci Blog s podtitulem Novinky a tipy pro ženy ve vědě naleznete články k rozličným objevům a poznat-

kům. Nedávný článek k 40. výročí Dne země (22. dubna) se věnoval výzkumné práci tří vědkyň, které se zasazují o ochranu budoucnosti přírodního světa – oceánografky Sylvie Earle, biologky zaměřené na ochranu přírody Dee Boersma a geografky a glacioložky Julienne Stroeve. Sekce Zdroje (Resources) nabízí různé typy – např. jak na pohovory na vědeckou pozici či jak budovat vztah se školitelem/školitelkou. Pod mikroskopem také publikuje knihy – např. *Women in Science: Then and Now* od Vivian Cormick. Cormick před 25 lety vedla rozhovory se známými i méně známými vědkyněmi, ke kterým se nyní vrátila. Ve své současné publikaci ukazuje, že přestože se ve světě vědy zas tak moc nezměnilo, změnila se zásadně očekávání žen, které do vědy vstupují.



### AKADEMICKÉ PÁRY

Beata a Adam Strachotovi jsou dalším párem, který bychom vám v této rubrice rády představily. Oba jsou chemici a působí na Ústavu makromolekulární chemie Akademie věd ČR. Společně vychovávají dvě dvouleté dcerky.

**MSc. Ing. Beata Strachotová** se narodila v Polsku a vysokoškolské vzdělání získala v roce 2001 na Rzeszowské technologické univerzitě. Od roku 2005 pracuje v Ústavu makromolekulární chemie Akademie věd ČR jako výzkumná pracovnice. V současné době je na mateřské dovolené.

**RNDr. Adam Strachota, Ph.D.** ukončil magisterské studium na univerzitě v Hamburku v roce 1996, kde o čtyři roky později obhájil svou disertační práci. Od roku 2000 pracuje v Ústavu makromolekulární chemie Akademie věd ČR jako výzkumný pracovník.

**Zeptaly jsme se jich, jakým způsobem řešili situaci během Adamovy 1,5 roku dlouhé stáže v Hamburku a zda tam našla odpovídající pracovní uplatnění také Beata.**

**Beata:** Ne, já jsem jela jenom jako partnerka. Ze začátku to vypadalo, že tam budu moci pracovat. Šlo samozřejmě hlavně o peníze, protože jsem tam nemo-

hla pracovat jen tak bez platu. To by tam myslím ani nešlo.

**Adam:** Pracovat jako dobrovolník bez platu souvisí i s tím, že nemáte např. povinné úrazové pojištění a další věci. Zpočátku to vypadalo, že by bylo místo i pro Beátku. Potom ale bohužel měla fakulta nějaké finanční problémy, takže jsme měli smůlu.

**Jak jste to snášela? Chyběla vám práce? Musela to pro vás být velká změna.**

**Beata:** Chodila jsem tam na kurz němčiny. To se mi docela líbilo, protože jsem tam poznala spoustu lidí. Hodně jsem cestovala a často jsem jezdila i domů. Kromě toho jsem taky chodila do laboratoře. Domluvily jsme se s paní profesorkou, že tam můžu neoficiálně chodit. Takže jsem třeba pomáhala Adamovi dělat nějaké chromatografie a podobně. V podstatě jsem byla skoro každý den v laboratoři.

**A jak se vám tam líbilo?**

**Beata:** Myslím, že jsem byla ráda, když jsme se vrátili do Prahy. Teď na to vzpomínám v dobrém, ale občas mi tam nebylo příjemně...

*Celý rozhovor naleznete na [www.zenyaveda.cz](http://www.zenyaveda.cz) v sekci Akademické páry.*

## DETEKTOR

Premiér sice stále ještě nejmenoval novou Radu pro výzkum, vývoj a inovace (RVVI), i když dle novely zákona 130/2002 Sb. i jeho vlastního vyjádření ze začátku roku k tomu již dojít mělo. RVVI nicméně bude obměňovat své poradní orgány (odborné komise pro živé, neživé a společenské a humanitní vědy, Etickou komisi a Komisi pro hodnocení výsledků výzkumných organizací a ukončených programů). Výzva k podávání návrhů na členy a členky poprvé v historii RVVI obsahuje pokyn, že „[n]ominováni by měli být stejnou mírou ženy a muži“.

(<http://www.vyzkum.cz/FrontClanek.aspx?idsecke=532509>).

Skepse by vešla zůstat pevně na zemi a danou výzvu chápat jako úlitbu těm, kteří jako Národní kontaktní centrum – ženy a věda volají po rovnoměrném podílu žen a mužů na rozhodovacích procesech ve vědě. Vždyť i v odpovědi na otevřený dopis NKC-ŽV, který apeloval na vyšší zastoupení žen v budoucím složení RVVI, místopředseda RVVI prof. Haasz uvádí, že „[p]okud tyto instituce [Česká konference rektorů, Rada vysokých škol, Akademie věd ČR, Svaz průmyslu a dopravy] nominují na člena Rady jednu ženu, bude mít pan předseda Rady velmi omezený výběr volby žen za člena Rady“ (zvláštní, neboť členy RVVI jmenuje a odvolává vláda na návrh předsedy Rady, nominace tak nejsou pro premiéra závazné). Na druhou stranu ale to, že výzva tento aspekt zmiňuje, nám dává do budoucna možnost dovolávat se rovného zastoupení žen a mužů při rozhodování o české vědě.

Jistě se dá předpokládat, že opět zazní kritické hlasy, že ve vědě a výzkumu má jít primárně o kvalitu, je ovšem nepravděpodobné, že by v ČR nebylo možné nalézt potřebný počet renomovaných odborníků, které by se práce poradních orgánů mohly účastnit. Lze tedy jen pevně doufat, že RVVI a premiér to s rovností žen a mužů myslí



Marcela Linková  
koordinátorka  
NKC-ŽV



(<http://www.infomat.nkc.cz/>) je webový portál určený především studujícím vysokých škol a začínajícím vědcům a vědkyním. V newsletteru vám přinášíme vybrané grantové nebo stipendijní příležitosti ze sekce MOBILITA, ve které jsou k dispozici odkazy na další relevantní portály a konkrétní studijní a stipendijní příležitosti v zahraničí, a ze sekce VĚDA A VÝZKUM, která informuje o grantových příležitostech pro začínající vědce a vědkyně, mezinárodních sítích začínajících vědců a vědkyň, soutěžích a konferencích.

### 22 DOKTORSKÝCH POZIC V OBORU MIKROBIOLOGIE V 7 EVROPSKÝCH ZEMÍCH

Projekt CLOSTNET, financovaný v rámci evropského programu People, poskytuje možnost pro 22 studujících doktorských programů pracovat na výzkumu v jednom z evropských center excellence, která jsou do projektu zapojena. Na každé centrum připadnou dva studující. Délka stáže je 36 měsíců, z čehož 6 měsíců stráví doktorand/ka v partnerské laboratoři. Projekt je určen výlučně pro začínající výzkumníky/ice, tedy pro ty, kteří/které započali/y svou vědeckou kariéru maximálně před 4 lety. Vybrání/né kandidáti/ky musí se svým studiem začít nejpozději do 31. srpna 2010. Přihlášky je možné zasílat do 30. května 2010. Bližší informace jsou k dispozici na webové stránce

<http://www.clostridia.net/clostnet/index.html>.

### CULTURAL POLICY RESEARCH AWARD PRO MLADÉ VÝZKUMNÍKY/ICE

European Cultural Foundation spolu s Riksbankens Jubileumsfond a European Network of Cultural Administration Training Centres vyhlásila sedmý ročník soutěže o cenu pro výzkumné projekty zaměřené na oblast kulturní politiky (Cultural Policy Research Award). Cílem této soutěže je posílit základní a aplikovaný kulturněpolitický výzkum a přispět k rozvíjení nových schopností mezi mladými vědci/kyněmi specializujícími se na komparativní výzkum v dané oblasti. Soutěž je určena pro projekty analyzující témata a výzvy současné Evropy a nabízející politická řešení. Pro tento rok byly vypsány čtyři hlavní tematické okruhy, které však nejsou zcela závazné. Těmito okruhy jsou: 1) vývoj interkulturních a transnacionálních dimenzí kulturních politik, 2) evrop-

ské kulturní politiky v kontextu globalizace, 3) sociální dimenze kulturních politik, 4) hodnoty a etika v kulturní politice. Soutěž je otevřena kandidátům/kám do 35 let ze všech evropských zemí, kteří/které jsou schopni/ny hovořit a psát v anglickém jazyce a získali/y magisterský titul v oborech sociální vědy, umění a humanitní vědy či veřejná politika. Vítěz získá 10 000 euro. Uzávěrka pro zaslání přihlášek je 24. května 2010. Podrobnější informace o podmínkách soutěže jsou dostupné na adrese

[http://www.eurocult.org/news-events/?article\\_id=126](http://www.eurocult.org/news-events/?article_id=126).

### BEZPLATNÉ JAZYKOVÉ KURZY PRO DOKTORANDY/KY

Kabinet studia jazyků Ústavu pro jazyk český AV ČR, v.v.i. v rámci projektu „Modulární systém jazykových kurzů podporovaný internetovou platformou“ Operačního programu Praha – Adaptabilita Evropského sociálního fondu, nabízí doktorandům/kám všech studijních oborů účast ve specializovaných kombinovaných, tzv. blended-learningových kurzech angličtiny, němčiny a francouzštiny, které budou zaměřeny na rozvoj dovedností prezentovat a publikovat výsledky vědecké práce v angličtině a komunikovat v mezinárodním kontextu ve dvou cizích jazycích. Blended learning kombinuje prezenční a online výuku. Kurzy budou fungovat na bázi softwaru LMS Moodle, který vytvoří virtuální prostor pro e-learningovou část kurzů. Pilotní kurzy zaměřené na jednotlivé dovednosti budou probíhat v prostorách Kabinetu studia jazyků v Praze od 27. září 2010 do 7. ledna 2011. Kurzy (včetně modulu poradenství) budou pro studující doktorského studia zdarma. Zájemci/kyně se mohou přihlásit na stránkách: [www.acadelingua.com](http://www.acadelingua.com) nebo na adrese: [kurzy@acadelingua.com](mailto:kurzy@acadelingua.com).

# REFORMA RODINNÉ POLITIKY A JEJÍ ÚSKALÍ PRO ŽENY (NEJEN) VE VĚDECKÝCH PROFESÍCH

Marta Vohlídalová

Přestože jedním z cílů reformy rodičovské, která vstoupila v platnost 1. 1. 2008, bylo umožnit ženám flexibilnější propojení péče o malé děti s prací, možnost volby délky rodičovské a potažmo i způsobu kombinace práce a péče o děti v rané fázi rodičovství zůstává i po reformě pro mnoho žen pouze teoretická. Zásadním problémem reformy je, že nebyla doprovázena potřebnými opatřeními v oblasti podpory dostupnosti nerodinné péče o malé děti. Jak ale ukážeme dále, toto není jediný problém rodičovské v ČR. Ženy totiž mohou narazit i na řadu legislativních omezení, která jim možnost volby délky rodičovské výrazně omezují. Zde chceme nastínit základní problémy současného nastavení rodinné politiky, s nimiž se mohou setkat (nejen) vědkyně nebo doktorandky.

Stejně jako např. manažerky představují ženy ve vědeckých profesích do jisté míry zvláštní segment ženské populace. Vědkyně se pohybují na poměrně specifickém pracovním trhu, kde je preferována lineární pracovní kariéra a vysoká geografická i časová mobilita. Na rozdíl od manažerek mají však svou pracovní pozici nesrovnatelně méně jistou (např. i kvůli vysokému podílu pracovních smluv na dobu určitou v této profesi). Kromě toho jde často o ženy výrazně orientované na svou profesi, pro které je jejich práce zároveň koníčkem i zaměstnáním. Jsou to ženy, které do získání své kvalifikace investovaly mnoho úsilí, a nelze se proto divit, že některé z nich by si přály vrátit se do práce dříve než za tři čtyři roky po porodu. Tato možnost se však pro mnohé může ukázat jako v praxi neuskutečnitelná.

## Problém č. 1: Nedostupnost péče o děti

O možnost vrátit se do práce dříve než za tři roky přišla kvůli nedostupnosti péče o děti i Jana, která působí na Akademii věd ČR. V rozhovoru pro NKC-ŽV srovnávala situaci v Polsku, odkud pochází, se situací v ČR: „[...] *myslím, že hodně žen v ČR by bylo radši, kdyby se z mateřské mohly vrátit dříve a kdyby bylo víc cenově dostupných možností hlídání dětí, třeba školky nebo jesle přímo u zaměstnavatele. Myslím, že i pro děti je lepší, když máma občas vypadne a třeba čtyři pět hodin dělá něco, co ji baví. Třeba v Polsku situace vypadá jinak. Většinou se matky rychle vracejí do práce, doma jsou maximálně rok nebo dva. Děti hlídá někdo z rodiny, chůva, školka nebo jesle. Žena se pak snadno rychle zapojí zpátky do práce. V Česku je pomoc v domácnosti veliký luxus a mohou si ji dovolit jen velmi bohatí lidé. Třeba teď by mohl moje holky někdo hlídat, ale já tolik nevydělám, abych takové hlídání mohla zaplatit.*“

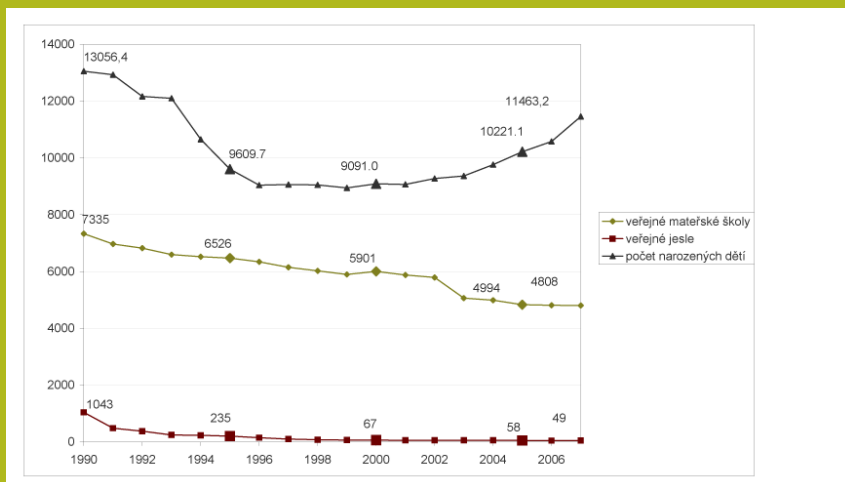
Jana přitom upozornila na jeden z hlavních problémů současné koncepce rodinné politiky v ČR. Přestože reforma rodičovské zavedená v roce 2008 umožnila čerpání zkrácené délky rodičovské v rozsahu dvou let, nijak neošetřila pokrytí zvýšené poptávky po nerodičovské péči o děti mladší tří let, kterou s sebou tato reforma logicky nese. V současné době se přitom dostupnost míst ve školkách značně komplikuje také v důsledku nástupu silné baby-boomové generace tzv. „Husákových dětí“ do reprodukčního období. S obdobným problémem jako Jana se proto v současnosti mohou setkat nejen rodiče dvouletých dětí, ale také rodiče, jejichž děti už dosáhly tří let. Také jejich žádosti o umístění ve školkách jsou totiž stále častěji zamítány z kapacitních důvodů. Např. na Říčansku, které patří k rychle se rozvíjejícím regionům v těsném sousedství Prahy, kam se zároveň často stěhují mladí lidé a zaklá-

dají zde rodiny, letos veřejné mateřské školy odmítly celé 2/3 podaných žádostí o umístění dětí (Srpová 2010b).

Budoucí poptávku po místech v mateřských školách lze přitom velice jednoduše odhadnout. Zdá se však, jako by veřejné politiky tento vývojový trend zcela ignorovaly. Následující graf ilustruje zvyšující se propad mezi vývojem porodnosti a vývojem počtu zařízení péče o děti (školek a jeslí) v posledních letech. Zatímco křivka porodnosti začala po roce 2000 mírně stoupat, zařízení institucionální péče o děti od roku 1990 plynule ubývá, přičemž tento pokles pokračoval i po roce 2000. Zatímco v roce 1990 fungovalo v ČR celkem 1043 veřejných jeslí, v roce 2000 jich bylo evidováno pouze 67 a do roku 2007 klesl jejich počet až na 49. Dlouhodobý trend navíc ukazuje, že ubývá i mateřských školek, které se mezi rodiči těší velké důvěře. Od roku 2000 do roku 2007 klesl jejich počet o 1093 na 4808.

Jak se tedy zdá, zákonodárci při zavádění reformy rodičovské implicitně předpokládali, že možnosti využít zkrácené formy rodičovské budou využívat především vysokopříjmové skupiny žen, které budou schopny ze svého příjmu pokrýt náklady na soukromou péči o děti (Dudová 2008). Náklady na soukromou péči totiž v ČR zůstávají relativně vysoké. Podle Kuchařové et al. (2009: 146) se ceny soukromého hlídání chůvou pohybují mezi 60-150 Kč/hod. Pokud rodiče chtějí umístit dvouleté dítě do soukromé mateřské školky, např. na Říčansku musí počítat se školným ve výši pohybující se minimálně kolem 9500 Kč měsíčně včetně stravného (Srpová 2010a). Možnost soukromého hlídání dětí jako alternativa k přeplněným veřejným mateřským školám tak pro většinu začínajících vědyň a jejich partnerů zůstává finančně nedostupná.

## Vývoj počtu mateřských školek, jeslí a živě narozených dětí v letech 1990–2007



Pozn.: Počty živě narozených jsou uvedeny v desítkách.

Zdroj dat: Počty mateřských škol a jeslí ÚIV (převzato z Kuchařová et al. 2009: 68, 81). Počty živě narozených: ČSÚ.

### Problém č. 2: Legislativní omezení volby délky rodičovské

Potenciální možnost žen volit délku rodičovské přitom neomezují pouze nedostupnost školek a jeslí, ale také řada dalších legislativních restrikcí zakotvených v zákoně. Možnost zvolit si dvouletou rodičovskou mají pouze ženy, jejichž příjem dosahuje minimálně částky kolem 16 500 Kč měsíčně (ostatní ženy s nižšími příjmy mohou volit pouze mezi tří- a čtyřletou variantou). O možnost volby délky rodičovské navíc zcela přicházejí ženy, které před porodem nepracovaly a nebyly nemocensky pojištěny (těm je vyhrazena pouze čtyřletá rodičovská). Ani v jednom případě přitom není respektována jejich osobní preference a reálné potřeby.

Tato omezení dopadají vedle matek-samoživitelů negativně především na studentky, doktorandky a začínající vědkyně. Doktorandky, pokud pracují, bývají totiž často zaměstnány na částečné úvazky a nezanedbatelnou část jejich příjmů tvoří stipendia. Snadno se tak může stát, že výše jejich příjmu bez stipendia, které se do celkových příjmů nepočítá, nedosáhne stanovené úrovně. Ještě menší (respektive žádný) manévrovací prostor pak mají ty, které před porodem neměly uzavřený řádný zaměstnanecký poměr. Týká se to např. doktorandek, které pracovaly na své mateřské univerzitě a výplata peněz probíhala formou stipendií nebo přes dohody o provedení práce. Těm nezbývá než vybrat si čtyřletou variantu rodičovské, pokud se rodičovské nechtějí vzdát úplně.

Zejména v případě studentek a doktorandek jsou taková omezení zcela kontraproduktivní, protože lze předpokládat, že právě tyto skupiny žen budou mít snahu a motivaci se co nejdříve vrátit ke studiu a práci (Dudová 2008: 38–39).

### Problém č. 3: Znevýhodnění žen zaměstnaných na smlouvu na dobu určitou

Jak už bylo řečeno, proměňující se akademický pracovní trh s sebou nese nárůst podílu výzkumníků a výzkumnic přijatých na dobu řešení konkrétního projektu a pracovní smlouvy na dobu neurčitou dnes v této profesi patří spíše k výjimkám. Reforma rodičovské však výrazným způsobem znevýhodňuje právě ženy, které jsou zaměstnány na termínované smlouvy.

Pokud ženě skončí pracovní smlouva během těhotenství, vztahuje se na ni ochranná lhůta 6 měsíců, a má tedy nárok na čerpání peněžitých pomoci v mateřství (tzv. mateřská, která odpovídá cca 70 % předchozího platu) i na volbu délky rodičovské, pokud tedy její příjem dosahoval potřebné výše (Dudová 2008: 39). Smůlu má však tato žena tehdy, když se jí do tří let po prvním dítěti narodí druhé. „Zatímco ženám, které pracovaly na smlouvu na dobu neurčitou, zaměstnanecký poměr stále trvá, a mají proto nárok na peněžitou pomoc v mateřství i na volbu délky pobírání rodičovského příspěvku, ženy, které měly jen smlouvu na dobu určitou (ačkoliv mohly pracovat stejnou dobu a odvádět stejné daně a pojistné), již ná-

rok na peněžitou pomoc v mateřství ani na volbu délky rodičovské nemají, jelikož jejich pracovní poměr skončil.“ (Dudová 2008: 39).

V situaci, kdy je velká část mladých vědkyň placena z grantů a na termínované smlouvy, lze tedy tato opatření chápat jako jednoznačně znevýhodňující pro ženy ve vědeckých profesích.

### Závěrem

Mladé vědkyně a doktorandky jsou nepochybně různorodou skupinou žen, která se liší svými životními preferencemi, názory na to, jak ideálně kombinovat pracovní život a mateřství, i představami o tom, jaká forma a způsob péče je pro jejich děti nejlepší. Stejně tak, jako nelze předpokládat, že všechny mladé vědkyně chtějí nastoupit do práce co nejdříve po porodu, nelze předpokládat ani to, že všechny vědkyně si přejí být doma co nejdéle. Každá žena by proto měla mít reálnou možnost zvolit si takovou formu kombinace práce a mateřství, která jí bude nejlépe vyhovovat. Jak se však ukazuje, reforma rodičovské v tomto ohledu selhává. A přestože představuje jednoznačný posun vpřed ve srovnání se systémem předchozím, možnost svobodné volby zůstává pro mnoho rodin stále značně omezená.

### Literatura:

Dudová, R. 2008. „Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku“ Pp. 29–50. In Křížková, A. et al. *Práce a péče*. Praha: SOÚ AV ČR, v.v.i.

Srpová, Š. 2010a. „V Říčanech a okolí funguje už 10 soukromých školek“. [www.ricansko.info](http://www.ricansko.info/clanky/co-detem-nabizeji-soukrome-skolky-v-ricanech) (<http://www.ricansko.info/clanky/co-detem-nabizeji-soukrome-skolky-v-ricanech>), staženo 22.4.2010.

Srpová, Š. 2010b. „Zápisy do školek v Říčanech: Je to ještě horší než loni“. [www.ricansko.info](http://www.ricansko.info/clanky/zapisky-do-skolek-v-ricanech-je-to-horsi-nez-loni) (<http://www.ricansko.info/clanky/zapisky-do-skolek-v-ricanech-je-to-horsi-nez-loni>), staženo 22.4.2010.

Kuchařová, V. a kol. 2009. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VÚPSV, v.v.i. ([http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_299.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_299.pdf)), staženo 22.4.2010.



Zdroj: Life in Research Cartoons @ <http://vadlo.com/>

## ROZHOVOR S ING. JANOU KALIKOVOU, PH.D., VEDOUČÍ ODDĚLENÍ POČÍTAČOVÉ TECHNIKY A SÍŤOVÝCH SLUŽEB FAKULTY DOPRAVNÍ ČVUT, O UNIVERZITNÍ MATEŘSKÉ ŠKOLCE LVÍČATA

Hana Tenglerová

**Gratuluji k úspěchu. Naposledy jsme spolu mluvily v listopadu 2008, kdy probíhalo dotazníkové šetření zjišťující zájem o školku mezi zaměstnanými a studujícími, jaké byly jeho konečné výsledky?**

Anketa proběhla na přelomu roku 2008/2009 a byla pro nás rozhodující v tom, zda pokračovat v přípravě projektu a zpracovávat novou žádost do ESF OPPA. A její výsledky? Celkem vyplnilo anketu 968 osob (321 zaměstnanců + 647 studentů). Ve prospěch školky se vyjádřilo 98,4 % zaměstnanců a 89,3 % studentů. Počet dětí, které by rodiče umístili do „univerzitní školky“ ve školním roce 2010/2011: 230 dětí (145 dětí zaměstnanců + 85 dětí studentů). Ochtu platit školné jako ve státní školce vyjádřilo 71,74 % respondentů, max. 3 tisíce 19,16 % , max. 5 tis. 3,35 % , žádné školné 5,75 %.

**Neplánovali jste po tak velké odezvě, že byste zamýšlenou kapacitu školky navýšili?**

Naše školka bude mít kapacitu 50 dětí,

jsme limitováni velikostí prostor a hygienickými předpisy, kapacitu navýšit nelze. Na druhou stranu to bude mít výhodu užšího kontaktu učitelky a dětí, protože ve dvou třídách bude pouze 15 dětí, v jedné 20. Což je „komfortní“ poměr učitelka/dítě ve srovnání s kapacitou tříd v běžných MŠ (např. Praha 4 – 28 dětí). Vidíme v tom tedy ten klad, že se paní učitelka bude moci svým malým svěřencům blíže a více věnovat již jen z toho prostého důvodu, že jich bude mít na starost méně.

**Školka na akademickém pracovišti, kdo s tím nápadem vlastně přišel?**

Je to moje vlastní iniciativa, vycházím přitom z vlastní zkušenosti, mám syny 1 a 4 roky a 18letou dceru. Když jsem tenkrát měla dceru, to bylo ještě za studií na ČVUT, tak jsme si jako studentky na koleji samy mezi sebou hlídaly děti, např. jedna maminka dopoledne hlídala cca 5 dětí, ostatní byly ve škole, další dopoledne hlídala jiná. Dalším impulzem byla informace mojí kamarádky, která pracuje ve společnosti, kde mají firemní

školku. Velké podpory projektu se mi také dostalo od spolku Dam ČVUT, kde se schází manželky vedení a zaměstnankyně ČVUT. Na projektu se mnou spolupracují ještě dva kolegové z fakulty, Ing. Jan Krčál a Ing. Michal Jeřábek, a celý projekt je týmová práce nás tří.

**Co myslíte, že možnost umístit dítě do školky na ČVUT pro zaměstnané a studující znamená? Jaké byly reakce na tento projekt?**

Musím přiznat, že reakce byly velmi pozitivní, studenti, ale hlavně zaměstnanci nám velmi fandí, nabízí pomoc svou či svých blízkých. Budování školky není pouze záležitost má a mého kolegy Ing. Krčála jako managerů projektu, ale do této akce postupně zapojujeme a využíváme rozsáhlý aparát ČVUT: Útvar výstavby a investiční činnosti v čele s prorektorem pro výstavbu, který je zodpovědný za rekonstrukci prostor, právní oddělení ČVUT, Akademický senát, který schvaluje všechny naše kroky, nicméně nemá jen funkci schvalovací, ale mnoho členů AS s námi strávilo ho-

diny a hodiny práce rozbořem právních, ekonomických či vzdělávacích otázek, které vyvstaly kolem vznikající MŠ. Zaměstnanci nám pomáhají také tím, že se dobrovolně stávají členy našich výběrových komisí a pomáhali při stanovování kritérií pro výběr dětí, při samotném výběru dětí, při výběrovém řízení na rekonstrukci prostor, nyní se blíží konkurz na výběr ředitelky MŠ, komise je opět složena až na jednu výjimku z řad zaměstnanců ČVUT.

### **Na podporu školky také připravili kalendář se svými fotkami. Jakou odezvu měl tento počín?**

Přesto, že kalendář nepřinesl „balík“ peněz, ale to se ani neočekávalo, akce to ztrátová nebyla. A hlavní účel, pro který byl kalendář nafočen, to splnilo do puntíku. Kalendář udělal projektu MŠ Lvíčata reklamu v médiích i mezi zaměstnanci a studenty Univerzity. Bylo velmi milé, že se ozývali i bývalí absolventi nyní již třeba v důchodovém věku, že by si rádi objednali a zakoupili kalendář a náš projekt podpořili.

### **Jaké další finanční zdroje jste využili kromě výnosů z prodeje kalendáře a zmíněného OPPA?**

Projekt ESF OPPA nám získal 6 mil. Kč, které pokryjí provozní a venkovní vybavení MŠ a provoz v prvním školním roce.

Na samotnou rekonstrukci bylo třeba hledat peníze ze zdrojů ČVUT. A vzhledem k omezeným zdrojům to na počátku letošního roku chvíli vypadalo, že se celý projekt možná neuskuteční. Pak se ovšem projevila pro mě až neskutecná a velmi krásná solidarita fakult a součástí ČVUT, které se na rekonstrukci složily. A protože „peněz není nikdy dost“ a jsme si vědomi toho, že ať máme všechno sebelépe propočítáno, překážky se vyskytnou, chystáme založení Nadačního fondu Lvíčata ČVUT, jehož cílem bude podpora vzniku a provozu univerzitní MŠ.

### **Jak probíhá výběr dětí do školky, na vašich internetových stránkách to vypadá jako velmi sofistikovaný a zároveň transparentní systém... Jaká jsou hlavní kritéria pro možnost ucházet se o místo?**

Jedním z kritérií je i podíl dané součásti či fakulty na celkové rekonstrukci, fakulta si tak „předplácí“ místa pro „svoje“ děti. Dalším kritériem je příslušnost rodiče k ČVUT, zda je student či zaměstnanec nehraje roli, a zbylá kritéria jsou více méně převzatá od krajem zřizovaných MŠ. Tato kritéria sestavovala komise z řad zaměstnanců a studentů ČVUT, přičemž jsme se snažili, aby byla pokud možno spravedlivá a pokud možno „průhledná“.

### **Když se dnes podíváte zpět na to, jak se projekt školky vyvíjel, co bylo podle vás nejzásadnější pro jeho úspěšnou realizaci? Co byste např. doporučila dalším akademickým institucím, které projekt školky zvažují?**

Ať přemýšlím, jak přemýšlím, žádný nejzásadnější krok či počín mě nenapadá. Naopak by se dalo říct, že to byla spousta po sobě jdoucích malých krůčků, tři dopředu a dva zpět, které nás postupně přibližují k našemu vycílenému a vysněnému cíli. Z hlediska realizace pro nás byly určité důležité mezníky jako anketa ČVUT, kde nám vlastně lidé vyjádřili podporu, pak samotné psaní projektu, které trvalo několik měsíců a mě i kolegu hodně naučilo, potom určitě rozhodnutí, že projekt byl úspěšný, a nakonec i solidarita fakult a součástí, které se složily na rekonstrukci a bez nichž by realizace vůbec nezačala. Teď v květnu nás čeká další důležitý milník, a to výběr té „pravé“ paní ředitelky, která naši MŠ povede. Protože i kdybychom měli ty nejkrásnější prostory a nejluxusnější vybavení, nebylo by to k ničemu bez milých, vstřícných a laskavých paní učitelek. To nejdůležitější na celém projektu jsou totiž lidé.



*Harvard is planning to build kids' nightcare facilities for postdoc couples.*

# VÝZNAMNOU SKUTEČNOSTÍ JE SILNĚ OMEZENÁ NABÍDKA SLUŽEB PÉČE O DĚTI DO TŘÍ LET

Rozhovor s Mgr. Kateřinou Jirkovou, vedoucí odd. rodinné politiky Ministerstva práce a sociálních věcí, která představila stanoviska MPSV k současné podobě rodičovské dovolené.

**Před dvěma lety byla uzákoněna změna koncepce rodičovské, jejímž cílem bylo mj. umožnit ženám zvolit kratší variantu rodičovské a rychlejší návrat do práce.**

**Jak hodnotíte dopady této reformy? Myslíte si, že tato opatření vedla ke stanoveným cílům? V čem byla reforma rodičovské podle vás úspěšná a jaké má naopak nedostatky? Plánuje MPSV tyto případné nedostatky systémově řešit?**

Velmi často je pojem „rodičovská dovolená“ zaměňován s pojmem „rodičovský příspěvek“. V platném právním řádu České republiky je rodičovská dovolená definována zákoníkem práce jako doba pracovního volna z důvodu péče o malé dítě do tří let jeho věku, kterou mohou čerpat oba rodiče. Oproti tomu rodičovský příspěvek je dávka státní sociální podpory, která náleží rodiči, jenž celodenně a řádně pečují o dítě, které je nejmladší v rodině při splnění dalších podmínek (nejedná se tedy o dovolenou ani pracovní volno).

Vzhledem k nekompatibilitě současného systému, kdy pobírání rodičovského příspěvku není vázáno na čerpání rodičovské dovolené, je třeba si uvědomit, že rodičovský příspěvek má spíše charakter „příspěvku na péči“, neboť rodiči je umožněno pracovat i na plný úvazek a zároveň si může zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

Třírychlostní čerpání rodičovského příspěvku upravuje zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Od roku 2008 je rodičovský příspěvek koncipován variantně, rodič si volí délku čerpání rodičovského příspěvku a k ní příslušnou výši příspěvku. Cílem této úpravy bylo především flexibilnější sladění pracovního a rodinného života bez nutnosti rezignace na profesní roli a posílení osobní iniciativy a odpověd-

nosti rodičů zvolit vlastní strategii při harmonizaci péče o dítě a výkonu povolání.

S ohledem na dostupná data týkající se pobírání rodičovského příspěvku lze konstatovat, že preferována je varianta v základní výměře. Důvodem může být skutečnost, že podle zákoníku práce náleží rodičovská dovolená až do tří let věku dítěte, a dále i skutečnost, že dítě lze umístit do mateřské školky teprve od tří let. Rovněž významnou skutečností, která ovlivňuje čerpání rodičovského příspěvku v rychlejší variantě, je silně omezená nabídka služeb péče o děti do tří let věku.

Počet příjemců rodičovského příspěvku do dvou let věku dítěte mírně narůstá, ale je stále velmi malý. V prosinci 2009 bylo na rodičovském příspěvku celkem vyplaceno 342 116 řádných dávek (tzn. bez zpětně přiznaných), z nich bylo 16 575 (4,8 %) vyplaceno ve zvýšené výměře 11 400 Kč (tzn. jde o čerpání rodičovského příspěvku do 2 let věku dítěte). V roce 2009 pobíralo rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře průměrně 14 521 rodin.

Dopady této reformy nelze v současnosti objektivně hodnotit vzhledem k relativně krátké době účinnosti této právní úpravy a vzhledem k nedostatku zařízení služeb péče o děti, které jsou jedním z předpokladů pro volbu rychlejšího čerpání rodičovského příspěvku (viz dále v textu).

**Jakým způsobem plánuje MPSV vyřešit situaci nedostatečné (fyzické i finanční) dostupnosti nerodinné péče o malé děti v ČR?**

MPSV si je vědomo nedostatečné kapacitní a finanční dostupnosti služeb péče o děti, a to především pro děti do tří let (resp. od dvou do tří let věku). Potřeby nejmenších dětí jsou velmi rozdílné z hlediska jejich věku a vývoje, stejně jako potřeby rodičů mimo jiné z hlediska jejich příjmové situace, na což by měly reagovat různé typy služeb péče. V ČR však může být péče o nejmenší děti poskytována jen jeslemi, a to ve velmi omezené míře, a dále může být poskytována péče o děti v rámci péčových živností. Dítě mladší tří let je rovněž možné umístit do MŠ, nic-

méně v současné době není kapacita dostatečnou ani pro děti starší. Záleží ovšem na každé MŠ, jak si nastaví přijímací kritéria. O skutečnosti, že nabídka služeb pro tuto věkovou kategorii dětí neodpovídá poptávce ze strany rodičů, svědčí údaj, že mateřské školy (tedy zařízení péče o děti zpravidla starší tří let) navštěvovalo v roce 2008 25 % dětí mladších tří let.

Služby péče o děti měl částečně řešit tzv. Soubor prorodinných opatření – prorodinný balíček, který byl schválen vládou v podobě odpovídající věcnému záměru zákona a obsahoval mimo jiné opatření evidovaného poskytovatele vzájemné rodičovské výpomoci, institut miniškolky, opatření na podporu služeb péče o děti v oblasti živnostenského podnikání prostřednictvím revize hygienických a kvalifikačních požadavků na provoz živností, daňové zvýhodnění zaměstnavatelů poskytujících služby péče o děti svým zaměstnancům.

Výše zmíněná opatření byla zpracována ve formě paragrafového znění do návrhu zákona o podpoře rodin s dětmi. Návrh zákona byl předložen Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR jako poslanecký návrh poslance P. Nečase a poslankyně M. Šojdrové. Nicméně do současné doby nebyl tento návrh zákona přijat.

V současné době vláda svým usnesením ze dne 19. dubna 2010 č. 284 k návrhu na zařazení dětí od dvou let věku do mateřských škol schválila další kroky v možnosti systémového řešení agendy denní péče o děti do zahájení povinné školní docházky. Tímto usnesením bylo uloženo ministryním školství, mládeže a tělovýchovy a zdravotnictví, ministrům práce a sociálních věcí a financí a zmocněnci vlády pro lidská práva doplnit meziresortní pracovní skupinu o zástupce zřizovatelů mateřských škol (obce) a v rámci této pracovní skupiny zpracovat ekonomickou, sociální i právní analýzu možnosti zařazení dětí od dvou let věku do mateřských škol, vyhodnotit další řešení rozšíření péče o děti do tří let a předložit vládě informaci do 31. prosince 2010.

MPSV tuto iniciativu vítá, nicméně je zřejmé, že je třeba řešit dostupnost služeb péče o děti v této věkové kategorii zřizováním a rozvojem dalších služeb s ohledem na potřeby dětí této věkové kategorie.

**Z jakého důvodu je minimální délka volitelné rodičovské dovolené stanovena na 2 roky? V mnoha evropských zemích je běžné, že ženy mohou zvolit i kratší délku rodičovské s odpovídající (tj. navýšenou) finanční kompenzací. Uvažuje MPSV o zavedení kratší (např. 1leté) varianty rodičovské do budoucnosti?**

Rodičovská dovolená má za cíl prohloubení péče o děti a může být čerpána maximálně do tří let věku dítěte. Rovněž je možné rodičovskou dovolenou kdykoli přerušit a opět se na ni vrátit.

Během péče o děti je zároveň možné pobírat rodičovský příspěvek. Bez ztráty nároku na jeho pobírání je zároveň možné zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou, takto pak rodičovský příspěvek plní funkci jakéhosi „příspěvku na péči“ (jak bylo uvedeno výše) a rodič si může zároveň neomezeně přivydělat. Možnost rodičů pobírat rodičovský příspěvek a zároveň pracovat na plný úvazek je ve srovnání se zahraničními právními úpravami v tomto smyslu unikátní.

Stanovení hranice dvou let pro variantu rychlejšího čerpání rodičovského příspěvku byla zvolena z důvodu nezastupitelné úlohy rodičovské péče o děti alespoň do dvou let věku.

**Zvažovalo MPSV při přípravě nové koncepce rodičovské dopady, které může mít výrazné omezení volby délky rodičovské výši příjmu pro nízkopříjmové skupiny žen, které jsou v současnosti nuceny vybrat si nejdelší variantu rodičovské bez ohledu na své preference? Z jakého důvodu je možnost volby těchto skupin žen (kam patří např. i doktorky, které často nemají standardní pracovní poměr na plný úvazek, ale zároveň se často chtějí nebo potřebují vrátit do práce dříve než za 4 roky) takto omezena? Plánuje v tomto směru MPSV určité změny?**

O variantě dvouletého pobírání rodičovského příspěvku ve zvýšené výměře mohou uvažovat především rodiče, kteří mají nárok na příslušnou dávku nemocenského pojištění (peněžitou pomoc v mateřství), která je vyšší než 380 Kč za kalendářní den. Je-li dávka nemocenského pojištění nižší, nemohou tuto volbu využít, neboť jim ze zákona nenáleží rodičovský příspěvek ve vyšší výměře 11 400 Kč měsíčně. Současně je třeba upozornit, že pobírání rodičovského příspěvku je právem rodiče, nikoliv jeho povinností, a může kdykoliv pobírání rodičovského příspěvku ukončit, dokonce o něj ani nemusí nikdy požádat. Nárok na pobírání RP v určité výši je poněkud nestandardně vázán na předchozí příjem rodiče (resp. na nárok a výši pobírání PPM). Důvodem pro vazbu výběru této varianty poskytování rodičovského příspěvku na nárok a výši peněžitě pomoci v mateřství nebo peněžitě pomoci je několik skutečností:

- tato státní dávka se poskytuje za stanovených podmínek všem rodičům, kteří pečují o dítě příslušného věku, po poskytování peněžitě pomoci v mateřství nebo peněžitě pomoci z nemocenského pojištění, případně od narození dítěte, pokud na tyto dávky nárok rodiči nevznikl;

- dávky nemocenského pojištění by svou výší měly odrážet individuální situaci pojištěnce (dobu a výši odváděného pojistného) a měl by být zachován základní princip konstrukce dávek v jednotlivých systémech a jejich hierarchie, že pracovat (a být pojištěn) se vyplatí na rozdíl od spoléhání se na státní dávky. Proto by státní dávka měla být zpravidla nižší než dávka nemocenského pojištění poskytovaná v obdobné situaci;

- dalším důvodem je snaha zabránit spekulativnímu jednání osob, které nedosáhnou na dávky nemocenského pojištění nebo je mají nízké a nemají reálnou snahu nebo šanci být výdělečně činnými, aby čerpaly rodičovský příspěvek v takto vysoké výši po krátkou dobu a poté prakticky automaticky čerpaly dávky pomoci v hmotné nouzi nejméně do čtyř let věku nejmladšího dítěte. Při péči o takto malé dítě se v systému dávek pomoci v hmotné nouzi po rodiči nevyžaduje, aby si zvýšil příjem vlastním přičiněním.

Případné změny úpravy pobírání RP či jeho charakteru budou předmětem další politické debaty.

#### NEWSLETTER duben 2010

Měsíčník newsLetter vydává bezplatně NKC-ŽV, projekt Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. financovaný v rámci programu EUPRO MŠMT (kód OK 08007). ISSN 1801-7339

**Adresa redakce** Linhartská 4, Praha 1 110 00  
**Redakce** Alice Červinková, Kateřina Cidlinská, Marcela Linková, Hana Tenglerová, Marta Vohlídalová  
**Grafika** Anna Issa Šotolová

**Příspěvky** zasílejte na [news@zenyaveda.cz](mailto:news@zenyaveda.cz)  
**Objednávky NEWSLETTERu** pošlete na adresu redakce nebo volejte na tel.: 222 222 322