Konference (O)sladďování života.
Jak skloubit práci a rodinu?









7. – 8. 3. 2013

Jihlava

Sborník referátů

esf evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE

OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

Kraj Vysocina ROVNOST ŠANCÍ

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Realizováno v rámci projektu č. CZ.1.04/3.4.04/76.00239, „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“ podpořeného z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

Úvod

Dostává se Vám do ruky sborník referátů z konference „(O)slaďování života. Jak skloubit práci a rodinu?“, která se konala ve dnech 7. – 8. 3. 2013 v Jihlavě v rámci projektu „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“,č. CZ.1.04/3.4.04/76.00239.

Prezentované příspěvky vychází z podkladů dodaných jednotlivými řečníky, příspěvek doc. Kašparů je zpracován na základě přepisu nahrávky z konference. Na konci sborníku jsou připojeny závěry z workshopů, které byly nedílnou součástí konference. Jedná se o přepis ppt prezentací. Obdobně je přepisem ppt prezentace též „Souhrn návrhů na prorodinná opatření vzešlých z konference“. Jedná se o opatření, na kterých se v této podobě shodli účastníci konference. Tato doporučení jsou strukturována dle jednotlivých aktérů, kterým jsou adresována.

V závěru sborníku je připojen stručný popis projektu, v jehož rámci konference proběhla, a kontakty na klíčové členy realizačního týmu.

PhDr. Ing. Vít Skála, manažer projektu

Program konference

7. 3. 2013

9:00 – 9:30 Registrace účastníků

Moderátor: Ing. Marie Černá, místostarostka města Třebíč

9:30 – 9:40 Přivítání maňásky

9:40 – 9:55 *Mgr. et Bc. Petr Krčál, radní Kraje Vysočina:* Úvod a seznámení s Koncepcí rodinné politiky Kraje Vysočina

9:55 – 10:05 *PhDr. Ing. Vít Skála:* Představení projektu

10:05 – 10:35 *Mgr. Jana Šimková, D.E.S.S., M.B.A., prezidentka Schumanova Institutu, pobočka Schumanovy nadace v Paříži*: Sbližování rodinného a pracovního života. Příklad Francie a dalších evropských zemí

10:35 – 10:55 Přestávka na kávu

10:55 – 12:00 *Dr. Sabine Hilbert, Úřad zemské vlády Dolního Rakouska:* Rodinná politika a problematika slaďování pracovního a rodinného života v Rakousku

12:00 – 12:15 Diskuze

12:15 – 13:00 Přestávka na oběd

13:00 – 13:30 *Doc. PhDr. ThDr. MUDr. et Dr. Jaroslav Max Kašparů, Ph.D. Dr. h. c.:* Práce, rodina a …jiné pavučiny

13:30 – 13:45 *Mgr. Daniel Hanzl, Soukromá VOŠ sociální Jihlava:* Sociodemografická analýza rodin Kraje Vysočina

13:45 – 14:00 *Bc. Lukáš Talpa, Liga otevřených mužů:* Rovné šance a muži

14:00 – 14:15 *Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D., FSV UK Praha:* Přímá finanční pomoc fyzickým osobám na úrovni obcí

14:15 – 14:30 Diskuze

14:30 – 15:00 Přestávka na kávu

15:00 – 16:30 Workshopy

I. Pro obce: „Rodinná politika ve městech a obcích“ *(moderuje Ing. Marie Černá)*

II. Pro neziskový sektor: „Co mohou občanská sdružení a církve udělat pro současnou rodinu *(moderuje Mgr. Jiří Unger, tajemník České evangelikální aliance, a Ing. Slávka Dokulilová, předsedkyně Centra pro rodinu Vysočina, o. s.)*

III. Pro firmy: „Proč zavádět prorodinná opatření do personální firemní politiky?“ *(moderuje Mgr. Michael Strnad, personální manažer Dřevozpracujícího družstva Lukavec, vítězné firmy soutěže Podnik přátelský rodině)*

IV. Pro občany: „Jak se cítím a co potřebuji? Slaďování a rovné šance očima matek, otců, babiček, dědečků, dcer a synů“ *(moderuje Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D. a Mgr. Daniel Hanzl)*

16:30 – 16:45 Přestávka na kávu

16:45 – 17:00 Závěrečné výstupy z workshopů

17:00 – 18:00 Kulturní program – *Mladí ochotníci z Radostína (4 – 26 let):* pohádka Mrazík

po 18:00 Neformální posezení v blízké restauraci



8. 3. 2013

8:00 – 8:30 Registrace účastníků

8:30 – 8:40 Zahájení – *Mgr. Daniel Hanzl* (moderátor konference)

8:40 – 9:00 *Ing. Michael Strnad, zástupce vítězné firmy soutěže Podnik přátelský rodině:* Případová studie konkrétního podniku

9:00 – 9:20 *Mgr. Miroslava Patočková (Úřad práce ČR, pracoviště Jihlava):* Projekty EU motivující zaměstnavatele k přijímání pracovníků se ztíženým postavením na trhu práce (matky s dětmi do 15 let)

9:20 – 9:40 *Ing. Oldřich Židlík, Bosch Diesel, s. r. o.:* Zavádění prorodinných opatření ve firmě Bosch Diesel Jihlava

9:40 – 10:00 Diskuze

10:00 – 10:20 Přestávka na kávu

10:20 – 10:40 *Kateřina Francová, Firemní školky, o. s.:* Jak mohou fungovat firemní školky v praxi, legislativní předpisy, související náklady a přínosy pro zaměstnavatele

10:40 – 11:00 *Mgr. Petra Fortelná, Koordinační centrum práce na dálku Třebíč:* Práce na dálku jako netradiční forma výkonu pracovní činnosti

11:00 – 11:20 *Mgr. Iva Petříčková, MSc., M.A., Business Leaders Forum:* Vliv společenské odpovědnosti firem na jejich konkurenceschopnost a upevnění firemní reputace

11:20 – 11:40 Závěrečná diskuze

11:40 – 12:00 Oběd

12:00 – 13:00 Souhrn návrhů a výstupů – podněty pro legislativní a koncepční změny

13:00 – 14:00 Vzájemná výměna informací (networking)

Obsah sborníku

Seznámení s Koncepcí rodinné politiky Kraje Vysočina *(Petr Krčál)* . . . 5

Představení projektu „Rovnost šancí na Vysočině" *(Vít Skála)* . . . 6

Sbližování rodinného a pracovního života.
Příklad Francie a dalších evropských zemí *(Jana Šimková)* . . . 8

Práce, rodina a …jiné pavučiny *(Jaroslav Max Kašparů)* . . . 11

Sociodemografická analýza rodin Kraje Vysočina *(Daniel Hanzl)* . . . 15

Rovné šance a muži *(Lukáš Talpa)* . . . 22

Přímá finanční pomoc fyzickým osobám na úrovni obcí *(Eva M. Hejzlarová)* . . . 25

Případová studie konkrétního podniku *(Michael Strnad)* . . . 29

Projekty EU motivující zaměstnavatele k přijímání pracovníků se ztíženým postavením na trhu práce (matky s dětmi do 15 let) *(Miroslava Patočková)* . . . 31

Zavádění prorodinných opatření ve firmě Bosch Diesel Jihlava *(Oldřich Židlík)* . . . 33

Práce na dálku jako netradiční forma výkonu pracovní činnosti *(Petra Fortelná)* . . . 34

CSR – truhlice plná nápadů *(Iva Petříčková)* . . . 41

Závěry z workshopů:

1. Pro obce: „Rodinná politika ve městech a obcích" *(moderátor: Marie Černá)* . . . 43

2. Pro neziskový sektor: „Co mohou občanská sdružení a církve udělat pro současnou rodinu *(moderátor: Jiří Unger a Slávka Dokulilová)* . . . 43

3. Pro firmy: „Proč zavádět prorodinná opatření do personální firemní politiky?" *(moderátor: Michael Strnad)* . . . 44

4. Pro občany: „Jak se cítím a co potřebuji? Slaďování a rovné šance očima matek, otců, babiček, dědečků, dcer a synů" *(moderátor: Eva M. Hejzlarová, Daniel Hanzl)* . . . 44

Souhrn návrhů na prorodinná opatření vzešlých z konference . . . 45

Rodinná politika Kraje Vysočina

Mgr. et Bc. Petr Krčál, radní Kraje Vysočina pro sociální oblast



Podpora mladých rodin, pomoc rodičům a dětem se řadí mezi hlavní priority Kraje Vysočina. Kraj průřezově podporuje vznik a zachování funkčních rodin, kvalitu rodinného života s cílem umožnit jejich členům svobodně realizovat vlastní životní strategie v naplňování jak rodičovských, tak i profesních plánů, dále pak výchovu k partnerství, manželství a rodičovství se záměrem utvářet u mladé generace vědomí hodnoty rodiny. Veškeré aktivity spjaté s prorodinnou politikou, která se řadí mezi plnohodnotné regionální politiky, vycházejí z Koncepce rodinné politiky Kraje Vysočina schválené pro období 2012 – 2016. Mezi základní opatření obsažená v tomto strategickém dokumentu se řadí podpora vytváření vhodných socioekonomických podmínek pro fungování rodin, podpora slaďování pracovního a rodinného života, podpora žádoucích funkcí rodiny včetně podpory služeb pro rodiny, podpora prostředí přátelského celé rodině, spolupráce všech aktérů rodinné politiky, medializace a propagace témat rodinné politiky. Přijetí koncepce představovalo jeden z kroků na podporu rodin a prorodinného klimatu.

Nezastupitelnou roli v rámci naplňování jednotlivých opatření mají rovněž projekty, jejichž realizaci se Kraj Vysočina věnuje a v nichž figuruje jako příjemce dotace z ESF nebo jako partner příjemce. Jde o projekty Rodinné pasy (systém slev pro rodiny s dětmi), Žijeme a pracujeme na Vysočině (zavádění prorodinných opatření do personální politiky příspěvkových organizací Kraje Vysočina), Harmonizace při opatrování dětí (alternativní možnosti péče o děti), Rovnost šancí na Vysočině (opatření pro plnění principu rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce) a projekt Senior plus (podpora seniorů spočívající v poskytování slev a možnostech aktivního trávení volného času). Neméně důležitá je podpora prorodinných aktivit měst a obcí z rozpočtu kraje, a to prostřednictvím Fondu Vysočiny. V každém případě je podpora zaměřována na rodinu jako celek.

Kontakt na autora:
Mgr. et Bc. Petr Krčál, radní pro oblast sociálních záležitostí
E-mail: krcal.p@kr-vysocina.cz

Představení projektu „Rovnost šancí na Vysočině“

PhDr. Ing. Vít Skála, manažer projektu

Oficiální název projektu, v rámci kterého se koná tato konference „(O)slaďování pracovního a rodinného života“ zní „Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje“. V praxi však používáme zkrácený název „Rovnost šancí na Vysočině“. Tento projekt je realizován díky podpoře z OP LZZ, opatření 3.4 a na jeho realizaci se přímo podílí šest subjektů. Hlavním nositelem projektu je Kraj Vysočina, partnery jsou občanská sdružení Česká identita a Centrum pro rodinu Vysočina, dále pak Soukromé vyšší odborná škola sociální (SVOŠS), Město Třebíč a za komerční sektor Dřevozpracující družstvo Lukavec . Projekt byl zahájen 1. 6. 2012 a ukončen bude 31. 12. 2014.

Cílem tohoto projektu je usilovat o prosazení systémových opatření pro plnění principu rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života v Kraji Vysočina. Specifické cíle jsou vytvoření sítě partnerství (obce, organizace občanského sektoru, firmy, občané) v každém okrese Kraje Vysočina a aktualizace Koncepce rodinné politiky Kraje Vysočina.

Jedná se o poměrně komplexní a rozsáhlý projekt, který se skládá z celkem 11 klíčových aktivit (KA).

- **KA 01 – Pracovní skupiny** … V každém okrese Kraje Vysočina působí jeden/jedna koordinátor/ka na částečný úvazek, jehož/jejíž úkolem je komunikovat s obcemi, neziskovými organizacemi, firmami a dalšími organizacemi, zjišťovat konkrétní potřeby v oblasti rovných příležitostí a pomáhat v daném regionu s prosazením konkrétních opatření na slaďování pracovního a rodinného života.
- **KA 02 – Semináře** … V každém okrese Kraje Vysočina proběhnou tři celodenní semináře, každý zaměřený na jinou cílovou skupinu (veřejnou správu, firmy, neziskovky). V okrese Třebíč a částečně i v okrese Pelhřimov tyto semináře již proběhly, v okresech Havlíčkův Brod, Žďár nad Sázavou a Jihlava proběhnou na podzim roku 2013.
- **KA 03 – Kulaté stoly** … V každém okrese již proběhl jeden kulatý stůl, jehož smyslem bylo, prostřednictvím místních aktérů, zachytit aktuální situaci v regionu. Druhý kulatý stůl v každém okrese proběhne na konci projektu. V rámci tohoto kulaté stolu bude zjišťováno jak konkrétně se situace v regionu během necelých tří let trvání projektu změnila.
- **KA 04 – Konference** … V průběhu projektu proběhnou dvě dvoudenní konference. Na té úvodní se právě nacházíme, na konci projektu proběhne závěrečná konference, kde budou prezentovány i konkrétní výsledky, kterých se během realizace projektu podařilo dosáhnout.
- **KA 05 – Brožury** … V rámci projektu bude vydáno celkem pět tematických brožur. První na téma: „Slaďování pracovního a rodinného života“ již vyšla a je volně ke stažení na rodinném portále Kraje Vysočina. V současné době se připravují další dvě, na témata: „Náměty konkrétních opatření pro veřejnou správu“ a „Náměty konkrétních opatření pro firmy“ Tyto brožury vyjdou během léta 2013. V roce 2014 vyjdou brožury na téma: „Stav uplatňování principů rovnosti žen a mužů a slaďování pracovního a rodinného života ve firmách na Vysočině“ a „Jak pomoci ženám v obtížné situaci“.
- **KA 06 – Studie využívání principů rovných příležitostí ve firmách** … Jedná se o studii, která vychází z různých již realizovaných šetření a bude se opírat o vlastní reprezentativní šetření na vzorku cca 400 subjektů z Kraje Vysočina. Toto šetření proběhne během léta 2013, vlastní studie bude zpracována na jaře 2014.
- **KA 07 – Přenos zahraniční praxe** … V průběhu projektu je spolupracováno také s partnerskými organizacemi z okolních zemí. Podařila se již konkrétně navázat spolupráce s partnery z Rakouska, komunikujeme i se subjekty veřejné správy na Slovensku a v Polsku. Na této konferenci můžete slyšet autentický příspěvek o situaci ve Francii.
- **KA 08 – Osvětové aktivity** … Osvětové aktivity jsou další z významných klíčových aktivit projektu. Byl vytvořen rodinný portál, který je dostupný přes WWW stránky Kraje Vysočina a na kterém jsou zveřejňovány nejen průběžné výstupy projektu, ale i další materiály a zajímavé odkazy, které se týkají rovných příležitostí a slaďování pracovního a rodinného života. Dvakrát ročně vycházejí informační listy, které obsahují zajímavé články s konkrétními postřehy a náměty týkajícími se slaďování pracovního a rodinného života. Dále vycházejí články v lokálních zpravodajích, obecních novinách atd.

- **KA 09 – Podpůrné skupiny** … Jedná se o relativně samostatnou aktivitu, která je zaměřena na konkrétní pomoc ženám v obtížné situaci. V rámci projektu proběhnou dva cykly podpůrných skupin (vždy pro cca 10 žen) . V rámci každého cyklu proběhne 8 dvouhodinových setkání , vždy 1x týdně po dobu dvou měsíců. První cyklus právě probíhá v Havlíčkově Brodě, druhý proběhne začátkem roku 2014 pravděpodobně v Třebíči.
- **KA 10 – Sebeevaluace** … V evropských projektech neobvyklou, ale poměrně významnou aktivitou je průběžná sebeevaluace. V rámci této aktivity jsou průběžně vyhodnocovány veškeré klíčové aktivity projektu a na základě zjištěných závěrů je v rámci mantinelů, které podmínky programu OP LZZ umožňují, realizace projektu upravovaná. Cílem sebeevaluace je aktivity projektu realizovat takovým způsobem, kterým budou nejúčinněji cílové skupiny projektu zasaženy, tak aby byl maximalizován dopad projektu.
- **KA 11 – Management projektu** … Poslední klíčovou aktivitou je management projektu, který je nezbytný nejen pro hladký průběh všech výše uvedených aktivit, ale pro správné administrativní zpracování veškeré agendy projektu, což je nezbytné pro proplacení uskutečněných nákladů.

Pro místní aktéry jsou jednou z nejdůležitějších aktivit projektu pracovní skupiny (KA 01). Po úvodním zmapování situace v regionu se regionální koordinátoři již schází se zástupci neziskového sektoru, veřejné správy a komerčního sektoru a diskutují konkrétní problémy v regionu týkající se života rodin včetně námětů na zlepšení stávající situace. Tyto skupiny jsou částečně formalizované, ale s jejich výstupy se může seznámit kdokoliv – jsou průběžně vystavované na rodinném portále – a kdokoliv může příslušnému regionálnímu koordinátorovi též dávat své podněty na zlepšení situace v regionu. S každým podnětem je dále pracováno. Pravidelné měsíční zprávy regionálních koordinátorů vyhodnocuje řídící výbor projektu, zapojení odborníci z řad partnerů projektu zaslané podněty třídí, strukturují, doplňují o další informace, zasazují je do širšího kontextu a ve formalizované podobě je pak předávají odpovědným pracovníkům krajského úřadu k dalšímu řešení. Máme již několik podnětů na změny legislativy v této oblasti, které budou postoupeny do legislativního procesu. Řídící výbor projektu bude dohlížet na to, aby zpracované podněty dostaly náležitou pozornost.

Jelikož žijeme v dynamickém prostředí, bude neustále co zlepšovat, bude neustále nutné koordinovat prorodinné aktivity v regionu, bude neustále nutné vyvíjet osvětovou činnost a přinášet stále nové poznatky a zkušenosti zlepšující kvalitu života rodin. Proto je naší snahou, aby se v rámci projektu podařilo vybudovat takovou strukturu a zázemí, aby pracovní skupiny a regionální koordinátoři mohli fungovat i po ukončení projektu. Stejně tak i po ukončení projektu zůstane v provozu rodinný portál Kraje Vysočina, který bude přinášet stále nové informace z této oblasti.

Projekt „Rovnost šancí na Vysočině“ je především o komunikaci, rozvíjení spolupráce mezi různými subjekty v Kraji Vysočina a osvětě. Doufáme, že zájem odborné i laické veřejnosti o aktivity projektu bude i nadále narůstat a usilovná práce jak realizačního týmu projektu, tak aktérů zapojených do pracovních skupin, bude již brzy viditelná samotnými občany Kraje Vysočina, kteří možná ani nebudou vědět, že změna, ke které v jejich městě došlo, byla způsobena realizací projektu „Rovnost šancí na Vysočině“.

Kontakt na autora:
PhDr. Ing. Vít Skála
skala.v@kr-vysocina.cz

Sbližování rodinného a pracovního života

Příklad Francie a dalších evropských zemí

Mgr. Jana Šimková, D.E.S.S., M.B.A., prezidentka Schumanova Institutu, pobočka Schumanovy nadace v Paříži

Francie

Francie jako země s tradiční prorodinnou politikou a s velkou většinou populace žijící většinou ve velkých městech a aglomeracích, je početně zastoupena také rodinami a rodinami s dětmi. Ve Francii je běžné, že rodina má 2 – 3 děti. Jejich zabezpečení vychází ze sociálního zákona. Děti mohou zůstat doma s maminkou, pokud se tak ona rozhodne, většinou však ženy ve Francii spěchají do zaměstnání. Jelikož je zde vysoký počet vysokoškolaček, Francie má velký počet vysokých škol a jejich absolventů, situace se řeší chůvami, tzv. „Nounu", které často s rodinou i bydlí a starají se o chod domácnosti.

Co se týče zabezpečení dětí a jejich rozvoje, děti mohou chodit do předškolních zařízení ve věku 3 let, někdy i dříve a poté nastupují na základní školu, college a lyceum či odborné školy.

Je zde mnoho zájmových činností a kroužků, které jsou při školkách, školách a různých organizací, které jsou bohatě dotované státem, regiony či municipalitami. Děti zde tak mají široké využití v rámci volnočasových aktivit. Rodiče pak mají možnost věnovat se práci i dětem a tak zabezpečovat svoje potřeby.

Co se týče narození dítěte, je dovolená v mateřství **(mateřská dovolená)** dohromady **16 týdnů**, aby se na toto matka mohla adaptovat. Na mateřskou dovolenou se chodí již většinou tři týdny před porodem. Toto je ovšem dobrovolné a závisí na vyjádření budoucí maminky, a pokud i lékař rozhodne, že toto nemá vliv na zdraví plodu. Pokud se jedná již o třetí dítě či více, tak mateřská dovolená trvá 26 týdnů; 8 týdnů před porodem a 18 týdnů po porodu. V případě dvojčat je to vždy 34 týdnů; 12 týdnů před porodem a 22 týdnů po porodu. U trojčat a více je mateřská dovolená 46 týdnů; 24 týdnů před porodem a 22 týdnů po porodu.

Celkové náklady na pokrytí mateřské dovolené ve Francii činí 2 130 M EUR.

Jak prodloužit či zkrátit svoji mateřskou dovolenou?

Možnosti prodloužení mateřské z důvodů zdravotních: v případě patologického těhotenství mohou být napsány a doporučeny lékařem dva týdny mateřské dovolené před porodem navíc. V rámci tzv. patologického porodu mohou být uznány další dva týdny navíc jako odpočinek po porodu a jsou také předepsány lékařem.

V rámci pozdního porodu může být mateřská dovolená prodloužena o tyto dny pozdního porodu.

Zkrácení mateřské dovolené

Z osobních důvodů se může mateřská dovolená zkrátit na minimum 8 týdnů, z čehož dva týdny před porodem a 6 týdnů po porodu jsou povinné.

Přenesení mateřské dovolené

V případě hospitalizace miminka, jestliže dítě není v domácí péči 6 týdnů po svém narození z důvodu svého zdravotního stavu, maminka může před jeho návratem domů pracovat a čerpat zbytek mateřské dovolené po návratu dítěte z nemocnice.

Modelace mateřské dovolené

V případě očekávání dvojčat, jestliže se jedná o první či druhé těhotenství, může být mateřská dovolená před porodem navýšena o 4 týdny a po porodu je mateřská dovolená o tyto 4 týdny zkrácena. Jestliže jde již o třetí či vícečetné těhotenství, předporodní mateřská může býti zvýšena o dva týdny, o které je pak opět po porodu snížena.

Zvláštní případy

Zaměstnankyně ve veřejné funkci, veřejném sektoru

Při narození třetího dítěte mají možnost po porodu využít 2 týdny mateřské dovolené navíc.

Osoby samostatně výdělečně činné

U pracovnic v zemědělství, bez ohledu na to jaký mají počet dětí, se dělí mateřská dovolená na 6 týdnů před porodem a 10 týdnů po porodu.

Pro všechny ostatní ženy pracující v rámci samostatné výdělečné činnosti má mateřský příspěvek nahradit ztrátu příjmu. Navíc v případě zastavení pracovní činnosti na víc než 30 dnů mohou ženy získat ještě určitou odměnu navíc.

Podniky s kolektivními pracovními smlouvami

V rámci kolektivní smlouvy může zahrnuto prodloužení mateřské dovolené, zejména v případě kojení, což je využíváno např. v bankovním sektoru.

Jak na to reagují maminky

Dle výzkumu Národního Institutu Zdraví a Výzkumu ve Zdravotnictví (Inserm) 6 % žen pozastaví svoji práci před 3. měsícem těhotenství až do konce mateřské dovolené. 67 % žen mělo nejméně jedno pozastavení výkonu práce odůvodněného zdravotním stavem po třetím měsíci mateřské (v průměru na 5,2 týdnů). 23 % žen samostatně výdělečně činných pozastavili svoji pracovní činnost týden před porodem.

Podle Ankety CNAMTS mnoho žen využívá většího počtu dní mateřské dovolené, jak jim zákon umožňuje. 135 600 žen využívá mateřské dovolené v rozsahu 16 týdnů, 142 200 žen ve Francii využívá dobu mateřské dovolené v rozsahu 18 týdnů.

Srovnání s dalšími evropskými zeměmi

Francouzská mateřská dovolená je:

- delší než v Německu či ve Švédsku[1] a v Belgii[2],
- stejná jako v Nizozemí, Španělsku a v Lucembursku, tj. 16 týdnů
- kratší než v Portugalsku, Spojeném Království, Irsku, Řecku a Finsku, kde je 18 týdnů určených matce, 26 týdnů určených otci nebo matce, v Itálii (20 týdnů) nebo v Dánsku (28 týdnů)

Evropská směrnice z roku 1992 určuje, že minimální délka mateřské dovolené ve všech zemích Evropské Unie je 14 týdnů, ale nechává členským státům právo zvolit delší délku mateřské dovolené. V pravomoci členských států je i výše odměňování v mateřství.

Švédsko

Narození a mateřská dovolená pro otce: 10 dnů placených na 80 %.

Narození: 1 rok mateřské placené na 80 % mezi narozením a 8 lety dítěte (Z toho 2 měsíce povinně s otcem, jestliže ne, tyto měsíce nejsou proplaceny) + 3 měsíce placeny na 60 švédských korun na den. Stejný základ je i pro osoby bez zaměstnání. 100 % žen, které kojí. Jesličky jsou pro děti od 1 roku.

Norsko

Narození: jeden rok mateřské dovolené placené na 80 % nebo 10 měsíců na 100 %. Jeden měsíc povinný pro otce.

Dánsko

Narození: 100 % platu během 4 měsíců a půl, poté 60 % po dobu jednoho a půl měsíce. Narození mateřská pro otce po dobu 2 týdnů.

1 Švédsko nemá mateřskou dovolenou, ale rodičovskou dovolenou má delší a s různými variantami

2 V Belgii je mateřská dovolená 15 týdnů.

Itálie

Maminka má nárok na 5 týdnů mateřské, během které dostává 80 % svého platu. Navíc, mateřská dovolená může být ještě prodloužena o 6 týdnů, během kterých se dostává denní dávka ve výši 30 % platu. Tato mateřská může být dána také otci. A navíc garance vrátit se do svého zaměstnání trvá až do 12. měsíce po narození.

Německo

14 týdnů mateřské ve výši 100 % platu.

Španělsko

Mateřská dovolená trvá 16 týdnů, během kterých jsou vypláceny dávky, které odpovídají 75 % platu. Poté je možné využít neplaceného rodičovského volna, během kterého je zájemci/zájemkyni umožněno vrátit se do svého zaměstnání.

Nizozemí

Mateřská dovolená je 16 týdnů se 100 kompenzací na bázi denního příspěvku. Je-li maminka, rodič neschopna se vrátit okamžitě po uplynutí této doby do zaměstnání, tato doba se může prodloužit maximálně na 52 týdnů.

Finsko

Zákon umožňuje mateřskou dovolenou v délce 263 dní, během kterých jsou vypláceny dávky, které pokrývají minimálně 66 % platu. Prvních 105 dnů otevřených, jsou vypláceny mamince, zbylých 158 dnů mohou býti vypláceny jak mamince tak tatínkovi.

Kontakt na autorku:
Mgr. Jana Šimková, D.E.S.S., M.B.A.
E-mail: janaimkova@yahoo.fr

Práce, rodina a … jiné pavučiny

Doc. PhDr. ThDr. MUDr. et Dr. Jaroslav Max Kašparů, Ph.D. Dr. h. c

I. kapitola

Milé dámy, vážení pánové, já jsem si vybral pro dnešní konferenci téma pavučiny. A proto bych si Vás dovolil hned na začátku mé přednášky pozvat ráno do lesa. Pokud ráno přijdete do lesa, buď uvidíte, jak se tam mezi větvičkami třpytí pavučina, a nebo si jí nevšimnete stejně jako moucha, která se do ní chytila. Samozřejmě jediný, kdo je ve střehu, je pavouk – ten, který jí postavil. A teď vás poprosím o trochu představivosti: Představte si tu pavučinu, kdy uprostřed je rodina, která je dnešním tématem, a od toho středu se táhnou vlákna. A ta vlákna se táhnou dostředivě. Naše rodina je tam uprostřed, jakoby byla chycena, a všechna ta vlákna k ní mají nějakou souvislost. První vlákno od rodiny vede k otázce právní. Já jsem rád, že tato konference je multidisciplinární, že tady budou hovořit sociologové, právníci a psychologové. Ti se budou zabývat tím vláknem sociálním – od rodiny k sociálním problémům. Druhé vlákno je vlákno finanční. Třetí je vlákno právní. Čtvrté je vlákno pedagogické, bytové, zdravotní, kulturní. A všechna tato vlákna jsou ještě mezi sebou propojena. Čili to sociální je propojeno s finančním, finanční s tím právním, to právní s tím bytovým a tak bychom mohli pokračovat. Tedy naše rodina se nachází v této spleti, jak podlouhlých, tak příčných vláken.

Všechno souvisí se vším. To bychom si měli uvědomit nejen v otázce rodiny, ale vůbec všeobecně, že všechno v životě souvisí se vším. Jestliže v Kuvajtu zdraží ropu, tak u nás ve vsi, kde bydlím, pekař zdraží rohlíky, protože zvýšená cena ropy se musí promítnout do zvýšených cen rohlíků, protože všechno souvisí se vším. Všechno souvisí se vším a ta vlákna, o kterých už jistě bylo řečeno a bude o nich řečeno v těch jednotlivých oborech, bych nechal ve své přednášce stranou a zabýval bych se „luftem“, který je mezi těmi vlákny – tím „nic“, tím, co profukuje, protože kdyby mezi těmi vlákny neprofukoval vzduch, tak se do nich nechytila ta moucha. A já se domnívám, že spousta našich rodin je chycena tak, a je tak zamotaná do všech těch vláken, že se už sotva některé rodiny třepou.

II. kapitola

Já pracuji nejen jako psychiatr, ale i jako dětský psychiatr. Proto vidím, jak dětská psychiatrie s dospělou psychiatrií souvisí: Matka přijde s problémy dítěte a já dám prášky, které používá maminka, a dítě se lépe vyvíjí. Pracuji jako soudní znalec, tam vidím, kam vedou sociálně-kulturní vlákna, když mám před sebou celodenní sezení s panem doktorem Bartákem nebo celodenní sezení s heparinovým vrahem Zelenkou. Ale také když vidím trestnou činnost jedenáctiletých a dvanáctiletých dětí. Čili tady vidím, jak skutečně všechno souvisí se vším. A my se právě musíme věnovat tomu prostoru, ve kterém se pavučina, do které se nám zachytila rodina, nachází. Pokud to nebudeme dělat, tak budeme jako špatný trenér-plavčík plavců, který se zajímá o zdravotní stav plavce, ale nezajímá ho, v jaké špíně a v jaké žumpě plave. Proto my musíme vidět také prostor, ve kterém se rodiny nachází.

Ale položme si první otázku: Co je to rodina?

To je problém! My víme, co je práce, že…. Téma této konference je rodina, práce a její sjednocení. Co je to rodina? Samozřejmě, že ten klasický typ rodiny, jak byl před sto lety – matka, otec a dítě – také ještě vidíme tu a tam. Ale dnes vidíme svobodou matku, její matku a její babičku a jejich dceru, takže čtyři ženy a je to také rodina. Dvě ženy a dítě, je to také rodina. Samotná matka živitelka a dítě, je to také rodina. Vlastně dnes už je rodina skoro všechno. Není problém najít si tedy na internetovém vyhledávači definici rodiny a bude nám jasno (nebo spíše polojasno!!), protože my jdeme k poznání, že pojem rodina je v současné době proto těžko definovatelný. Můžeme se zde dočíst (a já to budu citovat): Ačkoliv právní řád české republiky rodinu definitivně nebo výslovně nedefinuje, pokládá za ní především rodinu postavenou na manželství, ale také soužití jiných osob a jiných skupin. To všechno je rodina. Další definice popisuje rodinu prostřednictvím jejich funkcí. Takže pokud jste ženatí nebo vdané, tak já vám řeknu, jaké funkce má vaše rodina. Možná jste to do dneška nevěděli, ale já jsem byl taky překvapen, když jsem si to přečetl. Má funkce reprodukční, sociálně-ekonomickou, kulturně-výchovnou, sociálně-psychologickou a emociálně-kulturní. A jsme opět u definice, které já nemám rád a pokud budu pátrat po významu těchto pěti funkcí, dojdu na rodinné subfunkce, mikrofunkce a nanofunkce a současně s tím k závěru, že je lepší se neženit. Vzhledem ke globalizujícímu se světu (v kombinaci s lidskými právy a občanskými svobodami) dojde dozajista jistě brzy k tomu, že budeme povinni pokládat za rodinu také orientální polygamii (musíme být korektní vůči našim přistěhovalým z východu) a eventuálně kombinaci sou-

žití několika mužů plus několika žen pod jednou střechou, povícero mužů samotných ve společné domácnosti a tak dále.

Rodina bude všechno!

Jestliže slyším před volbami, že některá politická strana bude dělat prorodinnou politiku, říkám si: chudáci! To všechno bude rodina. Našlápnuto k tomu máme. Brusel a lidská právo dokonají své.

III. kapitola

Dovolím si vrátit se k jednomu mému oblíbenému anglickému spisovateli Chestertonovi, který v jedné své povídce píše o tom, jak v jisté obci stála na náměstí lampa plynová a teď radní se dohodli, že tu lampu zbourají. Sešli se tedy všichni radní a zastupitelé tam na té obci. A všichni jí chtěli zbourat, protože ten jeden byl ve sběrných surovinách, potřeboval železo. Druhý byl v elektrárenské společnosti, potřeboval přejít z plynu na elektriku. Třetí byl alkoholik, potřeboval z toho sloupku měděné trubky na pálení slivovice. Všichni proto měli zájem lampu zbourat. Ale starostovi se do toho moc nechtělo, protože ten byl nebyl zapojen v ničem, ten by z toho nic neměl. Koukal z okna a vidí tam jít jednoho člověka, tak si ho zavolal a říká: Člověče, pojďte sem, vy sice nepatříte do té naší party, ale co si o tom myslíte, jako občan?" Ten říká: „Prosím vás, nechme železo, nechme měď, nechme plyn, pojďme k podstatě světla". Čili přišel s jakousi filozofií. Oni ho samozřejmě vyhnali. Tu lampu zbourali a od té chvíle došlo každou noc k nárůstu trestné činnosti. Tedy neuvažovalo se o filozofii a potřebě světla, ale o potřebě materiálních věcí.

Já mám, přátelé, dojem, že v naší zemi bouráme jednu lampu za druhou. Bouráme lampu zdravého rozumu, bouráme lampu hezkých mezilidských vztahů, bouráme lampu morálně-mravních a etických hodnot. Tohle všechno bouráme a pak se snažíme nahrazovat to právními předpisy. Ať se na mě právníci nezlobí (oni za to nemohou!), ale my máme v naší zemi takovou tendenci a jsou tím těžce bity naše rodiny, jestliže na morální díry dáváme technické záplaty:

- Máte ve škole šikanu? To je morální problém, no tak tam dejte kameru a máte to technicky vyřešené.
- Máte na fotbalových stadionech vandaly, kteří vám utečou na hřiště a zmlátí rozhodčího? To je morální problém. Tak tam dejte vyšší železné zábrany a máte to technicky vyřešené.

Tímto způsobem to ovšem nepůjde do nekonečna. Spousta lidí (a bohužel těch lidí, kteří jsou v naší zemi u moci) se domnívá, že všechno lze vyřešit paragrafy, všechno lze vyřešit ekonomicky, na všechno se vezme nějaký balíček a hlavně se tomu bude věnovat pozornost poté, co se věc bude monitorovat. My u nás v zemi už všechno monitorujeme a přijímáme k tomu následná opatření. Ale ono se nám všechno horší. Já jsem nesmírně smutný z toho, že nám roste počet sebevražd dětí a mladých lidí. Ale to nezachráníme nějakým paragrafovým zněním, nebo že nám pan Kalousek přidá z nějakého balíčku do druhého balíčku. Prosím vás – toto je klima! To je zase ten „luft" mezi těmi vlákny pavučin.

IV. kapitola

Ve všem musíme hledat souvislosti. V naší zemi se rodina v tradičním pojetí rozpadá zhruba od sedmdesátých let 20. století a důsledkem jsou dnes generace čtyřicátníků a padesátníků, kteří nemají vzor, co je to manželství. Oni nemají vzor, jak funguje odpuštění, tolerance, láska, obětování se. To jsou prostě pojmy, které už oni dneska neznají. Takže mně přichází do ordinace s tím, že mají problém takový a takový. Já říkám: „Prosím vás, tak prostě odpusťte, zapomeňte na to, buďte velkorysý, buďte gentleman, buďte rytíř." Nebo říkám: „Mladá paní, je to otázka tolerance těchto věcí."

Tyto hodnoty dnešní dospělí vůbec neznají a děti už také ne. My máme stále dojem, že děti se učí přes ucho, tzn. co jim řekne ve škole paní učitelka nebo pan učitel, že to je výchova.

To není pravda! Oni taky potřebují vidět, jak se učitel chová a jak se chová doma otec a matka. Bohužel jsme v této zemi ztratili vzory. Jestliže nemáme v této zemi vzory a nahrazujeme je pěveckými ikonami a sportovními celebritami, eventuálně politickými velkokapacitními „maximozky", nedivme se, že nemáme dětem koho představit jako osobnost, ale pouze jako osobu!

Bohužel v naší zemi – a k tomu ještě u moci! – jsou lidé, kteří skutečně všechno chtějí sanovat penězi a paragrafy. Došlo k dalšímu problému, který rodinu dostává, jak říkají Slováci, „do Pomníkova" (my tady na to nemáme výraz). Je to výraz zmatku a to je zmatek v hodnotách. To je veliký problém, protože na hodnoty se už taky moc nedbá, pokud ty hodnoty nelze vyjádřit číselně. Pýcha? Tak ta už tady není! Já se teď budu vracet (jako zpátečník a tmář… :)) trochu dozadu. Existovalo takzvaných sedm hlavních hříchů (dnes už se neví, co je hřích): pýcha, lakomství, nestřídmost, závist a hněv. A teď Vám povím, jak se nám podařilo je přebudovat.

Pýcha se změnila ve „zdravé sebevědomí“ (já už jsem dávno nepotkal pyšného člověka....). Lakomství se nám změnilo v „zákon ekonomiky“ („on není lakomý, on už se chová ekonomicky“). Nestřídmost se nám změnila ve „vyšší životní úroveň“. Závist se změnila v „boj o spravedlnost“. Hněv je dnes „zdravá reakce nad hloupostí druhých“. Hulvátství bývalo kdysi těžký hřích. Dnes ho nenajdete, dnes je to „svoboda projevu“. Okrádání se změnilo ve „svobodný trh“. Zanedbaná výchova dětí se změnila ve „tvorbu jejich vlastního názoru“. Zanedbaná výchova, manželství, likvidace pozitivních hodnot, to je „zbavení se předsudků“.

(„Prosím tě, jak už dlouho jsi vdaná?“….„ Už jsme slavili třicet let.“….„Ty nejsi normální, ty žiješ podle středověkých předsudků!!“).

Úcta k tradici je „vítězství zdravého rozumu“ a lenost se nám změnila v „sociální dávku“. Slušnost je „přežitek doby“, jak by řekl jistý mladý inženýr ekonomie, protože za tu si ještě nikdo nic nekoupil. A v téhle hodnotové džungli povltavského Kocourkova, budujte solidní prorodinnou politiku, tvarujte lidské hodnoty, potažmo dětské charaktery. My na to nemáme nic jiného než zase paragrafy a peníze.

V. kapitola

Kapitola pátá v této mé úvaze o rodině chycené do sítě. Je kapitola pátá, kterou bych nazval „Máňo nechoď ven“.

Jak víme, děti, které jsou budoucí generací národa, se vychovávají právě přes to, co vidí. Nejde vůbec o to, co jim o slušném chování ve škole říká promiskuitní paní pedagožka nebo občas střízlivý pan učitel, ale jak děti vidí jejich životní styl. Chtějme to ovšem po kantorech, zpěvačkách nebo hvězdách naší politiky, aby žili příkladným a mravným životem. Chtějte to, ale v tu chvíli ale narazíte na lidská práva a občanské svobody a budete rádi, když obžalobu za omezování jejich práv uhájíte na pár hodin veřejně prospěšných prací. O rodičích už nemluvím. Uvážím-li ze své zkušenosti, že značná většina pedagogů jsou solidní lidé, dělají si tím právě u rodičů značné problémy. Chce-li učitel jejich dítě naučit dobrým mravům, je napaden tatínkem, že tím omezuje jeho rozvíjející se osobnost a právo na sebevyjadřování se jeho potomka. Učitel by vlastně neměl ani žáka pochválit před celou třídou, protože ho tím pozitivně diskriminuje. Braňte se útočníkovi, ale tak, abyste mu neublížili. Celkové klima v tomto směru vyjádřil jistý kreslíř, který pod obrázek dvojici manželů sedících u stolu připsal větu: „Máňo, nechoď ven, řádí tam lidské práva“. Schizofrenní situace této doby mě zajímá jako psychiatra. Současné směrování dnešní společnosti jeví se mi hodně schizofrenní. Odnáší to zase rodiny – chytly se do této sítě.

Uvedu vám čtyři příklady. Na jedné straně jsme fascinováni relativismem, který všechno zpochybňuje. V jeho optice nic není jisté, zásadní, úplně pravdivé, nic není mravné, etické a neměnné. To je relativismus. Na druhé straně ale vynakládáme nemalé prostředky na pomoc rodinám, kde se manželé rozvádí, podvádí a dovádí. A investujeme do různých typů výchovných zařízení, ústavů a věznic (měsíčně 40 000 Kč na jednoho vězně). Tito delikventi, kteří jsou v kriminále, jsou ti, kteří první pochopili, že u nás je všechno relativní. My je za to trestáme. Dalším molochem, který požírá rodiny, je konzumismus, ale to nechám někomu, kdo se věnuje ekonomickým problémům rodiny. Mladí konzumují zábavu. Já se osobně domnívám, že pokud český národ vyhyne, bude to tím, že se ubavíme k smrti. Na jedné straně jsou minimální (až žádné) tresty pro dealery drog. Drogová scéna nám roste velice rychle. Na druhé straně se investují horentní sumy do léčby toxikomanů. Tedy dealeři se netrestají nebo mají 6x za sebou podmínku a po sedmé bububu. Co ale stojí léčba jejich obětí? Tu částku bych chtěl vidět. Na jedné straně existuje paragraf týkající se ohrožování mravní výchovy mládeže a na druhé straně obsahu pojmu mravnost nikdo nerozumí, protože to je zcela relativní. Technické prostředky jsou objektivně na vysoké úrovni. To, co však lidem často chybí, je obyčejné lidské štěstí. Já vám po pravdě řeknu, že kdybych to měl udělat statisticky, tak ke mně chodí tak 40 % duševně nemocných lidí a 60 % nešťastných lidí. My máme hodně nešťastných žen, nešťastných mužů a každý člověk kolem sebe vytváří jakési silové pole. A v tom silovém poli žijí ty děti. Ted si představte nešťastnou matku, ty děti nemůžou být šťastné, když ta máma je nešťastná. Je bez práce, bez prostředků, bez muže a ten neplatí alimenty. Ona ke mně přijde jako nemocná. Kdyby měla prostředky, nemusela by chodit k psychiatrovi. Já to samozřejmě účtuji pojišťovně, dávám jí něco, nějaký lék, to je taky drahé. Tedy ono se to všechno prodražuje a tady vidíme, jak všechno souvisí se vším.

Byl to německý filosof Martin Heidegger, který řekl, že technika překonala všechny vzdálenosti, ale nevytvořila žádnou blízkost. Rodiče sice ví, co se děje v Tararingapatamu na druhém konci planety, ale nevědí, co se děje v duši jejich dítěte ve vedlejší místnosti. Jako houby po dešti rostou lidé informovaní, ale naprosto neformovaní. Formace a informace – toť dva pojmy. Neformovaní jsou především ke kvalitnímu způsobu života. Dva lidé, kteří jsou nekultivovaní, nezralí, nejsou schopni vytvořit kultivovanou a mravně pevnou rodinu. Pak se musíme scházet, abychom to řešili. Vytratila se všeobecná lidská slušnost korigující vliv veřejného mínění, to už tady neplatí. Máme stále rychlejší auta, počítače, ale stále méně času pro ty druhé. Single, drogy, rozvody, sebevraždy dětí...

Přátelé, starý Winston Churchill říkával, že řečník má vyčerpat téma, nikoli posluchače. Proto se ještě vrátím k pár myšlenkám, které se tady toho týkají. Já jsem nepřišel proto, abych si tady stěžoval a naříkal. Já se domnívám, že zkvalitňování a upevňování těch šňůrek, které vedou na ta ministerstva práce sociálních věcí, financí, zdravotnictví a do vlády, která by se zpětně měla dostředivě řešit otázkou té rodiny. Tak je to sice hezké, já jsem pro, já tomu fandím. Ale ono by bylo potřeba, aby ten vzduch, který fouká tou pavučinou, byl skutečně zdravý. Jak jsem Vám tady uvedl z příkladu mé čtyřicetileté psychiatrické, soudně znalecké a pedopsychologické praxe, tak bohužel tomu tak není. Jsou to věci, které nevyřešíme tady. Jsou to věci, které se budou muset řešit odkudsi odshora. Ale je dobře, že se pořádají akce, jako je ta naše. Protože jestliže nás každý z odborníků, přes ta vlákna právní, ekonomická, sociální, pedagogická… nás budou informovat, tak my ostatní si už ty spojky mezi těmi vlákny můžeme domyslet sami. A je to vskutku nutné, abychom věci viděli z více stran. My jsme se také odnaučili vidět věci z více pohledů. Takže já děkuji svolavateli za to, že se snaží tímto setkáním o to, aby se spojky mezi pavučinou stali funkční a aby v koutě neseděl žádný pavouk. Ale vždycky člověk, který by tu mouchu, která se do toho chytila, a to je ta naše rodina, pomohl se ve zdraví vymanit.

Kontakt na autora:
Doc. PhDr. ThDr. MUDr. et Dr. Jaroslav Max Kašparů, Ph.D. Dr. h. c
E-mail: max.esperanto@gmail.com

Sociodemografická analýza rodin
(zaměření na Kraj Vysočina)

Mgr. Daniel Hanzl, Soukromá VOŠ sociální Jihlava

Území Kraje Vysočina se administrativně člení na 5 okresů, 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností (ORP) a 26 obvodů pověřených obecních úřadů (POÚ). Základní samosprávnou jednotkou jsou obce, kterých je v kraji 704 (stav od 1. 1. 2005). Obec na Vysočině má v průměru 727 obyvatel, tedy nejméně ze všech krajů České republiky. V kraji jsou nejčetněji zastoupeny obce s méně než 500 obyvateli. Statut města má v současnosti 34 obcí kraje[1].



Obrázek č. 1: Mapa Kraje Vysočina (Zdroj http://www.kamzajit.cz/kraj/kraj-vy)

1 Statistická ročenka Kraje Vysočina 2012. Jihlava, Český statistický úřad, Krajská správa ČSÚ v Jihlavě, 2012

Rodina a manželství v západní společnosti

1. Je monogamní (stanoveno zákonem, avšak vzhledem k vysoké míře rozvodovosti lze hovořit spíše o sériové monogamii; to se týká jen postavení zákonného manžela či manželky, nikoli sexuální praxe)

2. Manželství vychází z představy romantické lásky, ve které dominuje citový individualismus. Předpokládá se, že podmínkou sňatku je osobní přitažlivost a kompatibilita obou partnerů, která vede ke vzájemnému oboustrannému citu. Vzájemná očekávání však často nebývají naplněna, což se odráží ve vysoké míře rozvodovosti.

3. Rodina je většinou patrilineární a neolokální (jména dětí po otci, jméno přebírá žena po muži; nově vzniklá rodina obývá novou lokalitu mimo rodinu orientační; variantou matrilokalita)

4. Rodina má nukleární charakter[2]

Reprodukční chování v Kraji Vysočina

1. V průběhu roku 2011 se v Kraji Vysočina živě narodilo 5 075 dětí, což bylo o 282 méně než v roce předchozím, a nejméně od roku 2006.

2. Úroveň úhrnné plodnosti v roce 2011 dosáhla hodnoty 1,419 živě narozených dění na jednu ženu v reprodukčním věku. Je to sice menší hodnota než v předchozích třech letech, stále ale podstatně více než v době kolem roku 2000.

3. Nadále pokračuje trend odkládání mateřství do pozdějšího věku, průměrný věk matky při narození prvního dítěte v roce 2011 na Vysočině poprvé dosáhl hranice 30 let (v roce 1991 činil 22,3 roku).

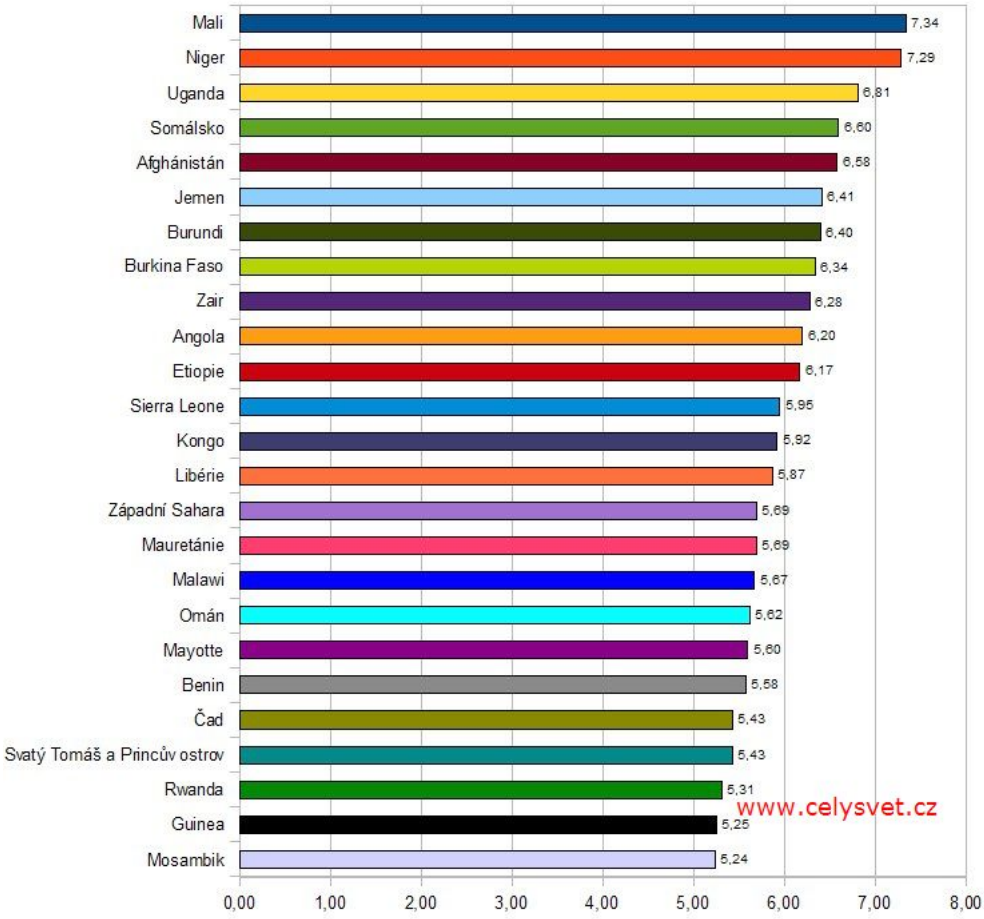
4. Ve srovnání s ČR (28,3 let) jsou prvorodičky v kraji starší a společně s ženami v Praze (30,5 let) patří k nejstarším v rámci všech krajů, nejnižší věk mají prvorodičky v Ústeckém kraji (26,7 let).

5. Pokračoval vzestup počtu (i podílu) dětí narozených mimo manželství, které na Vysočině v roce 2011 tvořily 35,7 % ze všech narozených dětí. Jedná se o druhý nejnižší podíl po Zlínském kraji (32,8 %), nejvyšší byl v Karlovarském kraji (58,3 %).

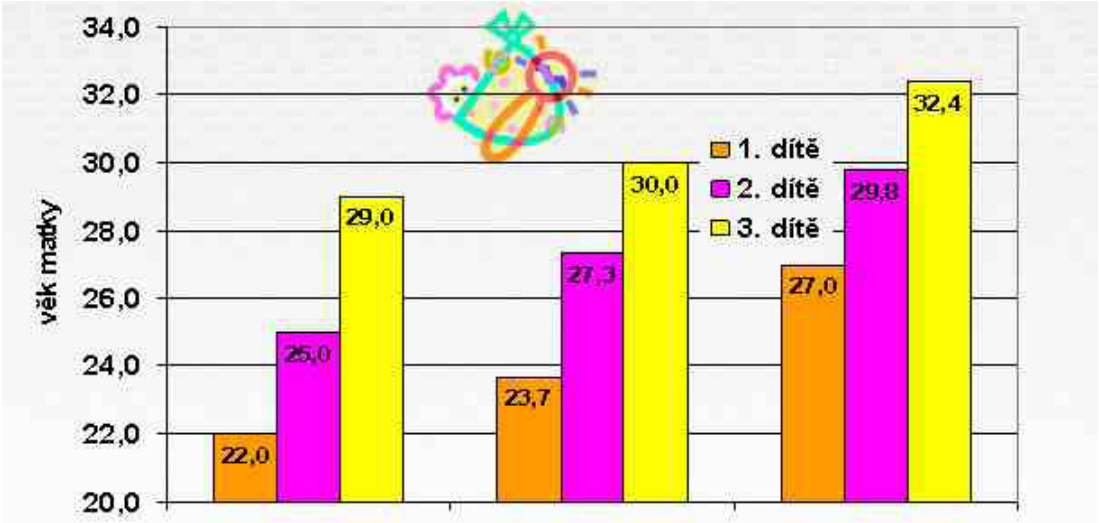
6. Mezi neprovdanými matkami převažují svobodné ženy, podíl rozvedených a ovdovělých matek na mimomanželské plodnosti se z 21,9 % v roce 2006 snížil na 17,3 % v roce 2011. Není však zřejmé, do jaké míry se na mimomanželské plodnosti podílejí osamělé ženy a jaký podíl připadá na ženy v neformálním soužití.[3]

2 Giddens, Anthony (2000). Sociologie. 1. vyd. Praha, Argo. 595 s. ISBN 8072031244

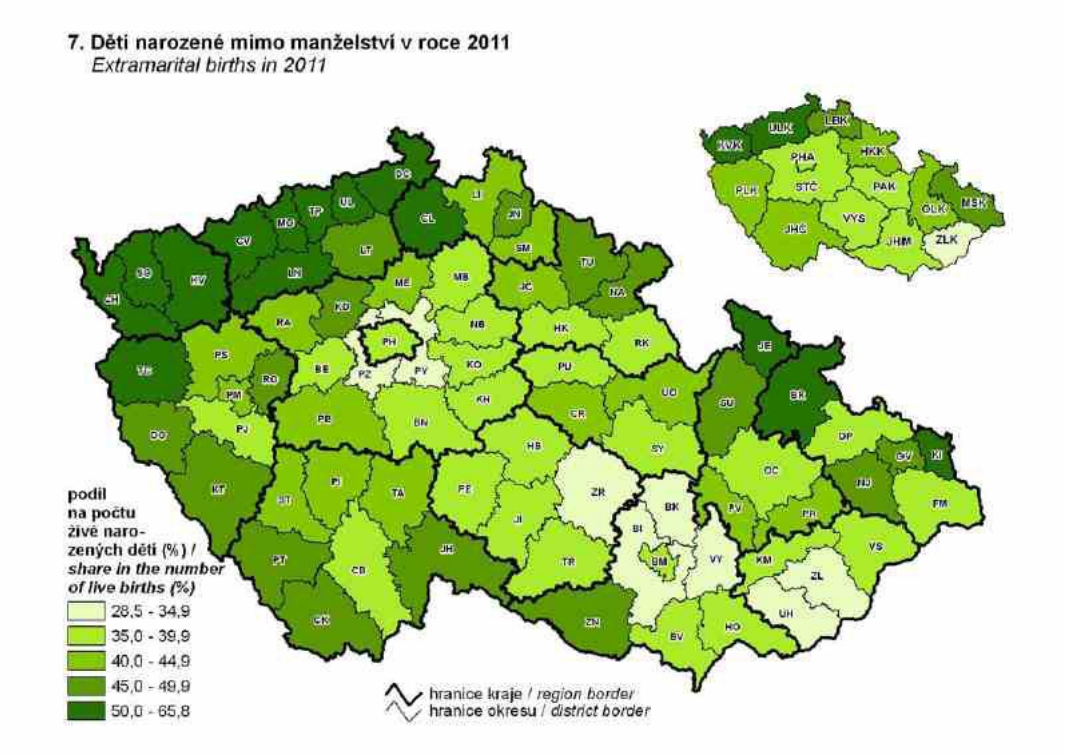
3 Výběrové šetření pracovních sil 2012 [on line], poslední aktualizace 31. prosince 2012 [citace 3. 3. 2013], Český statistický úřad. Dostupné z www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3101-12



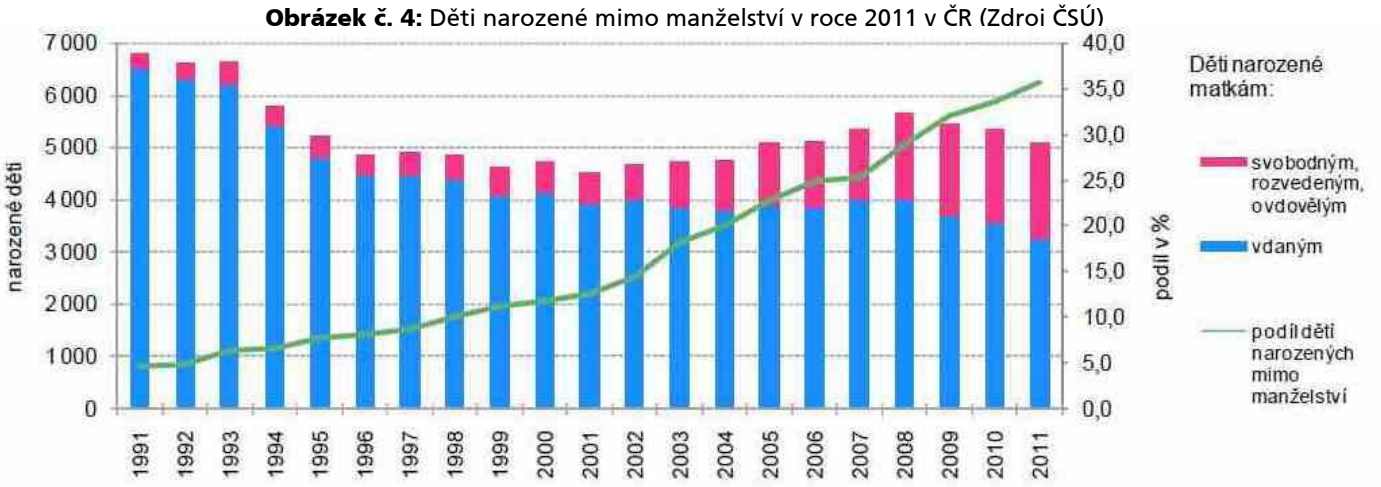
Obrázek č. 2: Míra fertility ve vybraných státech třetího světa (Zdroj www.celysvet.cz)



Obrázek č. 3: Vývoj prvorodičovství v letech 1993, 1999 a 2010 – Kraj Vysočina (Zdroj ČSÚ)



Obrázek č. 4: Děti narozené mimo manželství v roce 2011 v ČR (Zdroi ČSÚ)



Obrázek č. 5: Dětí narozené matkám vdaným, osamělým a mimo manželství v letech 1991 až 2011 (Zdroj ČSÚ)

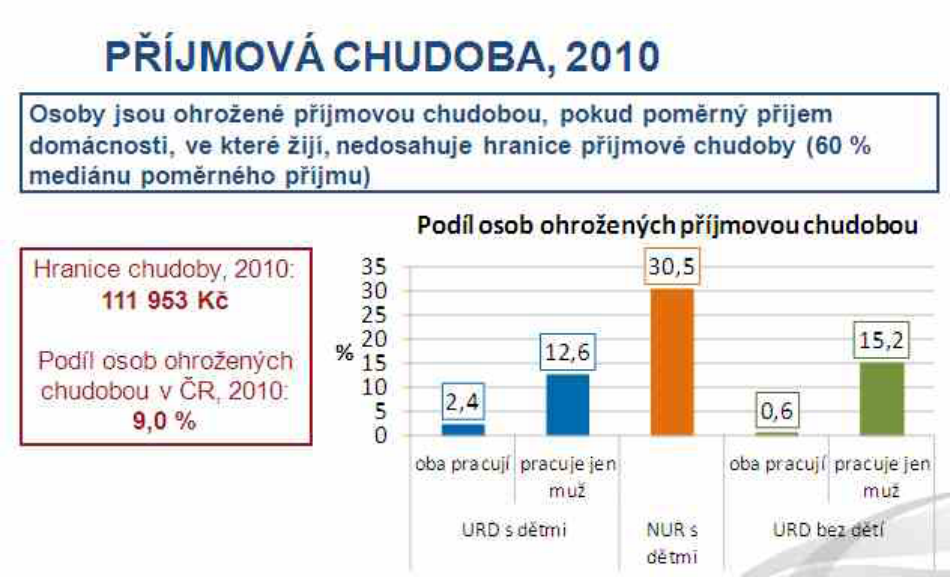
Současné trendy v rodinném životě

1. Snížení počtu sňatků (prvních i následných)
2. Zvýšení počtu nesezdaných soužití
3. Nárůst počtu rozvodů a rozchodů dlouhodobých partnerů
4. Nárůst počtu neúplných rodin pouze s jedním osamělým rodičem a jedním nebo více dětmi
5. Nárůst počtu rodin, z nichž alespoň jeden z partnerů vychovává dítě z předchozího vztahu
6. Snížení počtu porodů
7. Nárůst počtu dětí narozených mimo manželství
8. Nárůst počtu žen matek trvale pracujících na plný úvazek
9. Nárůst počtu rodin, kde jsou zaměstnáni oba manželé

Současná česká rodina je v pohybu – poválečná aktivita žen na pracovním trhu, ústup významu instituce manželství a rozšíření neformálního soužití, rostoucí míra rozvodovosti a s tím související nárůst počtu neúplných rodin, odkládání rodičovství a zvyšující se podíl lidí žijících bez partnera, to jsou nejviditelnějšími důsledky změn, nazývaných některými odborníky – krize rodiny.

Ohrožení chudobou

Chudobou je v České republice ohroženou 8 % obyvatel. Mimo nezaměstnaných a osob se základním vzděláním jsou to především neúplné rodiny s dětmi, které jsou až ve 30 % chudé. V případě úplných rodin až téměř 20 % z nich náleží mezi chudé rodiny, a to především rodiny se 3 a více dětmi. Z cca 2,5 milionu dětí je jich chudobou ohroženo přes 280 tisíc, což představuje 11,5 % ze všech nezaopatřených dětí[4].



Obrázek č. 6: Statistika příjmové chudoby v roce 2010 (Zdroj ČSÚ)

Rodinné účty

Domácnost obou zaměstnaných rodičů s dětmi hospodaří průměrně s 60% příjmů domácnosti bez dětí (měřeno na jednoho člena rodiny).

Nejlépe jsou na tom v tomto smyslu rodiče jedináčků (ale stále hůře než bezdětné páry), s rostoucím počtem dětí pak příjem per capita (na hlavu) prudce klesá.

Skryté náklady blahobytu současného sociálního státu nesou na svých bedrech především rodiny s dětmi.

Roste zadlužování rodin.

Domácnosti se zaplétají do desítek „finančních produktů" (půjček, hypoték, leasingů, pojistek).

Reklamou podporované zadlužování rodin je srovnatelné s firemními úvěry a ohrožuje zejména sociálně slabé rodiny.

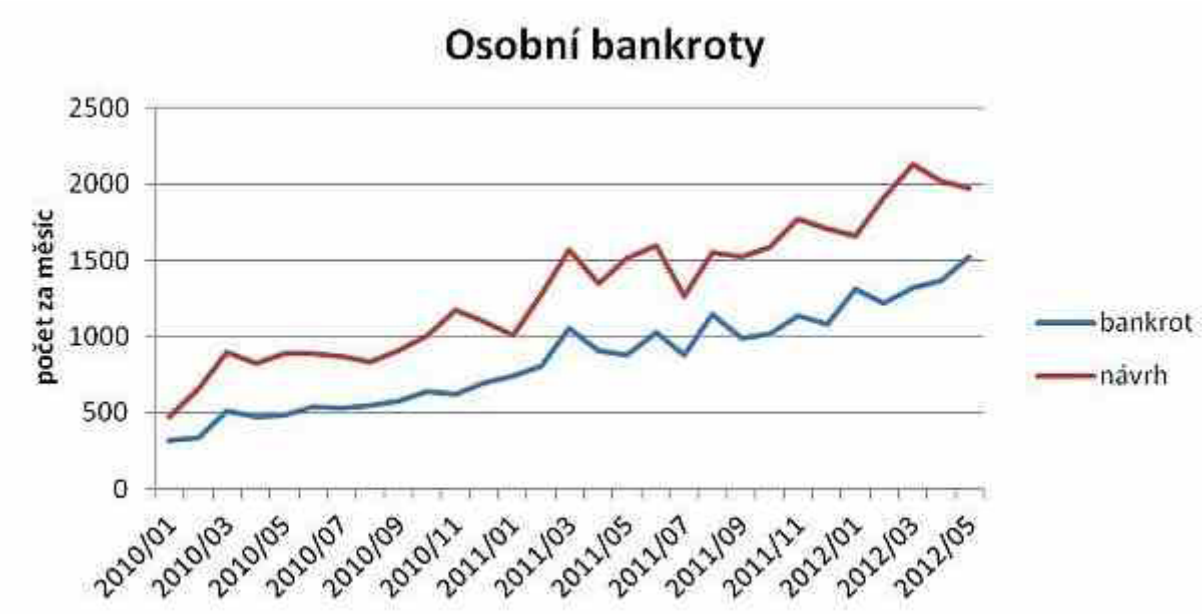
Při narození prvního dítěte klesne životní úroveň o 1/3 oproti bezdětnému stavu, při druhém na 1/2 (tj. o 50%) a při čtvrtém dítěti až na 1/3 (tj. o 66 %).[5]

4 Šustová, Šárka (2012). Příjmy a životní podmínky domácností s dětmi a bez dětí. Praha, Český statistický úřad, 2012. Ppt prezentace ke kulatému stolu dne 22. 5. 2012.

5 Statistika rodinných účtů 2011 [on line], poslední aktualizace 30. července 2012 [citace 3. 3. 2013], Český statistický úřad. Dostupné z www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3002-12



Obrázek č. 7: Zadlužení českých domácností v období 2004 až 2011 (Zdroj



Obrázek č. 8: Akcelerace osobních bankrotů českých domácností (Zdroj www.investujeme.cz)

Rodina založená na manželství čelí rostoucímu tlaku

Manželská rodina klade ze všech forem soužití nejnižší nároky na státní rozpočet a je dodnes nejstabilnějším svazkem vytvářejícím optimální prostředí pro rození dětí. Přesto se takto definovaná rodina netěší podpoře státu, naopak je vystavena sílícímu tlaku ze strany extrémních ideologií (radikální feminismus, tzv. gender-mainstreaming, homosexuální lobby).

Manželé jsou obětí rozsáhlé diskriminace, a to ve prospěch všech ostatních forem domácností: jednotlivců, nesezdaných párů. Systém školní výchovy neprosazuje dostatečně výchovu k trvalým partnerským vztahům

Česká rodina je nestabilní v důsledku vysoké rozvodovosti (46 % manželství zaniká rozvodem). Ideál rodinné soudržnosti, manželské věrnosti a rodičovské autority je z mnoha stran zpochybňován. Reklama zacílená na rodiny povzbuzuje spíše individuální chutě než rodinnou soudržnost.[6]

6 S čím zápasí současná česká rodina? [on line], poslední aktualizace 2. listopad 2010 [citace 2. 3. 2013], Konzervativní listy.

Role mužů a žen

V partnerské dvojici a v rodině, která je stejnou malou sociální skupinou jako každá jiná, má každý svoji pozici a z ní vyplývající role a úkoly: muž se v ní po staletí staral o zaopatření a přežití rodiny a reprezentoval rodinu navenek, to mu dávalo oprávněnou autoritu.

Proti tomuto tradičnímu mužskému postavení pracuje emancipace žen, podpořená potřebami moderního státu: žena se v rodině stará o její běžný chod, odstraňuje potíže v mezilidských vztazích, navíc se stává živitelkou rodiny spolu s mužem.

Muž ztrácí v souladu s vývojem společnosti a moderními požadavky v této oblasti svoji nadvládu v manželství. To plně odpovídá požadavkům společnosti, aby každý individuálně plnil podmínky, které současný styl života přináší.

V zaměstnání muži tráví v průměru 47 hod. týdně, ženy 40 hod., zatímco podíl neplacené práce (domácnost, výchova a hraní si s dětmi) je u žen více než dvojnásobný (56 hod. týdně versus 25 hod.). Rozdíly ve věku, profesi a vzdělání přitom nejsou nijak markantní.[7]

Diskriminace manželství

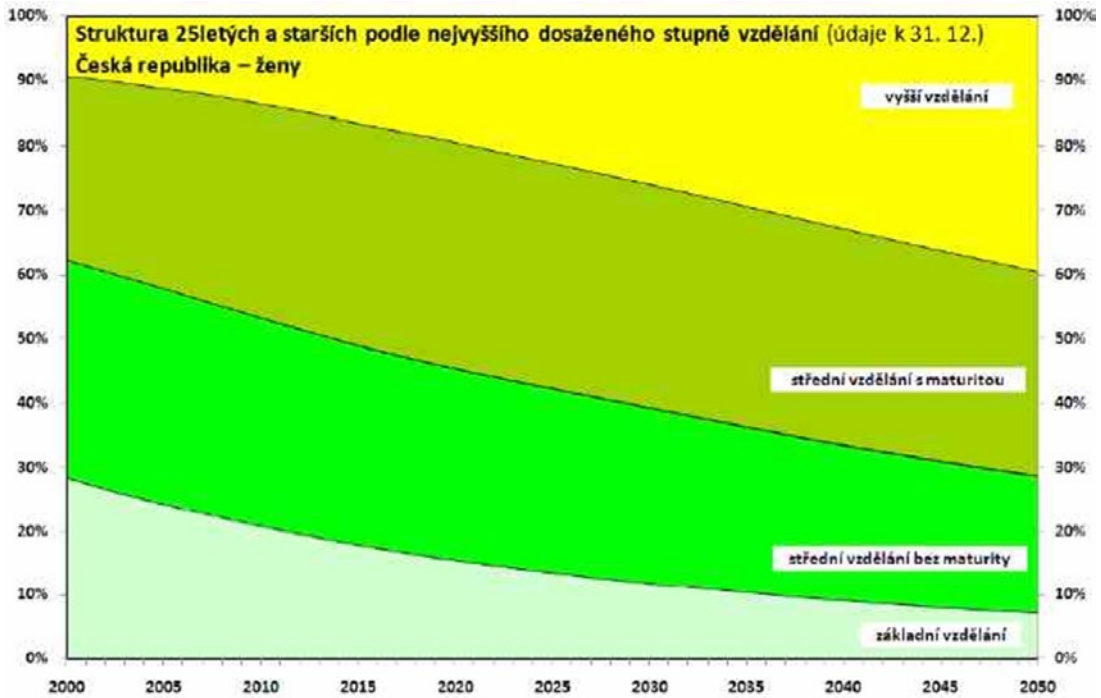
Systém sociálního zabezpečení podporuje bezdětnost a penalizuje velké rodiny, daňový systém trestá rodičovství v manželství, zatímco odměňuje nemanželské mateřství.

Všechny zdroje určené pro podporu domácností (novomanželské půjčky, úvěry pro mladé, dávky sociální péče) jsou mnohem snáze dostupné pro jednotlivce a nesezdané páry, než pro manželské páry.

U adresných dávek u nesezdaného páru postačí, aby se jeden z rodičů deklaroval jako samoživitel, a do příjmu domácnosti se bude započítávat jen jeho příjem, zatímco u manželů se automaticky počítají příjmy obou partnerů.

Rodiče nesou náklady výchovy dětí a současně se podílejí na financování důchodů současných seniorů – stát tak svou sociální a důchodovou politikou nutí rodiče dětí sponzorovat jejich bezdětné vrstevníky.

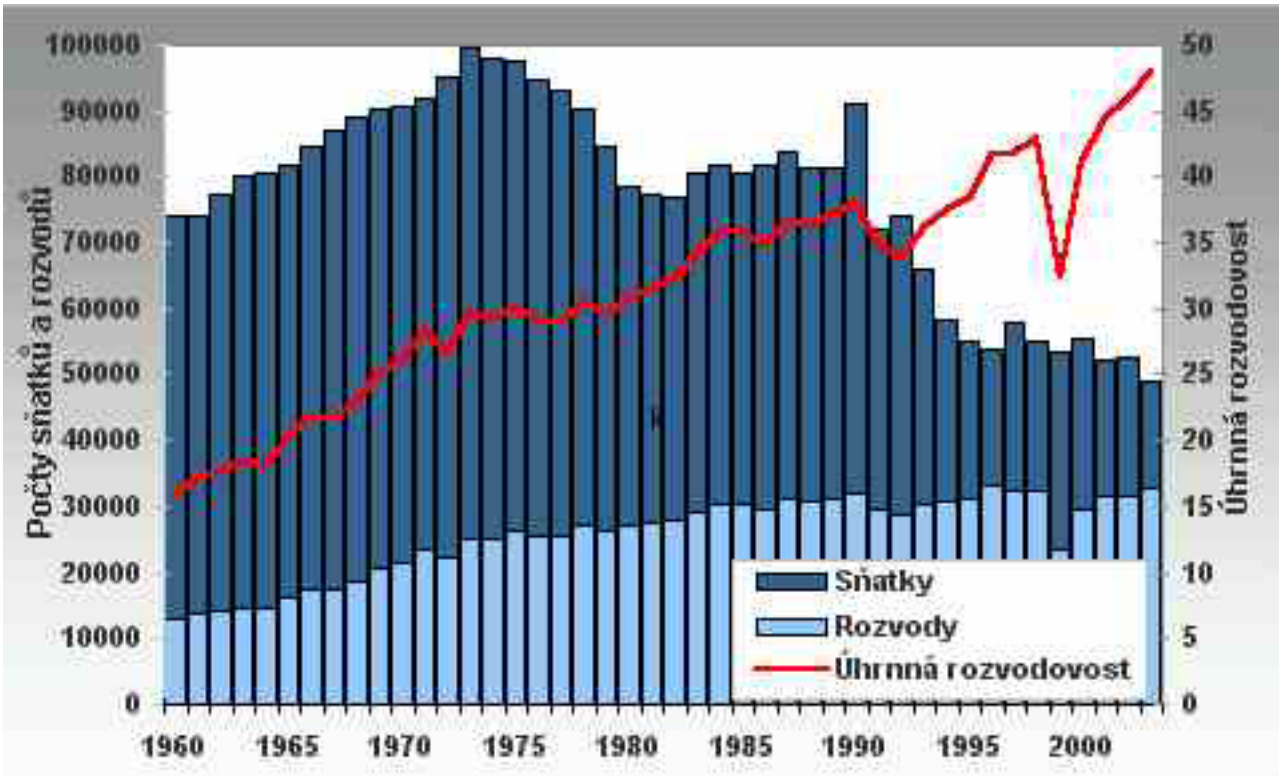
Péče o dítě není honorována a rodič, nejčastěji žena, má v důsledku výchovy dětí zkrácený důchod (zkrácený pracovní úvazek tudíž není sám o sobě řešením ve vztahu k budoucnosti!). Již při dvou dětech se příjmy na jednoho člena domácnosti propadají hluboko pod hodnotu průměrného důchodu.[8]



Dostupné z www: http://konzervativnilisty.cz/archiv/285-snim-zapasi-souasna-eska-rodina

7 Výběrové šetření pracovních sil 2012 [on line], poslední aktualizace 31. prosince 2012 [citace 3. 3. 2013], Český statistický úřad. Dostupné z www: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/3101-12

8 S čím zápasí současná česká rodina? [on line], poslední aktualizace 2. listopad 2010 [citace 2. 3. 2013], Konzervativní listy. Dostupné z www: http://konzervativnilisty.cz/archiv/285-snim-zapasi-souasna-eska-rodina



Obrázek č. 10: Vývoj počtu sňatků, rozvodů a míry rozvodovosti v letech 1960 až 2005 (Zdroj ČSÚ)

Kontakt na autora:
Mgr. Daniel Hanzl, sociolog, Soukromá VOŠ sociální Jihlava
E-mail: danhanzl@centrum.cz

Rovné šance a muži

Bc. Lukáš Talpa, Liga otevřených mužů

Jmenuji se Lukáš Talpa a jsem projektovým manažerem v Lize otevřených mužů, neziskové organizaci, která se snaží zkvalitňovat život mužů.

Téma mého příspěvku je rovné šance a muži. Často, když slyšíme spojení rovné šance, tak nám kdesi v podvědomí naskočí další spojení jako ženy a rovné šance, imigranti a rovné šance, hendikepovaní a rovné šance. Málokdy a málokdo si rovné šance spojí s mužstvím. Vždyť přeci právě ke zdravým českým, moravským a slezským mužům se výše zmíněné skupiny cítí nerovné. Nechci zpochybňovat nerovnost v příjmech a ani existující nerovnost na pracovním trhu a ani mnoho jiných nerovností na které se často poukazuje. Chci ukázat jaký příspěvek mohou muži k rovným šancím přinést a zamyslet se nad tím zda jsou nějaké oblasti, kde muži možná nemají rovné příležitosti.

Pro účely tohoto příspěvku vyčlením jednu specifickou skupinu, které se budu věnovat a tou jsou muži tátové. LOM mimo jiných svých aktivit podporuje Aktivní otcovství, tedy pravidelnou péči otců o děti a jejich životní prostor včetně domácích prací s tím spojených. V tuto chvíli realizujeme dva projekty ESF ČR, které jsou zaměřené na slaďování rodinného a pracovního života. Konkrétně to jsou projekty Táta na plný úvazek a Tátové vítání.

Cílem projektu Táta na plný úvazek je zvýšit počet mužů, kteří se angažují jako primární pečovatelé o děti, a tak i zvýšit počet žen, které vstoupí na trh práce a budou se profesně realizovat v rozsahu plného či částečného úvazku. Projekt propaguje model sdíleného rodičovství, v němž mají oba partneři právo na péči o děti i o kariéru. Statisticky je dokázáno, že ženy, které nastoupí na mateřskou a následně na rodičovskou dovolenou mají většinou po svém návratu do zaměstnání, což bývá někdy i po 6leté pauze, nižší ohodnocení než ženy, které na mateřskou či rodičovskou vůbec nešly. A tento rozdíl ve mzdě už nikdy nedoženou. Tento trend je možný změnit buď zkrácením rodičovské dovolené, což je velice komplexní téma, které není náplní mé přednášky, a nebo zde mohou pomoci muži tím, že nastoupí alespoň na nějakou dobu na rodičovskou dovolenou a pomohou tak zkrátit dobu po kterou jsou matky vyřazené z pracovního procesu.

Od roku 2001 existuje možnost aby muži využívali rodičovský příspěvek podobně jako ženy. Nicméně podle průzkumu Podoby otcovství (a i jiných průzkumů) je mezi příjemci rodičovského příspěvku pouze 1,35% mužů. Proč tomu tak je? Proč otcové nejsou na rodičovské ve větší míře? Nechtějí a nebo jsou nějaké bariéry, které otcům brání být na rodičovské dovolené?

LOM si v rámci projektu Táta na plný úvazek nechal v únoru zpracovat sociologický průzkum v kterém jsme se mimo jiné ptali na to zda by muži byli ochotni na rodičovskou dovolenou nastoupit a případně proč ano či ne. Průzkum probíhal ve Zlínském a Olomouckém kraji, nicméně výsledky byly pro oba kraje tak podobné, že lze usuzovat na podobné názory i v jiných krajích ČR. Tento průzkum ukázal, že asi 43% mužů by bylo ochotných uvažovat o nástupu na rodičovskou dovolenou, kdyby se jim dnes narodilo dítě. Ženy své partnery vidí méně optimisticky. Pouze 25% žen si myslí, že by jejich partner na rodičovské zůstal.

Co muže láká? Především možnost navázání intenzivnějšího vztahu s dítětem a také by si to muži, podle svých slov, rádi vyzkoušeli. Určitou roli hraje i to zda by nástup na rodičovskou byl pro rodinu finančně výhodný. Naopak vcelku malou roli hraje umožnění partnerce vrátit se do zaměstnání či přání partnerky.

Jak jsem již řekl, je 43% mužů ochotných o rodičovské uvažovat. Proč na ní nakonec nenastoupí? Jednou z bariér, kterou musí překonávat je pohled okolí či tradiční přesvědčení, že o děti se má starat matka a také matka se o děti dokáže postarat nejlépe. Tato bariéra se naštěstí stále umenšuje. Další, poměrně překvapivou bariérou jsou samy partnerky. Pouze třetina z nich by si přála aby muž zůstal na rodičovské a ony se mohly dříve vrátit do zaměstnání. Zde by bylo určitě zajímavé zjistit co je tím důvodem, proč ženy nechtějí aby muži zůstali na rodičovské. Zda chtějí prostě být se svými dětmi a užít si tuto dobu s nimi, či si myslí, že by to muž nezvládl, nebo vnímají jistý nevyřčený tlak okolí, že by měly zůstat doma a nebo v tom hrají roli finance? Každopádně tato nevůle žen matek, aby otcové zůstali na rodičovské, rozhodně muže nepovzbuzuje k tomu aby rodičovskou nastoupili či o ní usilovali.

Největší bariérou v myslích mužů je pak strach z finanční nevýhodnosti a dokonce obavy ze ztráty zaměstnání, jak uvedl každý čtvrtý muž. Ale proč? Jistě zde hraje svoji roli zkušenost, kterou vidí u žen. Vstupuje zde ovšem do hry i další faktor a tou je nepřipravenost a jistá neotevřenost zaměstnavatelů k tomu aby se muži více zapojovali do péče o děti. Zde bych si vzal na pomoc jinou část našeho průzkumu, která se zaměřila na HR pracovníky. Deklarovali, že mají ve směrnicích stejný přístup k mužům i ženám pokud jde o podporu rodičov-

ství, ale také doznávali, že v praxi počítají s tím, že o děti se budou starat ženy. Tento pohled snad asi nejlépe dokresluje citát jednoho HR pracovníka ze soukromé firmy: *„Všude je preferována matka a k ní otcovství je dle mého názoru potlačováno. Firmy víceméně vůbec nepracují s tím, že by otec měl být nějak v součinnosti s dítětem."*

HR pracovníci jsou sice ochotni jednotlivé případy řešit, a dokonce se s nimi již setkali, ale nejsou připraveni mít tuto prolematiku zpracovanou komplexně. Řada společností zatím nespatřuje v podpoře této oblasti žádné benefity. Celkem 33% personalistů uvedlo, že nevidí žádný důvod, proč by měla jejich firma aktivní otcovství podporovat.

A zde chceme otcům pomoci druhým projektem, který se zaměřuje na podporu aktivního otcovství a tím je celorepubliková kampaň Tátové vítáni. V projektu má vzniknou známka, která bude propůjčována firmám, podnikům, organizacím a společnostem, které budou podporovat táty, kteří se budou chtít zapojovat do výchovy děti. Sami personalisté uvádí, že podpora aktivního otcovství by znamenala přínos v podobě spokojenějších zaměstnanců mužů, což ukázal už i výzkum Podoby otcovství. Stále více otců chce totiž být aktivních ve výchově svých dětí a nechtějí být už jen těmi, kteří zajišťují přijem a děti vidí jen o víkendu. Další personalisté vidí, že podpora aktivního otcovství by zafungovala jako pozitivní marketing a mohla by se tak zvýšit i lukrativita firmy na trhu práce. Opět si dovolím ocitovat jednoho z personalistů *„Ta společnost* (rozumějme podporující aktivní otcovství) *ukazuje, že je otevřena novým věcem, otevřena zaměstnancům a svědčí to o docela kvalitní firemní kultuře."* Dalším benefitem pro firmu pak je i vyšší loajalita zaměstnanců. A samozřejmě důležité je i to, že podpora aktivního otcovství znamená i omezení ztrát kvalifikovaných žen.

V úvodu svého příspěvku jsem nadnesl dvě otázky a to jestli mohou sami muži přispět k rovnosti šancí a zda se sami muži cítí v nějaké oblasti znevýhodňováni. Pokud se tedy přidržím jedné specifické oblasti a tou je rodičovství, pak přínosem nás mužů k rovným šancím je naše větší zapojení ve výchově dětí, tedy aktivní otcovství, které nás povede k tomu, že budeme od zaměstnavatelů vyžadovat benefity směřující k tomu abychom mohli s dětmi trávit volný čas, jít s nimi k lékařům apod. Specifickým přínosem pak je naše nejen deklarovaná, ale i realizovaná, ochota jít na rodičovskou a umožnit tak ženám – matkám dřívější návrat do zaměstnání.

Položil jsem také otázku zda je i nějaká oblast, kde muži cítí, že nemají rovné šance jako ženy. Věřím, že se mi podařilo ukázat, že mužů se týkaji otázky rovných šancí nejen z pohledu těch, kteří jsou na tom lépe, ale že jsou i oblasti, kde k mužům není přistupováno stejně jako k ženám. Jednou z těch oblastí je otevřenost firem k podpoře mužů otců k aktivnímu zapojení se do výchovy dětí.

Na závěr svého příspěvku bych si dovolil ocitovat známého ekonoma Tomáše Sedláčka, který říká: *„Čím standardnější bude pro muže chodit na rodičovskou, tím méně budou zaměstnavatelé diskriminovat ženy, protože pravděpodobnost, že jim odejde na rodičovskou muž, bude vyšší".* A jsem přesvědčený, že toto se netýká jen oblasti rodičovské dovolené, ale vůbec aktivnějšího zapojení otců do života dětí.

Kontakt na autora:
Bc. Lukáš Talpa, projektový manažer, Liga otevřených mužů
E-mail: lukas.talpa@ilom.cz

Uplatňování a podoby přímé finanční pomoci fyzickým osobám na úrovni obcí

Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D., Katedra veřejné a sociální politiky, Fakulta sociálních věd UK v Praze

1 Úvod

Sociální politika na úrovni obcí bývá často redukována na aktivity obce v přenesené působnosti, případně na poskytování sociálních služeb a podporu organizací občanského sektoru zaměřených na sociální sféru. Za pozornost nicméně stojí i méně časté aktivity v samostatné působnosti obce (zák. č. 128/2000 Sb., § 35 odst. 2), např. přímá finanční pomoc fyzickým osobám. Ta může být chápána i jako specifický nástroj podpory ohrožených rodin.

Příspěvek bude prezentovat výsledky dotazníkového šetření mezi obcemi s přenesenou působností, které odpovědělo na otázky, jak moc je přímá pomoc fyzickým osobám v samostatné působnosti rozšířeným nástrojem a jaké má konkrétní podoby.

2 Metodologie a výzkumné otázky

Sběr dat probíhal v únoru a březnu 2011 formou dotazníkového šetření s využitím zákona o svobodném přístupu k informacím. Obsahem dotazníku[1] byla finanční pomoc fyzickým osobám v nouzi v roce 2010. Z 227 obcí (205 obcí s rozšířenou působností a 22 pražských městských částí), kterým byl dotazník rozeslán, odpovědělo 177 obcí (tj. 78 %). Vzhledem k původní formulaci dotazníků byly zahrnuty jen obce, u nichž je podmínkou žádost fyzické osoby (vyřazeny byly obce, které „plošně" podporují např. pěstounské rodiny). Za pomoci těchto dat příspěvek odpoví na následující výzkumné otázky: 1) Jak moc je finanční pomoc obcí v jejich samosprávné působnosti určená fyzickým osobám rozšířeným nástrojem sociální politiky? 2) Jak je finanční pomoc obcí v jejich samosprávné působnosti určená fyzickým osobám koncipována?

3 Rozšířenost finanční pomoci

Finanční pomoc fyzickým osobám uplatnilo v roce 2010 celkem 23 ze 177 obcí, které v dotazníkovém šetření odpověděly. Zároveň však sedm obcí nad rámec výzkumu informovalo, že podobnou pomoc sice neposkytly v roce 2010, ale někdy v předchozích letech. Dvě obce uvedly, že mají v rozpočtu každoročně vyčleněno 10 000, resp. 50 000 Kč na „pomoc v naléhavých případech", kterou nicméně v daném roce nevyužily. Další obec rovněž příspěvek zatím nepřiznává, nicméně uvažuje o vzniku fondu, ze kterého by bylo hrazeno např. školné do ZUŠ nebo zájmové kroužky pro talentované děti ze sociálně slabých rodin.

4 Typologie finanční pomoci

Co do rámců finanční pomoci se ve vzorku vyskytly tři hlavní typy: 1) finanční pomoc při živelních katastrofách, 2) finanční pomoc jako „doplnění" státního systému pomoci v hmotné nouzi a 3) jako formu zmírňování dopadů deregulace nájemného.

1 Dotazník obsahoval osm otázek tematizujících následující: 1) ne/existenci sociální/ho výboru/komise, 2) počet osob žádajících o finanční pomoc v mimořádné situaci výbor či komisi, 3) počet osob, kterým byla pomoc přiznána, 4) celkovou částku vyplacenou touto formou, 5) z toho částku vyplacenou prostřednictvím poukázek (voucherů), 6) počet osob v samoživitelské situaci, kterým byla pomoc přiznána, 7) kritéria poskytnutí pomoci, 8) institucionalizaci kritérií v nějakém dokumentu.

4.1 Pomoc při živelních katastrofách

Finanční pomoc obce jako výraz solidarity s oběťmi živelních pohrom je formou, již v minulém roce uplatnily dvě obce, počet podpořených osob je nízký, výše pomoci se řádově pohybuje mezi 15 000 a 40 000 Kč (viz tabulka č. 1).

Tabulka č. 1: Obce poskytující pomoc při živelních pohromách a její aspekty

Obec	Počet podpořených žadatelů	Celková výše pomoci (v Kč)	Průměrná výše pomoci (v Kč)	Rok
Bohumín	1	30 000	30 000	2010
Frýdlant n/Ostravicí	1	20 000	20 000	2009
Holešov	1	15 000	15 000	2007
Karlovy Vary*	4	175 600	43 900	2010

* Podrobnosti viz Karlovy Vary (2004). Zdroj: Autorka

4.2 Pomoc jako „doplnění" státního systému pomoci v hmotné nouzi

Finanční pomoc obce jako „doplnění" státního systému pomoci v hmotné nouzi je o něco rozšířenějším typem. V roce 2010 jej uplatnilo 18 obcí (viz tabulka 2 a 3; v minulých letech pak další tři), pouze šest z nich má pravidla pro přiznání pomoci institucionalizována.

Tabulka č. 2: Obce poskytující pomoc jako „doplnění" státního systému pomoci v hmotné nouzi a její aspekty (bez bezúročných půjček) a její aspekty

Obec	Počet podpořených žadatelů	Celková výše pomoci (v Kč)	Prům. výše pomoci (v Kč)	Dokument*
Aš	1	20 000	20 000	Ne
Český Brod	52	44 216	850	Ne
Dačice	24	60 000	2 500	Ne
Dvůr Králové n/L	1	5 000	5 000	Ne
Kuřim	1	6 000	6 000	Ne
Lysá nad Labem	3	18 960	6 320	Ano
Litomyšl	1	49 713	49 713	Ne
Mělník	19	56 000	2 947	Ano
Mnich. Hradiště	2	7 391 (z toho 3 192 poukazy)	3 696	Ne
Most	44	19 500 (vše poukazy)	443	Ne
Říčany	1	15 000	15 000	Ano
Praha 1	24	256 027	10 667	Ne
Praha 2	10	36 200	3 620	Ano
Praha 21	1	4 452	4 452	Ne

* Dostupné dokumenty viz Lysá nad Labem (2007), Mělník (2007), Říčany (2008), Praha 2 (2008). Zdroj: Autorka

Z přehledu je patrné, že finanční pomoc většiny obcí výrazně nepřekročí částku 10 000 Kč. Na druhé straně jsou tu obce, které poskytují pomoc ve výši 15 000, 23.000 a 49 713 Kč. Pozoruhodné přitom je, že obce, které mají institucionalizovaná pravidla pro přiznávání pomoci, dávají na jednoho žadatele méně peněz než obce, které rozhodují bez předem daných kritérií a na základě posouzení konkrétní situace.

Existuje přitom řada různých modelů, jak obce svým obyvatelům pomáhají. **Dačice** např. koncipují příspěvek jako další pomoc osobám, které splňují podmínky zákona pro pomoc v hmotné nouzi. V **Mělníku** je pomoc určena nízkopříjmovým skupinám, ale „příspěvek se poskytuje pouze, pokud žadatel nemůže získat finanční

pomoc z jiného dávkového systému nebo požádal-li si o sociální dávku a přiznaná dávka nevyřeší uspokojivě jeho sociální situaci" (Mělník, 2007). Podobné zacílení má **Most**, kde se finanční pomoc vyplácí prostřednictvím poukázek na potraviny, a to těm osobám, které nesplňují podmínky pomoci v hmotné nouzi dle zákona, ale které přesto nemohou úspěšně řešit svoji situaci. O přidělení rozhoduje na rozdíl od jiných měst, kde je rozhodnutí na Radě města, vedoucí oddělení dávek ze systému hmotné nouze.

Další cílovou skupinou bývají zdravotně hendikepovaní či vážně nemocní; v některých obcích je pomoc designována pro konkrétní jednotlivce, nikoli skupiny.

Kromě finančních darů může být pomoc poskytována prostřednictvím voucherů (Mnichovo Hradiště, Most) či bezúročných půjček. Na rozdíl od ostatních nástrojů jsou půjčky „návratné a jejich „sociální efekt" z hlediska jedince či rodiny je dán výhodnějšími podmínkami jejich poskytování a samozřejmě jejich okamžitou dostupností" (Krebs a kol. 2010: 69–70). V kontextu stávajícího zadlužení je dalším podstatným rozměrem to, že obec je při zachování bezúročnosti půjčky relativně „bezpečným" věřitelem, který zadlužení a s ním související riziko sociálního vyloučení dále neprohlubuje. Obce poskytující bezúročné půjčky jsou zachyceny v tabulce č. 3.

Tabulka č. 3: Obce poskytujících pomoc prostřednictvím bezúročných půjček a její aspekty

Obec	Počet podpoř. žadatelů	Celková výše pomoci (v Kč)	Prům. výše pomoci (v Kč)	Dokument*
Kolín	47	200 000	4 255	Ne
Nové Město n/Moravě	1	23 000	23 000	Ne
Praha 7	42	193 200	4 600	Ano
Sokolov	1	10 000	10 000	Ano

* Dostupné dokumenty viz Praha 7 (2010) a Sokolov (2006). Zdroj: Autorka

Praha 7 např. zřizuje Humanitní fond, ze kterého jdou mj. bezúročné půjčky a dary občanům, kteří se ocitli v obtížné životní situaci a nemohou ji překonat bez pomoci. Cílovou skupinou jsou domácnosti tvořené příjemci starobního nebo invalidního důchodu a domácnosti tvořené osamělým rodičem, který celodenně, osobně a řádně pečuje o dítě, které je dlouhodobě těžce zdravotně postižené a vyžaduje mimořádnou péči. Tyto cílové skupiny byly vytipovány s ohledem na zmírnění dopadů deregulace nájmů. **Sokolov** má rovněž Fond sociální podpory, který financuje jednak poskytování sociálních služeb, jednak podporu integrace zdravotně postižených, jednak poskytování půjček v mimořádných situacích. Ty jsou na dobu pěti let udělovány občanům města, kteří jsou zaměstnáni a nemají dluh u finančního úřadu. Půjčka je tedy relativně širokospektrální.

4.3 Pomoc jako forma zmírňování dopadů deregulace nájemného

Zmírnit problémy spojené s deregulací nájemného je cílem třetího typu pomoci. Řeší jej části Prahy (viz tabulka č. 4) a formou bezúročných půjček a darů také Praha 7 (viz výše).

Tabulka č. 4: Obce poskytující pomoc zmírňující dopady deregulace nájemného a její aspekty

Obec	Počet podpoř. žadatelů	Celková výše pomoci (v Kč)	Prům. výše pomoci (v Kč)	Dokument*
Praha 2	13	45 600	3 507	Ano
Praha 6	122	898 186	7 362	Ano

* Dostupné dokumenty viz Praha 2 (2009) a Praha 6 (2009). Zdroj: Autorka

Praha 6 poskytuje příspěvek dvěma cílovým skupinám – seniorům čelícím dopadům postupně deregulovaného nájemného a mladým, ekonomicky slabým rodinám, které mohou získat příspěvek na pobyt dětí v jeselských zařízeních (v roce 2010 nicméně na příspěvek dosáhli jen senioři). S nájemným souvisí i pomoc města Sokolov, které v roce 2010 projednalo 14 žádostí o prominutí penále, jež vzniklo neuhrazením nájemného a služeb s ním souvisejících. Penále jim bylo prominuto buď zcela, nebo z 50 % (údaj v tabulce chybí, neboť přesnou výši prominutého penále se nepodařilo zjistit).

5 Závěr a diskuze

Výzkum ukázal, že finanční pomoc obcí v jejich samosprávné působnosti určená fyzickým osobám není v Česku úplně běžným nástrojem – v roce 2010 jej uplatnilo 23 obcí s přenesenou působností (tj. 12,5 %), dalších deset pak uvedlo, že jej uplatnily v minulosti nebo jej plánují implementovat, případně že mají připravena pravidla, nicméně zatím nebyla příležitost je využít. Celkem má tedy „v zorném poli" tento nástroj sociální politiky téměř 15 % obcí s přenesenou působností.

Typově lze uplatňovanou přímou finanční pomoc rozdělit do tří skupin. První je pomoc při živelních pohromách, prostřednictvím které bylo v roce 2010 vyplaceno 205.600 Kč pěti žadatelům ve dvou obcích. Druhou je pomoc koncipovaná jako „doplněk" systému pomoci v hmotné nouzi. Tato forma pomoci je nejrozšířenější co do počtu obcí, které ji v roce 2010 praktikovaly (14; nejsou započítány bezúročné půjčky) – adresována byla 184 žadatelům a její celkový objem byl 598.459 Kč. Třetím typem je pomoc se snahou zmírnit dopady deregulace (v roce 2010 bylo vyplaceno 943.786 Kč celkem 135 žadatelům). Tato forma je nejvýraznější co do celkového objemu prostředků, nicméně poskytují ji jen části Prahy (2, 6 a 7; bylo by možné sem rovněž zařadit Sokolov). Krom těchto typů existuje řada méně systémově pojatých příspěvků. Co do formy se v roce 2010 uplatnily přímá výplata (17 obcí), poukazy na potraviny (dvě obce) a bezúročné půjčky (čtyři obce). Pozoruhodné rovněž je, že obce, které mají pro poskytování pomoci oporu v nějakém dokumentu, vyplácejí podpořenému žadateli nižší částky než obce, kde se posuzuje individuálně a komplexněji. Vysvětlením, které by nicméně musel podpořit další výzkum, by mohlo být to, že „tváří v tvář" funguje solidarita silněji, než když se předem stanoví pravidla a přidělí určitý balík peněz.

Kromě praktického dopadu (možný přenos dobré praxe mezi obcemi) má prezentovaný výzkum také zajímavé teoretické souvislosti. Ukazuje totiž, že jen menšina obcí má formalizovaný postup, jak s přímou finanční pomocí nakládat, což rozostřuje vymezení sociální politiky jako výsostně systematické činnosti a posouvá tento nástroj na pomezí sociální politiky a sociální práce. Do budoucna by si další zkoumání zasloužila i otázka, v jakých obcích je tento nástroj typicky uplatňován (ze stávajícího vzorku žádnou jednotící charakteristiku vystopovat nelze). Pozoruhodné by pak rovněž bylo pokusit se situovat obce v rámci různých pojetí sociální politiky. Stávající typologie reflektují státní systémy, nicméně do určité míry by jejich rysy bylo možné aplikovat i na úrovni obcí (při vědomí limitů toho, že zde hodnotíme pouze jeden nástroj, a ne celý jejich komplex). Aktuálně poskytované dávky jsou spíše skromné a testované a přicházejí na řadu až ve chvíli, kdy selhává stát, případně rodina (jako instituce, které by jedinci mohly potenciálně pomoci). Další zkoumání – ať už ve výše popsaných nebo i jiných směrech – je více než žádoucí. Význam obcí v oblasti sociální politiky bude totiž pravděpodobně s vládními škrty vzrůstat.

Použité zdroje:

KREBS, Vojtěch, et al. Sociální politika. 5. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2010. 538 s.

Karlovy Vary. Fond finanční pomoci občanům v krizových situacích: Statut fondu. 2004.

Dostupné z WWW: www.mmkv.cz/viewfile.asp?file=27794.

Lysá nad Labem. Statut: Charitativní fond města Lysá nad Labem. 2007.

Mělník. Pravidla pro poskytování příspěvků občanům z rozpočtu města Mělníka: Příloha č. 1. 2007.

Dostupné z WWW: www.melnik.cz/user_data/zpravodajstvi/obrazky/File/pravidla%20prispevky%20obcanum.pdf.

Říčany. Směrnice města Říčany č. 5/2008: Humanitární fond města. 2008.

Dostupné z WWW: info.ricany.cz/prilohyarchiv/7499/2008-5%20Sm%C4%9Brnice%20m%C4%9Bsta%20%C5%98%C3%AD%C4%8Dany%20-%20humanit%C3%A1rn%C3%AD%20fond%20m%C4%9Bsta.pdf.

Praha 2. Příloha k usnesení RMČ č. 625 ze dne 18. 11. 2008: Pravidla pro výběr klientů služby tísňové péče „Areíon". 2008. Dostupné z WWW: urad.praha2.cz/files/=30618/6_Pravidla_vyber_klientu_Areion.pdf.

Praha 2. Příloha k usnesení RMČ č. 341 ze dne 9. 6. 2009: Pravidla sociálního bydlení.

Dostupné z WWW: urad.praha2.cz/Povinne-zverejnovane-informace/Vybrana-usneseni-RMC-pravidla/V-oblasti-humanitni.

Praha 6. Poskytování výpomoci sociálně potřebným občanům MČ Praha 6. 2009. Dostupné z WWW: www.sestka.cz/index.php?clanek=2266&String=z%E1sady+poskytov%E1n%ED+pen%EC%9En%ED+v%FDpomoci.

Praha 7. Sociální opatření k řešení důsledků jednostranného zvyšování nájemného z bytů v roce 2010 na území Městské části Praha 7. 2010. Dostupné z WWW: www.praha7.cz/usneseni-rady-a-zastupitelstva?id=15452.

Sokolov. Pravidla pro poskytování bezúročných půjček občanům města, kteří se ocitli v tíživé situaci. 2006.

Dostupné z WWW: www.sokolov.cz/assets/uredni/prispevkymesta/Pravidla_Fondu_soci_ln_ch_podpory_-_ob_an.pdf.

Česká republika. Předpis č. 128/2000 Sb.: Zákon o obcích. In Sbírka zákonů. 2000.

Kontakt na autorku:
Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D., Katedra veřejné a sociální politiky, Fakulta sociálních věd UK v Praze
E-mail: eva.hejzlar@gmail.com

Dřevozpracujícího družstva

Ing. Michael Strnad, Dřevozpracující družstvo Lukavec

Při včerejším workshopu jsme se zabývali otázkou, jaká prorodinná opatření by měly firmy do své politiky zahrnout a proč taková opatření zavádět.

Vyšli jsme z toho, že místa střetů zájmů rodiny a zaměstnavatele jsou čas, finance, kapacita člověka, místo bydliště resp. pracoviště, přenos chování a nálad mezi rodinou a pracovištěm, společným výsledkem je stres a oboustranná potřeba flexibility.

Nutností z toho vyplývající je vyváženost – rozdělení času a úsilí věnovaného práci a rodině. Nezbytná je shoda v rodině na tom, jak budou probíhat kariéry obou manželů, kdo bude více času věnovat „zajišťování obživy" a kdo budování „rodinného zázemí". Doc. Kašparů ve svém včerejším vystoupení vyzdvihl další s tím související aspekt, a sice rovné jednání. Rovné jednání, dodržování slibů, je důležité jak v rodině, tak na pracovišti, a to nejen na straně zaměstnance, ale i na straně zaměstnavatele. Na podobné konferenci věnované loajalitě zaměstnanců zazněla pravdivá myšlenka, že loajalita se nedá vynutit, firma si ji musí zasloužit.

Další potřebou, která zlepšuje vztahy jak v rodině, tak na pracovišti je vstřícnost. Obě strany – jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel, občas potřebují od druhé strany něco, co je nad rámec zákonných nároků. Investice obou stran do vzájemných vztahů je jistě výhodnější než řešení sporů soudní cestou. Vhodnou příležitostí pro budování dobrých vztahů je například doba před návratem zaměstnance z rodičovské dovolené. Zde je příležitost pro vzájemné kontakty, účast zaměstnance na školeních nebo postupný přechod do pracovního procesu prostřednictvím kratších úvazků, DPČ, DPP a podobně.

Otázku – proč by se firmy měly podobným aktivitám a přístupům věnovat – odpovídá několik následujících bodů, které z workshopu vyplynuly. Firma rodině přátelská získává dobré jméno – vyšší podnikovou kulturu, spokojenost zaměstnanců, jejich motivaci lépe pracovat a u zaměstnavatele zůstat i v složitějších dobách, tedy už zmíněnou loajalitu nebo i zájem nastoupit u konkrétního zaměstnavatele do pracovního poměru.

Přejděme teď od včerejšího worshopu k dnešnímu tématu.

Jako personální manažer Dřevozpracujícího družstva Lukavec mám hovořit o prorodinné politice z pohledu venkovské firmy, zaměstnávající v současné době necelých 600 zaměstnanců. Je pro mne smutnou skutečností, že, přesto že jsem Strnad, musím se chlubit cizím peřím. Dřevozpracující družstvo se do soutěže „Podnik přátelský rodině" přihlásilo v roce 2006, v době velmi dobrých hospodářských výsledků. Můj předchůdce Ing. Skala v té době vybudoval obsáhlou prorodinně orientovanou sociální politiku družstva s řadou benefitů. Já jsem bohužel nastupoval v době rozjíždějící se krize a mým nechtěným, ale logickým úkolem je hledat možné úspory v personální politice. Benefity a sociálně orientované výdaje, jejichž redukce neohrožuje chod firmy, jsou přirozeně na prvních místech výběru.

V naší branži je hospodářská situace neradostná a stát nám bohužel poskytuje službu skutečně medvědí. Současný stav připomíná přes čtyřicet let starou písničku „Všechno je OK", kde se v jedné sloce říká: „Sotva jsem si pomoh´ od moru, tak krávy daly nohy nahoru". Jestliže nás na jedné straně tíží především krize stavebnictví, která se v dřevařině přenáší do odbytových potíží a poklesu cen, stát se v momentě zastavení poklesu postará o naše hospodaření tím, že začne likvidovat firmy spekulováním se surovinou – dřevem, kterého se většina vytěží v jím vlastněných Lesích České republiky. A v této situaci my řešíme otázku, jak ze strany podniků budovat prorodinnou politiku. A stejní politici, řídící tuto zemi, v duchu svého hesla a našeho motta nám prorodinnou politiku pěkně „osladí" tím, že mladé lidi odnaučují vztahu k rodině a zodpovědnosti. Mladí lidé jsou finančně zvýhodněni, pokud po narození dítěte zůstanou ve „volném" vztahu, a úplně nejlepší je, když žena prohlásí, že otec je neznámý. Potom si logicky zaslouží nejvyšší příspěvek ze státní pokladny, tedy z daní, na které nejvíce přispívají naivkové, kteří se nechají legálně zaměstnat u firmy, která je přihlásí a odvádí za ně daně i pojištění. Včera zmíněná pavučina se i tady propojuje, protože lidé vychovávaní systematicky k nezodpovědnosti se nezodpovědně chovají i vůči zaměstnavateli. Když se jim nechce dělat, „hodí se marod" nebo si klidně nechají napsat „Áčko" a pokud je to v zaměstnání přestane bavit, tak prostě přestanou do práce chodit. A stát se s rodičovskou péčí stará prostřednictvím soudů o to, aby chudák zaměstnanec nebyl šikanován například tím že dostane výpověď. Jestliže přijmeme teorie, které tu včera s humorem sobě vlastním představil pan kolega Hanzl, a uznáme, že rodina jsou i dva spolu žijící muži, dvě ženy, nebo jeden rodič s dítětem, budeme sice moci hrdě prohlašovat, že podporujeme rodinu, ale situaci to jen zhorší. Je-li skutečně rodina základ státu, měli bychom se zamyslet nad tím, na jakých základech chceme stát stavět. Netradiční formy soužití si možná zaslouží podporu – mají-li se lidé rádi, je to pozitivní – ale za základ státu je považovat nelze. Proto by měla být

i jejich podpora spíše mimořádná a neměly by být stavěny jako základ společnosti či důkaz demokracie do středu zájmu. V opačném případě stavíme základy podle rozhoupané olovnice, jak včera konstatoval doc. Kašparů.

Dřevozpracující družstvo funguje ve venkovském prostředí a tam je stále ještě chápána rodina spíše tradičně, tedy rodiče s dětmi, někdy i s prarodiči nebo vnoučaty. Asi i proto, že si vážíme hlavního poslání takových rodin, tedy úkolu přivést na svět, vychovat a připravit na život další generace občanů – pracovníků, snažíme se přes současné hospodářské obtíže, o nichž jsem mluvil ve své úvodní lamentaci, v prorodinné politice pokračovat. Museli jsme sice upustit od některých finančně náročnějších forem, řadu benefitů se však snažíme zachovat.

Tak například stále přispíváme na životní pojištění a penzijní připojištění. Je to jeden ze způsobů, jak vést zaměstnance k pocitu zodpovědnosti za vlastní budoucnost. Naši zaměstnanci mají týden dovolené nad zákonný rámec, což jejich rodiny jistě ocení. Přímou peněžní podporu poskytujeme zaměstnancům při narození dítěte, v případě živelní pohromy, nebo rodinám při úmrtí zaměstnance.

Já osobně považuji za velmi užitečné i nefinanční formy prorodinné politiky, především ty, které zlepšují vztahy mezi firmou a rodinami jejich zaměstnanců. Dřevozpracující družstvo například pořádá dny otevřených dveří, kdy zaměstnanci s rodinnými příslušníky mohou přijít na prohlídku firmy kde pracují. Podobných akcí se účastní i lidé bydlící v okolí družstva, školy a samozřejmě i bývalí zaměstnanci, kteří z družstva odešli do důchodu. Vzhledem k našemu venkovskému umístění jsou tyto tři skupiny vzájemně provázány. Exkurze organizujeme pro studenty příbuzných oborů od učilišť přes střední až po vysoké školy. Především pro děti našich zaměstnanců se každoročně snažíme zajistit možnost přivýdělku na prázdninových brigádách. Chceme tak přispět k tomu, aby si mladí lidé uvědomili, co všechno musí rodiče dělat pro to, aby existenčně rodinu zajistili. Současně při tom mladí získávají základní pracovní návyky a začínají rozeznávat rozdíly mezi kvalifikovanou a nekvalifikovanou prací, což je motivuje ve snaze získat potřebné vzdělání. Ze stejné oblasti je i naše ochota umožňovat studentům absolvování odborné praxe.

Zaměstnancům, kteří se potřebují delší dobu starat o nemocné rodinné příslušníky běžně poskytujeme neplacené volno, stejně jako rodičům po skončení rodičovské dovolené. Musím zmínit, že na rodičovské dovolené máme i muže.

Samozřejmě nemohu vynechat ten nejdůležitější přínos firmy, jako je Dřevozpracující družstvo, rodinám žijícím v okolí, a to je příležitost najít obživu i na venkově bez dojíždění do vzdálených center zaměstnávání. Tento pozitivní efekt se netýká jen vlastních zaměstnanců a jejich rodin, ale i lidí ve službách, živnostníků a dalších, u nichž naši zaměstnanci utrácejí své peníze.

Z mých dosavadních slov je doufám vidět, že prorodinná politika se nechá dělat i s minimálními finančními náklady. Vkladem je spíše trocha úsilí a snaha vyjít vstříc.

Dva dny jsme si tu říkali, že rodinná politika v naší zemi není dobrá. Ale nevzdávejme to. Tlačme na naše politiky, aby vytvářeli ekonomické podmínky především pro tradiční rodiny. Na druhé straně většina z nás může přispět zlepšování vztahů mezi rodinou a firmou ať už z jedné či z druhé strany. To ve mně vzbuzuje důvěru, že i v rodinné politice bude platit klíčová myšlenka už zmíněné písničky, tedy „dokud ještě žijem, je všechno OK“.

Kontakt na autora:
Ing. Michael Strnad, HR manažer, Dřevozpracující družstvo Lukavec
E-mail: strnad@ddl.cz

Regionální individuální projekty

Mgr. Miroslava Patočková,
Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Jihlavě

Referát projektů EU

Realizuje regionální individuální projekty hrazené z Evropského sociální fondu dle Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost v rámci Prioritní osy 1 – Adaptabilita – tyto projekty jsou zaměřená na předcházení nezaměstnanosti a jsou určené zaměstnavatelům a jejich zaměstnancům. Dále v Prioritní ose 2 – Aktivní politika zaměstnanosti – tyto projekty jsou zaměřené na začleňování nezaměstnaných zpět na trh práce pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Regionální individuální projekty se liší svým zaměřením a to především s ohledem na různé cílové skupiny a realizovanými aktivitami pro klienty projektů.

Projekty, které jsou zaměřené na slaďování rodinného a pracovního života jsou především ty, které jsou zaměřené na cílovou skupinu osob pečujících o děti do 15 let věku, ale i ty zaměřené na mladé absolventy bez nebo s minimální prací.

Projekty realizované Krajskou pobočkou ÚP v Jihlavě pro cílovou skupina osob pečující o děti do 15 let věku jsou:

- Kariéra s dítětem
- Jde to i s dětmi

Kariéra s dítětem

- **Doba realizace projektu od 1. 3. 2010 do 31. 12. 2012**

- **Aktivity projektu**
- Výběry klientů do projektu
- Motivační kurzy
- Rekvalifikační kurzy
- Individuální poradenství
- Nástup na nově vytvořená pracovní místa
- Přímá podpora pro klienty projektu

- **Výstupy projektu**
- 1 035 úspěšných absolventů kurzů celkem (plán 850)
- Rekvalifikační kurzy celkem 585, z toho:
  - 271 kurzů obecných, se zaměřením na PC
  - 314 kurzů profesních
- V průběhu realizace projektu našlo zaměstnání 199 klientů, z toho:
  - 54 na dotovaná, nově vytvořená pracovní místa (plán – 40)
  - 154 na volná místa bez dotací

Jde to i s dětmi

- **Doba realizace projektu od 1. 2. 2013 do 30. 8. 2015**

- **Aktivity projektu**
- Výběry klientů do projektu
- Motivační kurz
- Rekvalifikace
- Individuální poradenství
- Nástup na nově vytvořená pracovní místa
- Přímá podpora pro klienty projektu

- **Plánované výstupy projektu**
- 950 úspěšných absolventů kurzů
- 550 podpořených osob
- 48 nově vytvořených pracovních míst

Projekty realizované pro cílovou skupinu absolventů bez nebo s minimální praxí jsou:

- **Mladá šance (1. 8. 2011 – 31. 7. 2014)**
  V rámci projektu bude podpořeno:
- 70 stáží ve veřejné správě
- 70 nově vytvořených pracovních míst

- **První zaměstnání (7/2013 – 28. 2. 2015)**
  V rámci projektu bude podpořeno:
- 60 nově vytvořených pracovních míst

- **Praxe pro mladé do 30 let věku (9/2013 – 30. 8. 2015)**
  V rámci projektu bude podpořeno:
- cca 150 podpořených pracovních míst

Kontakty na pracovníky Referátu projektů EU na KrP ÚP v Jihlavě:

Mgr. Miroslava Patočková, tel. 950 123 243
miroslava.patockova@ji.mpsv.cz

Renáta Němcová, tel. 950 123 485
renata.nemcova@ji.mpsv.cz

Ing. Monika Prášilová, tel. 950 123 487
monika.prasilova@ji.mpsv.cz

Libuše Dvořáčková, tel 950 123 476
libuse.dvorackova@ji.mpsv.cz

Podrobné informace ke všem regionálním individuálním projektům realizovaných Referátem projektů EU naleznete na webových stránkách krajské pobočky ÚP ČR v Jihlavě: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/evropsky_socialni_fond

Kontakt na autorku:
Mgr. Miroslava Patočková, Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Jihlavě
E-mail: miroslava.patockova@ji.mpsv.cz

Zavádění prorodinných opatření ve firmě Bosch Diessel, s. r. o. Jihlava

Ing. Oldřich Židlík, Bosch Diesel, s. r. o.

Situace

Naše pobočka v Jihlavě má celkem cca 4 300 zaměstnanců, z toho je přes 800 žen.

Při zavádění prorodinných opatření musíme přihlížet k řadě ukazatelů, např.: Specifikem našeho pracovního týmu je poměrně vysoký věkový průměr zaměstnanců – 43 let.

Pouze cca 60% zaměstnanců je z Jihlavy nebo nejbližšího okolí. Tato okolnost se promítla např. v menším zájmu cílové skupiny o firemní školku. Dojíždění malých dětí by představovalo velkou zátěž jak pro ně, tak pro jejich rodiče.

Momentálně je cca 150 zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené.

Nedostačující kapacita státních předškolních zařízení vede management firmy k tomu, aby vytvářel podmínky pro flexibilní formy výkonu práce.

Problémem je neochota, zejména žen, přebírat vedoucí pozice z důvodu přílišné časové náročnosti.

Opatření v oblasti zaměstnanosti

- Práce v jedno- nebo dvousměnném provozu je možností, jak skloubit práci s možnostmi rodiny.
- Práce na částečný úvazek je další využívanou formou výkonu pracovní činnosti.
- Specifickým opatřením je dvojí obsazení pracovních míst, tzn. vytvoření „sdíleného“ pracovního úvazku pro dva zaměstnance.
- Firmě se osvědčilo uzavírání dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti. Zásadní je pro nás konečný produkt a časové rozvržení pracovní činnosti je zcela na vůli zaměstnance.
- Práce z domu se uplatňuje jen u THP pracovníků, kteří mohou využívat i pružnou pracovní dobu.

Opatření v oblasti péče o rodiče s dětmi

- Dbáme na informovanost zaměstnanců na mateřské/rodičovské dovolené, jimž zasíláme podnikový časopis a firemní noviny poštou.
- Plánujeme a realizujeme vzdělávací aktivity pro rodiče, kteří se do roka mají vracet z mateřské/rodičovské dovolené
- Firma umožňuje účast zaměstnancům na mateřské/rodičovské dovolené na firemních volnočasových seminářích
- Firma jedná s městem Jihlava o pronájmu předškolních zařízeních
- Podporujeme volnočasové aktivity a akce pro zaměstnance, které přispívají k posilování firemního klimatu a ke spokojenosti zaměstnanců a jejich rodin.

Kontakt na autora:
Ing. Oldřich Židlík, vedoucí personálního oddělení, Bosch Diesel, s. r. o.
E-mail: Oldrich.Zidlik@cz.bosch.com

Práce na dálku jako netradiční forma výkonu práce

Mgr. Petra Fortelná, Koordinační centrum práce na dálku Třebíč

Cílem prezentace je představit práci na dálku jako netradiční formu výkonu práce – jako jednu z flexibilních forem práce a alternativu ke klasickému pracovnímu poměru a zdůraznit výhody práce na dálku z pohledu zaměstnance. S ohledem na téma a program konference pak z těchto výhod vyzdvihnout zejména aspekt slaďování soukromého a pracovního života.

Nejprve mi dovolte, abych ve stručnosti představila projekt, v rámci kterého propagujeme práci na dálku.

Vybudování koordinačního centra práce na dálku v Třebíči

Projekt „Vybudování koordinačního centra práce na dálku v Třebíči", reg. č. projektu: CZ. 1.04/5.1.01/77.00234, vznikl z iniciativy města Třebíče se záměrem přiblížit nezaměstnaným lidem v Kraji Vysočina nový způsob výkonu práce a rozšířit tím jejich možnosti při hledání nového zaměstnání, a tedy nepřímo napomoci ke snížení míry nezaměstnanosti v kraji. Na základě žádosti o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost získalo město na tento projekt dotaci. Projekt je financován z 95 % z Evropského sociálního fondu a z 5 % ze státního rozpočtu.[1]

Délka trvání projektu je od 1. srpna 2012 do 1. června 2015. Koordinační centrum již existuje, bylo otevřeno v srpnu 2012.

Z prioritních os Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost se jedná o prioritní osu 5 – Mezinárodní spolupráce.[2] Tím jsou částečně určeny hlavní cíle projektu:

1. Získání know-how od zahraničního partnera v oblasti práce na dálku
2. Analýza způsobu jeho implementace a dopadů na pracovní trh ČR
3. Implementace práce na dálku do profesního života CS
4. Poskytnutí efektivních a dostupných nástrojů pro podporu práce na dálku a vytvoření webového portálu
5. Propagace způsobu práce na dálku

Zahraničním partnerem projektu je britská nezisková organizace The Telework Association, která byla založena již v roce 1992 s cílem propagovat výhody práce na dálku a podpořit jednotlivce i organizace k zavádění tohoto relativně nového způsobu práce. Poskytuje služby nejen svým členům, včetně konzultací, seminářů a workshopů.[3]

Místním partnerem je Úřad práce ČR, jeho Krajská pobočka v Jihlavě a všechna její kontaktní pracoviště v Kraji Vysočina.

Cílové skupiny jsme rozdělili do dvou skupin – zejména z důvodů odlišných potřeb a z nich vyplývajících odlišných služeb, které oběma skupinám poskytujeme. První cílovou skupinou jsou sociálně znevýhodněné osoby na pracovním trhu. Projekt je vymezuje takto:

- Osoby pečující o osobu blízkou,
- Osoby se zdravotním postižením,
- Osoby pečující o závislého člena rodiny,
- Uchazečky a uchazeči o zaměstnání,
- Rodiče vracející se po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny na trh práce.

„Díky realizaci projektu budou cílové skupiny seznámeny s prací na dálku jako se způsobem výkonu svého povolání. Budou tak moci získat nebo si udržet své pracovní místo navzdory svému sociálnímu znevýhodnění. Hlavním přínosem projektu je snaha o odstranění bariér, které blokují sociálně znevýhodněné a ostatní nezaměstnané na trhu práce a motivuje zaměstnavatele k vytváření míst v režimu práce na dálku."[4]

1 Webový portál Koordinačního centra práce na dálku v Třebíči http://pracenadalku.trebic.cz/o-nas, 25. 2. 2013

2 Jejím cílem je podpora mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů. (http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osy), 5. 3. 2013

3 Více informací naleznete na webových stránkách http://www.tca.org.uk/.

4 Interní dokument Koordinačního centra práce na dálku v Třebíči, Projektová žádost, s. 3

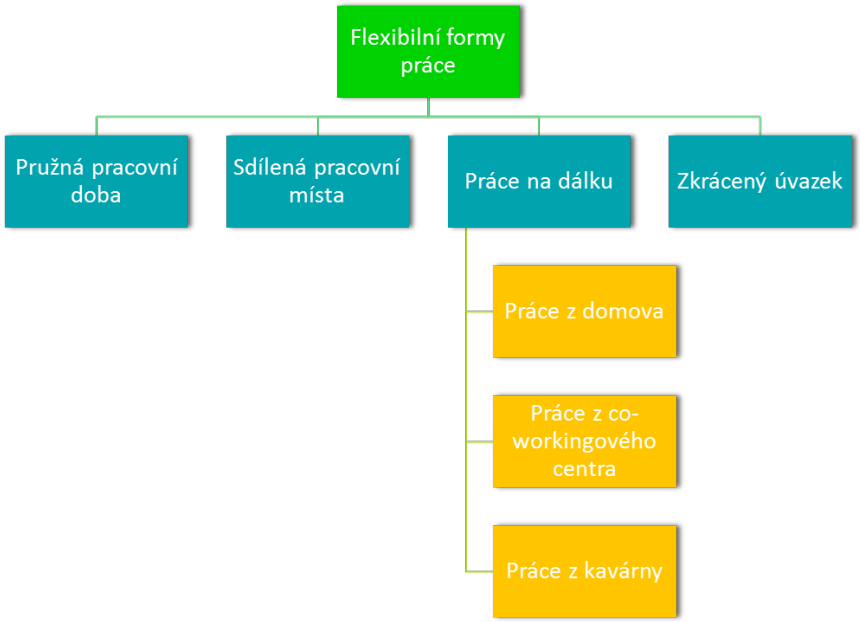
Druhou skupinou jsou zaměstnavatelé: podnikatelské subjekty, organizace z neziskového sektoru i orgány státní správy. „Prioritně je cílová skupina vymezena na území kraje Vysočina, kde bude i realizace projektu probíhat. Z hlediska dopadu projektu je vymezena i po celé ČR díky propagaci na konferencích, seminářích a díky webovému portálu."[5]

Spolupráce s cílovou skupinou zaměstnavatelé probíhá v těchto oblastech:

- „dostupná podpora při zavádění práce na dálku,
- možnost konzultací v průběhu projektu,
- možnost sdílení dobré praxe při zavádění systému do firmy,
- informace o finančních výhodách zavedených opatření,
- potřeba zavádění proaktivních opatření ve vztahu ke svým zaměstnancům/kyním při slaďování pracovního a soukromého života,
- potřeba zavedení opatření pro osoby se zdravotním omezením nebo ocitající se v dlouhodobé pracovní neschopnosti."[6]

Flexibilní formy práce

Někdy se používá zastřešující pojem „alternativní pracovní úvazky". V zahraničí jsou rozšířeny výrazněji než v ČR – průměr zemí Evropské unie se v případě zkrácených úvazků pohybuje kolem 22 %, zatímco v ČR takto pracuje asi 5 % ekonomicky aktivních osob.[7] Koncept flexibilních forem práce vznikl v 70. letech ve snaze umožnit návrat ženám na pracovní trh.



Graf znázorňuje zařazení práce na dálku mezi další formy flexibilních forem práce a také naznačuje to, že práce z domova je pouze jednou z podob práce na dálku. V grafu jsou uvedeny pouze některé příklady flexibilních forem práce.

Využití flexibilních pracovních úvazků

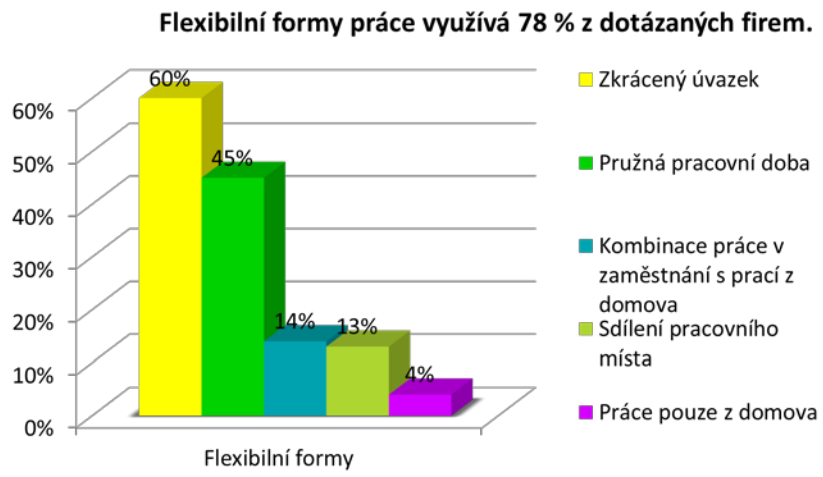
Zajímavý a rozsáhlý průzkum týkající se „využívání alternativních forem práce ve firmách působících na českém trhu" provedla v březnu 2011 společnost LMC (mj. provozovatel pracovních portálů jobs.cz, prace.cz). Výzkumu se účastnilo 855 respondentů, kteří byli vybráni kvótním výběrem. Cílovou osobou byla osoba odpovědná za personalistiku (lidské zdroje). Rozložení vzorku odpovídá přirozenému rozložení firem v České republice.[8]

5 Interní dokument Koordinačního centra práce na dálku v Třebíči, Projektová žádost, s. 27

6 Interní dokument Koordinačního centra práce na dálku v Třebíči, Projektová žádost, s. 27

7 http://www.jobs.cz/poradna/novinky/aktualni-clanek/article/alternativni-uvazky-pred-dvema-lety-a-dnes/, 26.10.12

8 Výsledky průzkumu najdete na http://flexibilni.lmc.eu/aktuality/zprava/34/, prohlíženo 5. 3. 2013



Jak vidíme v grafu, nejčastěji využívaným flexibilním úvazkem je zkrácený úvazek (60%). Za ním následuje pružná pracovní doba (45%). Pro nás může být zajímavé to, že na třetím místě (i když se značným odstupem) figuruje kombinace práce v zaměstnání s prací z domova (14%). Jak zkrácený úvazek, tak pružnou pracovní dobu využívají spíše větší firmy. Pouze v případě kombinované práce v zaměstnání s prací z domova mírně vedou firmy s počtem zaměstnanců od 20 do 99 zaměstnanců.

V rostoucí řadě firem je práce na dálku/ práce z domova běžná realita. Podporují ji nejen legendární softwarové firmy jako Google, IBM nebo Microsoft, ale také všem známý Vodafone či Komerční banka. Současně je to každodenní praxí ve stovkách malých a středních organizací z celé ČR, stejně jako mezi desítkami tisíc lidí na volné noze.[9]

Profese vhodné pro práci na dálku

Na úvod je třeba říci, že práce na dálku není konkrétní pracovní místo nebo typ pracovní činnosti, je to způsob, jak pracovní činnosti v konkrétním zaměstnání vykonávat. Ne všechny pracovní činnosti je tedy možné v tomto režimu provádět. Některé oblasti jsou pro tento „pracovní" režim vhodnější, u některých je možné aplikovat pouze částečnou práci na dálku (z domova). V některých případech to není a pravděpodobně nikdy možné nebude. I když zkušenosti z Velké Británie hovoří o řadě profesí, u kterých bychom práci na dálku skutečně nečekali – např. lékaři, pečovatelské služby pro seniory a lidi se zdravotním postižením.

„Plná nebo částečná práce z domova je vhodná pro většinu nemanuálních činností, i když rovněž zde existují výjimky. V případě manuálních profesí je situace podstatně složitější."[10]

Práce vhodná pro práce na dálku – splňuje tato kritéria:

- Je snadno měřitelná pomocí cílů a výsledků.
- Zahrnuje hodně informačního obsahu.
- Převažuje využití mentálního více než fyzického úsilí.
- Nevyžaduje konstantní osobní (face-to-face) interakci.
- Není spojená se specializovaným vybavením.[11]

„Vždy záleží na konkrétní dohodě a možnostech zaměstnance a zaměstnavatele."[12]
Zároveň ne každému zaměstnanci vyhovuje pracovat tímto způsobem. Záleží na osobním „nastavení" jednotlivce – na jeho potřebě sociálních kontaktů, preferovaném způsobu komunikace, motivaci a schopnosti řídit a organizovat své pracovní aktivity.

Výhody pro zaměstnavatele

Realizační tým bude prezentovat zaměstnavatelům výhody práce na dálku a motivovat je k její implementaci, a to nejen z důvodů slaďování pracovního a osobního života zaměstnanců, ale i z důvodů značných finančních úspor. Dalším nemateriálním přínosem, často opomíjeným, je zvýšení produktivity a loajality zaměstnanců.

Uvádím zde pro ilustraci pouze některé z výhod práce na dálku.[13]

9 Portál www.pracenadalku.cz

10 Martoch, M. Práce na dálku, s. 49

11 Přeloženo z Borrett, S. Working from Home Kit, Lawpack Publishing, London 2011. s. 6

12 Martoch, M. Práce na dálku, s. 49

13 Více informací Vám rádi poskytneme v rámci konzultací. Popř. je naleznete v seznamu literatury.

Snížení nákladů na
- firemní prostory,
- energie v souvislosti s pronájmy firemních prostor (elektřina, vytápění, voda a další služby),
- cestování k zákazníkům, mezi pobočkami organizace, k dodavatelům (neproduktivní pracovní čas zaměstnanců a pohonné hmoty),
- provoz vozového parku (snížení počtu vozů, opravy a běžná údržba),
- komunikaci mezi zaměstnanci, se zákazníky a dodavateli.[14]

Snížení nemocnosti a absence zaměstnanců – Možnost pracovat z domu vede často ke snížení absencí z důvodu lehčích onemocnění a nachlazení, při kterých pracovník nechce rozšiřovat svoji chorobu cestou do práce a mezi kolegy a zároveň tím prodlužovat dobu nutnou ke svému vyléčení. Při práci z domova má možnost vytvořit si takové prostředí, které mu umožní podávat plnohodnotný pracovní výkon i přes momentální nepříznivý zdravotní stav.[15] Zaměstnanec si při práci na dálku organizuje svoji pracovní dobu, což mu umožňuje řešit osobní záležitosti (návštěva lékaře, úřadů) a zároveň splnit své pracovní povinnosti vůči zaměstnavateli k oboustranné spokojenosti.

Získání a udržení odborníků s vysokou kvalifikací ze vzdálených či špatně dostupných lokalit, popř. z jiných časových pásmem.

Benefit pro zaměstnance, loajalita a spokojenost zaměstnanců – Viz další výzkum společnosti LMC – Flexibilní úvazky zvyšují atraktivitu zaměstnavatele![16]

Výhody pro zaměstnance

Opět uvádím jen několik příkladů.

Větší flexibilita – časová i místní – Práce na dálku nevyžaduje vaši každodenní přítomnost na pracovišti a tedy ani pravidelné dojíždění. Pokud hledáte zaměstnání, můžete se při výběru zaměstnavatele zaměřit i na firmy ze vzdálenějších míst. S tím souvisí:

Úspora času – dojíždění do práce, služební cesty – tato doba může být mnohdy neproduktivní a může zabrat značnou část dne (kterou byste mohli trávit např. se svou rodinou, svými koníčky). I na cestě do práce můžete pracovat, ale jen za určitých podmínek (např. ve vlaku) – nikoli při řízení automobilu.

Snížení stresu z dojíždění – souvisí z části s předchozí výhodou. Tuto výhodu ocení lidé dojíždějící do zaměstnání ve velkých městech. Kolony, špatné počasí, komplikované dopravní spoje to vše se může odrazit na psychice pracovníků a na jejich pracovním výkonu.

Úspora nákladů – cestovné, oblečení, za stravu – obecně náklady spojené s prací v kanceláři[17]

Možnost udržení si práce i v případě relokace zaměstnavatele – můžete pracovat pro stejného zaměstnavatele, i když se jeho firma stěhuje do jiného města. Samozřejmě to platí i pro zaměstnavatele: nepřijdete o svého specialistu tím, že se potřebuje např. z osobních důvodů přestěhovat.

Více pracovních příležitostí pro uchazeče z oblastí se špatnou dopravní dostupností – typická situace pro Kraj Vysočina. Práce na dálku může rozšířit okruh potenciálních zaměstnavatelů i mimo region. Nebo již samotný fakt, že se nemusíte každý den složitě dopravovat do zaměstnání, může být výhodou – např. nemáte-li k dispozici vlastní automobil apod.

Zvýšení osobní produktivity – i když je pobyt v kanceláři pro mnohé zdrojem sociálního kontaktu, může být někdy tento „sociální kontakt" rušivý a kontraproduktivní. Časté vyrušování ze strany kolegů, klientů nebo návštěv, které přicházejí za vašimi kolegy do společné kanceláře, může mít za následek špatné soustředění a celkové snížení produktivity práce. Nedokončená práce prodlužuje pobyt na pracovišti, snižuje možnost slaďování a zvyšuje riziko, že si práci nakonec stejně odneste domů.

14 Martoch, M. Práce na dálku.

15 Metodika práce na dálku, bude k dispozici od dubna 2013 na webovém portálu http://pracenadalku.trebic.cz

16 Více na http://flexibilni.lmc.eu/aktuality/zprava/30/, 4. 3. 2013

17 Denbigh, A. The Telework Handbook, A&C Black, 4. vyd. Londýn 2003, s. 10

Snížení překážek v práci pro osoby se zdravotním postižením

Sladění pracovního a osobního života (Work-life balance)

Poslední dvě zmiňované výhody proberu o něco podrobněji.

Aspekt slaďování pracovního a osobního života

Z již řečeného vyplývá, že práce na dálku není globálním řešením pro všechny. V případě cílových skupin projektu však může znamenat usnadnění obtížné životní situace. Například péče o dítě nebo o závislého člena rodiny vyžaduje velké množství času a značnou část dne může zabrat také dojíždění do zaměstnání. Z těchto důvodů někdy nelze tyto dvě činnosti vůbec skloubit. Úspora času a nákladů za cestování do zaměstnání při práci na dálku může být v takových případech významným činitelem slaďování osobního a pracovního života.

Lidem se zdravotním postižením nabízí práce na dálku rovněž možnost eliminovat komplikace při dojíždění do zaměstnání. Navíc v současné době je již k dispozici celá řada technologií, které umožňují pracovat lidem s handicapem (např. speciální počítače pro nevidomé).

Velice se mi v této souvislosti líbí výrok Blanky Junové z předmluvy k její knize Čas na změnu, v němž zdůrazňuje důležitost slaďování jako výchozího bodu pochopení výzvy současné ekonomické i společenské krize. Zdravá ekonomika a zdravá společnost jsou podle ní úzce propojené se zdravým pracovním prostředním a s vytvářením podmínek pro možnost pracovního i osobního uplatnění. „Zdravou společnost tvoří lidé, kteří jsou schopni převzít odpovědnost za své chování, za svůj podíl na celku, vytvářet zdravé vztahy, procházet zkušenostmi v práci i v soukromém životě vědomě. A na to potřebují mít čas a vhodné podmínky.“[18]

Rizika při práci na dálku – z pohledu zaměstnavatele

Spíše než rizicích bych ráda hovořila o výzvách. Výzvu vnímám více pozitivně, jako něco, s čím se dá pracovat. Realizační tým se zaměřuje na způsoby, jak s těmito výzvami zacházet.[19]

Chybějící legislativa – I přesto že pojem „práce na dálku“ není v Zákoníku práce přímo definován, existují způsoby, jak upravit pracovní smlouvu pro zaměstnance pracující na dálku (dodatek k pracovní smlouvě, interní směrnice).

Vyšší nároky na řízení a na komunikaci – z počátku může být komunikace „na dálku“ obtížnější nebo nezvyklá. Před implementací práce na dálku je třeba proškolit všechny zúčastněné, jasně nastavit pravidla a komunikační kanály. Z hlediska řízení je důležité upřesnit systém úkolování (přidělování a kontrola).[20]

Obava ze zneužití či ztráty citlivých dat – riziko úniku sensitivních dat může být vyšší při práci z domova než v místě zaměstnavatele. Předejít ztrátám dat lze výběrem vhodných technologií[21] a jejich nastavením (zaheslování přístupu), stanovením specifických podmínek pro práci s daty v pracovní smlouvě, popř. v dodatku (zaměstnanec je povinen zamezit přístupu k počítači ostatním členům domácnosti apod.).

Rizika při práci na dálku – z pohledu zaměstnance

Pocit izolace – pro mnoho lidí je práce nejen způsobem obživy, ale také zdrojem sociálních kontaktů. Někomu navíc může více vyhovovat osobní kontakt – i když komunikace face to face se dá suplovat díky moderním technologiím, je důležité mít na paměti, že zde platí trochu jiná pravidla a že část sdělení může být obtížněji srozumitelná.

Překrývání soukromého a pracovního života – v této souvislosti se často uvádějí dva protipóly problému – z člověka se může stát workoholik, který nedokáže opustit svoji domácí kancelář a „začít být“ opět jenom doma; druhý problém může být ztráta disciplíny a motivace vstát z postele a „odejít do práce“. Zároveň je důležité vysvětlit i ostatním členům domácnosti, co znamená pracovat z domova. Mnohdy je pro okolí obtížně pochopitelné, proč není doma uklizeno a navařeno, když máma přece byla celý den doma…

18 Junová, B. Čas na změnu, předmluva, s. 3

19 Opět Vám rádi poradíme v rámci bezplatných konzultací. Případně využijte zdrojovou literaturu. Legislativou při práci na dálku se zabývá zejména JUDr. Seemanová.

20 Podrobně zpracované v Metodice práce na dálku – bezplatně dostupná od dubna 2013 na webovém portálu http://pracenadalku.trebic.cz

21 Bezpečnost dat v cloudu – např. http://google-cz.blogspot.cz/2011/04/clanek-bezpecnost-citlivych-dat-v.html

Nutná (sebe) disciplína – úzce souvisí s předcházejícím rizikem. Důležité je umět si práci zorganizovat, stanovit si cíle a priority a dokázat sám sebe motivovat.

Řadu zaměstnanců trápí **obavy z nemožnosti nebo ze ztíženého kariérního postupu** a také **obavy ze ztráty pracovního místa** – např. při reorganizaci firmy.

Témata školení a webinářů, realizovaných koordinačním centrem, budou volena s ohledem na tato a další možná rizika. Účastníci se seznámí způsoby, jak se s riziky pracovat.

Služby koordinačního centra

Koordinační centrum práce na dálku poskytuje zájemcům o problematiku práce na dálku zdarma tyto služby:

- Webový portál
- Metodika pro implementaci práce na dálku
- Software pro implementaci práce na dálku
- Školení a webináře pro osoby z cílových skupin
- Semináře pro zaměstnavatele
- Konference

V rámci školení a webinářů („online seminářů“) mohou uchazeči získat (nebo prohloubit) svoje znalosti a dovednosti v oblasti práce na dálku, dozvědět se, kde a jak si práci „na dálku“ hledat a také jak ji případně nabídnout potenciálnímu zaměstnavateli. Centrum také nabízí zaměstnancům poradenství v otázce, jak přijít s návrhem úpravy pracovní pozice do režimu práce na dálku – např. z důvodu odchodu na rodičovskou dovolenou, dlouhodobé nemoci apod. Tento způsob může pomoci eliminovat riziko ztráty pracovního místa.

Zaměstnavatelům projekt nabízí know-how implementace práce na dálku prostřednictvím konzultací a s podporou softwaru a metodiky pro práci na dálku. Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou implementovat práci na dálku nebo kteří již mají zkušenosti s prací na dálku a chtějí se o ně podělit, se mohou prezentovat na webovém portálu centra.

Webový portál[22] je vzdělávací a informační portál určený nejen pro cílové skupiny projektu, ale i pro všechny zájemce o informace v oblasti práce na dálku. Portál nabízí možnost registrace k odběru newsletteru a vytvoření uživatelského účtu (jako zaměstnavatel nebo jako uživatel). Registrovaným uživatelům přináší řadu výhod – přístup k dalším článkům, diskusím, případným nabídkám práce atd. Registrovaným zaměstnavatelům umožní zdarma přístup do softwaru pro podporu implementace práce na dálku, který odpovídá na velkou část požadavků firem, které chtějí začít využívat práci na dálku.

Metodika pro práci na dálku bude, stejně jako software, k dispozici zdarma registrovaným uživatelům od dubna 2013 prostřednictvím webového portálu.[23] Stručně z obsahu metodiky – témata, která možná řešíte, pokud uvažujete, zda zavést práci na dálku ve Vaší organizaci.

- Práce na dálku – základní vymezení
- Přínosy implementace práce na dálku pro zaměstnavatele
- Přínosy využití práce na dálku pro zaměstnance
- Omezení a nevýhody práce na dálku
- Právní aspekty práce na dálku
- Organizační a procesní aspekty implementace
- Technologie při práci na dálku
- Školení a trénink
- Doporučené postupy při implementaci práce na dálku v organizaci
- Udržitelnost a rozvoj systému práce na dálku

Myslím, že ten výrok je připisován Einsteinovi: „Šílenství je dělat jednu věc znovu a znovu stejným způsobem a očekávat různé výsledky.“ A obávám se, že se to mnohdy v řadě lidských činností, tu pracovní a řídící nevyjímaje, děje velice často.

Práce na dálku nepřinese očekávané výsledky, pokud nedojde právě ke změnám v myšlení lidí i v samotné organizaci (organizační struktura, řízení zaměstnanců, komunikace mezi managementem a zaměstnanci, atd.).

22 http://pracenadalku.trebic.cz

23 http://pracenadalku.trebic.cz

Podle výroků zástupců zahraničního partnera projektu je tato „změna v myšlení“ tou klíčovou a zároveň nejsložitější proměnou v procesu úspěšné implementace práce na dálku. Za dvacet let, během kterých se věnují propagaci teleworkingu, došlo podle nich k obrovskému rozvoji v oblasti technologií umožňujících práci na dálku (rychlejší internet, tablety, chytré telefony, aplikace v cloudu…). Bohužel vývoj ve smýšlení majitelů, vedoucích pracovníků i zaměstnanců firem za tím technologickým značně zaostává.

Konference „Práce na dálku“

Závěrem bych Vás ráda pozvala na konferenci, která se uskuteční v rámci realizace projektu „Vybudování koordinačního centra práce na dálku v Třebíči“ dne 18. června 2013 v kongresovém centru Pasáž v Třebíči. Na první konferenci o práci na dálku v Kraji Vysočina také vystoupí zástupci zahraničního partnera. Můžete se dozvědět více o možnostech práce na dálku, o slaďování osobního a pracovního života, potkat další zajímavé lidi, sdílet svoje zkušenosti. Vstup na konferenci je zdarma. Více informací budeme průběžně zveřejňovat na webovém portálu .

Děkuji Vám za pozornost a budu se těšit na viděnou, ať v rámci osobních konzultací nebo na konferenci v Třebíči!

Koordinační centrum práce na dálku

Adresa: Masarykovo náměstí 116/6, 674 01 Třebíč

Kontaktní osoby:
Manažerka projektu: Jana Hochová, Dis.
Koordinátorky: Mgr. Petra Fortelná, Ing. Denisa Hájková

Kontakty a další informace: http://pracenadalku.trebic.cz
Skype: centrum_prace_na_dalku
Facebook: http://www.facebook.com/Centrum.prace.na.dalku.Trebic

Prameny:

Borrett, S. Working from Home Kit, Lawpack Publishing, London 2011.

Denbigh, A. The Telework Handbook, A&C Black, 4. vyd. Londýn 2003.

Junová, B. Čas na změnu, publikace dostupná také jako e-book na www.pracenadalku.cz

Martoch, M. Práce na dálku, publikace dostupná také jako e-book na www.pracenadalku.cz

Webový portál Koordinačního centra práce na dálku v Třebíči http://pracenadalku.trebic.cz/o-nas, 25. 2. 2013

Metodika práce na dálku, bude k dispozici od dubna 2013 na webovém portálu http://pracenadalku.trebic.cz

Webový portál www.pracenadalku.cz

Webový portál LMC http://flexibilni.lmc.eu/

Kontakt na autorku:
Mgr. Petra Fortelná, Koordinační centrum práce na dálku Třebíč
E-mail: p.fortelna@trebic.cz

CSR – truhlice plná pokladů

Mgr. Iva Petříčková, MSc., M.A.,
Business Leaders Forum

(Se svolením autorky převzato z jejího blogu na serveru IHNED.CZ,
viz http://petrickova.blog.ihned.cz/c1-59443300-csr-truhlice-plna-pokladu. Příspěvek na konferenci měl obdobný obsah.)

Corporate social responsibility je konceptem, který se jeví na první pohled jako sci-fi. Krkolomné trojsloví bez jasného obsahu. Opak je pravdou, tři písmena CSR, tedy v češtině tzv. společenská odpovědnost firem, je truhlicí plnou pokladů. Oč se jedná? CSR je koncept, který používají pro označování své firemní kultury, svého firemního působení ty společnosti, které dbají o dobrý vliv na prostředí, v němž působí, na lidi, kteří jsou jejich zaměstnanci, či na komunitu, v níž se firma pohybuje. A jedním z rovin těchto vztahů je „poměr" firma – zaměstnanci. Jak taková společensky odpovědná firma ve vztahu k zaměstnancům vypadá? Paleta společensky odpovědného chování vůči firemnímu týmu je nesmírně pestrá: od kladení důrazu na kvalitní pracovní prostředí, přes vytváření systému školení a vzdělávání zaměstnanců, přes zajištění firemní školky pro děti zaměstnanců či benefity pro prohloubení zdraví.

Jedním z kroků, který je často medializován a často vyzdvihován je zavedení flexibilní pracovní doby. Nejprve se podívejme na to, co firmě a lidem tato nová forma zaměstnávání, která je často označována líbivým heslem „svoboda v práci" přináší. (Možná Vás zarazí, že píši „co firmě" – ale tato oboustranná výhodnost je právě alfou a omegou společenské odpovědnosti: jednat dobře a benefitovat z této dobroty. CSR je win-win koncept.) Firma, která umožňuje zaměstnávat své členy týmu v rámci flexibilních pracovních úvazků, vytváří jeden z nejvýše kladně hodnocených benefitů. Skrze ustanovení klouzavé pracovní doby, práce z domova (tzv. home office/ working) či práce na částečný úvazek, získává firma motivované a loajální zaměstnance. Proč k tomuto dochází? Proč má práce v rámci „volnějšího režimu" tuto svou podporu ze strany zaměstnanců? Jedná se zejména o možnost slaďovat pracovní a soukromý život. Jak potvrzuje ředitelka firemní komunikace České spořitelny Klára Gajdušková, „Částečné úvazky, práce z domova nebo další flexibilnější formy práce jsou vítanou variantou pro naše manažery i pro zaměstnance a hojně jich využíváme. Tam, kde to pracovní náplň umožňuje, jsou tyto formy oboustranně přínosné: manažerům umožňují využít kapacit kolegů, kteří nemohou nebo nechtějí pracovat na plný úvazek nebo trávit celý pracovní týden na pracovišti. Pro zaměstnance, zejména třeba pokud jde o kolegyně na rodičovské dovolené, jde zase o způsob jak skloubit osobní i rodinný život. Za zmínku stojí i to, že tyto formy zapojení do práce výrazným způsobem posilují loajalitu zaměstnanců." Její slova potvrzuje též i Přemysl Filip, senior manažer společenské odpovědnosti firmy Vodafone, který říká: „zkrácené pracovní úvazky a možnost práce z domova přináší mnoha zaměstnancům odpověď na to, jak sladit rodinný život s kariérou. Ve Vodafonu takto pracuje až třetina rodičů, tedy zkušených zaměstnanců o které bychom velice neradi přišli v momentě, kdy se rozhodnou založit si rodinu. Flexibilní pracovní doba klade větší nároky na manažery při organizaci práce. Jejich úsilí se ale vyplatí, spokojení zaměstnanci pracují efektivněji, zaměstnání si váží a jsou k firmě loajálnější." Slaďování profesního a rodinného života ovšem lze i na pracovišti. Uvedu zajímavý příklad top manažera IT společnosti, který v rámci své pracovní doby využije pauzu, aby přes webkameru sepsal se synem úkol z fyziky.

To je možná pro většinu tatínků příliš vzdálený příklad. Proto uvedu jiný – příklad překladatelky Evropské komise, která díky „klasickému" home officu nejen stihne překlady, ale též „nakrmí" pračku i děti, které dorazily ze školy. Na závěr se nabízí potřeba zhodnotit, zda flexibilní formy práce mohou využívat všechny firmy a všichni zaměstnanci. V zásadě platí zásada – čím je firma větší a čím je firma více orientovaná na sektor služeb, tím je pro ni tato možnost benefitu příhodnější. Naopak pro firmy malé, či společnosti, které jsou založeny svou činností na výrobě či fixně dané pracovní době, po níž je nezbytná přítomnost týmu, tato forma práce nepřipadá nejvhodnější. Jak říká Lenka Vyhleďalová, manažerka lidských zdrojů firmy Telefónica Czech Republic. „Telefónica plně podporuje využívání flexibilních forem práce a práce z domova je jednou z nich. Již několik let umožňujeme zaměstnancům po dohodě s nadřízeným využít tzv. home working. Na pracovištích, kde je to možné, mohou zaměstnanci využít on-line nástroje a hardwarové vybavení, tak aby mohli pracovat odkudkoli. Mohou si vybrat i možnost pracovat částečně z domova i částečně z kanceláře. Velmi však záleží na povaze dané pozice zaměstnance. Jsou totiž oddělení, jejichž zaměření práci z domova neumožňuje. To jsou například zaměstnanci call center nebo technická a síťová oddělení." V kontrastu k výše zmíněným plusům je třeba ovšem též poznamenat, že toto „neoddělování" práce od soukromého života není bez nástrah. Naopak, vyžaduje od zaměstnanců velkou disciplínu, neboť práce „přetékající" do soukromé sféry života je v konečném

důsledku nikdy nekončící. Avšak benefity převažují nad zápory a je na každém, zda uváží, či dokáže či nedokáže zkrotit svůj smartfone či rozsah práce. Flexibilní formy práce jsou bezesporu důležitou a hodnotnou součástí společensky odpovědného chování firem a jejich rozvoj je více než pravděpodobný.

Kontakt na autorku:
Mgr. Iva Petříčková, MSc., M.A., výkonná ředitelka organizace Business Leaders Forum, platformy společensky odpovědných firem.
E-mail: blf@blf.cz

Závěry z workshopů

1. workshop – Města a obce

Jak může obec přispět k rozvoji prorodinné politiky?

- **Podpora volnočasových aktivit**
- **Dopravní obslužnost**
- **Občanská vybavenost**
- **Osvěta, vytváření pozitivního klimatu**
- **Mapování potřeb**

Jací jsou nejdůležitější aktéři?

- **Stát (nastavuje mantinely, pravidla)**
- **Fotbal (hřiště, mužstvo, hráči)**

Co je třeba pro realizaci prorodinné politiky obce?

- **Fungující síť organizací**
- **Strategické plánování**

Co se děje?

- **Fungující plánování soc. služeb**
- **Spolupráce mezi neziskovým sektorem a obcí**
- **Podpora NNO**
- **Family point, Senior point**
- **Chráněné bydlení**

2. workshop – NNO a církve

Problémy vnímané rodinami

- **Finanční negramotnost**
- **Špatná zaměstnatelnost matek x přílišná zaměstnatelnost matek**
- **Ztráta hodnotového rámce => nefunkční rodiny**
- **Nedostatečná informovanost**
- **Špatné sociální návyky, špatný způsob výchovy dětí**

Možná pomoc

- **Výchovné programy pro rodiče, manžele, pro ženy, pro muže**
- **Církve by mohly vrátit do rodin hodnotovou strukturu**
  - Předmanželské přípravy
  - Nejsou závislé na dotačních systémech (využívají dobrovolníky)
- **NNO**
  - Nabízejí množství programů
  - Jsou omezeny dotačními programy, které nejsou vždy vhodně zacílené

3. workshop – firmy

Existují dva modely

- **Rodina vs. firma (čas, finance, stres, lokace, chování, flexibilita)**
- **Vzájemné pomáhání (komplementarita)**
  - Vyváženost (vybalancovat potřeby rodiny a firmy)
  - Shoda (v rodině, ve firmě)

Klíčové

- **Rovné jednání, držet slovo**
- **Vyjít si vstříc (jak ve firmě, tak v rodině)**
- **DPP, DPČ**

Možná opatření

- **DPP, DPČ**
- **Vzdělávací programy pro ženy na rodičovské dovol**

Přínosy pro firmu

- **Goodwill**
- **Spokojenost zaměstnanců, loajalita**
- **Pracovní výkon (spokojený zaměstnanec pracuje lépe)**
- **Motivace, snazší nábor lidí**

4. workshop – občané

Problémy matek

- Pečovatelky, zaměstnankyně

Role otců

- Stereotypy (živitel, porozvodové uspořádání)

Babičky

- Znevýhodnění na trhu práce
- Péče o vnoučata, někdy i rodiče
- Péče o domácnost

Dědečkové

- Znevýhodnění na trhu práce

Výstupy

- **Dědečkové stojí trochu stranou**
  - Alternují roli otce v neúplných rodinách
- **Babičky – problém „prázdného hnízda“ -> alkohol**
  - Jejich role má nezpochybnitelný smysl – povzbuzovat je
- **Otcové nebyli v minulosti více zapojeni (živitel)**
  - Ženy jim musí nechat prostor (chválit je, motivace)
  - Musí podporovat ženy, aby byly ženami
- **Matky musí zvládat všechny role dohromady**
  - Úzkostnost, motorem slaďování do budoucna
  - Povzbuzovat muže v jejich otcovské roli

Souhrn návrhů na prorodinná opatření vzešlých z konference

Úvod

Následující přehled je sestaven na základě

- Příspěvků přednášejících na konferenci
- Závěrů z workshopů
- Podnětů z proběhlých diskusí během konference

Přehled podnětů je členěn dle skupin aktérů

- Obce, kraje
- Organizace občanského sektoru (dále jen „OOS“)
- Firmy
- Stát (legislativní změny, nastavení podmínek pro zajištění možnosti volby rodin, jak chtějí žít)

Možnosti obcí

- **Zajistit vhodnou dopravní obslužnost**
- **Zajistit nezbytnou občanskou vybavenost**
  - Podpora dostupného bydlení všech forem (včetně sociálního bydlení)
- **Podporovat volnočasové aktivity**
- **Podporovat činnost organizací občanského sektoru**
- **Realizovat mapování potřeb občanů**
- **Strategicky plánovat (se zohledněním velikosti obce)**
  - Využívat principy komunitního plánování
- **Realizovat osvětové aktivity**
  - Odstraňování mýtů a stereotypů ve vnímání rolí muže a ženy, otce a matky
  - Pozitivní příklady
- **Vytvářet pozitivní klima**
  - Pozitivně komunikovat se soukromým sektorem (např. vzájemná výměna informací)

Možnosti krajů

- **Strategicky plánovat**
- **Metodická pomoc obcím**
- **Finanční pomoc obcím na prorodinné projekty**
- **Podpora konkrétních projektů OOS (org. občan. sekt.)**
- **Realizovat osvětové aktivity, vytvářet pozitivní klima**
  - Odstraňování mýtů a stereotypů ve vnímání rolí muže a ženy, otce a matky (Např.: Projekt „Rovnost šancí na Vysočině“)
  - Pozitivní příklady
- **Dávat návrhy na změny legislativy**

Možnosti OOS

- **Výchovné a vzdělávací programy pro rodiče, manžele, ženy, muže, předmanželská příprava**
- **Poskytování služeb pro rodinu**
- **Navrátit pevnou hodnotovou strukturu do života (příležitost především pro církve)**
- **Realizace osvětových aktivit (např. mezigener. soudržnost)**
- **Nabídka volnočasových aktivit**
- **Více spolupracovat, partnerství (i partner pro veřejnou správu), koordinovat aktivity**
- **Poskytovat informace pro strategické plánování krajů a obcí (sofistikovaný sběr podnětů**

Možnosti firem

- **Dávat lidem (členům rodin) práci**
- **Respektovat rodinný život zaměstnanců**
- **Vzájemně si pomáhat (firma zaměstn., zaměstn. firmě) -> vybalancovat potřeby firmy a rodiny**
- **Jednat na rovinu, oboustranně dodržovat domluvy**
- **Flexibilní pracovní úvazky**
  - DPP, DPČ, konta pracovní doby, práce na dálku, …
- **Vzdělávání zaměstnanců, zvláště žen/mužů na rodičovské dovolené (udržovat s nimi kontakt)**

Proč to dělat?

- **Goodwill firmy (zlepšování dobré pověsti podniku)**
- **Spokojenost zaměstnanců, loajalita**
- **Spokojený zaměstnanec pracuje lépe -> vyšší pracovní výkon**
- **Posilování motivace**
- **Snazší nábor nových zaměstnanců**

Návrhy legislativních úprav

- **Odstranit z právních předpisů finanční znevýhodnění rodin s dětmi**
- **Kvóty na zaměstnání žen ve vedoucích pozicích firem účastnice konference nevnímají jako vhodné**
  - Pokud se kvóty zavedou, je klíčové jak budou nastaveny
  - Za důležitější než kvóty je považována osvěta
- **Legislativně ukotvit práci na dálku**

Otázky vyžadující hlubší diskusi

- **Zakomponování diferenciace důchodů dle počtu dětí a jejich ekonomického přínosu pro společnost**
  - Jedná se o komplexní a složitou záležitost, která vyžaduje multiooborový přístup a podrobné analýzy (počet osob v jednotlivých sociálních skupinách, vlivy pozitivní a negativní diskriminace, propočet dopadů opatření, atd.)
- **Manželství (právní svazek) by mělo být zvýhodněno oproti kohabitaci**
  - Hypotéza: Uzavírání manželství vede k zodpovědnosti, což se pak projevuje i v pracovním životě – spolehlivější zaměstnanci

Doporučení pro MPSV

- **Být nositelem legislativních změn**
- **Klást apel na dialog s občany**
- **Podporovat klasické pojetí rodiny (muž, žena v právním svazku, jehož ovocem jsou zpravidla děti + babičky a dědečkové)**
  - Respektovat preference občanů (viz statistická šetření)
  - Chránit rodiny před silným vnějším tlakem
  - Reagovat na potřeby rodin grantovou politikou
- **Osvěta, budování klimatu podpory klasické rodiny**
  - Např. soutěž vztahově zdravá rodina, happeningové akce

Informace o projektu

Projekt *„Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje"* má za cíl iniciovat místní partnerství aktérů v Kraji Vysočina zabývajících se rovností šancí a slaďováním pracovního a rodinného života místních obyvatel. V rámci tohoto partnerství pak formulovat a šířit vhodná opatření, která povedou k řešení problémů cílových skupin a tím i ke zlepšení kvality jejich života: ženy vracející se po rodičovské dovolené nebo péči o závislého člena rodiny na trh práce, muži v obdobné situaci jako ženy s malými dětmi, ženy v předdůchodovém věku, ženy se základním vzděláním nebo nízkou úrovní kvalifikace, dlouhodobě nezaměstnané ženy.

Projekt vychází z již provedených analýz mapujících potřeby místních cílových skupin, stávající podmínky v oblasti slaďování rodinného a pracovního života a rovnosti šancí. Hlavní problémy Kraje Vysočina v této oblasti jsou zejména: nižší vzdělání obyvatel, nízká ekonomická síla domácností, přežívající stereotypy mezi zaměstnavateli, obtížnost sladění pracovního a rodinného života, vyšší nezaměstnanost žen.

Řešení těchto problémů není snadné ani rychlé. Proto projekt využívá komplexní sady vnitřně provázaných aktivit (pracovní skupiny, semináře, kulaté stoly, konference, tištěné výstupy atd.), které mají potenciál nastavit trend vedoucí k dlouhodobému řešení uvedených problémů.

Bohatě personálně dimenzovaný tým podtrhuje nezbytnost mnohačetné komunikace, zapojení řady odborníků a specialistů, to vše v úzké součinnosti s představiteli místní samosprávy jako nositeli souvisejících politik.

V rámci projektu bude vytvořeno 5 monotematických brožur, bude uspořádáno 15 seminářů, 10 kulatých stolů, 2 celokrajské dvoudenní konference a proběhne řada dalších osvětových aktivit. Pod vedením 5 regionálních koordinátorů bude nastartována činnost 5 pracovních skupin (v každém okrese jedna skupina). Závěry a doporučení těchto skupin se následně stanou podkladem pro tvorbu případně aktualizaci krajských koncepčních materiálů a budou využity k dalším osvětovým aktivitám. Dvacet žen projde v rámci projektu podpůrnou skupinou.

V rámci projektu proběhne i šetření mezi místními firmami (významnými zaměstnavateli) pro zjištění konkrétních postojů a praxe managementu těchto firem k otázkám rovných šancí a slaďování.

Realizátorem projektu (příjemcem podpory) je Kraj Vysočina a pět partnerských subjektů, viz představení dále.

Kontakty na regionální koordinátory:

Mgr. Ing. Miroslav Cejpek,
regionální koordinátor – Třebíč,
e-mail: m.cejpek@trebic.cz, tel.: 725 384 324

Ing. Jarmila Menšíková,
regionální koordinátorka – Havlíčkův Brod,
e-mail: koordinator.hb@seznam.cz, tel.: 734 694 502

Ing. Soňa Krátká,
regionální koordinátorka – Jihlava,
e-mail: sona.kratka@volny.cz, tel.: 734 694 501

Mgr. Bc. Tereza Červinková,
regionální koordinátorka – Žďár nad Sázavou,
e-mail: terezacervikova@gmail.com, tel.: 734 694 503

Mgr. Milan Píš,
regionální koordinátor – Pelhřimov,
e-mail: milanpis72@gmail.com, tel.: 734 694 490

Kontakt na hlavní kancelář projektu:

Krajský úřad Kraje Vysočina, Odbor sociálních věcí,
Žižkova 57, 587 33 Jihlava

Mgr. Libuše Hajčiarová,
e-mail: Hajciarova.L@kr-vysocina.cz, tel.: 724 650 279