

PAST NA ČESKÉ MATKY

(Bloomberg Businessweek Česko, 12.3.2015, Markéta Dvořáková Fišerová a Kateřina Šantúrová)

Může si Česko dovolit plýtvat potenciálem žen s malými dětmi?

Petra pracovala pro telefonního operátora dvanáct let. Z referentky se vypracovala na vedoucí oddělení a šéfovala devatenácti lidem. "Trávila jsem tam denně [čas] do devíti, do desíti do večera," říká sedmačtyřicetiletá hnědovláska v námořnickém tričku a černé kožené bundičce. Petra, která si jako většina žen v tomto článku nepřála uveřejnit své příjmení, aby předešla problémům v zaměstnání, odložila mateřství kvůli práci až na čtyřicítku. Po roce odmítla nabídku na návrat, protože jesle byly příliš daleko a nezvládala by dojíždět do práce.

Když chtěla po třech letech na rodičovské nastoupit, její nadřízený jí odepsal, že ji nepotřebuje. "Tudíž požaduji po lidských zdrojích zajistit ke stanovenému datu informovat pracovnice na mateřské dovolené, že v následujícím období nebudu na jejich služby reflektovat," předčítá Petra z e-mailu, který ani po čtyřech letech nebyla schopna smazat. Odešla sice se slušným odstupným, ale ponížená. "Fakt jsem si myslela, že jsem tam něco znamenala," říká. "Jste dvanáct let ve firmě, který se věnujete, žijete pro ni ... a pak taková kudla do zad."

Manažerka se čtyřicetitisícovým platem se nejdřív ocitla na pracovním úřadě. Tři týdny rozvážela na kole poštu v Kralupech nad Vltavou, kde se synem žije. Po několika neúspěšných pohovorech v soukromých firmách nakonec zakotvila ve státní správě, kde má sice tabulkový plat, ale na dítě se jí nikdo neptal. Pořád odepisuje na pracovní inzeráty, ale už se téměř vzdala naděje. "Dneska už jsem za zenitem," říká Petra.

České ženy, které vstoupily na trh práce na přelomu milénia, jsou podle údajů Českého statistického úřadu v průměru vzdělanější než muži. Přesto poté, co se stanou matkami, čelí kariéernímu propadu, diskriminaci ze strany zaměstnavatelů a o čtvrtinu nižším mzdám. Mezi ženami, ve firmách i médiích přibývají hlasy, že nejdelší rodičovská dovolená v Evropě, kterou Češi obvykle vnímají jako výhodu, ženy paradoxně poškozuje. I stojaté vody rodinné politiky se čtvrtstoletí od pádu komunismu začínají hýbat. V případě žen "stát velmi plýtvá svým talentem a svým potenciálem, což je obrovský problém v kontextu konkurenceschopnosti této země," řekla Taťána le Moigne, šéfka českého Googlu, na únorové konferenci Rodiče ve firmě. Když například žena s třemi dětmi dlouhodobě odejde na mateřskou, může "svůj vysokoškolský diplom po deseti letech vzít a vyhodit. Protože náš svět se tak rychle mění, že pokud máte profesní ambici, tak nejde řemeslo pověsit na hřebík a po deseti letech se k němu vrátit."

Dlouhá doba strávená doma s dětmi nedopadá jen na ženy samotné, ale stává se jednou z největších překážek ekonomického růstu. Podle výpočtů Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) z roku 2012 by hrubý domácí produkt v Česku mohl ročně růst v průměru o 0,4 procentního bodu rychleji, pokud by se rozdíl mezi zaměstnaností žen a mužů snížil aspoň o polovinu. Státní rozpočet trátí ročně na nezaplacených daních a sociálním pojištění žen, které zůstávají doma s dětmi, pět miliard korun, říká ekonomka z CERGE-EI Klára Kalíšková, která se tématem žen na trhu práce dlouhodobě zabývá. Podle ní stojí za politikou dlouhé rodičovské dovolené obavy, že kdyby se matky malých dětí dříve a ve větší míře vracely na trh práce, vytlačily by z něho část současných zaměstnanců. "Je to jeden z argumentů, proč spousta politiků dodnes tvrdí, že je to správně, když jsou ženy takhle dlouho doma, protože nám aspoň nezabírají místo na trhu práce," říká Kalíšková. "Ekonomickým výzkumem bylo mnohokrát ukázáno, že je to holý nesmysl." Dlouhá mateřská dovolená má v Česku tradici. Zatímco v roce 1970 měly matky dvou dětí nárok na jednoletou mateřskou, o patnáct let později už mohly jeden rok zůstat doma i matky prvorozenců a na dva roky placené mateřské měly nárok ženy se dvěma a více dětmi. "Délka vyplácení příspěvku se jednak neustále prodlužovala a také pokrývala čím dál větší skupinu lidí," říká socioložka Hana Hašková, která je spoluautorkou studie Pracovní dráhy žen. Socialistické jesle, kde o batolata pečovaly zdravotní sestry, měly podle ní nevalnou pověst. Po pádu komunismu v roce 1989 ženy uvítaly možnost věnovat se svým dětem samy. "Byla tu taková rétorika, že konečně ženy mohou zůstat doma a nemusí pracovat. Už je nikdo nenutí," říká Hašková. Češi se i v péči o děti odřízli od "komunistické minulosti."

V polovině 90. let prodloužilo Česko rodičovskou dovolenou na čtyři roky, zatímco s krachujícími

socialistickými podniky zanikly závodní jesle a školky. Mladým lidem se otevřel svět. Cestovali, studovali a odkládali rodičovství. Obce mezitím prázdné školky zavřely a často i rozprodaly. Když se početné generaci "Husákových dětí" narozených v 70. letech 20. století začaly rodit děti, jen málo obcí se s tím dokázalo včas vyrovnat.

Kombinace dlouhé rodičovské, nedostatku finančně dostupných jeslí a školek a neblahých zkušeností s péčí o malé děti za socialismu vedla k tomu, že dnes v Česku většina žen zůstává s každým dítětem doma alespoň tři roky a jedna rodičovská navazuje na druhou, říká Hašková. Mnoho rodičů to považuje za normální a žádoucí. "Já jsem si všechny ty mateřské dávala na tři roky, protože jsem cítila, že to je důležité," říká Olga Blažková, čtyřicetiletá matka tří dětí. Když se po devíti letech chtěla vrátit na administrativní pozici v jedné z největších poradenských firem, zaměstnavatel pro ni neměl místo. Po tak dlouhé době se "hodně přetřhla nit," říká Blažková. "Připadala jsem si jako člověk na pohovoru z ulice, který chce sehnat práci. Jako kdybych přišla z pracáku a nebyla tam nikdy zaměstnaná."

Ženy, které o to stojí, by měly dál mít možnost zůstat s dítětem doma déle, říká ekonomka Kalíšková. "Ale ať tady funguje volba i druhým směrem," dodává. Současný systém podle některých odborníků vede k pasivitě zaměstnavatelů i žen na rodičovské. Zejména matky s nižšími příjmy nemotivuje k návratu do práce, protože rodičovský příspěvek - například v kombinaci se slevou na vyživovanou manželku - nabízí rodině stejné nebo velmi podobné finanční zázemí, jako kdyby žena pracovala, shodují se Kalíšková a genderová konzultantka Petra Kubálková. Firmy, které musí ze zákona matku opět zaměstnat na obdobné pozici jako před odchodem do tří let věku dítěte, zase čelí nejistotě, kdy přesně se vrátí a jak bude schopna svou práci vykonávat. Zaměstnavatel její místo někdy formálně zruší a dá jí výpověď nebo jí - jako v případě Olgy Blažkové - naznačí, že už o ni nestojí. Než by se vracely do práce, kde je nechtějí, přistoupí tyto ženy raději na výpověď dohodou. "Dřív se stávalo, že po třech letech rodičovské nastoupily ženy plynule na druhou mateřskou a byly doma šest let. To je pro to pracovní místo likvidační - tak dlouho držet místo není možné," říká Jan Studnička, prokurista firmy Hennlich, která dnes díky firemním jeslím umožňuje rodičům vracet se do práce už od jednoho a půl roku věku dítěte.

Ženy s malými dětmi jsou z celé české populace nejvíce ohroženy nezaměstnaností. U matek dětí od tří do šesti let její míra v roce 2013 dosahovala v průměru 14,9 procenta, oproti 4,2 procenta u otců. Přitom ještě v období po ukončení vzdělání mají muži i ženy přibližně stejné šance získat zaměstnání, píše v lednovém vydání časopisu Statistika a my Gabriela Strašilová z oddělení pracovních sil, migrace a rovných příležitostí Českého statistického úřadu. Změna situace v neprospěch žen v okamžiku, kdy se snaží skloubit mateřskou a pracovní roli, je podle statistiků způsobena nedostatkem částečných úvazků a možností pracovat z domova. Svoji roli sehrávají i obavy zaměstnavatelů z absencí matek nemocných dětí.

Na částečný úvazek pracovala v roce 2013 jen desetina Češek. Této možnosti přitom v EU využívá v průměru každá třetí žena a v sousedním Německu dokonce skoro každá druhá. České firmy zatím k poskytování zkrácené pracovní doby nic nenutí - kratší pracovní úvazky jim naopak přinášejí vyšší administrativní náklady. Než se dnes devětatřicetileté Romaně narodily dvě děti, pracovala ve firmě provozující půlrok rodičovské si přivydělávala prací z domova a už tři čtvrtě roku před vypršením ochranné lhůty zaměstnavateli napsala, že by stála o práci na šest nebo sedm hodin denně. Zaměstnavatel jí ale nabídl pouze sdílený úvazek, který by si nemohla finančně dovolit. Navíc by nezvládala vyzvedávat děti ze školky. Nakonec odešla s pětiměsíčním odstupným. "Byla jsem z toho špatná," říká Romana. "Jaký je problém místo osmi hodin dělat sedm?" Protože nenašla práci na částečný úvazek, přijala místo v nedaleké automobilce, kde i při osmihodinové pracovní době stihá dojít pro děti. I tam jí ale naznačili, že žádné výjimky z délky pracovní doby "se neakceptují, protože by to spustilo lavínu".

Díky zkušenostem a "tomu, jak je společnost nastavená, se víceméně stávám odpůrkyní takhle dlouhé rodičovské dovolené," říká Kubálková, která firmám pomáhá zjistit, jestli nediskriminují zaměstnance podle pohlaví. "Není to proto, že bych ženám nechtěla dát možnost být s dětmi, ale proto, že ten systém je nastavený tak, že žena, ačkoliv před tím dělá kariéru, je v okamžiku nástupu na rodičovskou potrestána."

Čím déle jsou ženy doma, tím těžší je pro ně návrat. Klesá jim sebevědomí a mají pocit, že ztratily své kompetence, znalosti a schopnost za sebe vyjednávat. Osmatřicetiletá biochemička Anna z Brna popisuje svůj návrat do laboratoře po třech dětech a sedmileté rodičovské takto: "Věřila jsem si ještě míň, než si

obvykle věřívám. Ruce se mi klepaly tak, že jsem nemohla pipetovat a návod jsem četla šestnáctkrát. A to jsem se vracela do práce, kde jsme si tykali, měli jsme se rádi a dělala jsem to předtím se zavázanýma očima v půl jedné ráno."

Padesát čtyři procent matek dětí do deseti let cítilo diskriminaci na trhu práce - ať už v zaměstnání, nebo při hledání zaměstnání, vyplývá z výzkumu společnosti Ipsos-Tambor, který si v roce 2012 zadala obecně prospěšná společnost Gender Studies. Zaměstnavatelé někdy nabízejí vracejícím se ženám nižší pozice, než by odpovídalo jejich postavení před porodem. Ženy pak často končí v úplně jiných oborech, kde musí začínat "od píky". To se stalo i osmatřicetileté Markétě z jižních Čech, která před pětiletou mateřskou paudou pracovala deset let jako redaktorka v novinách na malém městě. Když se chtěla před dvěma roky vrátit, nová šéfová jí nabídla místo elévky s polovičním platem. "Když mi řekla, že budu sedět u kopírky (...) a v archivu a budu podavač a podržtaška, tak to tedy ne," říká Markéta, která nakonec podepsala výpověď dohodou. Dnes pracuje v místní samosprávě, která je aspoň "přátelská" vůči rodičům.

Míra zapojení žen s malými dětmi na trhu práce je u nás nízká nejen ve srovnání s muži-otci, ale i v mezinárodním kontextu. Zaměstnaných Češek s jedním dítětem do šesti let bylo v roce 2012 podle Eurostatu 36 procent, nejméně ze všech zemí evropské osmadvacítky. V průměru přitom v EU pracovalo takových žen 65 procent. Že v Česku svou pracovní dráhu kvůli dětem přerušují téměř výhradně ženy, dokládá i to, že podíl ekonomicky aktivních českých otců předškolního dítěte činil 94 procent a převyšoval evropský průměr 88 procent.

Stát jen postupně zavádí změny, které rodičům s malými dětmi mají dát možnost volby. Neustálé úpravy systému rodičovské její navíc učinily složitým, nepřehledným a těžko předvídatelným. Matka nebo otec mohou být doma až čtyři roky, kdy za ně zdravotní a sociální pojištění platí stát. Vedle toho si rodič volí období dvou až čtyř let, na které mu bude rozložen rodičovský příspěvek v celkové výši 220 tisíc korun. Postupem času stát umožnil, aby si rodiče mohli přivydělávat, aniž by o dávku přišli. Tu ovšem ztratí, pokud dávají dítě mladší dvou let do školky na více než 46 hodin měsíčně. Třetí rok už dítě může být v předškolním zařízení neomezeně a rodič tak může příspěvek od státu použít na placení soukromé školky. Před třetími narozeninami dítěte se ale do práce vrací především ženy s vysokými příjmy, protože o tak malé děti se v Česku postarají jen chůvy a soukromé školky, které jsou několikanásobně dražší než ty veřejné, shodují se politici i odborníci. Mateřských škol, které provozují obce a dotuje stát, je navíc v některých regionech tak málo, že ani tříleté děti nemají šanci na přijetí. Počet odmítnutých žádostí, kterých může být na dítě několik, byl ve školním roce 2014-2015 podle ministerstva školství 51 tisíc. Pokud si matky nepřijatých tříletých dětí chtějí udržet místo, nezbyvá jim než vydávat velkou část platu za chůvu nebo soukromou školku tak dlouho, dokud se jejich dítě do dotované obecní školky nedostane. Petra takto platila za hlídání sousedce několik měsíců. Anna dokončila doktorát díky ochotě svého otce, který o vnučku dva roky pečoval. "Ani ve třech letech jsme neměli školku, přestože jsem chodila do práce," říká Anna.

V listopadu vláda schválila strategii pro rovnost žen a mužů, ve které se zavazuje, že do roku 2020 vytvoří ve školkách místa pro třetinu dětí do tří let a pro 90 procent tříletých až šestiletých. Tentýž měsíc parlament schválil dlouho očekávaný zákon o dětských skupinách, který zjednodušuje a zlevňuje zřízení neziskových školek pro děti už od jednoho roku věku. Ministerstvo školství počítá s využitím státních i evropských dotací na vznik nových míst v mateřských a základních školách. V příštích šesti letech tam přiteče 13,5 miliardy korun. Strategie zároveň vládě ukládá podporu flexibilních forem práce jako zkrácené úvazky a práce z domova, aby se v Česku do roku 2020 zvýšil jejich podíl na jednu pětinu. V roce 2013 mělo podle Eurostatu zkrácený úvazek necelých šest procent Čechů. Pobídky zatím neexistují. Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová navrhuje pouze slevu na sociálním pojištění pro firmy, které zaměstnají ženu po rodičovské. Předpokládá však, že zaměstnavatel jí "bude muset dát nějakou flexibilní formu zaměstnání, a proto má tu podporu". Politici nemusí objevovat Ameriku. Marksová nebo ministr pro lidská práva a rovné příležitosti a legislativu Jiří Dienstbier vědí, jaká opatření vtáhla ženy na trh práce ve Skandinávii nebo v Německu. Zároveň ale uznávají, že v České republice bude těžké je prosadit. "U nás to samozřejmě (...) půjde pomalu, protože spousta žen si myslí, že to je výdobytek," říká Marksová. "Spousta matek trvá na nejméně třech letech, ale pak se strašně diví, že mají problémy v zaměstnání."

Kalíšková z CERGE-EI ale upozorňuje, že "hlavní rolí státu" je vyslat lidem signál, co považuje za

normální. Délkou rodičovské dovolené stát naznačuje, "co je sociální norma, kdy je žena krkavčí matka, protože jde do práce moc brzy, a kdy to dělá správně, když je doma", říká. "Ve chvíli, kdy by stát začal hromadně podporovat, aby děti chodily do školky od dvou let, případně by to i garantoval, tak je velká šance, že se tato sociální norma posune a ženy to začnou vnímat jinak."

Čtyřicetiletá Darina Doubravová si změnu "společenské normy" vyzkoušela na vlastní kůži. Od sedmnácti let žije v Německu. Když tam dávala první dceru v necelých dvou letech do školky, neměla z toho dobrý pocit. "Měla jsem problém ji tam tak malou dát, protože jsem měla nějakou představu o jeslích," říká. Její matka, bývalá diplomatka, to vůbec nechápala. Obávala se, že pobyt v jeslích vnučku poškodí. "Pak jsem do té školičky zašla a bylo to něco úplně jiného," říká Doubravová. Dceři se tam líbilo a i její česká babička změnila názor. "Bylo naprosto jasné, že školka je pro děti super," říká Doubravová. Její dva mladší synové ji začali navštěvovat už v jednom roce.

Doubravová pracuje pro společnost pme Familienservice, která pro firmy provozuje školky, nouzové hlídání a SOS linky pro zaměstnance v krizových situacích. Do práce se vrátila na poloviční úvazek, který si postupně prodlužovala. Dnes pracuje 32 hodin týdně. Má konto pracovní doby a je na ní, jak si práci rozloží a jestli pracuje z kanceláře, nebo z domova.

"Home office nespočívá v tom, že mám doma nemocné dítě a vedle toho pracuju, protože to nic neudělám. To nejde," říká Doubravová. Práce z domova jí pomáhá tím, že ušetří čas za cestu do kanceláře a v přestávkách, kdy by si stejně vařila čaj a prohodila pár slov s kolegyněmi, dá vyprat prádlo nebo uklidí nádobí z myčky. "Pro moje sladování [práce a rodiny] je to hrozně důležité, protože to neznamená, že přijdu ve čtyři z práce a snídaně je ještě na stole," vysvětluje. Německo si prošlo radikální reformou rodičovské, kterou prosadila konzervativní politička Ursula von der Leyen v roce 2007. Dnes pobírá jeden z rodičů dvě třetiny platu po dvanáct měsíců a stát garantuje, že obce musí každému ročnímu dítěti zajistit místo ve školce. Rodiče dostávají poukaz na předškolní péči ve veřejné či soukromé školce dle jejich výběru. Pokud na rodičovskou nastoupí i druhý rodič, zpravidla otec, prodlouží se o další dva placené měsíce. Podle studie německé Nadace Hanse Böcklera vzrostl během prvních dvou let "otcovské" počet mužů, kteří ji využili, na 21 procent z 3,5 procenta. Na "otcovskou" dnes v Německu odchází asi třetina mužů, říká Doubravová, a na ženy se tak už automaticky nepohlíží jako na problémové zaměstnance. "Když máš mladého muže ve firmě, je třetinová pravděpodobnost, že si vezme rodičovskou, když bude mít dítě," říká. "Dopad rodičovské už není jen na ženách." Podle ní Němci změny uvítali. "Jako by to bylo něco, na co společnost čekala."

Česká republika ale není Německo. "Zase napsali, že chci brát rodičům peníze," říká ministryně Marksová cestou do pizzerie na pražském Žižkově den poté, co v novinovém rozhovoru uvedla, že by stálo za úvahu zavést podobnou otcovskou jako v Německu. Vykoledovala si tím vlnu kritiky na sociálních sítích i v internetových diskuzích, že jediným cílem opatření je snížit rodičovský příspěvek. "Ne, ani mě nehne," odpovídá na dotaz, zda četla komentáře pod článkem. "Já bych si to sama mohla psát."

OECD České republice radí zavést několik opatření. Vedle otcovské dovolené doporučuje postupně zkrátit dobu, po kterou se vyplácí rodičovský příspěvek. Kateřina Jirková, která má na ministerstvu práce na starosti sociální a rodinnou politiku, na konferenci Rodiče ve firmě řekla, že zkrácení rodičovské by v Česku vyžadovalo "velkou politickou odvahu". Marksová připouští zrušení čtvrtého roku, kdy už zaměstnavatel nemusí vzít matky zpátky. Předpokládá, že čtvrtý rok využívají především ženy v chudších regionech, kde suplují podporu v nezaměstnanosti. "Na tohle vám raději vůbec neodpovím," reaguje důrazně na dotaz, zda by zkrátila rodičovskou jako v sousedním Německu.

Ve snaze rozšířit nabídku předškolní péče by bylo podle OECD také vhodné zavést poukázky na tyto služby, podobné těm v Německu. Dienstbier se ale přiklání k tomu, aby stát raději peníze investoval do dalších míst v obecních školkách. "Aby se soukromá zařízení stala běžně dosažitelnými pro většinu rodičů, tak by ta částka musela být podstatně vyšší, než kolik dnes stát dává na jedno místo v mateřské škole," říká ministr v rozhovoru.

Některé firmy nečekají na stát a svou politiku vůči rodičům mění samy od sebe. Nutí je k tomu zahraniční vlastníci, tlak nespokojených zaměstnankyň i nedostatek kvalifikovaných pracovníků, který se bude v příštích letech vlivem nepříznivého demografického vývoje prohlubovat. "Dříve to byla výjimka, když jsme nějakou matku chtěli zpátky a snažili jsme se jí ty podmínky vytvořit," říká Iva Kaplanová, personální manažerka pojišťovny MetLife. "Byla i jiná doba, mění se společnost. Pokud to nebyl někdo,

kdo byl nějak výjimečně odborně na výši, tak jsme si řekli, že každý je nahraditelný. Dnes to vnímáme trochu jinak."

Na oranžových plastových židlích sedí v kruhu dva tucty převážně mladých personalistek. Jedna po druhé se představují a vysvětlují, co je přivedlo na workshop o řízení mateřské a rodičovské dovolené. Jedna mluví o tom, jak je v bance těžké prosadit částečné úvazky pro matky, které před porodem pracovaly na přepážkách. "Jsou to jednotlivci, kteří se tam vrací," říká elegantní žena, která si, stejně jako další účastnice semináře, nepřála být jmenována, protože nemá povolení hovořit s novináři. "Většinou narážíme na nechuť manažerů se tomu přizpůsobit a postavit."

Účastnice popisují, zda a jak se v jejich firmách vychází rodičům vstříc. Někde nabízejí částečné úvazky a práci z domova, jinde školí manažery k ohleduplnosti. "U nás je to dost tristní," říká drobná hnědovláska, která pracuje pro prodejce automobilů. "Maminky se vrací buď na plný úvazek, nebo se s nimi rozvažuje pracovní poměr, protože flexibilní a částečné úvazky se u nás nenosí."

Výrobce nemocničních lůžek Linet překonal byrokratické překážky a investoval 12 milionů korun do vybudování jedné z prvních českých firemních školek. "Zjistili jsme, že se děvčata chtějí vracet dříve. Už po dvou měsících chtějí třeba hodinu denně něco dělat. Po půl roce třeba dvě hodiny, berou si práci domů," říká šéf Linetu Zbyněk Frolík. "Většina nebo skoro všechny jdou od dvou let zpátky na plný úvazek."

V prosvětlené budově firmy Hennlich převládá limetkově zelená barva. Obchodně-výrobní strojírenský podnik o dvou stech zaměstnancích si ji zřejmě nevybral náhodou. Podle jednoho z psychologických výkladů významu barev dává tento odstín impuls k navazování kontaktu a otevření se. Litoměřická firma už dva roky uplatňuje prorodinnou politiku, která zahrnuje dětskou školičku, flexibilní úvazky, řízení rodičovské dovolené včetně možnosti přivýdělků nebo SOS linku poskytující anonymní psychologickou pomoc.

Na přání zaměstnanců se společnost už v roce 2009 rozhodla zřídit dětský klub, který byla připravena financovat i ze svého zisku. Získat třímilionový grant z evropských fondů se jí podařilo až napotřetí. Následovalo školení managementu nebo výjezd koordinátorky prorodinného balíčku do Švédska, který vedl k přebudování staré jídelny na takzvanou "gaučomístenost". V interiéru, respektujícím principy feng-šuej, jsou dvě sedačky, knihovna a mobilní pracovní místo s dětským koutkem, který může sloužit i pro občasnou pracovní docházku matek s miminky. Pro děti od jednoho a půl roku do zhruba čtyř let tu už dva roky funguje "klubík", který pokrývá právě ono kritické období před nástupem do školky. Výsledkem je, že se v Hennlichu začaly ženy vracet mnohem dříve, než je u nás zvykem - v roce a půl až dvou letech věku dítěte. Poslední únorový pátek dorazily do školky tři z pěti zapsaných dětí. V útulné, převážně dřevěným nábytkem zařízené pestrobarevné místnosti si na obědě pochutnává i tříletá Nina. Svě okolí ujišťuje, že k sekanému řízku nemá "žádný brambory, ale kaši." Aby si každé dítě nemuselo nosit svoje jídlo, jak to vyžadují hygienické předpisy, jejich rodiče se domluvili na spolupráci - každý den navaří pro všechny jedna rodina. V klubu pracují dvě kvalifikované pečovatelky, které vytvářejí vzdělávací program. Děti pracují podle principů montessori nebo se přirozeně učí ekologii, když se "hrabou" v záhoncích vlastní zeleninové zahrádky.

Máma Niny, třicetiletá Jana Hujová, se na svou pozici recepční vrátila ještě před dceřinými druhými narozeninami. Do přečpaných litoměřických jeslí, z nichž si dodnes nese trauma hlavně matka Hujové, by Ninu nedala. Proto původně plánovala, že bude doma standardní tři roky. Když se ale otevřel klub, vrátila se dřív - nejprve na šest hodin a po roce, kdy jí doběhl rodičovský příspěvek, na plný úvazek.

"Já potřebuju mezi lidmi. Doma jsem si připadala nevyužitá. Důležitě jsem si zakládala faktury k baráku," říká s nasmělým úsměvem. "Ve třech letech mi ji do normální školky v Litoměřicích nevzali, tak jsem ráda, že tady může ještě rok být. Co bych jinak dělala?"

Grant firmě posloužil ke zřízení dětského klubu a financoval jeho provoz dva roky, než po sedmi letech přetahování vstoupil v platnost zákon o dětské skupině. Ten společnosti umožnil zahrnovat si výdaje spojené s provozováním klubu do nákladů. Vstřícný přístup k zaměstnancům vybuodoval Hennlichu renomé - za práci se sem dojíždí až z Mostu, České Lípy nebo Nového Boru.

"Pořád je problém sehnat kvalifikované lidi - nejen v regionu, ale v rámci celé republiky. Když potřebujete sehnat opravdu dobrého člověka, musíte hodně hledat a je to potom o podmínkách, které mu můžete vytvořit," vysvětluje prokurista Studnička důvody firemní prorodinné politiky. Míra fluktuace se z už tak nízkých šesti až sedmi procent ročně snížila pod pět procent, říká a se smíchem dodává: "Od nás se

odchází do důchodu, nebo - jak by řekl patolog - pouze nohama napřed."

Petra z Kralup nad Vltavou a její syn - prvňáček -na cestě domů

Tříletá Nina a její dva kamarádi z dětského klubu firmy Hennlich

Ve Spojených státech řeší opačný extrém

Placená mateřská dovolená je uzákoněna pouze ve třech z padesáti států USA. Jen přibližně polovina Američanů -zaměstnanců s plným úvazkem ve firmách s více než padesáti pracovníky -má každý rok nárok na maximálně 12 týdnů neplaceného volna. Ti ostatní mají smůlu. I tam je výsledkem diskriminace žen na trhu práce. Setkávají se s propouštěním v těhotenství nebo nátlakem, aby se do práce po porodu vracely co nejdříve. Pečovat doma o novorozence a kojit ho je luxus, který si mohou dovolit jen někteří. Podle demokratické senátorky za stát New York Kirsten Gillibrandové tato politika vychází z poloviny minulého století, kdy "tátové pracovali a mámy zůstávaly doma. Ale to už neodráží realitu amerického trhu práce". Stejně jako Češky musí Američanky řešit dilema, zda mají upřednostnit kariéru, nebo rodinu. Pokud má žena více dětí, často se jí nevyplatí pracovat, protože by vydělávala jen na hlídání.