

Hospodářské noviny

**Muži více pečují o děti a domácnost, ale pořád jich je málo, říká
zakladatelka sítě mateřských center**

<https://archiv.ihned.cz/c7-66598540-p4jc0-60ff71c91155379>



Zakladatelka sítě mateřských center Síť pro rodinu Rut Kolínská si myslí, že by se zaměstnavatel při pohovoru měl uchazeče ptát na jeho rodinnou situaci a děti. autor: HN – Radek Vebr

Kristina Veinbender

1. 7. 2019 00:00

HN+ [MATEŘSKÁ DOVOLENÁ](#) [MATKA](#) [RODINA](#) [GENDER](#)

Stála u zrodu ekologického hnutí Pražské matky, které před revolucí usilovalo o zlepšení kvality městského ovzduší. "Byly jsme samy matky s dětmi a pro policisty to bylo odzbrojující," vzpomíná na květnovou demonstraci roku 1989 Rut Kolínská. V roce 1992 se stala spoluzakladatelkou prvního mateřského centra v republice. Inspirovala se západním Německem, kde mateřská centra fungovala přes deset let a sloužila jako komunitní centra pro rodiče a děti. Dnes čítá Síť pro rodinu více než 300 center po celém Česku. Poskytují programy pro děti i rodiče, fungují jako platforma pro sdílení zkušeností a poradna. Od roku 2002 je Kolínská členka Rady vlády pro rovnost žen a mužů a od roku 2009 vede Výbor sladění pracovního, soukromého a rodinného života.

HN: V jaké situaci byly ženy matky za minulého režimu? Jaké měly možnosti ve srovnání s dneškem?

Pokud se člověk chtěl angažovat v komunistické straně, tak možností měl spoustu. Stát nabízel služby péče o děti od půl roku a pro starší děti byly školky. Když se v ní člověk nechtěl angažovat a nechtěl, aby jeho děti procházely ideologickým zařízením už od malička, možností tolik nebylo. Pro mě byla volba jasná, že s dětmi zůstanu do tří let doma. Jelikož jsem nakonec měla čtyři děti, podařilo se mi tak překlenout čas až do revoluce.

HN: Proč jste vůbec zakládala první mateřské centrum?

K myšlence mateřských center jsem se dostala zcela náhodně. V té době jsem už měla děti a měli jsme takové mateřské centrum u nás doma. Vyrostla jsem na evangelické faře a byla jsem zvyklá, že naše domácnost byla otevřená pro všechny, kdo přijdou. Myšlenka, aby se ženy, které zůstávají doma samy s dětmi, spolu scházely a sdílely zkušenosti, byla v té době velmi aktuální. Kromě toho po revoluci došlo ke znovuobjevení hodnoty rodičovství a to je to, o co mateřská centra usilovala.

Rut Kolínská (66)

Rut Kolínská založila hnutí mateřských center v roce 1992 a iniciovala založení Sítě mateřských center (dnes Síť pro rodinu). V roce 2002 byla jmenovaná do Rady vlády pro rovnost žen a mužů, kde předsedá Výboru pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života. Je členkou Genderové expertní komory.

HN: Jaké služby centra nabízejí?

Dřív nabízela setkávání rodičů, zejména matek s malými dětmi. Dnes přerůstají v komunitní centra pro všechny generace. Nabízejí služby jak pro rodiče s dětmi, tak pro seniory. Škála služeb je skutečně široká: od svépomocné skupiny, kde rodiče sdílí zkušenosti, až po rekvalifikační kurzy. Některá mateřská centra nabízela jednorázovou službu péče o dítě, až se z toho stala trvalá služba podle toho, kde je potřeba. Kolem roku 2008 jsme ve spolupráci s ministerstvem iniciovali vznik dětských skupin pro mladší děti od roku a půl. Dnes je má zhruba pětina center.

HN: Změnily se potřeby rodičů od dob založení prvního centra?

Změnil se pracovní trh a dělba práce v rodině. Když porovnáám, kolik mužů jezdilo s kočárkem nebo nosilo děti v nosítku na začátku devadesátých let, s tím, kolik jich je dnes, došlo k velkému posunu. Například když jsem byla malá, můj otec jezdil s kočárkem a venkované ho nepovažovali za pravého muže. Byl pro ně bačkora i přesto, že si ho vážili jako faráře. Dnes muži mnohem víc pečují o děti a domácnost, ale pořád je jich málo. Částečně za to mohou ženy. V roce 2014 jsme dělali výzkum, z něž vyplynulo, že 60 procent žen nechce, aby otcové měli otcovskou dovolenou.

HN: Je to problém mentality?

Rozhodně. Hlavní brzdou pokroku je zaběhlý způsob myšlení. Mnozí zaměstnavatelé například stále mají strach z práce z domova, z toho, že nemohou kontrolovat své zaměstnance a nevidí je pracovat, přitom by je měl zajímat hlavně výsledek. U pásové výroby si domů práci nevezmete, na druhou stranu se dají zkrátit směny a tím zvýšit množství nabízených částečných úvazků.

Uzákonění toho, že se při pohovoru s uchazečem zaměstnavatel nesmí ptát na děti, je trochu nešťastné. Myslím si, že by se na děti nebo jinou situaci v rodině naopak ptát měl. Když zaměstnavatel před sebou vidí skvělého člověka, kterého chce ve své firmě zaměstnat, vyplatí se mu vypořádat se s jeho rodinnými podmínkami. Když takovému zaměstnanci poskytne podmínky pro sladování rodiny a práce, bude podávat větší výkon a bude loajálnější vůči firmě.

HN: Uvedla byste příklad dobré praxe sladování rodiny a práce ze zahraničí?

Sleduji vývoj v německých mateřských centrech od roku 1991. Dnes v nich často vidím dopoledne matku s dětmi, v poledne přichází otec, přebere dítě a matka odchází do práce. Flexibilní úvazky jsou v Německu běžným jevem. Problém je, že sladování rodiny a práce je v Česku pořád vnímáno jako ženská záležitost. Ale i muži mají potřebu sladovat. Oba rodiče mohou mít stejný prostor v rodině a zaměstnání.

HN: Co by pomohlo změnit mentalitu Čechů?

Daňové úlevy pro zaměstnavatele podporující rodiče by sehrály velkou roli. Zaměstnavatelé by měli poskytovat podmínky pro práci z domova a flexibilní formy práce. Nicméně všechno v životě ošetřit legislativou nejde. Životní situace jsou tak různé, že nemůžete mít pro každou zákon. Proto by se vztah zaměstnance a zaměstnavatele měl stavět na vzájemné dohodě a důvěře.

HN: Zastáváte kvóty pro obsazení žen ve vedení firmy?

Líbí se mi norská legislativa, podle níž, pokud se na stejnou pozici hlásí muž a žena se stejnou kvalifikací a předpoklady pro práci, přednost dostane žena. Hodně žen končí kariéru těsně "pod stropem", často z toho důvodu, že se nechtějí dostat do loktařského prostředí. Chybí i podmínky pro rodiče. Často se například nedodrží délka pracovního dne nebo jednání, zkrátka zaměstnavatelé často počítají s tím, že všichni budou pracovat od nevidím do nevidím, a neberou v potaz rodinný život svých zaměstnanců.

HN: Není to ale problém toho, že den ve školce končí dřív než ten pracovní?

Může to být problém na venkově, kde rodiče dojíždějí za prací a vracejí se pozdě. V takovém případě by se rodiče měli domluvit na flexibilitě s vedením školky. Například mateřská centra nabízejí služby doprovázení dětí ze školy do kroužků. Nicméně podle mého názoru je lepší soustředěně pracovat kratší dobu, pak si vyřídit rodinné záležitosti a zbylou práci dodělat večer. Překvapuje mě, že v leckterých podnicích jsou dodnes takzvané "píchačky". Přitom vůbec nezáleží na délce času stráveného na pracovišti. Čas v práci dokážou lidé trávit velmi neefektivně a představa, že když je člověk v práci, tak nutně pracuje, je mylná.

HN: Velkým problémem pro rodiče malých dětí jsou letní prázdniny. Jak sladit práci a péči o děti v létě?

Mateřská centra už dlouho nabízejí příměstské tábory, kde děti tráví čas od rána do večera, kdy si je rodiče vyzvednou. Výhodou je, že tam mohou být spolu

i sourozenci. Zaměstnavatelé by také měli respektovat potřeby rodičů v létě a alespoň částečně jim umožnit práci z domova.

HN: Pomáhá v tom nějak digitalizace spousty oborů?

Rozhodně. Na druhou stranu může být i nebezpečná, protože šéfové, kteří rádi kontrolují, mají pocit, že jejich zaměstnanci mají být neustále k dispozici. Proto by se zaměstnanec se svým zaměstnavatelem měl dohodnout na konkrétní době, kdy je k zastižení.

Kromě toho, když se mluví o Průmyslu 4.0, všichni mají vidinu robotizace a digitalizace práce. Existují ale obory, které se nedají digitalizovat – jedním z nich je péče. Možná až některá pracovní místa zaniknou, muži se budou muset přesunout i do oblasti péče, která je zatím výhradně ženským oborem, a změní se i pohled na sladování.

HN: Jaký přínos mohou zaměstnavatelům nabídnout matky po rodičovské dovolené?

Ženy to mají složité při návratu z rodičovské do zaměstnání. Někteří zaměstnavatelé mají pocit, že po porodu žena přichází o veškeré vzdělání a kvalifikaci. Je to ale naopak. Žena se musí naučit řídit malý podnik, jakým je rodina, kde často musí hospodařit s minimálním rozpočtem a dosahovat co největších výsledků. Tyto schopnosti by měli zaměstnavatelé naopak oceňovat.

HN: Myslíte si, že na takové vnímání má vliv i označení rodičovské jako "dovolené"?

Myslím si, že i změnou slova se dá ovlivnit myšlení, a ve Výboru (*pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života, pozn. red.*) máme snahu tento název změnit. Například v Německu se rodičovská doslova jmenuje "čas rodičů". V češtině má slovo "dovolená" konotaci volna nebo prázdnin a ve výsledku ji lidé zlehčují. Přitom rodičovství je zaměstnání, které trvá 24 hodin denně a bez nároku na dovolenou.