
Press Kit k aktuálním tématům a změnám v oblasti rodinné politiky

Gender Studies, o. p. s.
Březen 2012



Tento projekt je podpořen Nadací Open Society Fund Praha v programu Společnost, muži a ženy z aspektu gender.

Vážení novináři, vážené novinářky,

od roku 2012 je schválen nový systém pro čerpání rodičovského příspěvku a rodičovské dovolené v rámci sociální reformy.

Následující příručka systematizuje nepřehledný a stále se měnící terén české rodinné politiky, přináší informace a hodnotí také pozitiva a negativa v systému a jeho změnách. Je rozdělena do tří tematických oblastí (mateřská a rodičovská, zařízení péče o děti a pracovní trh). Materiál je doplněn o statistiky, příklady ze zahraničí a v závěru o kontakty na několik organizací, jež by pro vás mohly být užitečné.

Změny navržené vládou jsou veskrze pozitivní, jsou ale další v pořadí mnoha relativně radikálních změn, kterými v posledních letech rodinná politika prochází. Pro všechny zúčastněné strany, rodiče, zařízení služeb a péče o děti předškolního věku, zaměstnance a zaměstnankyně správy sociálního zabezpečení a finanční úřady, ale i zaměstnavatele, to představuje velkou zátěž – z hlediska osobního a institucionálního plánování, lidských zdrojů, ale také po stránce finanční. Nejedná se navíc o dostatečné a **systémové řešení** problémů.

Rodinná politika není a nemůže být samostatnou kapitolou, ale souvisí s celou řadou dalších opatření. Patří mezi ně také daňový systém, důchodová politika, způsob fungování pracovního trhu, politika zaměstnanosti, adopce a možnosti umělého oplodnění, pěstounská péče či alternativní formy rodiny. Rodinná politika se samozřejmě týká také gay a lesbických párů, které chtějí dítě či o dítě již pečují. Vzhledem k takto širokému rozsahu rodinné politiky je následující dokument nutně selektivní.

Gender Studies, o. p. s., 2012

Téma 1: **Změny rodičovského příspěvku – pozitiva a negativa**

Flexibilita v čerpání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku

Nejdůležitější změnou, kterou návrh přináší, je zavedení **flexibility ve výběru délky trvání rodičovské dovolené a výše rodičovského příspěvku s možností měnit podmínky jednou za čtvrt roku a stanovením stropu na vyplácení rodičovského příspěvku ve výši 220 000 Kč**. Rodiče tak budou moci reagovat na své momentální potřeby.

Některé nevýhodné podmínky pro rodiče však zůstávají v platnosti, například pokud jsou oba nezaměstnaní. Rodiče pak mají jedinou možnost – čerpat rodičovský příspěvek ve čtyřleté variantě (7 600 Kč do 9. měsíce věku, poté 3 800 Kč do 4 let věku dítěte), což je z hlediska politiky zaměstnanosti nesystémová záležitost, která nezaměstnané jen nadále udržuje v „kruhu nezaměstnanosti“.

Zásadní změnou je zohledňování příjmu obou rodičů pro výpočet výše rodičovského příspěvku. Vychází se zde z toho, že otcové mívají vyšší platy, proto je následně rodině umožněno dosáhnout na vyšší rodičovský příspěvek a ženám vrátit se rychleji na trh práce. Tímto dochází k pojmání rodinného příjmu jako společného a je umožněna vyšší flexibilita osobám, které by jinak na nejvyšší dávku (11 500 Kč/měsíc), a tím pádem rychlejší návrat na trh práce, nemohly dosáhnout. **Stejně tak umožňuje rodičům, z nichž jeden je nezaměstnaný nebo studující a přitom chce čerpat rodičovský příspěvek a být na rodičovské dovolené, možnost flexibility a volby výše a délky rodičovského příspěvku na základě platu partnera či partnerky, pakliže splňují kritéria možnosti flexibilního čerpání rodičovského**

příspěvku. Pozitivní dopad tohoto opatření se projeví také nejspíše při výpočtu penze a dalších dávek v sociálním systému, protože bude osobě, která pobírá příspěvek v rodičovství, být na základě platu partnera či partnerky, zohledňovat vyšší příjmy a případně rychlejší návrat na trh práce.

Neomezené umístění dětí do 2 let věku do zařízení péče

Další pozitivní změnou je možnost umístit děti od 2 let do zařízení péče o děti na jakkoli dlouho, aniž by rodiče ztratili nárok na rodičovský příspěvek, a zavedení měsíčního konta při pobytu v zařízení péče pro děti mladší 2 let ve výši 46 hodin měsíčně. Obojí je vstřícným krokem vůči rodinám. Možnost pobírat rodičovský příspěvek a umístit dítě do zařízení péče je však fatálně limitována nemožností umístit dvouleté děti do zařízení péče, neboť v ČR v současné době místa pro děti mladší 3 let téměř neexistují (viz níže). Měsíční konto zásadním způsobem ulehčuje život zejména těm rodičům, kteří za prací nebo úřady dojíždějí do jiných měst. Rodičovský příspěvek byl do 1. 1. 2012 totiž navázán na podmínku, že dítě **nebude v jeslích více než 5 kalendářních dnů v měsíci a v MŠ více než 4 hodiny denně či 5 kalendářních dnů v měsíci. Rodičovské konto umožňuje vyšší flexibilitu.** Ke snížení hranice na 2 roky došlo zřejmě v souvislosti s možností čerpat několikarychlostní rodičovskou dovolenou (kde byla možnost čerpat i dvouletou variantu), v současnosti je však možné čerpat rodičovskou zcela flexibilně, proto by bylo vhodné, **aby věková hranice nebyla nadále vymezena v souvislosti s pobíráním rodičovského příspěvku.**

Bližší informace k právní úpravě stávajícího systému naleznete v příloze na konci dokumentu.

Problém: Neexistující otcovská dovolená

Vláda by měla jít ještě dál. Například dnes již evropský standard, samostatně zakotvená **otcovská dovolená**, prozatím v ČR neexistuje. Od roku 2001, kdy došlo k reformě rodičovské dovolené, ji však mohou **otcové využívat. Tak v současnosti činí pouhé 1 % mužů.**

Více se využívá např. ve Švédsku. První zemí, která zavedla „rodičovskou dovolenou“ prostřednictvím tzv. Parental Leave Act, bylo roku 1974 Švédsko. Hlavním smyslem institutu rodičovské bylo a zůstává zrovnoprávnění rodičů v jejich každodenních životech (v soukromí, rodině, placené práci i volném čase). Počet otců, kteří využívali možnost čerpat rodičovskou, se však i v této zemi navyšoval postupně po dlouhé období – v roce 1974 byla na rodičovské jen 3 % otců, v roce 1994 polovina a v roce 2006 kolem 90 %. Na podporu aktivního otcovství pak byla nejen ve Švédsku, ale i v jiných evropských zemích zaváděna na legislativní úrovni další opatření, jako třeba speciální otcovská dovolená a „rodičovské kvóty“. [Citováno z: Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů, Gender Studies, o. p. s., 2010, str. 31]

Opatření nejvíce motivující otce k nástupu na rodičovskou dovolenou jsou koncipovaná tak, že část rodičovské dovolené musí být vybrána druhým partnerem, nebo tento díl (většinou v řádu několika měsíců) propadne. Další možností je tzv. „daddy quota“, kdy je otcům přímo určena část rodičovské dovolené, kterou nelze převést na žádnou další osobu (příkladem je Island, kde jsou 3 měsíce určeny otci, 3 matce a zbylé 3 měsíce si mohou rozdělit podle vlastní volby). [Lenka Formánková, in Rodinná politika II, Gender Studies, o. p. s., 2012]

V České republice jsou muži na rodičovské dovolené stále často vnímáni

jako hrdinové, jsou společensky oceňováni a podporováni. Byť je důležité ukazovat pozitivní příklady pečujících či aktivních otců, dochází zde: a) k nespravedlivému oceňování skupiny otců v kontrastu k „samozřejmé“ mateřské péči a b) k posilování genderových stereotypů hrdinského muže. Osobami primárně pečujícími o děti v České republice jsou však stále ženy (podle výzkumů VÚPSV se například ukazuje, že 77 % všech paragrafů je využito matkami¹).

Stereotypy vztahující se k tomu, že vhodnější pro péči o malé děti jsou ženy, se často přelévají v diskriminaci žen na trhu práce. Zaměstnavatelé většinou zastávají názor, že žena-matka (především předškolních dětí) není tolik efektivní zaměstnankyní jako jsou muži a bezdětní. Nicméně s diskriminací se potýkají i ženy, u kterých se očekává, že se „brzo“ stanou matkami. [Citováno z: Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě, Gender Studies, o. p. s., 2012]

Gay a lesbičtí rodiče a rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená není vázána na matku nebo biologické rodiče, rodičovský příspěvek mohou pobírat také osoby, které dítě převzaly do výhradní péče. Rodičovský příspěvek se tedy vztahuje také na **gay a lesbické rodiče**. Nebiologický rodič v gay nebo lesbickém páru má zákonnou povinnost podílet se na výchově dítěte, pokud partneri nebo partnerky žijí ve společné domácnosti, avšak nemá stejná práva. Partner či partnerka v registrovaném páru nemá žádný právní nárok na dítě svého partnera nebo partnerky, s nimiž žije v jedné domácnosti. To představuje zcela zásadní problém zejména pro dítě, které je v případě nemoci nebo úmrtí odebráno nebiologickému rodiči, s nímž dlouhodobě žilo v domácnosti. Registrovaní gayové a lesby také nemohou adoptovat dítě.

¹ Harmonizace rodiny a zaměstnání, VÚPSV, 2006, str. 84, http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_239.pdf, stránka navštívena 30. 3. 2012

Cizinci

Nárok na porodné a na rodičovský příspěvek mají také **cizinci** – občané Evropské unie. Nárok na dávky nemocenského pojištění (peněžitou pomoc v mateřství a ošetřovné) mají cizinci za stejných podmínek jako občané ČR, tedy splňují-li podmínky stanovené zákonem o nemocenském pojištění.

Jak to vypadá v zahraničí?

Polsko

Po mnoha politických rozhodnutích směřujících ke škrtům v sociální oblasti (ke kterým došlo proto, aby polský státní rozpočet odpovídal požadavkům Mezinárodního měnového fondu) je nyní rodičovská dovolená (která trvá až 3 roky a má na ni nárok matka nebo otec s pracovní smlouvou) vyplácena jen nejchudším rodinám. [Citováno z: Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě, Gender Studies, o. p. s., 2012]

V roce 2010 byla v **Polsku** zavedena dvoutýdenní otcovská dovolená. Otcové zaměstnaní ve státní sféře si berou otcovskou dovolenou častěji než muži pracující v soukromém sektoru.

Státní inspekce práce zjišťovala, kolik otců zatím využilo tohoto práva. V roce 2010 si otcovskou dovolenou vzalo jen 16 600 mužů, zatímco na mateřskou nastoupilo 92 300 žen. Důvodem je hlavně nedostatek informací. Otcové nevědí, že otcovská dovolená je právo, ne privilegium.²

Německo

Zaměstnanci a zaměstnankyně mohou čerpat rodičovskou dovolenou po dobu 36 měsíců. Období lze prodloužit až do okamžiku dovršení 8 let věku dítěte (pokud zaměstnavatel souhlasí). Pokud rodiče pečují o dítě doma a pracují maximálně 30 hodin týdně, mohou pobírat **rodičovský příspěvek**,

² Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě, Gender Studies, o. p. s., 2012

který činí 67 % průměrného dřívějšího příjmu (minimálně 300 Euro a maximálně 1 800 Euro měsíčně).

V souvislosti s rodičovským příspěvkem se znásobil počet otců, kteří přerušili zaměstnání na určitou dobu kvůli péči o děti. Nyní pobírá již 20 % otců rodičovský příspěvek (Statistika rodičovského příspěvku, první čtvrtletí 2010; Spolkový statistický úřad). [Citováno z: Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě, Gender Studies, o. p. s., 2012]

U dětí narozených v roce 2009 tvořili muži 19,5 % všech rodičů na rodičovské dovolené, přičemž před rokem 2006 to bylo méně než 4 % otců. V průměru využili muži 3,5 měsíce z rodičovské dovolené. Nejvíce otců (75 %) sice využilo pouze „povinných“ 2 měsíců, na druhou stranu celých 7,4 % otců si zvolilo 12měsíční variantu. [Citováno z: Lenka Formánková: Změny v rodinné politice ČR v mezinárodním kontextu, in Rodinná politika II, Gender Studies, o. p. s., 2012]

Rakousko

Podle výzkumů z druhé poloviny roku 2010 nejvíce mužů využívalo krátké nebo velmi krátké verze rodičovské dovolené. V posledních 10 letech se zvýšil poměr mužů na rodičovské dovolené z 1,9 % v roce 2000 na 4,6 % v roce 2010. [Citováno z: Lenka Formánková: Změny v rodinné politice ČR v mezinárodním kontextu, in Rodinná politika II, pro Gender Studies, o. p. s., 2012]

Finsko

Po zavedení otcovského „měsíce“ (ve skutečnosti to jsou 3 týdny, resp. 18 dní) výrazně stouplо využívání otcovské – až 70 % všech otců, kteří čerpají rodičovskou, si ji vyberou právě v této době. Podobnou zkušenost jako Finsko prodělaly ostatní skandinávské země: dokud otcovská byla pouze

dobrovolná a v délce 1 týdne, otcové ji buď nevyužívali vůbec anebo ji chápali jen jako další týden dovolené. Teprve po zavedení povinné otcovské (v délce 2–3 týdnů) se podařilo zvýšit počet otců na otcovské.

Švédsko

Švédský stát platí rodičům dobu péče o každé jejich dítě v délce celkem 480 pracovních dnů. Toto volno si ovšem oba rodiče nemusí vybrat okamžitě po narození potomka, ale až do 8 let jeho věku. Matka si přitom může vybrat maximálně 420 dnů – zbývajících 60 dnů musí vybrat otec, jinak peníze propadnou státu. Cíl švédské rodinné politiky je koncipován jako „vyrovnávání životních podmínek mezi rodinami s dětmi a bez dětí, podpora příležitostí obou rodičů při kombinování práce mimo domov s rodinnými povinnostmi a speciální podpora rodin v nepříznivých situacích“. Švédské firmy mají povinnost umožnit všem svým zaměstnaným rodičům s malými dětmi (ženám i mužům, včetně vedoucích pracovníků) práci na částečný úvazek a flexibilní uspořádání práce.³

Dánsko

Na mateřskou dovolenou navazuje dovolená rodičovská, která trvá 32 týdnů. Tu mohou využít jak matky, tak otcové. Při rodičovské dovolené se mohou rodiče také střídat. Po dobu rodičovské i mateřské dovolené se smí pracovat na poloviční úvazek. Rodiče si mohou rodičovskou dovolenou prodloužit o 8 nebo 14 týdnů. Dánové a Dánky si mohou rodičovských 32 týdnů odložit a vybrat si je kdykoli do 9 let věku dítěte. Příspěvek od státu po dobu mateřské dovolené je 50 % platu. Zaměstnavatel poskytuje po dobu mateřské a rodičovské dovolené rodiči částečný či plný plat (podle upřesnění v zaměstnanecké smlouvě). Otcové tvoří 6,4 % rodičů na mateřské a rodičovské dovolené. [Citováno z: Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě, Gender Studies, o. p. s., 2012]

³ Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě, Gender Studies, o. p. s., 2012

Norsko

Norští rodiče si mohou vzít 46 týdnů rodičovské dovolené, v jejichž průběhu pobírají plat v plné výši, nebo 56 týdnů, během nichž pobírají plat ve výši 80 %. Celkem 3 týdny před a 6 týdnů po narození dítěte jsou rezervovány pro matku, zatímco 10 týdnů z celého období rodičovské dovolené je rezervováno pro otce (kvóta pro otce). Původní čtyřtýdenní kvóta pro otce vznikla v roce 1993. V roce 2009 byla kvóta prodloužena ze 4 na 10 týdnů. V roce 2008 kvóty pro otce využilo 90 % otců. V roce 2008 si rezervovanou dovolenou na délku 10 týdnů prodloužilo 16,5 % otců. [Citováno z: Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě, Gender Studies, o. p. s., 2012]

Využití otcovské kvóty v Norsku v letech 1997 a 2004

	1997	2004
Celkový počet žen využívajících rodičovskou dávku	48 664	46 690
Odhadovaný počet otců s nárokem na otcovskou kvótu	38 392	37 352
Otcové s nárokem na otcovskou kvótu jako procento počtu narozených dětí, kde mají matky nárok na rodičovský příspěvek.	78 %	80 %
Celkový počet otců využívajících otcovskou kvótu (ended cases)	29 238	33 164
Otcové využívající otcovskou kvótu jako procento všech mužů s nárokem na otcovskou kvótu	75 %	89 %

Zdroj: Haataja, 2009

Otcovská dovolená:

Země	Délka dovolené	Výše náhrady mzdy	Zvláštní podmínka
Slovinsko	15 dní + 90 dní	100 % prvních 15 dní, pak bezplatná	
Rakousko	30 dní	neplacená	jen zaměstnanci státní správy
Dánsko	2 týdny	placená – výše smlouvy/sektoru	
Velká Británie	2 týdny	placená	
Švédsko	10 dní	placená	
Španělsko	15 dní	placená	
Nizozemí	2 dny	placená	
Portugalsko	20 pracovních dní	placená	10 dní povinných, během 1. měsíce věku dítěte
Norsko	12 týdnů	placená	
Maďarsko	5 dní	placená	
Dánsko	14 dní	placená	
Finsko	18 dní (+ 12 dní)	placená	12 dní bonus, pokud otec nastoupí na alespoň 12 dní na RD
Island	3 měsíce z RD	placená	
Lotyšsko	14 dní	80 % předchozí mzdy	denní limit výše dávky
Litva	1 měsíc	placená	hned po porodu dítěte
Francie	11 dní	placená	

Zdroj: Lenka Formánková: Změny v rodinné politice ČR v mezinárodním kontextu, in Rodinná politika II, Gender Studies, o. p. s., 2012

Téma 2: **Zařízení péče o děti**

V médiích se pravidelně objevují příběhy zoufalých rodičů, kteří finančně s jedním platem a rodičovským příspěvkem jednoduše nevyjdou, případně se rodiče chtějí nebo potřebují vrátit na pracovní trh z jiných než finančních důvodů. Jejich počty jdou do tisíců – a je to jen špička ledovce, která se do médií dostane. V celé republice přesto funguje mezi 30 a 40 jeslemi (číslo se neustále mění, v červnu minulého roku byly zrušeny další jesle v Kralupech nad Vltavou) a rodičům je k dispozici 313 mateřských či rodičovských center (ovšem hlídací služby nenabízí příliš mnoho z těchto center kvůli neexistenci zákonů, které by umožňovaly nepřiležitostnou a nekrátkodobou péči o děti). Školky a centra mají v mnoha městech vysoký převis poptávky nad kapacitní nabídkou.

Jesle – aktuální situace

Změna právního rámce existence jeslí

Jesle spadaly do kompetence Ministerstva zdravotnictví ČR, proto byly součástí center sociálních služeb nebo přímo zdravotnických zařízení obcí, měst a městských částí. Na základě změny zákona o zdravotních službách a jejich poskytování jsou jesle aktuálně vyjmuty ze zdravotnických zařízení. Nadále mají fungovat pouze jako vázané živnosti. V důvodové zprávě... se jako důvod pro vyřazení jeslí ze sítě zdravotnických zařízení uvádí, že Ministerstvo zdravotnictví nepovažuje za nezbytné, aby péče o všestranný rozvoj zdravých dětí do 3 let věku byla dále poskytována v režimu zdravotnického zařízení, tedy aby zdravé děti pobývaly ve zdravotnickém zařízení. [Citováno z: Beata Kaczynská z Advokátní kanceláře Lotterová

a Kaczynská „Právní úprava provozování zařízení péče o děti do 3 let – analýzy“, Rodinná politika II, Gender Studies, o. p. s., 2012].

Vyjmutí jeslí z kompetence Ministerstva zdravotnictví svědčí o nekonceptnosti rodinné politiky, především protože nadále mají fungovat na základě vázané živnosti. Logické by bylo přesunutí pod **Ministerstvo školství**, které má v kompetenci školky, tak aby existoval jednotný, nerozptýlený systém, umožňující systematickou práci na koncepci péče o nejmenší. Anebo pod **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, které momentálně pracuje na věcném záměru zákona o dětské skupině a chůvě. Pak by totiž péči o děti mladší 3 let (kam patří péče v jeslích) zaštiťovalo MPSV. V rámci věcného záměru zákona o dětské skupině a chůvě by jesle automaticky pod MPSV přešly jako velké dětské skupiny. Pakliže však zákon schválen nebude, situace zůstane zcela neřešená a bezvýhodná.

Proč jsou důležitá kvalitní zařízení péče o děti mladší 3 let?

Pouze kvalitní péče o malé děti, která je velmi nákladná, může přinášet kýžené změny – lepší ekonomickou situaci rodin, rychlejší návrat na trh práce ženám či mužům pečujícím o malé děti, snížení jejich diskriminace na trhu práce, snížení sociálních rozdílů dětí z různých rodin. Takto se vláda v podstatě zříká péče o děti mladší 3 let a jenom tím ještě silněji deklaruje svůj eminentní nezájem obecně o zařízení péče o děti mladší 3 let, stejně jako obecně o výchovu a vzdělání.

Zařízení péče o děti a nedostatečná legislativa

Zákony týkající se školek by potřebovaly radikální změnu, stejně tak jako zákony týkající se jeslí. Bylo by potřeba vymyslet financování těchto zařízení tak, aby bylo logické a udržitelné, rovnoměrněji zatížit rodiče, rozprostit

rozumněji financování mezi státem a obcemi, případně využít prostředků strukturálních fondů v této oblasti, které by mohly přinést reálný okamžitý prospěch, připravit daňové úlevy pro firmy, které provozují firemní školky, připravit legislativní prostředí tak, aby vůbec mohly vznikat firemní školky. V současné době je připravován na MPSV Věcný záměr zákona o dětské skupině a chůvě (bývalý prorodinný balíček z doby, kdy byl ministrem práce a sociálních věcí Petr Nečas), jehož schválení by velmi přispělo ke vzniku dalších zařízení péče o děti. Bohužel je tento zákon připravován již několik let a naděje, že bude schválen, jsou stále poměrně nízké, přitom jde pouze o legislativní změnu, která téměř nezatěžuje státní ani obecní rozpočty apod., jak by bylo u péče o nejmenší očekávatelné a samozřejmě i žádané, těžko lze neinvestovat do péče a vzdělávání o nejmenší děti. Ale i jen tato legislativní změna by velice zefektivnila prostředí péče o děti a umožnila vznik různorodých zařízení péče.

Zhruba 80–85 % finančních prostředků na provoz jeslí jde v současné době z rozpočtu obce a 15–20 % tvoří příspěvek rodičů obvykle v závislosti na velikosti jeslí a lokalitě. V obecních jeslích rodiče zaplatí nejméně 2 000 Kč za měsíc, cena soukromých jeslí přesahuje i 15 000 Kč. Nákladnost jeselských zařízení je dána mimo jiné vysokými nároky standardů MZ (hygienické předpisy).

Rodiče, kteří umístí dítě do 2 let do jeslí na více než 46 hodin v měsíci, ztrácejí nárok na rodičovský příspěvek.

Zvýšení ceny jeslí v případě odstranění daňové výjimky, které s sebou nese přechod na vázanou živnost, bude pro rodiče další finanční zátěží.

Jesle – nabídka neuspokojuje poptávku

Většina obcí nevidí důvod jesle zakládat a provozovat, natož jako městskou

institucí, o jesle podle nich není zájem. V červnu 2011 došlo ke zrušení dalšího jeselského zařízení v Kralupech nad Vltavou, a to i přes velké protesty rodičů. Poptávka po jeslích přitom prudce roste a kapacity jsou zcela naplněné (o poptávce po péči o děti mladší 3 let mluví počty žádostí rodičů dvouletých dětí o umístění do mateřských školek).

Navzdory všem údajům o vysokém a rostoucímu podílu dětí navštěvujících MŠ však současně vzrůstají absolutní počty neuspokojených žádostí o přijetí. Oproti počátku tohoto desetiletí je dnes tento počet zhruba šestkrát vyšší. Je to nepochybně ukazatel rostoucího zájmu o předškolní zařízení, kterému nabídka plně nepostačuje. Neznáme však vliv dvou faktorů. Nevíme, kolik míst je v MŠ v celostátním pohledu nevyužitých, a nevíme, jakou roli v nárůstu hrají žádosti o umístění tříletých dětí, jejichž míra přijetí je podstatně nižší, než u starších dětí (dvouleté děti lze přijímat za zvláštních podmínek). Zájem matek dětí v tomto věku není zanedbatelný a je způsoben nedostatkem míst v jiných zařízeních.

(Citováno z: V. Kuchařová a kol.: Péče o děti předškolního a raného školního věku, VÚPSV, 2009, str. 31–32, http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_299.pdf)

Pracovníci mateřských škol většinou nesouhlasí, aby se snížila věková hranice pro přijímání dětí do MŠ ze 3 na 2 roky. Každá třetí mateřská škola děti mladší 3 let vůbec nepřijímá. V ostatních je oficiálně přijímají, reálně ale mohou tyto děti (ve 40 % případů) nastoupit až v okamžiku, kdy dosáhnou 3 let. Hlavní důvod je, že až na individuální případy děti mladší 3 let vyžadují náročnější péči. (Citováno z: V. Kuchařová a kol.: Péče o děti předškolního a raného školního věku, VÚPSV, 2009, str. 12, http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_299.pdf).

Přestože se Česká republika zavázala ke splnění barcelonského cíle umožnit do roku 2010 umístění 33 % dětí ve věku do 3 let v zařízení péče o děti, v jeslích je možné umístit **méně než 1 % dětí**. V Karlovarském nebo Libereckém kraji

například nefungují vůbec žádné jesle, na celý Pardubický kraj připadají pouze jedny a ve Středočeském stejně jako v Moravskoslezském kraji jsou 4 jesle.

Stereotypy o jeslích

Vůči jeslím stále existuje řada předsudků, například že jesle jsou „socialistické“ a byla v nich poskytována pouze kolektivní péče:

Jan Schneider, zastupitel MČ Praha 4 a ředitel Zdravotnického zařízení MČ Praha 4 komentuje celý jeselský systém: „Hlavní odpůrci jeslí používají data a statistiky z poloviny let sedmdesátých. Zlepšení proběhlo už v osmdesátých letech, kdy se z masové záležitosti, kterou jesle v sedmdesátých letech byly, postupně přecházelo k péči více individuální a k tomu, aby se pro každé dítě dělalo to nejlepší, aby se mu věnovala co největší pozornost.“

Psychologické aspekty

Stereotypy kolem jeslí jsou také podpořeny názory a postoji některých psychologů a psychologek, že jesle nejsou pro děti zdravé. Podle průzkumů Gender Studies však v současnosti jesle nabízejí velmi kvalitní péči o děti. Soukromé jesle kromě toho nabízejí dětem nejrůznější aktivity – od dětské jógy až po angličtinu.

„V České republice neexistuje žádný relevantní výzkum, který by prokazoval, že děti navštěvující jesle trpí nezdravým vývojem, zvýšenou frustrací z odloučení od rodičů či jinými vývojovými defekty, jak se snaží poukazovat někteří psychologové či psychologky. Zkušenosti ze zemí jako Dánsko, Norsko či Švédsko naopak ukazují, že umožnění styku s vrstevníky v raném věku má pozitivní vliv na sebevědomí dětí, větší samostatnost a celkově vyšší sociální kompetence a dovednosti, včetně navazování nových vztahů, sebeprosazení či empatii,“ říká psycholog Lukáš Sedláček.

Psycholožka Lenka Skalická je přesvědčena, že „dávat dvouleté dítě na den týdně do kolektivu je přínosné. Naučí se pravidelnému rytmu, zvládat sebeobsluhu, reagovat na výzvy učitelek. Přejít do školky je pak plynulý.“ PhDr. Šárka Gjuríčová, psycholožka a rodinná terapeutka, poukazuje na to, že „názor, že matku dítěte do 3 let nikdo nenahradí, a pokud má vlastní profesionální zájmy, není dobrou matkou, je předsudkem, který svazuje rozhodování rodičů a vytváří napětí mezi nimi. (...) Není jeden optimální model výchovy, ani dětí do 3 let. Spokojená matka bývá dobrá matka, i pokud není s dítětem 24 hodin.“ (Klíč k jeslím, Gender Studies, 2007, str. 10)

Jak to vypadá v zahraničí?

Ve **Francii** se na financování jeslí podílí 3 složky: 60 % nákladů hradí stát, 20 % obec a 20 % rodiče.

Polsko na jaře přijalo zákon zjednodušující zakládání jeslí. Ty jsou částečně hrazeny ze státního a částečně z obecního rozpočtu, s příspěvkem rodičů. Stejně změny, kvůli nimž došlo k omezení rodičovské dovolené, vedly v Polsku k uzavření většiny jeslí a školek. Podle Eurostatu (2009) navštěvují v současnosti jesle jen 2 % dětí do 2 let a podle ministerstva školství pouze 59 % dětí mezi 3–5 lety chodí do školky. [Citováno z: Kde to ladí a kde skřípe: sladění práce a péče v mezinárodní perspektivě, Gender Studies, o. p. s., 2012]

Německo: Služby jeslí jsou dostupné pro 14,6 % dětí ve věku do 3 let v západním Německu a 46 % ve východním Německu. Služby mateřských školek jsou dostupné přibližně pro 92 % dětí ve věku 3–6 let v západním Německu (22,7 % celodenní služby) a 95,1 % ve východním Německu (65,3 % celodenní služby).

V **Dánsku a na Islandu** jsou v jeslích téměř dvě třetiny dětí ve věku do 3 let, v **Norsku a Švédsku** navštěvuje tato zařízení zhruba 40 % dětí. Na **Slovensku** je to skoro pětina a v **Německu** chodí do jeslí 9 % dětí.

Mateřské školy

Mateřské školy spadají do kompetence MŠMT a jejich financování je kryto ze 3 zdrojů – MŠMT, obce a rodiče. Poplatek za měsíc je ve veřejných školkách zhruba 500–1 000 Kč měsíčně bez jídla, za soukromé školky si rodiče připlatí podle typu školky, geografické polohy a četnosti návštěvy dítěte od 5 000 Kč do 15 000 Kč i výše.

Každoročně **chybí v mateřských školkách v posledních letech zhruba 30 000 míst**. Například ve školním roce 2009/2010 bylo neúspěšně vyřízeno 29 632 žádostí, což představuje více než trojnásobný nárůst od roku 2005/2006. Tradičně je jeden z nejvyšších převisů poptávky nad nabídkou v Praze – v tomto roce byl zájem o zápis 15 000 dětí na 11 000 míst v mateřských školách.

Podle dostupných údajů bylo na dvouleté variantě rodičovského příspěvku v roce 2011 20 % matek. Mateřské školy však přijímají děti až od 3 let věku dítěte. Dle nové úpravy lze očekávat, že rodiče budou opět volit kratší variantu pobírání rodičovského příspěvku především z důvodu finanční situace českých rodin, tudíž se budou pokoušet žádat o předčasný zápis dítěte do školky, přesto se mnohdy neocitají čísla těchto rodičů ani v odmítnutých žádostech, protože tito rodiče často žádost o přijetí do MŠ ani neobdrží (vydává vždy konkrétní MŠ). Byť je potřeba ke každému dítěti přistupovat individuálně, není tento způsob umísťování dítěte do ZPOD systémový – jednak kvůli již zmíněnému převisu poptávky, ale zejména proto, že závisí

na individuální vůli ředitelek či dalších zodpovědných osob, zda dítě bude přijato a jak si podmínky nastaví ta která MŠ.

Tab. B3.11: Mateřské školy – doplňkové údaje o MŠ ve školním roce 2003/04 až 2009/10

Doplňkové údaje	2003/04 ¹⁾	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
Nástupy do mateřské školy po 30. 9.	19 107	13 948	13 783	14 494	15 151	14 036	.
Dodatečné odklady povinné školní docházky	1 391	1 279	1 078	1 109	1 017	966	.
Odhody do MŠ pro děti se SVP	365	309	224	255	260	191	.
Ukončení docházky do mateřské školy	84 220	87 787	88 369	89 691	90 856	92 285	.
Neúspěšně vyřízené žádosti o přijetí do MŠ	.	.	6 810	9 570	13 409	19 996	29 632

Komentáře:

¹⁾ Ve školním roce 2003/04 jsou uvedeny údaje bez škol pro žáky se SVP.

Zdroj: databáze ÚIV

V neposlední řadě představuje problém vágní definice péče o dítě. Stávající mateřské školy i organizace zabývající se péčí o děti kritizují vládní návrh (bývalý prorodinný balíček, dnes ve formě věcného zákona o dětské skupině a chůvě, který momentálně prochází schvalováním na MPSV). Obsahuje podle nich řadu vágních, **nedomyšlených** či přímo nesmyslných záležitostí. Co si má člověk například představit pod konstatováním, že „vybavení miniškoliček (dětských skupin) má být úměrné péči o vlastní dítě“? Ředitel Asociace předškolního vzdělávání Pavel Tuleškov dále říká: „V balíčku se objevují i protiklady. Na jedné straně se na miniškoličky nevztahují hygienické, prostorové a personální podmínky požadované po zařízeních pro výchovu a vzdělávání, ale přitom mají výchovu a vzdělávání poskytovat – i když dokument blíže nespecifikuje jakou a jak.“

ÚIV, 2010

ÚIV, 2010

Počty dětí v mateřských školách a počty žádostí o přijetí, jimž nebylo vyhověno. Stav k 30. 9. 2007

	děti celkem [a]	nevyřízené žádosti [b]	nevyřízené žádosti b/[a+b]
Česká republika	291 194	13 409	0,044
Praha	29 859	1 735	0,055
Střední Čechy	33 818	3 804	0,101
Jihozápad	34 248	1 101	0,031
Severozápad	31 045	1 204	0,037
Severovýchod	44 737	1 185	0,026
Jihovýchod	47 116	2 233	0,045
Střední Morava	35 885	1 165	0,031
Moravskoslezsko	34 486	982	0,028

Zdroj: Data ÚIV, (<http://www.uiv.cz/clanek/705/1533>)

Téma 3:

Důležitý článek rodinné politiky: pracovní trh a flexibilní formy práce

Jednou z nejzávažnějších komplikací pro rodiče s dětmi je souběh 3 záležitostí: zcela nedostatečné dostupnosti zařízení péče o děti (ZPOD), podmínek kladených pro možnost čerpání rodičovského příspěvku a **nízká nabídka flexibilních forem práce**. Podle statistiky OECD z roku 2010 bylo v poměru ke všem úvazkům v České republice pouze 3,5 % částečných úvazků. Ve srovnání s ostatními zeměmi EU je to hluboko pod celoevropským průměrem. Podobně jsou na tom jen Slovensko (2,7 %) či Maďarsko (3,1 %). Nejzávažnější je však skutečnost, že statistika flexibilních forem práce pro Českou republiku se **za posledních 10 let téměř nezměnila**. U rodičů s dětmi, a zejména v rodinách samoživitelů a samoživitelek, jsou flexibilní formy práce velmi žádané a zcela nezbytné.

Výsledky průzkumu mezi matkami na mateřské či rodičovské dovolené,

kteřou pro Gender Studies v roce 2009 provedla společnost Ipsos Tambor, **představují pro zaměstnavatele výzvu**. Nadpoloviční většina matek (63 %) totiž projevila zájem pracovat během rodičovské dovolené. V Praze 54 %, v ostatních krajích dokonce 74 % (mimopražské matky se potýkají s horší finanční situací, tudíž je pro ně práce v období rodičovské dovolené více nutná než pro matky pražské). Největší zájem je o práci formou **brigády** (44 %), dále využití **polovičního pracovního úvazku** (43 %) a méně než polovičního úvazku (24 %). Velký zájem je v průběhu rodičovské dovolené o práci z domova či o práci z domova kombinovanou s prací v kanceláři.

Kromě nabídky flexibilních forem práce matky dále ve velké většině uvedly, že by přivítaly možnost být **během rodičovské ve spojení se zaměstnavatelem**. Nechtějí ztratit kontakt s pracovním trhem a přehled o tom, kam se firma či úřad, kde byly zaměstnané před odchodem na rodičovskou dovolenou, ubírá. Zároveň ženám na rodičovské tento kontakt dodává tolik potřebné sociální vazby, jiné než jsou s dalšími rodiči s dětmi, pocit vlastní hodnoty jako pracovník a sebe-vědomí součásti společenského dění. Pro zaměstnavatele představují flexibilní formy práce možnost, jak si uchovat již vyškolené, loajální zaměstnance a zaměstnankyně, kteří znají chod firmy nebo úřadu: „Pokud bude zaměstnavatel ke svému zaměstnanci vstřícný, zaměstnanec se bude více snažit a neodnese si svoje pracovní know-how do jiné firmy,“ říká Nina Bosničová z Gender Studies.

„Manpower nabízí několik typů flexibilních forem zaměstnávání podle toho, jak je to pro daného zaměstnance nejvhodnější. Nejrozšířenější jsou částečné nebo plné pracovní úvazky s flexibilní pracovní dobou. Během rodičovské dovolené, ale i v jiných případech, je využívána práce z domova, a to jak na celý týden nebo ve vybrané dny. Lidem, kteří se při zaměstnávání vzdělávají na vysoké škole nebo si dál doplňují vzdělání, nabízíme možnost studijního volna,“ říká generální ředitelka Manpower Jaroslava Rezlerová.

Ač by v současné české společnosti byla výraznější možnost zkrácení pracovní doby relativně vítána, a to především ženami, existuje nesoulad mezi preferencí a skutečností. Ve stávajících podmínkách je jak pro ženy, tak pro muže obtížné a především nevýhodné pracovat na zkrácený pracovní úvazek. Podle propočtů je zkrácená ekonomická aktivita méně výhodná než plná neaktivita (Národní zpráva o rodině, 2004, str. 147). Kratší úvazky představují také riziko pro kvalifikovanou pracovní sílu, neboť může být díky nim zpomalen pracovní postup nebo úplně zastaven profesní růst zaměstnance/zaměstnankyně. Práce na zkrácený úvazek vyhovuje ženám jako pečujícím osobám, nikoliv však jako osobám s určitými předpoklady pro výkon náročných prací (Krause a kol., 2004, str. 32). (Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace, VÚPSV, 2006, str. 57, http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_239.pdf)

Podobná je mimochodem situace na Slovensku: V Slovenskej republike napriek tomu, že legislatíva umožňuje prácu na kratší pracovný čas, táto možnosť sa využíva len v malej miere. Možnosť práce na kratší pracovný čas využilo v roku 2010 priemerne 4,4 % z celkového počtu zamestnancov (4,0 % v roku 2009 a 2,8 % v roku 2008). Podiel pracujúcich na kratší pracovný čas sa zvýšil tak u žien (z 4,2 % v roku 2008 na 4,9 % v roku 2009 a 5,7 % v roku 2010), ako aj u mužov (z 1,6 % v roku 2008 na 3,2 % v roku 2009 a 3,3 % v roku 2010). Jedným z dôvodov nízkeho využívania práce na skrátený

pracovný úvazok zo strany zamestnanca je potreba dvoch plných pracovných úvazkov pre finančné zabezpečenie rodiny. (Citováno z: Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě, Gender Studies, o. p. s., 2012)

Průzkum VÚPSV z roku 2009 ukazuje, že 42 % firem v soukromém sektoru nenabízí žádnému typu zaměstnanců či zaměstnankyň zkrácené úvazky, oproti 19 % ve státní správě. Nabídka pružné pracovní doby je však ještě méně častá. Všem zaměstnaným ji umožňuje 9 % zaměstnavatelů, 43 % některým zaměstnaným a 48 % nenabízí možnost volby začátku a konce pracovní doby vůbec.

Flexibilní pracovní formy však **nejso samospásné**. Flexibilní formy práce představují riziko jak pro individuální zaměstnance či zaměstnankyně, tak pro pracující na částečný úvazek jako skupinu. Z hlediska individuálního zaměstnance/individuální zaměstnankyně je problematická skutečnost, že částečné úvazky nejsou stabilní, nemají takovou sociální ochranu jako úvazky plné, v krizových obdobích zaměstnavatelé propouštějí nejčastěji zaměstnance/zaměstnankyně pracující právě na částečné úvazky. **Rodiče s dětmi jsou v těchto pozicích mnohem zranitelnější** než ostatní skupiny, a protože práci potřebují, jsou ochotni pracovat i za zcela nevýhodných podmínek – bez adekvátních benefitů, přesčas, atd. Zaměstnavatelé by se proto měli řídit konceptem **flexicurity**.

Zkušenosti z Dánska, Nizozemí či Německa varují, aby se i u nás z flexibilních forem práce nestala pro určité sociální skupiny past. Je proto nutné, aby vedle podpory flexibilních forem práce fungovala osvěta v odstraňování genderových stereotypů vůči pracujícím matkám a podpora otců ve využívání rodičovské – jediné tak to nebude výhradně sociální skupina žen, která bude představovat riziko pro zaměstnavatele.

Jak to vypadá v zahraničí?

Průzkum evropské organizace Eurofound (European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions – Evropská nadace pro zlepšení podmínek pro bydlení a práci) přinesl závěry o podpoře flexibilních opatření napříč EU-27: 56 % zaměstnavatelů (kteří mají nad 10 zaměstnaných) umožňuje alespoň jednu variantu flexibilních úprav, například flexibilní volbu začátku a konce pracovní doby a možnost krátkodobého „napracování“ s možností čerpat celý volný den. Celkem 67 % dotazovaných zaměstnavatelů umožňuje práci na zkrácený úvazek, tradičně v čele s Nizozemskem, kde 91 % subjektů vypovědělo, že má zaměstnané na zkrácenou pracovní dobu.

Vybrané organizace a instituce, na které se lze obrátit pro bližší informace:

Aperio, o. p. s.

www.aperio.cz

ředitelka: Veronika Šindelářová, tel.: 739 062 011

Česká ženská lobby

www.czlobby.cz

předsedkyně: Jana Smiggels Kavková, tel.: 774 411 151

Gender Studies, o. p. s.

www.genderstudies.cz

ředitelka: Alexandra Jachanová Doleželová, tel.: 777 910 941

Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Rada v současnosti opět funguje, tentokrát na Ministerstvu práce a sociálních věcí, kam byla začátkem roku přesunuta.

Doporučení Rady z předchozích let však lze najít na stránkách

www.vlada.cz.

Síť mateřských center

www.materska-centra.cz

prezidentka: Rút Kolínská, tel.: 603 271 561

Příloha: Rodičovství, rodičovská dovolená, příspěvek v mateřství, rodičovský příspěvek, nejdůležitější změny v roce 2012

Mateřskou dovolenou čerpá pouze žena-zaměstnankyně, a to v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě. Mateřskou dovolenou může čerpat maximálně v rozsahu 28 týdnů, porodila-li zároveň 2 nebo více dětí, pak v rozsahu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou zaměstnankyně obvykle nastupuje od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8. týdne před tímto dnem. Pokud z mateřské dovolené vyčerpá před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí stanovené doby 28 týdnů, respektive 37 týdnů. Pokud zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem vyčerpá méně než 6 týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, respektive 31 týdnů. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem je povinná a nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. „Mateřskou“ dovolenou mohou čerpat také muži, avšak pod názvem rodičovská dovolená, práva atd. jsou však stejná jako u žen. Muž-zaměstnanec nemůže čerpat mateřskou dovolenou, může však čerpat rodičovskou dovolenou, a to od narození dítěte. Zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnance o rodičovskou dovolenou vyhovět.

Mateřskou neboli **peněžitý příspěvek v mateřství** (PPM) je možno čerpat v délce 28 týdnů, popř. 37 týdnů, porodila-li žena zároveň 2 nebo více dětí. Ženy, které nesplnily zákonnou podmínku 270 dnů platby záloh na nemocenské pojištění či byly před nástupem na mateřskou vedeny v evidenci úřadu práce, nemají nárok na PPM. Pokud nevznikne nárok na čerpání mateřské dovolené, je možné čerpat – pokud to zákonné podmínky umožňují – tzv. nemocenskou v souvislosti s porodem, kdy sice nevzniká nárok na čerpání PPM, ale PPM mohou čerpat také otcové, a to **od 7. týdne po narození dítěte na základě písemné dohody s matkou nebo převzetí dítěte do péče z důvodu závažného onemocnění matky. Matka dítěte může pobírat peněžitý příspěvek v mateřství na základě otcova platu, pakliže se na 7 dní vystřídá na mateřské dovolené s otcem dítěte, výpočet mateřské se pak již nazpět na matku nepřečítává.**

Matka-zaměstnankyně může čerpat **rodičovskou dovolenou** po skončení mateřské dovolené, otec-zaměstnanec může čerpat rodičovskou dovolenou od narození dítěte. Zaměstnavatel je povinen žádosti zaměstnankyně nebo zaměstnance o rodičovskou dovolenou vyhovět. Zaměstnavatel tedy nesmí odmítnout poskytnout nebo rozmlouvat dovolenou ani otcí dítěte s poukazem na to, že je to neobvyklé a že má být doma s dítětem matka. Rodičovskou dovolenou lze čerpat až do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni či zaměstnanci rodičovskou dovolenou v rozsahu, v jakém o ni požádají; nejsou povinni čerpat rodičovskou dovolenou v celku. Je tedy například možné, aby zaměstnankyně či zaměstnanec rodičovskou dovolenou ukončili v jednom roce dítěte a následně o ni znovu požádali ve dvou letech dítěte. Také je možné, aby se rodiče dítěte na rodičovské dovolené střídali, a to i vícekrát, například po půl roce.

Po dobu čerpání rodičovské dovolené nepřísluší zaměstnanci/zaměstnankyni ani mzda nebo plat, ani náhrada mzdy nebo platu, ale mají

nárok na rodičovský příspěvek jako dávku státní sociální podpory (viz níže). **Rodičovskou dovolenou je možné čerpat do dosažení 3 let věku dítěte, nicméně rodičovský příspěvek lze čerpat až do dosažení 4 let věku dítěte. Chtějí-li matka nebo otec dítěte zůstat doma a čerpat tento příspěvek, musejí se dohodnout se zaměstnavatelem na neplaceném volnu. Zaměstnavatel však není této žádosti povinen vyhovět.**

Rodičovský příspěvek: Rodiče si mohou zvolit délku a výši pobírání rodičovského příspěvku do celkové částky 220 000 Kč na dítě. Měsíční výše je omezená zhruba 70 % platu a nejvyšší hodnota příspěvku může činit 11 500 Kč. Výši a délku pobírání rodičovského příspěvku lze měnit aktuálně podle momentálních potřeb rodiny, maximálně však jednou za čtvrt roku. Nárok na volbu a flexibilitu mají rodiče, z nichž lze alespoň jednomu stanovit denní vyměřovací základ pro stanovení peněžité pomoci v mateřství (tzn. ti rodiče, kteří nejsou oba nezaměstnaní, studenti či podnikatelé neplatící nemocenské pojištění). Nově lze výši a délku rodičovského příspěvku odvozovat z platu obou rodičů. Rodiče mohou také nově čerpat rodičovský příspěvek, pakliže umístí dítě od 2 let do zařízení péče o dítě. Pobírání rodičovského příspěvku neohrozí ani umístění dítěte mladšího 2 let do zařízení péče na 46 hodin v měsíci.