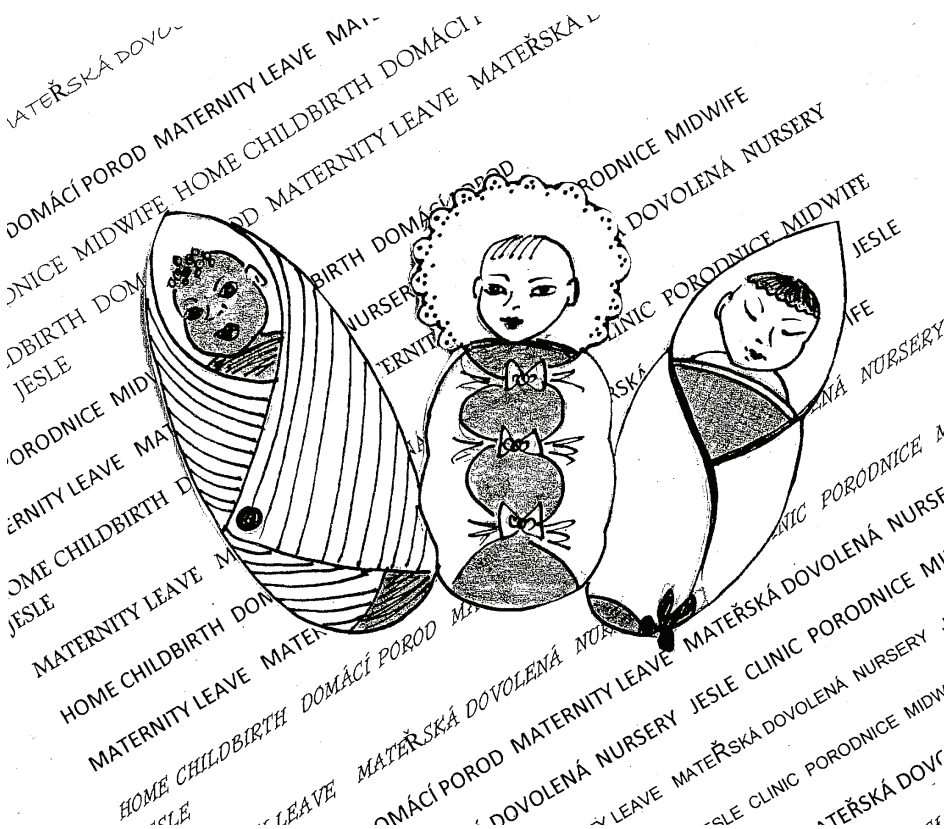
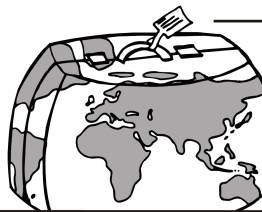


**Sdružení
rodinných
příslušníků
zaměstnanců
MZV ČR**





Vážený čtenáři,

jsme rádi, že právě čtete již osmé číslo našeho Zpravodaje SRP. Hlavním posláním našeho sdružení je, vedle snahy zlepšit situaci rodinných příslušníků, především zvýšit informovanost těch,

kterým rodinná politika MZV není lhostejná. Proto jsme mj. také spustili náš profil na Facebooku, aby se co nejvíce informací dostalo k co největšímu počtu zájemců.

Toto číslo jsme věnovali tématu mateřství a rodičovství. Vlastně je to naše hlavní téma téměř ve všech číslech Zpravodaje. Není divu, vždyť blaho dětí je snad pro každého na prvním místě. S partnerem se můžeme rozvést (a že se to na MZV stává častěji než jinde), ale děti jsou naše celý život.

Připravili jsme pro Vás naše obvyklé rubriky, navíc se také dočtete „Jak to vidí (dnes již bývalý) velvyslanec“, co obnáší job sharing ve švýcarské diplomacii a třeba také novinky o firemní školce.

Přeji Vám příjemné čtení a těším se na Vaše ohlasy, protože „mlčet, znamená souhlasit“

Karolína Siegllová
Předsedkyně SRP

VE ZPRAVODAJI NAJDETE

Jak to vidí velvyslanec aneb o problémech rodinných příslušníků z jiného pohledu	2
Aktuálně...	4

Téma čísla: Mateřství a rodičovství

Mateřská zaměstnankyně MZV v zahraničí	4
Miminko během vyslání na ZÚ – proč ne?	7
Firemní školka – aktuální informace	10
Ze školních lavic	10

Nemůžeme si dovolit plýtvat lidskými zdroji	12
Job sharing – fakta	14
Z rodinného alba	15
Situace rodinných příslušníků zaměstnanců MZV při dlouhodobém pobytu v zahraničí	16

Lednový den v Ankaře	20
Členské shromáždění SRP, rok 2012	24
Okénko do Evropy	24
Česká škola bez hranic – co je nového	27
V příštím čísle Zpravodaje	28

JAK TO VIDÍ VELVYSLANEC ANEB O PROBLÉMECH RODINNÝCH PŘÍSLUŠNÍKŮ Z JINÉHO POHLEDU

Na loňské konferenci titulářů vystoupil velvyslanec Petr Kolář s příspěvkem věnovaným problémům, s nimiž se potýkají rodinní příslušníci zaměstnanců MZV. Usoudili jsme, že jeho názory by mohly zajímat i širší publikum, a proto jsme ho v prosinci pořádali o rozhovor.



PhDr. Petr Kolář pracoval na MZV od roku 1993. Zastupoval Českou republiku jako velvyslanec ve Švédsku, Irsku, USA a Rusku. V letech 1998-9 byl poradcem prezidenta Václava Havla, v letech 2003-5 náměstkem ministra zahraničních věcí. Od ledna 2013 je ředitelem pro zahraniční vztahy v investiční a finanční skupině PPF.

Pane velvyslanče, co Vás přimělo ke zmíněnému vystoupení na poslední konferenci ?

Přiměl mě k tomu pocit, že jakkoli se o řadě problémů ví a žijeme s nimi, nejsou adekvátně řešeny. Jsem v zahraniční službě

dostatečně dlouho na to, aby má institucionální paměť reflektovala všelike pokusy a bohubilé záměry, které měly za cíl hledat a nalézt optimální řešení, ale vždy to postupně vyšumělo téměř do ztracena.

Navíc se situace v české zahraniční službě mění a vyvíjí i úměrně tomu, jak se integrujeme do euroatlantických struktur a svět se nám otevírá. Neumíme se tomu bohužel adekvátně přizpůsobit při uplatňování pravidel, která si sami tvoříme. Neuvěřitelným příkladem kocourkovsko-kafkovského přístupu je až bizarní příběh manželky mého tajemníka, který si s jejím souhlasem dovolím dát k dobru.

Jakožto americká občanka totiž požádala o povolení k trvalému pobytu v ČR, k němuž splňuje veškeré předpoklady: je manželkou občana ČR, kde pobývala nepřetržitě nejméně dva roky (před svatbou tam žila ještě déle) a kde má zajištěné ubytování. Specifikum případu spočívá pak v tom, že územím ČR se rozumí území zastupitelského úřadu ČR v Moskvě, kde skutečně momentálně bydlí. S touto situací, na níž současná legislativa nepamatuje, si však, zdá se, nejsou odpovědné úřady schopné poradit. Namísto toho, aby pracovaly s faktem exteritoriality naší ambasády, vyžadují potvrzení o ubytování na vlastním území ČR. Tento příklad názorně ukazuje limity flexibility a racionality naší státní správy ve vztahu k rodinným příslušníkům zaměstnanců MZV. To, co za první republiky bylo běžné, zdá se být nyní neřešitelné.

Životní partneři zaměstnanců MZV se mnohého vzdávají (vlastní kariéra, ztráta nároku na důchod za léta strávená v zahraničí), aby umožnili kariérní postup svého partnera. Je tento problém z Vašeho pohledu spíše privátní, anebo by se jím

mělo alespoň do jisté míry zabývat i MZV? Pokud ano, jakou formou?

Mohu mluvit pouze za sebe a pouze za své omezené zkušenosti tituláře. Rozhodnutí mé paní doprovázet mě na zahraničních misích a podporovat mě na úkor své vlastní kariéry, bylo samozřejmě její privátní. Já ale pokládám pozici manželky, resp. partnera tituláře za věc institucionální. Partner tituláře, pokud se své role zhostí s chutí a naplno, může být nesmírně užitečným nástrojem při prosazování našich zájmů v zahraničí. A jsou země, kde titulář a jeho partner, pakliže tvoří tandem, dokáží mnohem lépe působit na veřejné mínění a vytvářet i hlubší osobní vztahy s rodinami představitelů dané země. Bohužel, postavení partnera tituláře je podle mého názoru z hlediska našich předpisů a zákonů velmi podceňeno.

Má paní, která mi vždy byla obrovskou oporou a mohl jsem na ni delegovat řadu svých společenských povinností a i ona sama přicházela s iniciativou, invencí a kreativitou, je v momentě ukončení mise v podstatě někým, ke komu je instituce, v jejichž barvách působila, naprosto lhostejná. Očekával bych, že v zájmu zvýšení kvality a efektivit naší zahraniční služby bude institut manželky, resp. partnera tituláře nějak seriózně ošetřen. Jen pro málokoho může být motivující, je-li vnímán pouze jako něčí doplněk, jako osoba z hlediska našich zákonů a pravidel téměř nesvéprávná, někdo, kdo nakonec při počítání svého důchodu může mít pocit, že byl za své dobré skutky po zásluze potrestán. Nehledě na situaci, která také může nastat – zralý titulář opustí svou ženu v rozpuku svých sil, a ona je kým? Opuštěnou bývalou ženou tituláře bez vlastní kariéry, bez společenského statusu, bez prostředků.

Doprovázejícími rodinnými příslušníky jsou i děti. Jaké jsou zkušenosti Vaší rodiny a Vašich dětí?

Děti nemají volbu. Do své plnoletosti musí akceptovat, ať se jim to líbí nebo ne, rozhodnutí svých rodičů. To, co jejich rodiče mohou a často vidí jako přidanou hodnotu,

je často zdrojem frustrace, nejistoty, zoufalství. Čtrnáctiletý jinoch či dívka opouštějící se svými rodiči-diplomaty svou vlast a školu, kde mají své kamarády, případně první lásky, rozhodně nemusí hýkat blahem a není nic výjimečného, že dospívající děti svým rodičům-diplomatům vyčítají svůj „zkažený život“. I k tomu by mělo být přihlíženo, přičemž podmínky, které může česká zahraniční služba pro děti svých zaměstnanců na zastupitelských úřadech vytvořit, stojí za seriózní úvahou. Naštěstí se v posledních letech mnohé zlepšilo a často velmi kvalitní vzdělání, které je až do ukončení střední školy dětem diplomatů na MZV dopráno a MZV finančně podporováno, je nesporný kapitál a investice, která se vyplatí nejen dětem a jejich rodičům, ale v konečném důsledku i našemu státu.

Jakou odezvu mělo Vaše vystoupení na konferenci titulářů? Přišli za Vámi někteří kolegové a kolegyně, aby vyjádřili souhlas a podporu?

Vím, že řada lidí si problémy, s nimiž se potýkají rodinní příslušníci, uvědomuje a prožívá na vlastní kůži. Zbytek kolegů je pak pozná až ve chvíli, kdy se jich přímo dotknou. Nečekal jsem, že mé vystoupení bude mít nějaký okamžitý konkrétní efekt – o spoustě věcí se totiž mluvilo už dlouho, ale zatím se nic moc nezměnilo. Domnívám se však, že každý pokus rozpoutat širší diskusi na toto téma je zapotřebí, přičemž by mělo jít o první krok ke změně našeho stávajícího postoje a k nápravě konkrétní nevyhovující situace. Nerad bych ze sebe dělal mudru, který jen kritizuje a nechápe širší souvislosti. Za situace, kdy nemáme zákon o státní službě, je asi bláhové doufat v zákon o zahraniční službě, ale to by snad jednou mohl být způsob, jak se i legislativně vypořádat s postavením rodinných příslušníků vyslaných pracovníků, především pak se statutem partnerů titulářů.

Děkujeme za rozhovor.

Martina Lazarová

AKTUÁLNĚ...

Od minulého čísla pro vás máme několik nových informací. Některé přímo radostné:

- firemní školka se otvírá již letos v září
- v rámci Charitativního vánočního festivalu vybrala pořadající DSA (Diplomatic Spouses' Association) 2,9 miliónu Kč, které se rozdělí mezi české charitativní organizace (SRP přispěl výdělkem 20.000 Kč).



Náš stánek na letošním festivalu

Některé poněkud méně radostné:

- viz článek o čerpání mateřské dovolené zaměstnankyň v zahraničí.

Novinkou je také náš profil na Facebooku, podívejte se na nás a případně nás „lajkněte“ a pošlete svým kontaktům. Díky ☺

MATEŘSKÁ ZAMĚSTNANKYŇ MZV V ZAHRANIČÍ

V říjnu 2012 jsme upozornili interní poštou všechny zaměstnance MZV, že PAM vydal nové nařízení o jednotném postupu při čerpání mateřské dovolené zaměstnankyň v zahraničí (TIC č.j.: 454248/2012 – PAM). Tento TIC vzbudil nemalý a nutno říci i velmi rozhořčený ohlas.

Na první pohled to není záležitost rodinných příslušníků, ve skutečnosti je to však velký zásah do života celé rodiny.

Cítujeme TIC č.j.: 454248/2012 – PAM:

"...Mateřská dovolená je důležitou osobní překážkou v práci, tudíž se nezapočítává do standardní doby vyslání. **Při jejím čerpání v zahraničí zaměstnankyním od data nástupu na mateřskou dovolenou nenáleží náhrada zvýšených životních nákladů ani jiná plnění,**

kteřá jsou spojena s výkonem práce v zahraničí (užívání služebních bytů a mobilních telefonů, náhrada výdajů spojených se školní docházkou dítěte atp.). Po skončení čerpání mateřské dovolené v zákonné délce se zaměstnankyně opětovně zařazují na totéž místo v zahraničí, které zastávaly před nastoupením mateřské dovolené. § 47 zákona č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)..."

Zaměstnankyně, která na výjezdu otěhotní má tedy při nástupu na mateřskou dovolenou odevzdat služební byt, odhlásit dítě (či děti) ze školy, a vrátit se domů. Platit bydlení, chod rodiny i školné pouze z mateřských dávek vyplácených v CZK je totiž velmi nerealné. Po minimálně 14 týdnech (zákonná nejkratší možná doba mateřské dovolené) tuto anabázi absolvovat znovu, opačným směrem. Nebo má možnost těchto 14 týdnů zůstat v zahraničí a platit služební byt a školné z vlastních zdrojů (jak a kdo bude přesnou částku vypočítávat?) nebo v horším případě shánět a platit si jiný podnájem/pronájem. Jak nadšeného a loajálního zaměstnance tato situace vytvoří, si asi každý představí sám.



Srovnajme situaci pracovnice při čerpání mateřské při vyslání v zahraničí a pracovníka v zahraničí při pracovní neschopnosti. Pokud zaměstnanec onemocní, je uvolněn z práce na základě překážky v práci a také mu nenáleží plat, ale náleží mu dávky nemocenské a ostatní náhrady, protože je nadále přeložen. Tento pracovník nadále setrvává v bytě a jeho rodina bude dále fungovat za podpory zaměstnavatele nemocného pracovníka.

Proč je tedy žena na mateřské takto „penalizována“? Opravdu se tyto úspory MZV vyplácí?

Je zvláštní, že v situaci, kdy MZV současně pomáhá svým zaměstnancům-rodicům zlepšit podmínky práce v ústředí mj. zřízením „firemní školky“, prací na částečný úvazek či „home office“, je ochotno přistoupit k takto protirodinnému kroku vůči zaměstnankyním v zahraničí. Vždyť do efektivního managementu lidských zdrojů vynaložilo MZV nemalé prostředky. Má kvůli ne zcela podloženým úsporám své loajální a kvalitní zaměstnance či zaměstnankyně opět ztratit?

Pro zajímavost přikládáme srovnávací tabulku, jak mateřskou dovolenou svých zaměstnankyň řeší jiné země (vypracovala SM Ženeva).

Země	Doba mateřské během vyslání	Bydlení	Školné pro sourozence	Platové aranžmá
Polsko	24 týdnů (20 povinných, 4 na žádost) Plus 2 týdny placené „otcovské“	plně hrazeno MZV	plně hrazeno MZV	v plné míře zachován
Francie	4 měsíce	hrazeno z platu	plně hrazeno MZV	v plné míře zachován

Mexiko	max 3 měsíce	plně hrazeno MZV	plně hrazeno MZV	v plné míře zachován
Rumunsko	max 4 měsíce	plně hrazeno MZV	plně hrazeno MZV	bez náhrad
Dánsko	max 6 měsíců	plně hrazeno MZV	plně hrazeno MZV	plat plně zachován, zastaveny pouze příspěvky na ošatné
Kanada	max 6 měsíců	plně hrazeno MZV	plně hrazeno MZV	plat plně zachován, zastaveny pouze dodatkové benefity
Rakousko	8 týdnů	plně hrazeno MZV	plně hrazeno MZV	v plné míře zachován
Švédsko	6 měsíců, lze setrvat na vyslání pokud po návratu zbývá odpracovat alespoň 6 měs.	plně hrazeno MZV	plně hrazeno MZV	v plné míře zachován
Maďarsko	stahují těhotné do ústředí			
Peru	max 3 měsíce	hrazeno z platu	plně hrazeno MZV	v plné míře zachován
Jižní Afrika	max. 4 měsíce	plně hrazeno MZV	plně hrazeno MZV	v plné míře zachován
Litva	max. 4 měsíce, pokud chtějí čerpat delší dovolenou, vrací se do ústředí	plně hrazeno MZV	plně hrazeno MZV	v plné míře zachován
Slovensko	Zákon o zahraniční službě pouze upravuje status dětí narozených v zahraničí a úpravu náhrad (navýšení); řeší se ad hoc dle individuálních případů			
Srbsko	Délka mateřské se stanovuje dle země vyslání	plně hrazeno MZV	plně hrazeno MZV	v plné míře zachován
Portugalsko	4 měsíce (100% platu + náhrad), 5 měsíců (80% platu + náhrad)	plně hrazeno MZV	hrazeno z náhrad, od 6 let věku dítěte příspěvek na školné, během čerpání mateřské zůstává v dané výši	v plné míře zachován včetně bonusů na reprezentaci

			<i>pozn. 80% školného platí MZV v Lisabonu, pokud děti navštěvují mezinárodní školu!</i>	
Chorvatsko	stahují těhotné do ústředí			
Velká Británie	6 měsíců (možnost zůstat na mateřské až 1 rok, potom ale nad 6 měsíců bez náhrad, MZV však nadále hradí byt i školné)	plně hrazeno MZV	plně hrazeno MZV	v plné míře zachován
Řecko	Povinně 5 měsíců (z toho 2 před porodem a 3 po porodu)	hrazeno z platu, který je náležitě navýšen	hrazeno z platu, který je náležitě navýšen	plat v plné míře zachován, po narození dítěte dokonce zahraniční náhrady o 6% navýšeny

Karolína Siegllová

MIMINKO BĚHEM VYSLÁNÍ NA ZÚ – PROČ NE?

Se svojí osobní zkušeností nás seznámí paní Dagmar Ziková.

Čekám miminko. Radostná zpráva, která sama o sobě udělá s nervovou soustavou novopečené budoucí maminky své. Po odeznění první emocionální vlny se však začínají řešit věci praktické, a pokud žena po skončení mateřské dovolené chce (nebo je okolnostmi nucena) vrátit se do práce a ráda by pokračovala na své předchozí pozici na ZÚ, začíná další emocionálně vypjaté období. Proč? Zákoník práce přece zaměstnavateli ukládá umožnit ženě po mateřské návrat do své předchozí pozice. Ovšem před necelými deseti lety, kdy jsem tuto situaci řešila jako jedna z prvních na MZV, to zdaleka nebylo tak samozřejmé. I dnes, kdy je podobných případů celá řada, není vše zcela automatické.

Jak mi řekl jeden tehdejší vedoucí pracovník MZV odpovědný za personální

agendu – žena má být doma s dětmi, stažení těhotných do ústředí je běžnou praxí, a zákoník práce? Ten není dobře napsaný. Myslel to vážně? Ať tak či tak, moc povzbudivý začátek to nebyl. Naštěstí se ukázalo, že jak pracovníci v ústředí na odborech PAM-PERS, tak příslušný velvyslanec na „mém“ ZÚ tento názor nesdílí, všichni mně plně podpořili. Rada pro dámy v podobné situaci: zjistěte si názor příslušného nadřízeného dřív, než bude na vaši siluetě všem zřejmé, co vás čeká. Právo je sice na vaší straně, ale ušetříte si tím zbytečné nervy, které už tak během těhotenství pracují naplno. V krajním případě lze např. využít období dovolených a řešit vaši situaci s příznivěji nakloněným zástupcem.

Když zaměstnavatel souhlasí s návratem na pracovní pozici v zahraničí, zbývají vyřešit už „jen“ formality. Budu stěhovat do ČR všechny svršky? Zaplatí to MZV? Nebo si vezmu do kufru jen to nejnutnější? Co budu potom nosit těch 7-8 měsíců v ČR? Kde uskladnit to, co se stěhovat nebude, když nárok na byt ztrácím? Vráťím se do mého předchozího bytu? Do které školy v ČR na těch pár měsíců zapsat starší dítě, a jak to zvládne psychicky? Jak bude hodnoceno, pokud se do ČR přesune těsně před vysvědčením? Pokud máte to štěstí, že váš muž pracuje pro MZV ve stejné zemi, většinou těchto otázek se zabývat nemusíte, protože skrze něj náklady spojené se školou a dalším pobytem v zahraničí budete mít uhrazeny. Pro každou budoucí maminku i tak nastává období řešení celé řady individuálních problémů, z nichž především upozorňuji, že pro získání nároku na plnou výši peněžitě pomoci v mateřství je třeba České správě sociálního zabezpečení doložit alespoň 12 měsíců trvající zaměstnání u jednoho zaměstnavatele, do kterého se však nezapočítává příjem během čerpání neplaceného volna u jiného zaměstnavatele. U matek, které jdou na mateřskou po méně, než 12 měsících po nástupu na MZV, nebo jsou kmenově na jiném resortu, kde během vyslání čerpají neplacené volno, to může mít podstatný vliv na výši mateřské.

V mém případě vše proběhlo dle plánu: odjezd do ČR 8 týdnů před termínem, narození miminka, mateřská a návrat do země vyslání. Další psychický nápor však následoval již další rok, neboť tehdy se ještě doba mateřské započítávala do vyslání, a měla jsem se tak vracet zpět do ČR. Čtyři stěhování během čtyř let? (Ano, čtyři: vyslání, návrat do ČR na mateřskou, návrat z mateřské na ZÚ, návrat do ČR.) Naštěstí vše dobře dopadlo a vyslání mi bylo prodlouženo. Bez formálního nároku, ale díky vstřícnému přístupu nadřízených a samozřejmě po určitém období nejistoty a psychického vypětí (máte doma ani ne roční miminko, kojíte, v noci moc nespíte, přes den pracujete, a k tomu nevíte, jestli se za půl roku stěhujete, jestli si máte hledat v Praze místo, vypovědět nájemníky z vašeho bytu...). Alespoň tento problém dnešní maminky řešit nemusí, protože doba mateřské se již do vyslání nezapočítává. Jiné situace ale zůstávají neřešitelné. Například pokud se o malé dítě (řekněme do tří let, než je dostatečně psychicky i fyzicky zralé a může začít celodenně chodit do školky) nemůže starat váš manžel, ale musíte si s sebou vzít babičku či jinou příbuznou či nepříbuznou chůvu, zjistíte, že náhrady zvýšených životních nároků lze uplatnit pouze na manžela, ale nikoliv na děti, a už vůbec ne na babičku/chůvu. Normované metry čtvereční služebního bytu zohledňují



přítomnost manžela a dětí, ale nikoliv babičky/chůvy, pro kterou však také nějaký prostor potřebujete, manželskou postel s vámi asi v ložnici sdílet nebude.

Byla by tedy moje situace dnes lepší? Mám zato, že ne. Jako zaměstnankyně jiného resortu jsem měla tenkrát smlouvu na čtyři roky, zatímco nyní mi bude pravděpodobně dle všech prozatím dostupných informací „kouskována“ po roce. Takže druhá rada pro ženy v podobné situaci: pokud máte smlouvu na dobu určitou, raději si naplánujte těhotenství tak, aby na vás v době prodlužování smlouvy ještě nebylo vidět. Pracovníci MZV se sice snaží vyjít vstříc, ale v tomto právo není na vaší straně, zaměstnavatel smlouvu prodloužit nemusí. Dle interních pravidel MZV (TIC 454248/2012PAM) musí „těhulka“ odcestovat do ČR nejpozději v 7. měsíci těhotenství, aby jí MZV uhradilo cestovní náklady. To však ještě nemůže nastoupit řádnou mateřskou, takže nastoupí na pozici v ústředí – a do té je jí pak zaměstnavatel povinen zákoníkem práce garantovat návrat, nikoliv do pozice v zahraničí. Právo opět není na vaší straně, i když věřím v lidský (a logický) přístup pracovníků MZV a vidím matky vracející se do pozic v zahraničí. Já bych si ale „pro jistotu“ stejně raději zaplatila cestu do ČR až mezi 8.-6. týdnem před porodem z vlastních prostředků.

Co by mohlo udělat MZV pro zlepšení situace matek (rodičů) v zahraničí? Dle mého názoru by se nemuselo tolik zabývat tím, co již stanoví zákoník práce (nárok na návrat do původní pozice), nebo dokonce jeho ustanovení zpřisňovat (přeložení do ústředí v 7. měsíci těhotenství pod hrozbou neproplacení cesty). Nastávající maminky by ale určitě uvítaly úpravu v oblastech, které zákoník práce neřeší. V tomto smyslu je pozitivní např. vyjmutí doby trvání mateřské z délky vyslání i její uznání jako praxe pro účely přiznávání diplomatických hodností (za povšimnutí stojí, že matkám doprovázejícím manžely na ZU během mateřské se uznává jako praxe v zahraničí, zatímco matkám,



kteří samy v zahraničí před i po mateřské pracovaly, ale na mateřskou se vrací do ČR, se uznává jako praxe v ústředí). Chybí ale zejména ošetření situace matek, jejichž manželé nejsou vysláni a které jsou tak nuceny se stěhovat do ČR i na pár měsíců (minimální délka mateřské jsou pouze 3 měsíce!), musí řešit školní docházku svých dalších dětí, které navštěvují školu v zemi vyslání, a řadu dalších problémů. Některá vstřícná opatření vůči matkám a dětem by podle mého názoru bylo možno realizovat okamžitě bez podstatných dodatečných nákladů. Např. si umím představit přerozdělení stávajícího objemu finančních prostředků pro náhradu zvýšených životních nákladů tak, aby byl příspěvek poskytován i pro děti pracovníků MZV vyslaných bez nepracujících partnerů (volba příspěvku buď na partnera, nebo na děti). Nebo umožnění částečné práce doma třeba do jednoho roku dítěte tam, kde to povaha práce umožňuje – např. sepsání záznamu z jednání nebo studium podkladů pro schůzky v dalším dni by bylo možno nechat na večer, kdy miminko spí (vždyť pro hodnocení zaměstnanců MZV jsou přece podstatné výsledky a ne čas strávený na pracovišti). MZV toho pro „své“ matky určitě může udělat hodně. Jsem proto ráda, že tato

diskuse probíhá a že jsem do ní mohla přispět.

Závěrem bych ráda podpořila ty z vás, které uvažují o mateřství během vyslání. Je to sice psychicky, fyzicky i organizačně náročné, ale pokud si myslíte, že nastala vhodná doba pro mateřství, není

důvod čekat do skončení vyslání, protože narození miminka je vždy velkou změnou zažitých pořádků a řešení s tím souvisejících problémů se nevyhnete. Řada předchozích zkušeností, včetně té mojí, ukazuje, že s největší pravděpodobností nakonec vše dobře dopadne.

FIREMNÍ ŠKOLKA – AKTUÁLNÍ INFORMACE

Pro všechny rodiče dětí předškolního věku máme dobrou zprávu.

Od září tohoto roku (2013) začne na MZV fungovat tzv. firemní školka. Kapacita školky počítá s 25 dětmi od 1 do 6 let, provozní doba bude od 7.00 do 19.00 hodin. Montovaná budova školky bude umístěna v zahradě Černínského paláce. Na „školkovně“ si rodiče připraví 3000,- Kč za měsíc plus stravné. Hlavní myšlenka vzdělávacího programu je: „Jen si, děti, všimněte, co je krásy na světě“. V polovině dubna se na MZV uskuteční pro zaměstnance prezentace celého projektu.

Více informací Vám rády poskytnou Mgr. Vladimíra Kosičková, I. 2147 a Mgr. Karolína Siegllová, I. 2712.

Karolína Siegllová

ZE ŠKOLNÍCH LAVIC

V této rubrice obvykle přinášíme informace o školách, o studiu v zahraničí, o možnostech studia po návratu ze zahraničního postu a všeobecné rady a tipy pro školáky a jejich rodiče. Ale škola, to není jen sedění v lavici...

Noční můra „birthday party“

Možná je to v Čechách dneska podobné. Nevím. Jsme pryč už skoro dvě pětiletky. Tady v Norsku (na jih a na západ odtud je to prý podobné) jsou dětské narozeniny velká věda. Slaví se ve velkém stylu a nemenším měřítku. Zve se běžně celá školka, natožpak školní třída.

Pekvapivě mnoho rodičů je ochotno pozvat si dětskou demoliční četku přímo domů (dokonce i když nemají k dispozici zahradu, kam by účastníky izolovali). Ti prozíravější pronajímají nejrůznější prostory, počínaje plaveckým bazénem, přes technické muzeum až po hadí farmu. Nejosvědčenější a nejčastější jsou hrací centra, kde účastníci mohou bez omezení skákat, ložit, vřískat, spouštět se z obřích skluzavek a bombardovat se molitanovými míčky. V okamžiku O jsou pak svoláni do tématicky laděného kumbálu (pirátský, fotbalový, princeznovský, disco atd.), kde dostanou párek, Coca Colu a uždíbnou z dortu, který stál většinu matek bezesnou noc, ale málokdy je doceněn.

My první dva roky odolávali a minimalizovali dětské narozeniny na setkání českých a poločeských rodin s opékáním buřtů a kontrolovaným veselím. Letos už to neprošlo. Osm let, to je koneckonců věk, který si žádá jistou vážnost a uznání. Pozvání spolužáků bylo nevyhnutelné.

Jak na to?

Ne že by mezinárodní charakter oslavy znamenal negativum. Pestrost je dobrá. Zúčastnili jsme se nedávno oslavy čtyřletých narozenin ve společnosti norských, dánských, čínských a íránských hostů a vybavuji si zřetelně, že uprostřed hovorů o komiksech Marjane Satrapiové a o fyziologických předpokladech Evropanů vs. Asiátů pro rychrobroslení mi situace připadala oslnivě skvělá. V následujícím okamžiku jsme zjistili, že děti v koupelně vysypaly koš se špinavým prádlem, přidaly obsah koše s prádlem na žehlení a na něj zřejmě

již nějakou chvíli snášejí obsahy šatních skříní. Vrstva oblečení sahající souvisle až k vaně, za záchodovou mísu a pod umyvadlo měla v okamžiku zjištění asi půl metru do výšky.

Vrhli jsme na sebe s ostatními dospělými pár zděšené tázavých pohledů, ale protože si nikdo nebyl jistý, co všechno je v jiných rodinách povoleno a co zakázáno, popřípadě jakým stylem se přestupky řeší, děti vyvázly jen s lehkým napomenutím. Pochopila jsem z toho dvě věci. Zprvé, že transkulturní dětský *think tank* dokáže vymyslet COKOLI. A zadruhé, že děti, které jsou si nejistoty dospělých vědomy, s realizací šílených nápadů nebudou váhat.

Začalo se mi zdát o šlehačkových bitvách, skocích z palandy, čuracích závodech na balkóně a malůvkách lihových fixem na omítce. Bylo jasné, že v našem pronajatém činžovním bytě se oslava konat nemůže. Vzali jsme v úvahu hrací centra a byli jsme ochotni i dost slevit z našich výchovně ideových východisek, ale bohužel centra nebyla ochotná slevit z ceny 550 CZK

na jednoho účastníka. Začali jsme tedy vymýšlet scénář a legendu bojové hry v parku. Na četníky a zloděje? Na zneprátené pirátské posádky? Jak ale zajistit bezpečnost tuctu osmiletých neřízených střel v neohrazeném prostoru?

Kdybychom hráli na uprchlé vězně, možná by mohli celou oslavu absolvovat svázání švihadlem...



Nakonec, a to je pointa tohoto článku, zvítězila jednoduchost: jedno družstvo, jeden dospělý supervisor (plus svačínář v cíli) a úplně jednoduchá legenda. Na startu stačilo oznámit: „Vydáváte se na honbu za pokladem. V parku je na dvanácti stanovištích schováno vždy po jednom klíči a dvou čokoládových mincích. Klíč má hodnotu dvou bodů, mince jedné. Kdo nasbírá nejvíce bodů, vyhraje cenu. První naleziště je tamhle na tom mostě.“

S obrovským rykem se rozeběhli a hledali. A stejně nadšeně pak plnili ještě pár jednoduchých úkolů, za které získávali extra body (zasáhnout strom tenisákem, vyfotit se u sochy, najít pytlík s nakrájenou houskou pro kačeny, sklouznout se z nejdelší klouzačky na hřišti atd.,.). Nevadil ani osmistupňový mráz, zvlášť když v cíli čekal čaj, párek v rohlíku a sladká odměna pro každého. Nejlepší hledači měli navíc Kinder vajíčko. Jako omluvu uvědoměným rodičům jsme do každého pytlíku s výslužkou přidali dětský zubní kartáček.

Děti odcházely spokojené, oslavenec sdělil, že příště to může být klidně taky takhle. Maminka jednoho z účastníků mi druhý den u školy řekla: „It was very Czech, wasn't it?“ Nevím přesně, co tím myslela, ale rozhodla jsem se to brát jako kompliment.

Lucie Kellnerová Kalvachová

NEMŮŽEME SI DOVOLIT PLÝTVAT LIDSKÝMI ZDROJI

*V minulém čísle zpravodaje jsme vám slibili podrobnější informace o tom, jak funguje tzv. **job sharing** ve švýcarské diplomacii. O své zkušenosti se se mnou podělila Florence Tinguely Mattli, která společně se svým manželem Arthurem Mattlim zastává na švýcarském MZV post ředitele divize pro Evropu, střední Asii, Radu Evropy a OBSE.*

Manželé Mattliovi byli spolu v jednom ročníku přípravy na profesní diplomatickou dráhu a nejdříve oba nastoupili na EDA, což je zkratka pro švýcarské MZV, na plný úvazek. Jejich první společný zahraniční post byl v Keni, kde bylo pro ně vytvořené jedno dodatečné místo, aby mohli oba pracovat. V tom čase už měli prvního syna a paní Tinguely Mattli pracovala na 60%-ní, její manžel na 100%-ní úvazek. Ona sama dává přednost pojmu job splitting. A tím také hned odpovídá na otázku, která mně zajímá nejvíce, jak si vlastně dělí společnou agendu? „Agenda musí být jednoznačně rozdělená, protože i když s manželem úzce spolupracujeme, jsme přece jenom dva různí lidé. Není možné, abych já v pondělí něco nějak rozhodla a můj muž to případně ve středu rozhodl jinak. Vytvářelo by to i obrovský zmatek ve vztahu ke spolupracovníkům.“ Na postu v Keni měli agendu rozdělenou následovně: paní Tinguely Mattli měla na starosti UNEP (United Nations Environment Programme) a vztahy s Ugandou, pan Mattli bilaterální vztahy s Keňou a Rwandou.

Na druhém postu v Indii už měli syny dva a opět jim bylo umožněno pracovat v job splittingu, což bylo na tak velkém úřadě méně samozřejmé, podotýká paní Tinguely Mattli. „I zde se vynořila ze strany spolupracovníků řada otázek o tom, kdo bude šéf (tehdy už jsme byli ve funkci zástupce velvyslance), jak si rozdělíme agendu, zda budeme mít každý svou kancelář, zda budeme oba chodit každý den do práce a podobně. Lidé si to zkrátka neuměli představit, určitou roli zřejmě hrála i závist. Nakonec nás ale poměrně rychle akceptovali, když viděli, že systém je dobře vymyšlen a my s manželem jsme opravdu dobře organizovaná dvojice. Opět jsme pracovali na 160%, manžel na plný úvazek a já na částečný. Pravda je ale taková, že jsem sice na 60% placená, ve skutečnosti však pracuji více. To je ale osud všech, kdo pracují na částečný pracovní úvazek.“ Oba manželé měli v Dillí funkci chargé d'affaires a velvyslance v jeho nepřítomnosti zastupovali střídavě, podle toho, kdo byl právě na řadě.

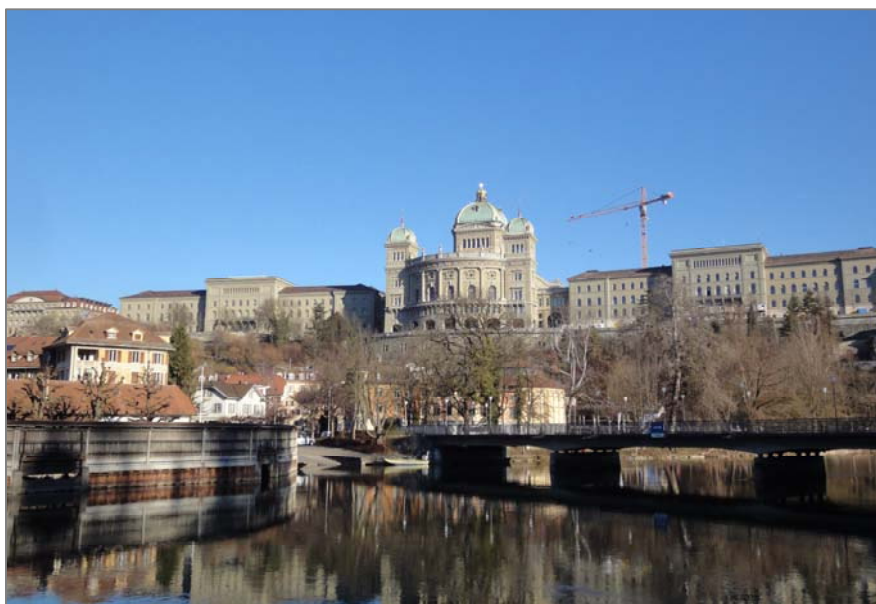
„Tento způsob práce vyžaduje mezi manžely značnou dávku vzájemného respektu a neustálý dialog. Faktem ale je, že když se náhodou oba nezávisle na sobě k nějakému tématu vyjadřujeme, téměř vždy říkáme totéž. Předpokladem je ale dobře fungující manželství. Při partnerské krizi by totiž logicky těžce trpěl i pracovní výkon a vztah ke spolupracovníkům. Zatím se však žádné manželství, kde partneři pracují v job splittingu, nerozpadlo. Možná právě proto, že se oba mohou věnovat jak kariéře, tak i rodině a váží si toho.“ konstatuje velvyslankyně.

Od doku 2011 působí Mattliovi jako ředitelé obří divize pro Evropu, střední Asii, Radu Evropy a OBSE. Jsou tak prvním manželským párem pracujícím v job-splittingu na centrále. Původně byl každému z nich nabídnut vlastní vedoucí post, oni se však kvůli dětem, jimž je dnes 7 a 13 let, opět rozhodli pro osvědčený tandem. Tak jako na obou předchozích postech, i nyní se objevila řada otázek. Hlavní námitka byla ta, že job sharing může dobře fungovat na zahraniční misi, ale práce na centrále je přece jenom něco jiného. Díky podpoře tehdejšího státního tajemníka se však podařilo tuto formu práce etablovat i přímo na EDA. Rozdělení agendy opět proběhlo s ohledem na děti. A tak má ředitelka Tinguely Mattli v péči země, kam může cestovat i na jednodenní služební cesty a země, kde nepropukají nečekané konflikty. Jsou to tudíž logicky evropské země, z nichž většina je v EU a agenda je tím pádem do jisté míry standardizovaná. Ředitel Mattli má na starosti jihovýchodní Evropu a Kavkaz, střední Asii, OBSE a Radu Evropy. „Naše divize je tak obrovská, že by ji s námi mohli společně řídit ještě další dva lidé a všichni bychom měli dost práce!“, komentuje

s úsměvem Florence Tinguely Mattli. Na předchozích zahraničních postech byly po jejich odchodu z původního jednoho místa vždy vytvořena místa dvě. Ze 160%, které zastávali Mattliovi, se pak staly dva úvazky na 100%.

A jak to bude v budoucnosti? Určitou komplikací by bylo, kdyby se teoreticky jeden z manželů stal velvyslancem v zemi jako USA, či Kanada, kde jsou vztahy pouze bilaterální a velvyslanec pouze rezidenční. Naopak příznivé by bylo vyslání do Vídně, či Bruselu, kde je jak bilaterální, tak i multilaterální agenda, anebo do některé ze zemí, kde je rezidenční a nerezidenční zastoupení. Takto fungovali doposud manželé Burgenerovi, kde do poloviny letošního roku byla Christine Schraner Burgener rezidenční velvyslankyní v Thajsku a Christoph Burgener nerezidenčním velvyslancem v Kambodži a Laosu. Nyní, v reakci na změnu politických poměrů, se pan Burgener stal rezidenčním velvyslancem v Barmě. Oba jsou však i nadále v jednom regionu, což rodinnou situaci přece jenom ulehčuje.

Když se ptám na pozitiva a negativa, rozpráhne velvyslankyně Tinguely Mattli ruce a praví: „Pro EDA vidím v job splittingu jenom pozitiva. Oba partneři mohou zároveň pracovat na své kariéře. Důležité je, že ti, kdo pracují alespoň na 50%-ní úvazek mají kariérní postup stejný jako ti, kdo pracují na 100%. Ministerstvo tak má dva velmi angažované pracovníky, ale pouze jednu rodinu, jedny náklady na školné, stěhování atd. Já sama pracuji hodně po večerech a v noci, ale jsem velmi vděčná, že mohu takto skloubit rodinu s profesí. S manželem ale musíme všechno dokonale a do detailů plánovat. Například téměř nikdy nechodíme společně na recepci, jeden z nás je vždy s dětmi. Samozřejmě se spolu hodně bavíme o práci, diplomacie je spíše povolání než zaměstnání. Není to job, který končí v pět odpoledne. My Švýcaři máme malou zahraniční službu a nemůžeme si dovolit plynout lidskými zdroji. Řeknu vám jednu historku. Když jsme byli v Dillí jako 'dvojky' velvyslanec nás jednou potkal v kavárně blízko ambasády a zvolal: Tak vy dva ještě i přestávky na kafe trávíte společně?! A my jsme byli překvapeni, čemu se diví. Můj muž je můj nejlepší přítel a kolega, s kým jiným bych měla jít na kafe?“



Palais fédéral. V západním křídle (na fotce vlevo) sídlí MZV, uprostřed parlament, ve východním křídle (vpravo) ministerstvo financí.

Loučím se a velvyslankyně mě doprovází přes chodbu na sekretariát. Vtom se otevrou dveře vedlejší kanceláře a objeví se velvyslanec Mattli. Jede domů uvařit dětem oběd. „Ach, Arthure, to je dobře, že zrovna jdeš. Můžeš paní Lazarovou místo sekretářky doprovodit na vrátnici a cestou jí ještě něco říct o job splittingu.“ A tak se cestou po schodech ještě dozvídám, že oběd dnes připraví dětem excellence tatínek, večeři zase excellence maminka. A díky speciálně zabezpečeným počítačům, které mají Mattliovi doma, mohou oba pracovat i po večerech a po nocích. „Je to obrovská pomoc.“, praví velvyslanec Mattli a odjíždí nakrmit potomky.

Martina Lazarová

JOB SHARING – FAKTA

Částečný pracovní úvazek

Job sharing funguje na švýcarském MZV (EDA – Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten) už bezmála 15 let, ale až v posledních letech se dostává do širšího povědomí a je více využíván. Ve své podstatě je job sharing zvláštní formou částečného pracovního úvazku. Oficiální statistiky udávají, že ve švýcarském celostátním měřítku pracuje na částečný pracovní úvazek 50% žen a 13% mužů, na EDA je to 30% žen a 5% mužů.

Na zahraničním postu je z finančních důvodů částečný pracovní úvazek umožňován pouze manželským párům. Skutečnost, že dva pracovníci při vyslání zastávají pouze jedno pracovní místo (i když často na více než 100%) je vyvážena tím, že vznikají pouze jedny náklady na stěhování, bydlení, školné, zdravotní výdaje atd.

Kolik párů?

Mezi vysílanými pracovníky jsou na EDA momentálně tři diplomatické manželské páry pracující v job sharingu, z toho jeden na centrále a dva v zahraničí. V ředitelství pro rozvojovou pomoc, které je samostatně fungující součástí EDA (tzv. DEZA – Direction für Entwicklung und Zusammenarbeit), kde pracují převážně nevysílaní zaměstnanci, je dalších 12 tandemů v job sharingu. Zde se už nejedná pouze o manželské páry. Mohou to být i dvě ženy, které obvykle kvůli dětem chtějí pracovat pouze na částečný pracovní úvazek. Oba partneři dělí se v job sharingu o jedno místo, ať už jsou to manželé, či pouze kolegové, musí splňovat předepsanou

kvalifikaci a musí vytvářet harmonický a efektivní tým.

Kdo schvaluje?

O tom, zda dotyčné dvojici bude umožněno pracovat v job sharingu rozhoduje jejich přímý nadřízený. On musí posoudit, zda jsou oba kandidáti vhodní jak z hlediska kvalifikace, tak i osobnostně -zda jsou schopni se efektivně domluvit, dělat kompromisy, bezproblémově fungovat ve vztahu ke kolegům, či podřízeným. Logistické odbory EDA při tomto rozhodování mají pouze konzultativní roli. Rozhodnutí spočívá výhradně na přímém nadřízeném dotčené dvojice, který pak za něj nese i odpovědnost.

Procenta a pojištění

Páry v job sharingu pracují obvykle v kombinaci 60% - 60%. Nižší kombinace úvazků, tedy 50% - 50%, je velmi zřídka. Vychází se totiž z toho, že přibližně 10% svého úvazku stráví partneři vzájemnou koordinací a výměnou informací. Veškeré druhy pojištění: zdravotní, sociální a důchodové, odpovídají výši úvazku, na nějž dotyčná osoba pracuje, tedy např. 60%.

Doprovodná opatření

Pokud v job sharingu pracují manželé na zahraničním postu, musí oba splňovat nejenom předepsanou kvalifikaci, ale mít i stejnou diplomatickou hodnotu. Jak toho dosáhnout a nevzdat se přání mít děti? Kariérní řád EDA pamatuje i na tuto skutečnost. U vysílaných diplomatických pracovníků (EDA rozlišuje tzv. transferable a non-transferable officers, viz též Zpravodaj č. 7) dochází ke kariérnímu postupu každé tři

roky. Pokud jeden z manželů, obvykle žena, rok z tohoto období stráví na mateřské dovolené a další dva roky odpracuje, není tím její kariérní postup nijak dotčen. Brzký návrat do práce ulehčuje i nedávno přijaté rozhodnutí, díky němuž má každá zaměstnankyně EDA nárok na umístění svého dítěte v předškolním zařízení a to za finanční podpory ministerstva.

Rovné šance

Ač o povolení pracovat v job sharingu rozhoduje přímý nadřízený, má EDA speciální pracoviště, které se této problematice věnuje ze širšího pohledu. Jedná se o Odborné centrum pro rovné šance, které se zabývá nejenom zrovnoprávněním obou pohlaví na

pracovišti, ale i adekvátním užíváním tří oficiálních švýcarských jazyků (němčina, francouzština a italština), jakož i integrací postižených osob do pracovního procesu. V roce 2012 vydalo centrum pro rovné šance praktickou příručku pro páry nastupující do job sharingu. Za zmínku stojí i studie Politika rovných šancí 2010-2020. Oba texty má SRP k dispozici.

Závěrem bych ráda poděkovala vedoucí centra Regule Kuhn Hammer, jakož i vědecké spolupracovnici Véronique Saucy za poskytnuté informace a materiály.

Martina Lazarová

Z RODINNÉHO ALBA

V této rubrice již pravidelně zveřejňujeme nevšední příběhy rodin zaměstnanců MZV. A protože hlavním tématem tohoto čísla Zpravodaje je mateřství a rodičovství, i náš dnešní článek přináší příběh z této oblasti.

Porod v zahraničí

Filipovi je 14 let, a když zavzpomínám na období před těmi 15 lety, kdy jsme zjistili, že jsem těhotná, ještě dnes cítím ten nával pocitů a radosti, ale také nejistoty, zdali to zvládnu. A pochopitelně také nedočkavosti, ať už je tu s námi. Byli jsme vysláni na ambasádu ve Stockholmu, a proto jsem pociťovala i určitý smutek, protože jsem se nechtěla odloučit od manžela a rodit sama v ČR. V té době to však bylo normou a ani nás



nenapadla jiná alternativa. Rozhodli jsme se, že strávím maximum času s ním ve Švédsku a až to bude nezbytné, přesunu se do ČR. Začala jsem pravidelně létat do Prahy na lékařské prohlídky. První trimestr proběhl bez problémů, zádrhel však nastal, když laboratoř nebyla schopna dohledat mé genetické testy z 19. týdne a lékaři chtěli, abych se urychleně vrátila zpátky. Nešťastnou náhodou se zkumavka s krví rozbila při transportu a celé vyšetření se proto mělo zopakovat. Napadlo nás, že bychom nové testy mohli zopakovat ve Švédsku a při této příležitosti nám gynekolog nabídl tzv. předporodní balíček zahrnující i samotný porod.

Suma to byla poměrně velká, ale klid na duši a možnost strávit těhotenství společně nakonec vyhrálo nad finanční stránkou věci.

Jaké to nakonec bylo, mohu dnes dokonce porovnat i s porodem v Praze. Předporodní péče byla diametrálně rozdílná, žádné nabádání k opatrnosti a “uvědomte si, že jste těhotná a podle toho se chovejte”. Právý opak, těhotenství je vnímáno jako přirozený stav, tudíž se má člověk chovat tak, jak mu říká cit, pracovat, sportovat a žít naplno. Termíny i časy byly vždy dodržovány s luteránskou přesností, snad i proto se syn narodil přesně v očekávaném termínu. Přítomnost partnera u porodu se předpokládá, doktora však nikoliv. Žádná „hekárna“, měli jsme vlastní pokoj, kam se na nás přišla občas podívat porodní asistentka. Přinesli jsme si vlastní hudbu a trávili čas povídáním (dobrá, tady možná trochu přeháním). Manžel o mě pečoval a myslím, že i pro něj to byl neuvěřitelný zážitek, vždy vzpomíná, že to byl on, kdo synovi přestříhl pupeční šňůru. Lékař přišel, až když byl Filip na světě, aby ho zkontroloval. Po porodu nám personál přinesl láhev nealkoholického šampaňského a něco k jídlu. V nemocnici jsme strávili tři dny a díky tomu, že se syn narodil ve Švédsku, byl automaticky součástí tamního zdravotnického systému. Veškerá následná péče byla tedy hrazena švédskou stranou, dostávali jsme automaticky pozvánky na očkování a pravidelné prohlídky.

Filipovi navždy zůstane Södertälje jako místo narození a bude muset vysvětlovat a hláskovat, jak se to píše. Stockholmské nemocnice byly rovněž v tomto období v krizi, ale to už je na jiné povídání.

I díky zážitku s porodem ve Stockholmu žijeme v zemi působení vždy naplno a přirozeně a snažíme se vyhýbat jakýmkoliv krkolomným řešením. Spokojenost a klid rodiny má vždy přednost.

Andrea Jančárková

Dodatek - Mateřská dovolená v zahraničí pro manželku zaměstnance

Upozorňujeme na skutečnost, že pokud jako manželka zaměstnance uplatníte v zahraničí nárok na mateřskou dovolenou (tj. na peněžitou pomoc v mateřství, která se vyplácí po dobu 28 týdnů a je vypočítána podle nemocenského pojištění), nemůže na Vás po tuto dobu pobírat Váš partner – zaměstnanec MZV zároveň 15% z náhrad zvýšených životních nákladů (NZŽN). Je proto potřeba se rozhodnout, co je finančně výhodnější – někdy je lepší se peněžitě pomoci v mateřství vzdát, protože 15% z NZŽN je vyšší než „mateřská“. Nelze však pobírat obě částky dohromady.

Rodičovský příspěvek, který se vyplácí po ukončení mateřské dovolené, je dávkou státní sociální podpory a proto může být čerpán zároveň s 15% NZŽN.

Karolína Sieglóvá

SITUACE RODINNÝCH PŘÍSLUŠNÍKŮ ZAMĚSTNANCŮ MZV PŘI DLOUHODOBÉM POBYTU V ZAHRANIČÍ

Podmínky rodinných příslušníků (RP) zaměstnanců MZV vyslaných do zahraničí obecně nejsou ideální, nelze je však samozřejmě paušalizovat. Situace se liší v každé zemi – jiné podmínky mají zaměstnanci při výjezdu do zemí EU a mimo EU, v Severní a Jižní Americe, Asii, Austrálii nebo v Africe. Jiná je také samozřejmě situace velvyslance s partnerem a jiná např. juniorního diplomata s partnerem a dětmi.

Situace rodin s dětmi má jistá specifika. Na děti nepobírá zaměstnanec žádná procenta z NZŽN a to i navzdory tomu, že v úhradě VBN děti započítány jsou. Přestože MZV hradí školné dětí vyslaných zaměstnanců do výše 100% školného referenčních škol, dosahují vícenáklady (viz níže) se vzděláním dětí několika (někdy i desítek) tisíc korun ročně.

V případě onemocnění nebo úrazu dětí (při pobytu mimo země EU) musí zaměstnanec hradit všechny léčebné výdaje sám a teprve po předložení úředně ověřeného překladu lékařské zprávy MZV usoudí, do jaké výše budou zaměstnanci a jeho rodině léčebné výdaje uhrazeny. Rodiče malých dětí také musí platit všechna preventivní očkování proti dětským nemocem, která jsou ze zákona povinná a MZV (ani zdravotní pojišťovna) je nerefunduje.

V následujících odstavcích přinášíme stručný popis hlavních problémů rodinných příslušníků, popis situace v jiných zemích a případné návrhy na změny

Zdravotní pojištění

Vysílání pracovníci ani jejich rodinní příslušníci nemají po dobu zahraničního výjezdu speciální zdravotní ani úrazové připojištění. V zemích EU (a některých dalších evropských zemích, např. ve Švýcarsku) jsou ošetřováni recipiálně na základě zdravotního pojištění v ČR (tzv. karta evropského pojištěnce). Pokud dojde k nehodě či onemocnění, musejí si vyslaný pracovník a jeho rodina hradit všechny léčebné výdaje sami a teprve po předložení úředně ověřeného překladu lékařské zprávy MZV usoudí, do jaké výše budou zaměstnanci a jeho rodině léčebné výdaje uhrazeny. Hrazena je však pouze nutná a nezbytná léčba akutních onemocnění a úrazů vzniklých v zemi místa výkonu práce. Nejsou hrazena žádná chronická onemocnění, výdaje za rehabilitaci, fyzikální léčbu a některá kožní onemocnění.

Náhrada výdajů za preventivní lékařské prohlídky, očkování dětí (přestože očkování je ze zákona povinné!) a porod se neposkytuje. MZV proplácí porod v zahraničí pouze v případě, že žena ze závažných důvodů na porod nemůže odcestovat do ČR. V tomto případě zvýší pracovněprávní odbor (PAM) na žádost zaměstnance náhradu zvýšených životních výdajů o částku, která odpovídá výši obvyklých výdajů na cestu do ČR a zpět. Jsou-li však náklady na porod v zahraničí nižší, náleží zaměstnanci pouze náhrada prokázaných výdajů za porod v zahraničí.

MZV z vlastní iniciativy dojednálo možnost pojištění prostřednictvím karet Diner Club/Allianz a American Express. Pojištění vztahující se k držení této karty MZV donedávna proplácelo, bohužel od minulého roku toto pojištění nerefunduje.

Specifickým případem je otěhotnění a porod zaměstnankyně na výjezdu. Dle TICu č.j.: 454248/2012 - PAM o čerpání mateřské dovolené v zahraničí je: „...Mateřská dovolená důležitou osobní překážkou v práci, tudíž se nezapočítává do standardní doby vyslání. **Při jejím čerpání v zahraničí zaměstnankyním od data nástupu na mateřskou dovolenou nenáleží náhrada zvýšených životních nákladů ani jiná plnění, která jsou spojena s výkonem práce v zahraničí (užívání služebních bytů a mobilních telefonů, náhrada výdajů spojených se školní docházkou dítěte atp.).** Po skončení čerpání mateřské dovolené v zákonné délce se zaměstnankyně opětovně zařazují na totéž místo v zahraničí, které zastávaly před nastoupením mateřské dovolené. § 47 zákona č. 262/2006 Sb. (zákoník práce)...”.



SRP toto nařízení považuje za sporné, neboť mateřská dovolená je (na rozdíl od rodičovské dovolené) hrazena z nemocenského pojištění a je tedy ekvivalentem pracovní neschopnosti. Zároveň jsou tímto nařízením výrazně postiženy dítě/děti zaměstnankyně, které navštěvují školu a výdaje za školné okamžikem odchodu na mateřskou dovolenou MZV nehradí, i jejich partner, neboť jim zaniká nárok na užívání služebního bytu. V současnosti není výjimečné, že do zahraničí jede vyslaná zaměstnankyně a její partner a děti ji doprovázejí. V podstatě se jí tak znemožňuje otěhotnění, neboť by tím zásadně ohrozila existenční jistotu své rodiny. Toto opatření je ve světě naprosto ojedinělé - proplácení školného, nájmu a NZŽN během mateřské dovolené je plně hrazeno Polskem, Francií, Dánskem, Kanadou, Rakouskem, Švédskem, Maďarskem, Litvou, Velkou Británií, Chorvatskem, Portugalskem a mnoha dalšími zeměmi.

Situace v jiných evropských zemích

Zaměstnancům některých MZV platí zdravotní pojišťovna většinu výdajů za zdravotní péči doma i v zahraničí: Francie (90%), Německo (70-80%), Maďarsko (85% zdravotní pojišťovna, 15% refunduje MZV), Švýcarsko, Velká Británie. Pro hrazení doplňkových/nadstandardních výdajů je zapotřebí speciálního připojištění, které si zaměstnanec s rodinou obvykle hradí sám.

Na Slovensku je systém proplácení výdajů za zdravotní péči v zahraničí podobný jako v ČR, avšak pokud výdaje přesahují 1.000 euro, může MZV poskytnout půjčku na jejich úhradu.

Důchodové pojištění

Řada doprovázejících partnerů zůstává z různých důvodů po dobu vyslání v domácnosti. V tomto období si mohou sami platit příspěvky do systému veřejného důchodového pojištění, což je však pro ně velmi nevýhodné. Musí totiž platit nejenom částku, kterou by odvedli sami jako zaměstnanci, ale i to, co by za ně zaplatil zaměstnavatel. Partneri diplomatů, kteří nastoupili na MZV po roce 1989 a dnes pomalu dosahují důchodového věku, dostávají důchodový výměr ve výši 4.500 Kč. K naprosté tragédii dochází v případě rozvodu.

Situace v jiných evropských zemích

Některá MZV refundují partnerům svých zaměstnanců příspěvky zaplacené do veřejného penzijního systému po dobu pobytu na zahraničním postu: Rakousko (do výše 200 euro za měsíc), Velká Británie (do cca 3.250 euro ročně), Švýcarsko (3.950 euro ročně při pobytu doma i v zahraničí). Další ministerstva poskytují zaměstnancům příplatky pro partnery, které jsou náhradou za ušlý nárok na penzi: Německo (5% z platu zaměstnance, což činí od 150 do 624 euro za měsíc), Švédsko. Rumunské MZV přímo hradí partnerům svých zaměstnanců po dobu vyslání odvody do penzijního systému.

Estonské MZV vyplácí každému doprovázejícímu partnerovi po dobu pobytu v zahraničí dvojnásobek minimálního platu. Z této položky se přímo odečítá příslušná částka do prvního (státního) pilíře penzijního pojištění. Na základě toho si pak partneri mohou platit příspěvky do druhého (individuálního) pilíře. Doba strávená v zahraničí se jim tak plně započítává do penze.

Zaměstnání doma a v zahraničí

Při doprovázení zaměstnance MZV na zahraniční post musí jeho partner zpravidla podat výpověď (a to i ve státní a veřejné správě) a po návratu znovu hledat zaměstnání. Pro partnery nad 50 let je téměř nemožné se v této situaci opět zaměstnat.

Pro většinu partnerů je práce na zastupitelském úřadě (ZÚ) jedinou reálnou možností zaměstnání v zahraničí. Při zaměstnání mimo ZÚ ztrácí partner diplomatickou imunitu a veškeré, byť skrovné, výhody doprovázející osoby.

Situace v jiných evropských zemích

Většina MZV (Francie, Rakousko, Estonsko, Německo, Maďarsko, Polsko, Velká Británie) nabízí pracovní místa na ZÚ, přičemž obvykle upřednostňuje partnery vyslaných pracovníků. V některých zemích MZV vedou databáze volných pracovních míst (Německo, Nizozemí), poskytují partnerům zaměstnanců konzultace (Nizozemí, Švédsko), jinde poskytují pomoc a poradenství při návratu asociace partnerů za finanční podpory MZV (Itálie, Rakousko, Švýcarsko).

V řadě zemí mají partneři zaměstnanců MZV po dobu pobytu v zahraničí garantováno neplacené volno: Rakousko (ve státní správě, maximálně po dobu 10 let, není však započítána mateřská dovolená), Belgie (ve státní správě do 6 let), Francie (ve státní správě), Německo (pro zaměstnance MZV), Maďarsko (ve státní a veřejné správě), Itálie (garantuje speciální zákon), Nizozemí (pro zaměstnance MZV), Polsko (ve státní a veřejné správě), Rumunsko (stát garantuje možnost návratu na původní pracovní místo), Švédsko (maximálně 12 let ve státní správě), Švýcarsko (ve státní správě), Velká Británie (pro zaměstnance MZV, pokud nebylo možné vyslat oba partnery na jeden ZÚ po dobu 3 let).

SRP by velmi přivítal

zákonnou garancí neplaceného volna ve státní a veřejné správě pro partnery zaměstnanců MZV po dobu jejich pobytu v zahraničí. Ve vztahu k privátní sféře převzít estonský systém, kdy se pověřený zástupce MZV (např. ředitel PERS) před vysláním jednotlivých rodin obrací dopisem na zaměstnavatele partnera zaměstnance MZV. Vysvětlí v něm roli doprovázející osoby a doporučí udělení neplaceného volna po dobu vyslání.

Neexistence právního vztahu mezi MZV a doprovázející osobou

Přestože MZV problémy partnerů svých zaměstnanců řeší v celé řadě vnitřních předpisů, neexistuje mezi ministerstvem a těmito lidmi žádný přímý smluvní vztah. Vychází se z toho, že zaměstnanec je ve vztahu k MZV zároveň jakýmsi neoficiálním právním zástupcem svého partnera. Například náhrada na zvýšené životní náklady pro doprovázejícího nepracujícího partnera nenáleží partnerovi, ale zaměstnanci MZV.

Situace v jiných evropských zemích

V rámci EU má v tomto směru nejpokrokovější právní úpravu Estonsko. V souladu se Zákonem o zahraniční službě uzavírá estonské MZV s každou doprovázející osobou smlouvu, která jasně definuje práva a povinnosti obou smluvních stran. O podobnou úpravu usiluje i asociace rodinných příslušníků polských zaměstnanců MZV. Prosazení tzv. legal status pro doprovázející partnery je jedním z hlavních požadavků EUFASA (European Union Foreign Affairs Spouses Association) a jejich členských asociací.

SRP navrhuje

zavést systém uzavírání smlouvy mezi MZV a doprovázejícím partnerem každého zaměstnance MZV před odjezdem na zahraniční post. Smlouva by obsahovala i část dnes platných předpisů vztahující se k doprovázejícím osobám (resp. odvolání na ně).

Školné

MZV proplácí školné (tuition) referenční školy (viz *Směrnice o náhradě výdajů spojených se školní docházkou mimo území ČR*) do výše 100 procent této částky. Pokud je školné nižší než tento limit, rodič nedoplácí nic a naopak pokud je vyšší doplácí rodič rozdíl mezi limitem a školným.

Zastupitelské úřady jsou rozděleny do dvou skupin (A, B). Pro obě skupiny je nutný souhlas Ř PERS. Ve skupině B je nárok na proplácení výdajů spojených se školní docházkou vázán na splnění alespoň jedné ze dvou podmínek: 1) dítě vyslaného zaměstnance v minulosti navštěvovalo zahraniční školu s výukou v jiném jazyce, než v jakém probíhá výuka na státních školách v zemi vyslání zaměstnance, 2) dítě vyslaného zaměstnance v minulosti

navštěvovalo zahraniční školu s jiným vzdělávacím systémem (např. možnost pokračovat v IB programech apod.).

Co všechno lze proplatit? Hlavní položkou je **školné**, označované na anglofonních školách jako tuition. Tato částka podléhá jako jediná finančnímu limitu danému ve Směrnici o školném. Dále pak lze proplatit **každoroční poplatky** a **jednorázové poplatky**, tj. zkušební, každoroční zápisné, příspěvek na rozvoj školy, poplatek za výuku hlavního jazyka školy, je-li školou předepsána, apod. (anglicky např.: application fee, re-enrollment fee, re-admission fee, registration fee, annual matriculation fee, test/exam fee, IB fee, annual capital fee, annual building fee, facilities fee, English as Second Language fee, apod.). Tyto poplatky se nezapočítávají do školného (tuition). Z toho důvodu se na ně nevztahuje žádný limit a jsou propláceny v plné výši.

Výdaje na individuální nebo dodatečnou výuku, na školní učebnice a pomůcky, pojistné, školní úbor, stravu, dopravu do školy a zpět, za nepovinné lekce, za školní akce, zdravotní prohlídky apod. MZV ČR nehradí (viz § 3 odst. 5 a 6 nařízení vlády 62/1994 Sb.).

Referenční škola se vybírá každé 2 roky. Mezitím však často dochází k navýšení školného. Zaměstnanec je povinen uhradit tento rozdíl ze svých prostředků, maximálně však do výše 20.000,- Kč na 1 dítě, 35.000,- na 2 děti, 43.000,- Kč na 3 děti, 50.000,- na 4 děti.

V současnosti se připravuje novelizace směrnice.

Situace v jiných evropských zemích:

Většina zemí trvá na tom, aby, je-li to možné, žáci v zahraničí navštěvovali školy ve svém mateřském jazyce. Pokud to možné není, jsou ochotni financovat větší část, nebo i veškeré náklady na vzdělání v jiném jazyce: Belgie, Švédsko, Estonsko, Německo, Polsko, Velká Británie, některé dokonce i po návratu do vlasti: Rakousko, Nizozemí, částečně i Švýcarsko.

Není-li možné, aby dítě v místě vyslání navštěvovalo školu ve svém mateřském jazyce, hradí některá MZV po dobu jednoho roku adaptační jazykový kurz v dané zemi (Belgie), další MZV zase hradí kurzy mateřského jazyka v místě vyslání anebo korespondenčně (Švédsko).

Karolína Siegllová



LEDNOVÝ DEN V ANKAŘE

Margarita Štěpánková, Ankara, leden 2013

Vstávám s voláním muezzinů k ranní modlitbě – dny jsou ještě krátké a z minaretů všudypřítomných malých i větších mešit zní jejich hlasy těsně před šestou. Začíná ranní kolotoč – zcivilizovat se, vzbudit dcery, nachystat jim snídani, počkat s nimi před domem na přátele, co je vozí se svými dětmi do školy cestou do práce. Jinak by jezdily školním autobusem, vstávaly by a vyrazily o půl hodiny dříve, cesta by jim trvala dvakrát tolik, protože by se ještě muselo pro další spolužáky. Naše – francouzská – škola je v jedné ze stále



ještě nepříliš zastavených částí města zhruba 20 km od nás, naštěstí ne přes auty zahlcené centrum 4,5milionové Ankary.

Bydlíme na kopečku, okna směrem k středu města – podle vzduchu na ním poznám, zda fouká (dobrá viditelnost), je smog (krásně fialový mrak nad domy) nebo je to někde mezi. Když tam v zimě prší, u nás může být déšť se sněhem, ale u školy zaručeně sněží a děti jsou šťastné. Odpoledne se vracejí s ostatními autobusem. Ten patří jedné ze zdejších dopravních firem, která má důvěru rodičovského sdružení. Je ji třeba stále kontrolovat a sledovat bezpečnost služeb, ale člověku tu ve všudypřítomném dopravním nepořádku otře a jde to. Podle ní se také většinou řídí sněhové prázdny, pokud je ovšem nevyhlásí radnice pro všechny školy ve městě. Hned, pravidelně a pořádně se tu

totož od sněhu čistí jen hlavní tahy, takže menší ulice a uličky, u kterých není žádnou výjimkou prudký svah, bývají nezdolatelné buď proto, že zapadaly, nebo kvůli námraze. A když školní dopravce nemůže dopravit děti do školy, vyučování se ruší. Začne-li kalamita během dne, přivezou nám je i dřív, aby pak minibusy neuvízly v nesčetných zácpách nebo nedejbože nehodách. Všechny takové změny jsou oznamovány rodičům na webu, sms zprávami a telefonáty.

Dnes ale nesněží. Děti odjely. Čas na české televizní zprávy s manželem (zlaté satelitní vysílání), dopítí čaje – a hurá ven. Jedu na dopoledne turečtiny. Bez ruštiny bych se však cítila hodně opuštěně. I když je tam dost Íránců, Číňanů a jiných národností, hodně kurzistů pochází z bývalého SSSR a s oblibou přecházejí o přestávkách do jazyka, který je jim bližší. Toto oprášení školních znalostí se mi pak hodí, když mají děti hudebku – učí je Azerbajdžánka z Baku, holky jí rozumí lépe rusky než turecky a když ne, tak překládám. Rusofonních žen je tu skutečně velmi mnoho, většinou přivdaných. Beru s sebou igelitku s recyklovatelným odpadem, který vytrvale nosím do jednoho z několika kontejnerů v okolí (vše do jednoho, ale i to je pokrok.) Mohla bych to nechat na rohu, kam se odkládá smetí – během dne to prohrabou „třidiči“ s obrovskými pytli na kolečkách, ale co když právě dnes půjdou jinudy? Cestou si kupuji *simit* – sezamový kulatý preclík z chlebového těsta – od prodáváče, který mi ho pečlivě vybere z hromady navršené na dřevěné desce, kterou nosí na hlavě a při prodeji pokládá na rozkládací stojánek. On



pokračuje ve své cestě ulicemi, vysokým hlasem táhle nabízí své zboží a stačí na něj kývnout i z okna, přinese až ke dveřím bytu. Já jdu na křižovatku, kde vědomě přehlížím autobusovou zastávku (cesta by se mi protáhla) a mávám na první modrý minibus s tou správnou cedulí za oknem. Je to *dolmuş*, který zastaví na své trase doslova kdekoli, aby někoho naložil nebo vyložil. Platím řidiči hotově a sedám si úplně v zadu. Kdybych neměla světle béžovou bundu, moc bych se od místních nelišila, ale tady zejména v zimě převládají tmavé barvy. Těsně před rušnou křižovatkou, kde se zelená reflexní vesta dopravního policisty, řidiče něco zamumlá a všichni stojící v dolmuši si na chvíli předřepnou na úroveň sedících, aby nebylo poznat, že stojí. Oblek-neoblek, podpatky-nepodpatky. Setkávám se s tím poprvé a zatím naposledy, ale solidarita je to obdivuhodná – řidiči nehrozí potíže a cestující mohou pokračovat v cestě.

Ankara není turisticky zvlášť zajímavá, ale oproti Istanbulu je uspořádanější, méně chaotická, zkrátka klidnější. Kdo tu nějakou dobu žije a ví, kde a jak se bavit, nenudí se.



Jinak než turecky se tu domluvíte vzácně, ale lidé jsou vstřícní. Město se rozkládá v holých kopcích v nadmořské výšce cca 900 m v samém středu Turecka (krásně se odsud vyráží za poznáním všemi směry). Vzduch je suchý a teploty se pohybují od čtyřicetek v létě k -15°C v zimě. Dnes je mrazivo, ale slunečno, tak se z jazykovky radostně vydávám do staré části města, tedy na Ulus, do obchodnické čtvrti okolo a pod hradem. Když mi při prvním vycházce sem manžel volal, jestli budu obědvat doma, odpověděla jsem, že nevím, kde jsem a že až se najdu, bude pozdě. Teď už se tu trochu vyznám, neztratím se, cítím se mezi neustále povykujícími prodejci jako ryba ve vodě. Kupuji si na doma dvojce pohodlné kalhoty *şalvar* – volné, s velmi nízkým rozkrokem, až vypadají skoro jako sukně, jedny i jako dárek do Čech, k tomu krásné háčkované šály dětem. Mám plnou tašku, takže si automaticky říkám o slevu a bez velkého smlouvání ji mám. Chvilí jen tak bloumám, slintám v obchodě s šátky tisíců vzorů i kvalit (mám jich plný šuplík a skutečně teď žádný nepotřebuji!) a šplhám nahoru před

hrad, protože nám doma dochází oříšky. V řadě stánků se zdánlivě stejnou nabídkou mám jeden osvědčený, vše poctivě a ráda ochutnám a za chvíli si odnáším v igelitce dvě kila sušeného ovoce, pistácií a slaných mandlí. Procházím specializovanými uličkami – v jedné se vyrábějí krásné měděné nádoby všech tvarů a velikostí, dál sedí železáři, kobercáři, níže se prodává oblečení. Slunce z toho všeho dělá báječnou procházku. Někdy se tu stavím jen tak pro radost v Muzeu anatolských civilizací, kde jsou v rámci centralizace nahromaděny velké poklady z širokého okolí – muzeum proto nevynechá snad jediný turista, který do Ankary zavítá. Dnes si ale jen sedám na pravý turecký čaj tmavě jantarové barvy a plně chutě. Nesou mi ho v tradiční skleničce tulipánového tvaru. Odpočívám na prvním nádvoří Suluhanu z 14. století, kde se v současnosti prodávají všechny možné korálky a bižuterie, různé ozdoby, umělecké pomůcky, ale i trochu oblečení apod. Pozoruji cvrkot a únava opadáva.



Ještě projdu krytým trhem – do řeznických stánků jsem si zatím netroufla, ale visí v nich nádherné kusy. Vybírám ryby na dvě rodinné večere, platím, nechávám vyčistit. Voňavý teplý chléb – jeden placatý pro děti, jeden tmavý pro nás – a hurá domů. Dolmuš mě vysazuje 50m od domu. Cestou mě zdraví *kapici* neboli správce domu. Prý přijde večer odečíst spotřebu vody.

Doma si znovu slíbím, že zítra určitě odstrojím vánoční stromek, který ve svém květináči i přes zálivku začíná usychat. S koncem ledna je třeba skoncovat i s vánoční nostalgií. Brzy se vrací děti a nadšeně hlásí, že ve čtvrtek budou jejich třídní stávkovat (francouzská specialita) a nebude tudíž vyučování.

Tím můj Ankarský den končí a začíná rodinný podvečer. Školních úkolů je minimálně, takže stihneme zopakovat poslední Přemyslovce a udělat si minidiktát z češtiny.

Zítra má sněžit.

P.S. Byl to obyčejný den. Žádný z těch, kdy se náhodou přinachomýtnu k přípravám na demonstrace v „novém“ centru, kde jsou kromě obchodů i vládní budovy – stávají tam kolony autobusů plné ozbrojených pořádkových sil. Mnoho jejich příslušníků si na chodníku navléká a obléká různé chrániče, mají vedle sebe opřené plexisklové štíty, po těle různé

připnuté a visící zbraně a člověku je z nich hrozně ouzko. Opodál jsou nachystána auta s radlicemi na lidi a s vodními děly, někde za rohem se sjíždějí pohotovostní sanitky... A bylo to jen o pár dnů dřív, než mi v autorádiu cestou na velký nákup přerušili hudbu oznámením, že to na velvyslanectví USA bouchlo. Zastavit, poslat sms rodičům i tchýni, že jsme u toho nebyli a jsme v pořádku – dřív, než se zpráva dostane do Čech! Pak doma pár hodin s televizním zpravodajským kanálem. A napětí, zvláštní pocit osobní záležitosti. Ambasáda, jakákoliv – jsou to přece kolegové, mají tu podobný život jako my, podobné zkušenosti a starosti. Nemluvě o tom, že místo, kde se to stalo, znám – je za nemocnicí, kde jsem byla před týdnem na prohlídce, kousek od několika velkých velvyslanectví, kam chodíváme.... Přesto se v Ankaře cítím bezpečně, žije se tu normálně. Největší pozor je třeba dávat hlavně na zdejší řidiče, ale i na to jsem si rychle zvykla.

ČLENSKÉ SHROMÁŽDĚNÍ SRP, ROK 2012

27.11.2012 se konalo členské shromáždění SRP. Přinášíme Vám krátký přehled projednávaného.

Zásadní výstup členského shromáždění – v zájmu MZV i SRP je **maximální vzájemná spolupráce**. Zájmy SRP (tj. partnerů zaměstnanců i zaměstnanců) se shodují se zájmy MZV. Kvalitní rodinná politika je zárukou kvalitních pracovních výkonů zaměstnanců. SRP je momentálně především informační platformou, neboť informovanost RP je stále nízká. SRP by uvítal více informací o změnách podmínek RP ze strany PAM (např. mateřská, rodičovská dovolená, náhrady 15%, zdravotní pojištění atd.). SRP velmi dobře spolupracuje s PERS (např. v souvislosti s firemní školkou).

I když se v současnosti zaměřujeme především na zvýšení informovanosti, nechceme rezignovat na snahy situaci zlepšit – potřebujeme však také co nejvíce podnětů, co je potřeba změnit. Naše motto zní: „Mlčíme-li, znamená to, že souhlasíme s danou situací“

Hlavní body diskuze:

- školy/školné – návrh na školné bez spoluúčasti, příp. vyjednat částečnou spoluúčast s MŠMT
při výběru škol je potřebná spolupráce se zaměstnanci/rodiči – nevybírat a priori nejdražší školu (neznamená vždy nejlepší) – je proto potřeba neustále **aktualizovat Zprávy o misích**, kde jsou přehledy škol v místech vyslání
- možnost umístění rodinných příslušníků na ZÚ se do budoucna nezlepší – prioritou MZV je zaměstnávat jako ATP místní síly
- ČSBH – Česká škola bez hranic (S.Kázecký) – MZV podporuje (i finančně) otvírání nových poboček ČSBH (seznam na www.csbh.cz). 9 poboček splňuje Rámcový vzdělávací program z MŠMT – vydává tedy osvědčení o výuce. **ČSBH nabízí příležitost i pro partnery zaměstnanců** na výjezdu – mohou spoluzakládat nové pobočky, působit v stávajících – MZV má vyčleněny finanční prostředky na jejich provoz a tedy i případné finanční odměny
- Charitativní bazar v hotelu Hilton – zisk stánku SRP byl cca 20.000 Kč (částka jde na účet DSA)
- Členství opět placené – 300 Kč/rok.

Karolína Siegllová

OKÉNKO DO EVROPY

Finsko

V této rubrice přinášíme zajímavé informace jak z EUFASA (European Union Foreign Office Spouses, Partners and Family Association), tak i z jednotlivých evropských zemí.

Dnes bychom Vám rádi přiblížili naši finskou partnerskou asociaci „Ulkominiesteriön Puolisoyhdistys ULPU ry“ a úspěchy, jichž dosáhla ve spolupráci s finským MZV.

Finská asociace

„Ulkominiesteriön Puolisoyhdistys ULPU ry“ (Finish Foreign Service Spouses Association) byla oficiálně registrovaná v roce 1968, patří tedy k nejstarším v Evropě. Jejími členy jsou manželé a partneři úředníků finského MZV, včetně registrovaných partnerů stejného pohlaví, dále pak vdovců a partnerů penzionovaných úředníků. Asociace čítala v loňském roce 256 členů, z toho 46 mužů.



Teija Norvanto, předsedkyně asociace

Výbor je volen na každoročním členském shromáždění v říjnu a tvoří ho předseda, nejméně 9 dalších členů, 2 auditori a 2 náhradní auditori. Předsedkyní asociace je Teija Norvanto, zmocněnkyní pro EUFASA je již řadu let Marianne Repo.

Od roku 1999 má ULPU v prostorách finského MZV k dispozici plně vybavenou kancelář, veškerou práci však bezplatně vykonávají členové asociace.

Asociace vydává 6 až 8 krátkých zpravodajů ročně, jejich tisk a náklady na

poštovné hradí MZV. Členové pobývající ve Finsku dostávají automaticky všechny tištěné zpravodaje, ti v zahraničí dostanou větší část. Zpravodaj je rozeslán i elektronicky. Zvláštní zmínku zasluhují velmi profesionální webové stránky www.ulpu.fi, které jsou ve finštině a angličtině. Je z nich zřejmé, že asociace organizuje i celou řadu společenských, včetně charitativních aktivit. Jednou až dvakrát ročně vydává ULPU magazín obsahující články a fotografie z aktivit členů.

Asociace si klade za cíl být pojítkem mezi partnery a ministerstvem a podněcovat zájem MZV o problémy rodin a partnerů. Aby mohla tuto úlohu plnit co nejlépe, organizuje ULPU celou řadu setkání například k těmto tématům: vzdělávání, informace o zaměstnání doma a v zahraničí, jak začít s podnikáním, anebo informační večery o nároku na neplacené volno, či



Marianne Repo, zmocněnkyně pro EUFASA

náhradě za ušlý nárok na penzi. V průběhu každoroční srpnové konference velvyslanců je pro jejich partnery připraveno informační setkání. Od roku 2009 organizuje ULPU jednou ročně seminář „Coming home“ pro partnery narozené v zahraničí.

Family officer, jímž je v současnosti paní Jaana Mäkelä, se na finském MZV zabývá výhradně agendou věnovanou partnerům, dětem a rodinám. Provozuje intranetové stránky pro rodiny, na nichž zveřejňuje aktuální informace a na něž se lze dostat pomocí hesla přes webové stránky UPLU. Paní Mäkelä nedávno zpracovala příručku s praktickými právními a společenskými radami pro zaměstnance a jejich rodiny.

Školy a školné

Při pobytu v zahraničí mohou rodiče dle vlastního uvážení vybrat školu pro své potomky, ministerstvo si však vyhrazuje právo prověřit, zda zvolená škola odpovídá požadovaným standardům. Poplatky za školy plně hradí MZV pro děti ve věku 5 až 18, ve výjimečných případech (např. opožděné ukončení středoškolského vzdělání) do 20 let. Pokud rodiče vyberou pro své děti školu, která nebyla schválena MZV, jsou poplatky na ní hrazené pouze do výše poplatků na schválených školách. Výdaje za předškolní zařízení jsou při pobytu v zahraničí propláceny do výše, kterou dotuje jedno místo v předškolním zařízení místní samospráva ve Finsku. Při pobytu na centrále má každé dítě nárok na místo v předškolním zařízení za předpokladu, že oba rodiče pracují. Poplatky jsou stanovovány podle výše příjmů rodičů.

Příplatky

Měsíční příplatek na rodinné příslušníky je při pobytu na zahraničním postu vyplácen zaměstnanci MZV na doprovázejícího manžela, či partnera žijícího ve společné domácnosti ve vztahu adekvátním k manželství (kromě neregistrovaných partnerů stejného pohlaví). Patří sem i děti zaměstnance, pokud s ním žijí ve společné domácnosti a nejsou výdělečně činné.

Příplatek na manželského partnera je vyplácen v případě, že roční příjmy tohoto partnera nepřesahují 18 tisíc euro v průběhu jednoho kalendářního roku. Pokud jsou příjmy vyšší, je příplatek adekvátním způsobem krácen.

Diplomatický status je ze strany finského MZV přiznáván oddaným partnerům, registrovaným partnerům stejného pohlaví a uznaným dětem, jakož i partnerům odlišného pohlaví žijícího ve společné domácnosti, pokud ji sdílejí minimálně po dobu 2 let, anebo mají společné dítě. Existují dvě kategorie příplatků na manželského partnera, podle toho, zda dotyčná osoba plní reprezentativní roli, či nikoliv.

Příprava, kurzy

Partnerům jsou k dispozici neobsazená místa v jazykových kurzech pořádaných primárně pro zaměstnance MZV. Ministerstvo hradí kurzy finštiny pro partnery narozené v zahraničí. Předvýjezdová příprava zaměřená na kulturní rozdíly, reprezentativní povinnosti, jakož i znalosti finské historie, kultury, průmyslu apod. je nabízena vysílaným pracovníkům a jejich partnerům. Kurzy místního jazyka pro doprovázející partnery jsou dle stanovené výše hrazeny velvyslanectvím, které má k tomuto účelu speciální fond.

Zdravotní péče

Zdravotní péče je vysílaným pracovníkům a jejich rodinným příslušníkům zajišťována za asistence ambasád po celém světě. Na každé z nich je k dispozici seznam lékařů a klinik, které finské MZV, resp. národní systém zdravotního pojištění, akceptuje a proplácí výdaje za jimi poskytnutou zdravotní péči. V zemích, s nimiž má Finsko uzavřenou příslušnou smlouvu, lze využívat libovolná místní zdravotnická zařízení. MZV si však vyhrazuje právo v případě pochybností tato zařízení prověřit. Na cesty do zahraničí, například na dovolenou do třetí země, se však doporučuje uzavřít speciální zdravotní pojištění. V případě úrazu, či smrti, jsou všechny náklady hrazeny přímo systémem zdravotního pojištění z Finska.

Penze

Finové odcházejí do důchodu mezi 63 a 68 rokem. Existují dva druhy penzí: zaměstnanecká (za odpracovaná léta) a národní (dostávají ji všichni, kdo určitý počet let žili ve Finsku). Vdovci a vdovy dostávají přibližně 50% z poslední výše penze svého zemřelého manžela, v závislosti na jejich vlastních příjmech a počtu dětí. Pro uplatnění nároku na penzi muselo manželství trvat nejméně pět let a muselo být uzavřeno před 50. rokem života. Děti do 18. let se dělí o zbývající část penze po zemřelém.

Pro partnery zaměstnanců MZV existuje od dosažení 63. roku života speciální měsíční náhrada penze. Tato kompenzace je stanovena sečtením měsíců strávených v zahraničí jako doprovázející osoba. Partner, který strávil v zahraničí 17 let (což je průměrná doba ve finské diplomacii), začne od dovršení 63 roku života dostávat měsíčně částku 561 euro. Tato suma podléhá zdanění a je vyplácena po zbytek života. Pokud dotyčný partner nemá vlastní zaměstnaneckou penzi za léta odpracovaná ve Finsku, je mu kromě náhrady vyplácena i národní penze.

Zaměstnání a neplacené volno

MZV umožňuje doprovázejícím osobám, aby v zahraničí pracovali.

V závislosti na legislativě hostitelské země je pak diplomatický status doprovázející osoby nějakým způsobem omezen.

Zákon ukládá státním institucím, aby poskytovaly doprovázejícím osobám neplacené volno na dobu pobytu v zahraničí. Právní úprava však obsahuje celou řadu výjimek, takže udělení neplaceného volna není samozřejmostí. Místní samospráva a privátní sektor nejsou povinné neplacené volno udělovat vůbec, samospráva však v některých případech pozitivně reaguje na dopis zasláný z finského MZV na žádost partnera vysílaného zaměstnance a neplacené volno v některých případech poskytne.

Při pobytu v zahraničí delším šesti měsíců ztrácí dotčená osoba ve Finsku nárok na podporu v nezaměstnanosti. Placení příspěvků do fondu sociálního pojištění se tak pro doprovázející osoby stává bezpředmětným. Tím roste tlak na každého doprovázejícího partnera najít si co nejdříve po návratu do Finska znovu zaměstnání. Mnozí dokonce právě z tohoto důvodu s partnerem vůbec nevyjíždějí, což se negativně odráží na rostoucí rozvodovosti ve finské zahraniční službě.

Martina Lazarová

ČESKÁ ŠKOLA BEZ HRANIC – CO JE NOVÉHO

ČESKÁ ŠKOLA BEZ HRANIC, o.s.
Na Břevnovské pláni 9, 169 00 Praha 6
www.csbh.cz, csbh@csbh.cz



Organizujeme výuku českého jazyka a českých reálií pro děti žijící v zahraničí.

K 31. 12. 2012 evidujeme 9 poboček a 26 spolupracujících institucí v celém světě.

Kromě tradiční a podnětné spolupráce s MZV ČR jsme nově navázali spolupráci s Ústavem jazykové a odborné přípravy Univerzity Karlovy a s časopisem Český dialog.

Nejbližší akce:

- **23. 3. 2013 - 1. Setkání českých škol v Itálii**, v prostorách Českého centra Milano. Více zde: <http://www.csbh.cz/novinky/prvni-setkani-ceskych-skol-v-italii>.
- Spolupořádáme **2. Setkání zájemců o výuku češtiny pro děti v Severní Americe**, ve dnech **14. – 16. 6. 2013** v Chicagu, ve spolupráci s Českou školou T. G. Masaryka.
- Pořádáme od **28. 7. do 4. 8. 2013** v ekologickém domě Sluňákov již tradiční **letní tábor pro děti** od 6 do 12 let. Přihlášky a další informace zde: <http://csbh.cz/novinky/letni-tabor-slunakov-2013>.
- Pořádáme **V. Mezinárodní konferenci Českých škol bez hranic**, která se uskuteční **5. – 6. 8. 2013** v Praze. Letošní ročník se ponese v duchu oslav **10. výročí založení ČSBH**. V návaznosti na konferenci bude zájemcům z řad vyučujících zahraničních českých škol nabídnut akreditovaný kurz „Do nitra češtiny aneb Čteme a píšeme s bilingvními dětmi“, který vychází ze Vzdělávacího programu ČSBH.



4. třída ČSBH Paříž

Lucie Slavíková-Boucher

V PŘÍŠTÍM ČÍSLE ZPRAVODAJE

Okénko do Evropy

V příštím čísle Zpravodaje přineseme informace o italské asociaci ACDMAE, která od července 2013 přebírá předsednictví v EUFASA.

Více přístě.

Pro zaměstnance MZV ČR a jejich rodinné příslušníky vydává
SRP - Sdružení rodinných příslušníků zaměstnanců MZV, o.s.
Loretánské náměstí 5, 118 00 Praha 1, Česká republika
e-mail: srp.mzv@seznam.cz
www.mzv.cz/sdruzeni

Redaktorky: Věra Labuťová, Karolína Siegllová

Autoři příspěvků: Martina Lazarová, Lucie Slavíková-Boucher, Karolína Siegllová,
Lucie Kellnerová Kalvachová, Margarita Štěpánková, Dagmar Zíková, Andrea
Jančárková

Grafická úprava, sazba, úprava fotografií a ilustrací: Věra Labuťová

Autorka ilustrace: Sylva Kudernová

Autorka loga SRP: Magdalena Svátková

Fotografie: Martina Lazarová, Karolína Siegllová, Lucie Slavíková-Boucher, Věra
Labuťová, Andrea Jančárková, fotobanka IMAGIO, Lucie Kellnerová Kalvachová,
Margarita Štěpánková

Neprodejné.

Toto číslo vyšlo v březnu 2013 nákladem 200 výtisků. Elektronicky je distribuováno na
sekretariáty všech útvarů MZV a všem členům SRP, v tištěné podobě na sekretariáty
ZÚ.

Jakékoli přebírání, kopírování, šíření či jiné užití obsahu je možné pouze se souhlasem
redakce a uvedením zdroje a autora.

Registrace MVČR: VJ/1-1/63303/06-R

IČO: 27022846