

2026

The logo features a large white circle with a dark blue circle inside it. The dark blue circle is offset to the right, creating a stylized 'C' or 'M' shape. The word 'MUMDOO' is written in white, uppercase letters inside the dark blue circle.

MUMDOO

Flexibilní práce

Příležitost pro české rodiče, firmy i ekonomiku



Ministerstvo
práce a sociálních věcí



Vláda
České republiky

Publikováno pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu vlády
MUMDOO Report 2026: Flexibilní práce · © MUMDOO, 2026 · Vydání první · www.mumdoo.cz

Úvodní slovo

Když jsme v roce 2023 vydávaly první MUMDOO Report a o rok později druhý, přály jsme si hlavně jedno: **aby data o návratu rodičů do práce nezůstala jen na papíře**. Samy jsme si zkušeností návratu na pracovní trh prošly a věděly jsme, že nechceme jen popisovat, co nefunguje. Chtěly jsme přinášet datově podložené argumenty tam, kde se o podmínkách pro pracující rodiče skutečně rozhoduje. To přání se plní v míře, kterou bychom si tehdy netroufli předpovídat.

Report 2024 nám otevřel dveře, které pro nás byly dřív zavřené. Vystoupily jsme v Senátu i v Poslanecké sněmovně, zapojily se do pracovních skupin Ministerstva práce a sociálních věcí a téma přinesly i na Úřad vlády. Zjistily jsme přitom, že data dveře otvírají, ale to, co za nimi rozhoduje, je trpělivost, vztahy a ochota naslouchat. **Veřejná diskuze o rodičovství a práci se za dva roky výrazně proměnila a my považujeme za stejně důležité do ní mluvit jako jí naslouchat.**

Téma totiž není jen o číslech a statistikách. Je o příbězích rodičů, o rodinách a jejich ekosystémech podpory a o tom, že neexistuje jedna správná cesta, jak mateřství a práci kloubit. Proto ho nezvedáme jen s politiky a firmami, ale i s veřejností. Naše oceňovaná kampaň **Mámy to chtěj taky** ukázala, že o sladění práce a rodičovství se dá mluvit srozumitelně a bez klišé, a navazujeme na ni podcasty, vzdělávacími webináři a dalšími formáty. Stále častěji pracujeme také přímo s firmami, ať už jednorázově nebo dlouhodoběji.

Pro HR týmy a manažery vedeme workshopy a přednášky o tom, jak nastavit návraty rodičů do práce tak, aby dával smysl jim i firmě. Zaměstnavatelé v tom hrají klíčovou roli: bez jejich aktivního přístupu se úspěšný návrat těžko obejde. Cestu, která sedí konkrétní firmě, hledáme společně a opíráme se přitom o benchmark více než 320 firem i o příklady z praxe, které jsme za posledních pět let posbíraly. Radost nám dělá každý dílčí krok vpřed. Především pak každý příběh rodiče, kterému se povedlo sladit práci a péči tak, jak si přeje. Kvůli těmto příběhům to celé děláme.

Proměnil se i kontext, do kterého letošní report vstupuje. Od roku 2024 vstoupily v platnost legislativní změny, porodnost klesla na historické minimum a umělá inteligence proměňuje způsob práce v řadě oborů. **Letošní ročník proto pojímáme především jako audit:** vracíme se k doporučením, která jsme před dvěma lety formulovaly, a na datech sledujeme, co se pohnulo, co stagnuje a kde se situace naopak zhoršila. Nová doporučení nechceme přidávat, dokud nevíme, co se stalo s těmi předchozími.

Rodičovský průzkum jsme letos rozšířily: k rodičům dětí do 4 let se přidali rodiče školkových a mladších školních dětí, protože složitě skládání práce a péče nekončí nástupem do školky, ale je otázkou mnoha let. Máme velkou radost, že letos **dotazník vyplnilo bezmála 18 000 rodičů**. Sběr dat i správnost interpretace garantuje agentura Ipsos.

Úvodní slovo

Pohled druhé strany přináší firemní průzkum s 323 zástupci firem od mikropodniků po korporace. Na jeho základě letos poprvé spouštíme **MUMDOO Index**, benchmarkový nástroj, ve kterém firmy porovnají vlastní podmínky pro rodiče s trhem. Vyplnění zabere pár minut a firmě ukáže, co už pro rodiče dělá dobře a kde má oproti trhu rezervy. **Pokud pracujete v HR, doporučujeme začít právě u Indexu.** Fiskální dopady opět vyčíslila Klára Kalíšková, Ph.D. z think-tanku IDEA při CERGE-EI a FIS při VŠE.

Report se na téma dívá komplexně, od legislativy přes dostupnost péče o děti po firemní praxi. Zároveň je ale strukturovaný tak, aby si v něm každý našel své dílčí téma. Každá kapitola nabízí dostatečný kontext, data i souvislosti a dá se číst i samostatně, ať už jste rodič, zaměstnavatel, novinář, nebo tvůrce politik. Zaměstnavatelům a HR týmům může report posloužit i jako **praktický průvodce**: ukazuje, co rodiče při návratu do práce skutečně řeší, a přináší přehled opatření, která se firmám osvědčují.

Naše ambice je dlouhodobá. Nechceme vydat report a jít dál. Chceme téma sladění rodičovství a práce doprovázet roky, pravidelně se k němu vracet, měřit posun stejnou metodikou a připomínat, co zbývá udělat. Věříme, že právě **vytrvalost v systémových tématech nakonec rozhoduje.**

Soustavně se tématu kloubení práce a péče můžeme věnovat díky podpoře, které se nám dostává z mnoha stran.

Podpora partnerů s distribucí dotazníků, formulováním závěrů i dalšími aspekty našich aktivit je pro nás zásadní. Letošní report vzniká v tomto rozsahu díky zapojení Alma Career, Asociace společenské odpovědnosti, ČSOB, Dr. Max, FlexJobs, Havel & Partners, Inspire & Impact Network, Ipsos, L'Oréal, MPSV, Orea Hotels & Resorts, Pampers, RSM, Svaz průmyslu a dopravy, Úřad práce ČR, Úřad vlády ČR a Vodafone. Velké díky pak patří i individuálním podporovatelům a přátelům MUMDOO, kteří nám pomohli s revizí této publikace: Iva Bilinská, Olga Richterová, Jana Skalková, Simona Sochorová. Děkujeme i komentujícím, kteří laskavě poskytli svůj odborný pohled na téma: Tomáš Ervín Dombrovský, Martina Dvořáková, Dita Formánková, Helena Horská, Jana Jáčová, Aleš Juchelka, Klára Kalíšková, Eliška Remešová, Jaroslava Rezlerová.

Naše práce by nebyla možná bez podpory našich partnerů a rodin. Díky, že naše srdeční téma už pět let nejen tolerujete, ale aktivně podporujete.

A v neposlední řadě děkujeme každému rodiči, celé MUMDOO komunitě a každé firmě, kdo vyplnil některý z dotazníků nebo pomohl s jejich šířením. Bez vašich odpovědí by studie neměla váhu, kterou dnes v debatě má.

Doufáme, že report 2026 přispěje k tomu, **aby rozhodování o podmínkách pro pracující rodiče stálo na datech, ne na dojmech.** Budeme rády, když se k té změně připojíte i vy.

Přejeme příjemné čtení.

Lucie & Kristýna

Při pohledu na základní data se **podmínky pro sladování práce a péče v Česku postupně zlepšují**. Zaměstnanost atakuje rekordní hodnoty a patří k nejvyšším v Evropě, především díky rychlému růstu zaměstnanosti žen, která aktuálně dosahuje 71 % (15-64 let). Přibývá také částečných úvazků: pracuje na nich již zhruba 530 tisíc lidí, z toho přes 350 tisíc žen – tedy bezmála 15 % ze všech pracujících žen.

Podle dat z dlouhodobého reprezentativního průzkumu Alma Career JobsIndex roste také dostupnost dalších forem flexibility v práci. Začátek a konec pracovní doby si může přizpůsobit 45 % zaměstnanců, práci si samostatněji rozvrhnout 41 % a alespoň občas z domova či na dálku může pracovat 1/3 zaměstnanců. **Pod povrchem pozitivních čísel však zůstávají problémy.**

Podíl částečných úvazků v celé zaměstnané populaci (10 %) je stále hluboko pod evropským průměrem (20 %). A navíc: cca 4/5 těchto nižších úvazků v Česku připadá na DPP či DPČ, tedy pro část lidí na nejisté formy zaměstnání s dopady na nemocenskou či budoucí důchod. Možnost částečného úvazku se na portálech Jobs.cz, Prace.cz či v aplikaci Práce za rohem od ledna do srpna 2026 objevila zhruba u 14,5 % z více než 350 tisíc nově obsazovaných pozic; zaměstnavatelé však **nižší úvazek skutečně preferovali u méně než 6 % z nabízených míst**. Zejména kmenové zaměstnání se smlouvou na dobu neurčitou se sníženým úvazkem je proto pro pečující osoby i nadále jen velmi obtížně dostupné. Ani možnost práce na dálku leckdy neznamená úplnou flexibilitu.

Firmy v posledních dvou letech častěji stanovují pevný režim nejvýše jednoho či dvou dnů práce z domova týdně. Zaměstnanci přitom žádají větší možnost přizpůsobit práci aktuálním potřebám rodiny, a to nejen v kancelářských profesích. Ve směnném provozu, který se u nás týká asi 40 % zaměstnanců, častěji chybí možnost ovlivnit plán směn, směny podle aktuální situace v rodině měnit či alespoň výjimečně zkrátit. Příklady některých firem z Česka – a mnohem častěji ze zahraničí – přitom ukazují, že podobné modely lze zavést také ve výrobě, stavebnictví a dalších typicky směnných provozech.

Se sladováním práce a péče úzce souvisí také odměňování. Mzdy sice v posledních dvou letech rostou rychlým tempem (meziročně o 7-8 %), rozdíly mezi ženami a muži však zůstávají propastné. **Průměrný gender pay gap, který odráží mj. odlišnou strukturu pozic zastávaných ženami a muži, dosahuje podle dat Eurostatu (2024) v Česku 19 %, což je druhý nejhorší výsledek v celé EU.** A střední hodnota výdělků je aktuálně u mužů o 6 tisíc Kč vyšší než u žen.

Výrazně nižší příjmy omezují možnosti žen, zatímco muže zhusta tlačí do rolí hlavních živitelů, kteří případný výpadek příjmu domácnosti související s celodenní péčí kompenzují svými přesčasy či další prací. Tento souběh nezdědka snižuje jejich schopnost i ochotu zapojit se do častější péče v rodinách.

Toto dosud „tradiční“ rozdělení rolí posiluje také nedostupnost služeb péče. Veřejné kapacity zůstávají nízké a soukromé služby, kterých přibývá, jsou pro mnoho rodin příliš drahé.

Nejlevnější a celkově nejrozumnější variantou (ovšem za jakou dlouhodobou „cenu“) tak **i nadále pro mnoho rodin zůstává celodenní péče jednoho člena rodiny (>95 % ženy) a plné až nadměrné pracovní nasazení druhého z partnerů.** Přestože většina žen se chce od druhého roku věku dítěte postupně vracet do práce, podstatná část z nich naráží na výše uvedené překážky.

Stejně potíže se týkají i tzv. sendvičové generace, zejména lidí ve věku 45 až 55 let, kteří ještě pečují o děti a zároveň už také o stárnoucí rodiče. Především u žen znovu roste potřeba zkráceného úvazku. Pokud jej nenajdou, zůstávají na plný úvazek za cenu vysoké zátěže, nebo jsou z trhu práce postupně vytěsněny. V této skupině rychleji roste nezaměstnanost – včetně dlouhodobé – a návrat po přerušení kariéry je většinou i kvůli silné diskriminaci starších ještě obtížnější. Vzhledem k rychlému stárnutí české populace, v níž průměrný věk zaměstnanců dosahuje již 46 let, bude tento fenomén mít stále větší váhu. A bez zásadní změny přístupu na straně zaměstnavatelů bude mít dalekosáhlé negativní důsledky, počínaje citelnou ztrátou části kvalifikovaných a zkušených lidí.

Další klíčovou oblastí je celoživotní vzdělávání. Své schopnosti pravidelně rozvíjí 37 % zaměstnanců a dalších 44 % se tomu věnuje alespoň příležitostně; pouze pětina další vzdělávání nepovažuje za potřebné. Většina lidí již chápe, že rychlý rozvoj technologií – včetně AI – a změny nároků v pracovních rolích vyžadují průběžné doplňování, zvyšování či občasnou změnu kvalifikace.

A právě s tím nejčastěji k možnostem vzdělávání při práci přistupují: 40 % motivuje možnost posunu k zajímavější práci s lepší perspektivou do budoucna, třetina se učí proto, aby alespoň na současných pozicích nezaostávala.

Zaměstnavatelé od roku 2019 investice do firemního vzdělávání průběžně navyšují a téměř polovina v tom chce pokračovat, zejména kvůli silnému tlaku na digitalizaci a automatizaci části rutinních činností. Jejich hlavní motivací je však u téměř 70 % splnění legislativních a procesních požadavků na bezpečný a „správný“ výkon práce, **profesní a kariérní růst zaměstnanců uvádí jako podstatný cíl jen 26 % firem.**

V tomto ohledu se potřeby zaměstnavatelů a jejich lidí poněkud míjejí: pouze 25 % zaměstnanců věří, že mají v současné roli široké možnosti růstu a že jim zapojení do firemního vzdělávání skutečně zlepšuje perspektivu uplatnění. Zbývající 3/4 v lepším případě do určité míry stagnují – což je pro podstatnou část silně demotivující. A v době rychlých změn technologií a požadavků na práci je takový nesoulad jen stěží udržitelný.

Potřebujeme dostupnější péči, skutečně flexibilní práci, kvalitní zkrácené úvazky, spravedlivější odměňování a průběžné vzdělávání vedoucí k reálným profesním či kariérním posunům. Lidem, kteří se mohou a chtějí zapojit do pracovního života, bychom v tom neměli bránit – a to ani v situaci, kdy potřebují při práci alespoň z části také o někoho v rodině pečovat. Vyplatí se to nakonec celé společnosti.

Tomáš Ervín Dombrovský
analytik pracovního trhu, Alma Career Czechia

Česká republika čelí zásadní demografické změně. Loni se narodilo nejméně dětí od konce 18. století, populace stárne a lidí v produktivním věku ubývá. Pro ekonomiku to znamená konkrétní problém: ubývá lidí, kteří mohou pracovat. **Prioritou by proto mělo být udržet na trhu práce všechny, kteří pracovat chtějí.** A rodiče malých dětí chtějí - devět z deseti se po rodičovské dovolené chce vrátit do práce. Přesto při návratu stále narážejí na překážky, které vytváří samo nastavení systému.

Největší rezervy přitom nacházíme tam, kde vznikají pravidla. Zatímco se stát snaží pobízet zaměstnavatele k zavádění flexibilních forem práce, **ve vlastních institucích nabízí flexibilitu výrazně méně než soukromý sektor.** Téměř polovina rodičů napříč trhem navíc během rodičovské **zůstává bez kontaktu se svým zaměstnavatelem**, přestože se má na stejné pracoviště vrátit. I proto se jen **necelé polovině rodičů povedlo po rodičovské vrátit do práce způsobem, který si přáli**; víc než polovina funguje v nějakém nuceném kompromisu.

Česko tak **stále nevyužívá potenciál stovek tisíc lidí**, kteří jsou připraveni pracovat. Nejde přitom zdaleka jen o téma rodičů. Dopady nese celá ekonomika: firmám chybí lidé, veřejnému sektoru odborníci. A také otázky, proč si země, která už si to demograficky nemůže dovolit, takové plýtvání pořád dovoluje.

Ve druhém MUMDOO Reportu z roku 2024 jsme popsali hlavní bariéry návratu rodičů do zaměstnání a představili osm konkrétních doporučení pro stát i zaměstnavatele. Po dvou letech veřejné debaty a několika změnách legislativy přichází čas zhodnotit, co se skutečně změnilo.

Tento report umožňuje poprvé **srovnat vývoj flexibility práce v České republice ve dvou bodech v čase.** Představuje audit toho, kde stát a firmy za poslední dva roky udělaly posun, kde změny zůstaly pouze na papíře a kde se situace naopak zhoršila. Vedle srovnatelných dat přinášíme také nová témata reflektující vývoj pracovního trhu a očekávání rodičů. Součástí reportu jsou opět konkrétní doporučení pro zaměstnavatele i tvůrce veřejných politik, která mohou pomoci lépe využít potenciál rodičů na trhu práce.

Pohled rodičů vychází ze dvou zdrojů: z otevřeného průzkumu mezi rodiči se zájmem o téma práce a rodičovství a z reprezentativního panelového šetření české populace. Tam, kde se výsledky skupin liší o více než pět procentních bodů, na rozdíl výslovně upozorňujeme a zasazujeme je do kontextu. Pohled doplňuje šetření mezi stovkami firem.

Shrnutí

Co se zhoršilo

- **Bez jakéhokoli kontaktu se zaměstnavatelem** je dnes **45 %** rodičů, před dvěma lety **37 %**. To odpovídá zhruba **158 000** rodičů, se kterými se jejich firmy nebaví.
- Sedm z deseti rodičů (**69 %**) se na rodičovské **systematicky nevzdělává**.

Výzvy veřejného sektoru

- **Žádnou formu flexibility** nemá každá pátá matka **ve veřejném sektoru (21 %)**. V soukromém každá dvanáctá (**8 %**).
- Ve veřejném sektoru pracuje **64 %** matek s doktorátem, tedy **nejkvalifikovanějších žen**, kterým stát nabízí nejméně prostoru sladit práci s péčí.
- Z osmi doporučení, která jsme státu daly v roce 2024, je zatím splněno jen jedno, jedno probíhá a šest je beze změny.

Kde se rozevírá propast

- **71 %** matek předškolních dětí má **nenaplněné pracovní preference**. Pokud by se rodiče předškoláků mohli realizovat v rozsahu, který si přejí, příjmy veřejných rozpočtů by narostly o dodatečných **16 miliard korun ročně**.
- Celkem **84 %** rodičů s dětmi do 8 let by si **přálo pracovat méně než 40 hodin** týdně. A reálně to dostává jen necelá polovina.
- AI ve své profesi aktivně testují necelá **3 %** rodičů se základním vzděláním, ale **15 % vysokoškolsky vzdělaných rodičů**. Umělá inteligence prohlubuje vzdělanostní propast.
- O **vystřídání s partnerem** na rodičovské **by stála každá druhá matka (54 %)**. Uskutečnila ho zhruba každá třicátá (**3 %**).

01

KAPITOLA 1
Úvod & kontext

11

KAPITOLA 2
Dopad na veřejné rozpočty

17

KAPITOLA 3
Zapojení rodičů do práce

25

KAPITOLA 4
Flexibilita a zkrácené úvazky

39

KAPITOLA 5
Návrat do práce a jeho realita

51

KAPITOLA 6
Péče o dítě od kočárku po družinu

61

KAPITOLA 7
Otcové, partneři a dělení práce
v domácnosti

69

KAPITOLA 8
Vzdělávání a AI

79

KAPITOLA 9
Stát jako zaměstnavatel

85

DOPORUČENÍ
Druhé generace

89

JAK REPORT VZNIKAL
Metodika, data a zdroje

95

PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE
- Individuální
- Zaměstnavatelé

109

ODBORNÉ KOMENTÁŘE
Kompletní komentáře

MUMDOO

An abstract graphic consisting of two overlapping circles and a spiral shape. The larger circle is on the left, and the smaller circle is on the right, partially overlapping the larger one. A spiral shape starts from the center of the larger circle and winds outwards to the right, ending near the top of the smaller circle. The entire graphic is rendered in a light red color against a darker red background.

KAPITOLA 1

Úvod & kontext

Audit uplynulých dvou let. Nový kontext, stejné bariéry.

První MUMDOO Report vyšel v roce 2023, druhý v roce 2024. Formulovali jsme v něm konkrétní bariéry návratu rodičů do práce a doporučení pro stát i zaměstnavatele. Některá nebyla nová: o nedostatku částečných úvazků, nedostatečné kapacitě předškolní péče a komunikační prázdnotě mezi zaměstnavatelem a rodičem na rodičovské se v Česku mluví dlouho. Jiné jsme pojmenovali na základě vlastních dat.

Za poslední dva roky v oblasti rodičovství a trhu práce přišlo několik podstatných změn: byly schváleny tři významné změny zákonů a vstoupila v platnost flexinovela zákoníku práce a ČR se začala připravovat na transpozici EU směrnice o transparentnosti odměňování. V demografických datech se zároveň objevuje výrazný posun, porodnost klesla na historické minimum. Pro rodiče dětí narozených v posledních dvou letech to znamená podstatně jiný kontext, než jaký zachytil náš report z roku 2024.

Podíl částečných úvazků v ČR vzrostl z 6 % v roce 2022 na 9,8 % na konci roku 2025¹, mimo jiné pravděpodobně i díky slevě na pojistném zavedené v únoru 2023. To je dobrý signál, i když **ve srovnatelné metodice Eurostatu pracovalo v roce 2025 v ČR na částečný úvazek 7,8 % zaměstnaných, zatímco průměr EU činí 17,0 %, tedy téměř dvojnásobek².**

Většinu nárůstu ale stále drží dohody mimo standardní pracovní poměr: za zaměstnance na zkráceném úvazku získávají zaměstnavatelé pětiprocentní slevu na odvodech, za DPP v převážné většině případů neplatí pojistné vůbec, a tak zaměstnavatelé často dál preferují dohody.

Naše data z roku 2024 ukázala, že více než 90 % rodičů malých dětí má zájem během rodičovské pracovat, nejčastěji na menší úvazek. Na tato data navázala v únoru 2025 studie IDEA při CERGE-EI (Grossmann, München)³, podle které je míra zaměstnanosti českých žen s nejmladším dítětem do 4 let nejnižší ze všech zemí EU: pracuje jen necelých 40 % z nich, zatímco průměr EU přesahuje 70 %. Právě rozdíl mezi tím, co rodiče chtějí, a tím, co trh nabízí, se věnují následující kapitoly.

Tento ročník se vrací k doporučením z roku 2024 a měří, co se od té doby posunulo a kde vidíme prostor pro další kroky. Stejně jako před dvěma lety stojí na datovém sběru mezi rodiči malých dětí. Tito respondenti jsou nadprůměrně motivovaná skupina, která se dobrovolně zapojila do průzkumu zaměřeného na práci a rodičovství a zjištění jsou vždy konfrontována s výstupy reprezentativního panelu české populace.

1.1. Časová osa 2024–2026



2024

Zkrácení doby čerpání rodičovského příspěvku ze 4 na 3 roky pro děti narozené od 1. 1. 2024. Souběžné navýšení částky z 300 000 na 350 000 Kč (525 000 Kč u vícerčat). Rodičovská dovolená jako pracovněprávní institut, a tedy ochranná lhůta u zaměstnavatele, zůstává do 3 let věku dítěte.

Zrušení slevy na dani za umístění dítěte v předškolním zařízení (tzv. školkovné). Naposledy bylo možné slevu uplatnit za daňové období 2023 (v rámci daňového přiznání podaného v roce 2024).

Tzv. valmech novela (stojící na valorizačním mechanismu minimální mzdy) zákoníku práce. Mimo jiné zavádí možnost samorozvrhování pracovní doby zaměstnancem (účinnost od 1. 1. 2025).



2025

Účinnost novely zákona o dětských skupinách. Zavedení tzv. sousedských dětských skupin, tedy péče o max. 4 děti v domácnosti poskytovatele s nárokem na státní příspěvek, převod agendy dětských skupin na úřady práce a změna financování.

Účinnost flexibilní novely zákoníku práce. Pro rodiče jsou klíčové tři změny: možnost vykonávat u svého zaměstnavatele práci stejného druhu na DPP/DPČ během rodičovské dovolené (zrušení dosavadního zákazu); garance návratu na původní pracovní pozici a stejné pracoviště pro rodiče vracející se před dosažením 2 let věku dítěte; prodloužení maximální zkušební doby na 4 měsíce u řadových zaměstnanců a 8 měsíců u vedoucích pozic.



2026

Účinnost § 13b novely zákona o dětských skupinách: pokud spádová mateřská škola nepřijme dítě, kterému jsou tři roky, musí mu obec ode dne třetích narozenin do konce srpna zajistit místo v dětské skupině, případně rodičům kompenzovat náklady na péči v jiném zařízení. Poprvé se uplatní po zápisech do MŠ na jaře 2026.

Návrh transpozice EU směrnice o transparentnosti odměňování (2023/970)⁴. Většina povinností nabývá účinnosti od 1. 1. 2027, povinnost reportingu rozdílů v odměňování od 2028 (resp. 2031 pro menší zaměstnavatele). Zákonná lhůta EU pro transpozici (7. 6. 2026) nebyla ze strany ČR dodržena.

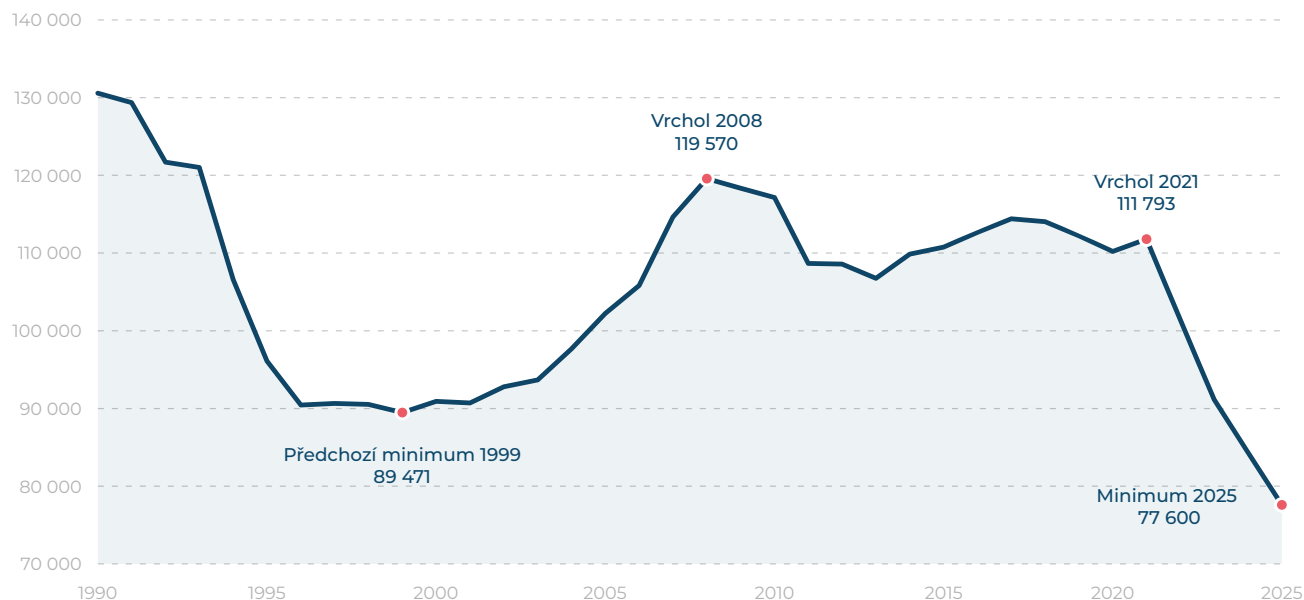
1.2. Porodnost na historickém minimu

V roce 2024 přišlo v ČR na svět **84 311** dětí, nejméně od začátku statistického sledování v roce 1785. O rok později, v roce 2025, se Česko propadlo ještě hlouběji, na **77 600**. Pokles z vrcholu v roce 2021 (111 793 dětí) na současných 77 600 znamená propad o **30 %** za pouhé čtyři roky. Úhrnná plodnost ve stejném období klesla z 1,83 dítěte na ženu na 1,28, tedy téměř o třetinu. Pokud by tato úroveň zůstala zachována, bezdětných by zůstalo 38 % žen⁵.

77 600 dětí

V roce 2025 se narodilo nejméně dětí od začátku statistického sledování v roce 1785

Grafika 1: Živě narození v ČR, 1990 až 2025



Zdroj: ČSÚ, demografická statistika. Údaj za rok 2025 předběžný.

Část propadu lze vysvětlit věkovou strukturou rodiček: do věku nejvyšší plodnosti vstupují populačně slabší ročníky druhé poloviny 90. let. Druhá část propadu je způsobena skutečným poklesem plodnosti. Souběžně dál roste věk matky při porodu (30,6 let v roce 2025, u prvorodiček 29,2 let).

Téma porodnosti je nesmírně komplexní. Do rozhodování, jestli mít dítě (nebo další), vstupuje celá řada faktorů: finanční situace a bydlení, stabilní partnerství, zdraví, věk, možnost sladit profesi s mateřstvím, geopolitická situace, vize budoucnosti, hodnotové nastavení. Některých z těchto faktorů a jejich významu v rozhodování se dotkneme i v rámci reportu, zejména těch, které souvisí s návratem rodičů do práce, dostupností předškolní péče a postavením žen na trhu práce po rodičovské.

Letos jsme se rodičů poprvé zeptali přímo, co pro ně bylo zásadní při rozhodování o dítěti.

U prvního dítěte rozhodují objektivní podmínky: finanční zabezpečení domácnosti (56 %), věk a zdravotní stav (50 %), připravenost partnera (46 %), psychická pohoda (42 %) a stabilní bydlení (41 %). U dalšího dítěte se váhy zásadně mění: všechny faktory připravenosti oslabují o desítky procentních bodů a rozhodování ovládne jediný motiv, subjektivní přání, aby dítě mělo sourozence (61 %). **První dítě je rozhodnutím o podmínkách, další dítě rozhodnutím o přání.**

Pozoruhodně malou roli hraje v tomto rozhodování stát. Státem nastavené podmínky a podpora jsou zásadní pro 11 % rodičů u prvního dítěte a 6 % u dalšího, dostupnost a náklady péče o děti předem zvažuje jen 5 % rodičů. **Ve chvíli, kdy rodina už nějaké dítě má, se přitom právě podpora státu stává nejčastěji postrádanou: 39 % rodičů ji uvádí jako podporu, která jim ke sladění rodičovství a práce nejvíce chybí** (viz kapitola 7). Pro rodinnou politiku z toho plyne, že státní nástroje do rozhodování o dítěti téměř nevstupují. Naopak když už pak rodina dítě má, funkční podpora ze strany státu výrazně chybí.

1.3. *Audit doporučení 2024*

Report 2024 formuloval doporučení ve třech okruzích: pro veřejnou sféru, pro firmy a pro rodiče. Prvním dvěma kategoriím se věnuje tento audit – u nich lze měřit systémový posun, tedy to, jak se reálně mění podmínky pro celou skupinu rodičů.. Po dvou letech je čas se podívat, kde se něco pohnulo a kde se nestalo nic.

Veřejná sféra



Grafika 2: Kde se za dva roky něco pohnulo a kde ne⁶

Zjednodušit administrativu slevy na pojistném u zkrácených úvazků	Nezměněno
Navýšit slevu na pojistném u zkrácených úvazků na 10 % Sleva ve stávající podobě nadále platí.	Nezměněno
Umožnit OSVČ čerpání rodičovského příspěvku za stejných podmínek jako u zaměstnanců	Nezměněno
Transpozice EU směrnice o transparentnosti odměňování s cílem snížit pay gap pod 5 % Opožděně. Návrh transpozice z března 2026, klíčové povinnosti od 1. 1. 2027, reporting od 2028. Pay gap v ČR 18,5 %, druhý nejvyšší v EU (Eurostat).	Probíhá
Znovuzavedení školkovného (sleva na dani za umístění dítěte) Ohlášeno jako záměr, konkrétní podoba ani termín zatím nejsou.	Nezměněno
Zajistit chod MŠ a družin přes letní prázdniny	Nezměněno
Zavést povinnost obcí garantovat místo v MŠ nebo DS pro děti od 3 let, případně finančně kompenzovat S účinností od 1. 1. 2026. Novela ZDS z roku 2025: obec musí dítěti od třetích narozenin do začátku školního roku zajistit místo v DS, pokud nebylo přijato do spádové MŠ, jinak rodiči finančně kompenzuje náklady. Od září pak navazuje garance místa v MŠ podle školského zákona.	Splněno
Prodloužit otcovskou na 4 týdny Otcovská poporodní péče zůstává 2 týdny.	Nezměněno

Z osmi doporučení: 1 splněno, 1 probíhá, 6 nezměněno.

Bonus 2025: Flexinovela ZP zavedla garanci „stejně židle“ do 2 let dítěte a možnost práce na DPP/DPČ u stejného zaměstnavatele. Nepatřilo mezi doporučení 2024, ale jde o související systémový posun.

Zdroj: MUMDOO Report 2024 a vlastní rešerše legislativy 2024 až 2026.

Firmy

Doporučení 2024 pro firmy obsahovala devět bodů, většinu z nich kvalitativních (firemní kultura, komunikace, kompetenční rámce, mentoring) a nelze je meziročně srovnat tvrdými daty. Auditujeme proto pouze ta doporučení, kde máme měřitelné srovnání mezi firemním průzkumem 2024 a 2026. Ostatní oblasti jsou zachyceny v dalších kapitolách reportu, zejména v části věnované firemnímu přístupu a v **MUMDOO Indexu**.

Grafika 3: Měřitelný posun mezi roky 2024 a 2026

	2024	2026	Posun
Podíl částečných úvazků v celé ekonomice Podíl zaměstnaných na částečný úvazek v hlavním zaměstnání. Zdroj: ČSÚ, VŠPS, 4. čtvrtletí 2024 a 2025; jiná datová báze než ostatní řádky. Průměr EU 17,1 % (Eurostat).	9,3 %	9,8 %	Posun vpřed
Nabízet zkrácené úvazky reálně, ne jen formálně Podíl firem, kde zkrácené úvazky tvoří více než 10 % pozic. Formálně přitom zkrácené úvazky nabízí 87,6 % firem (2024: 84 %), reálné využití ale stojí.	25 %	25 %	Beze změny
Zpřístupnit vzdělávání během MD/RD	50,0 %	44,9 %	Zhoršení
Zavést benefity podporující péči o dítě (příspěvek na alternativní péči) Mírný pokles.	11,5 %	9,6 %	Zhoršení
Zavést transparentní odměňování (indexace mezd po návratu)	41,4 %	46,1 %	Posun vpřed

Z pěti měřitelných oblastí: 2 posun vpřed, 1 beze změny, 2 zhoršení.

Doporučení 2024 formulovaná kvalitativně (firemní kultura, komunikace, mentoring) nelze meziročně srovnat tvrdými daty; jsou zachycena v dalších kapitolách reportu a v MUMDOO Indexu.

Zdroj: firemní průzkum MUMDOO 2024 (n = 181) a 2026 (n = 323); podíl částečných úvazků: ČSÚ, VŠPS; průměr EU: Eurostat (lfsi_pt_a).

1.4. Metodika v kostce

Tento report se opírá o dva primární datové zdroje.

Rodičovský průzkum 2026

Sběr dat zajistila výzkumná agentura **Ipsos** jako garant metodické kvality. Byla použita dvojí distribuce, kdy se obě části navzájem kontrolují:

Celkový vzorek **N = 17 912**

Panelové šetření přes Populace.cz, abychom získali reprezentativní vzorek populace ČR podle pohlaví, věku, vzdělání a regionu. Tato část slouží jako ověřená základna pro většinu analýz.

505 odpovědí

Univerzální link šířený přes kanály MUMDOO a partnerských platforem, aby dostali prostor zejména rodiče, kterým na tématu záleží a kteří by se do panelového výběru nedostali. Jedná se tedy o motivovanou skupinu, která se dobrovolně zapojila do našeho průzkumu.

17 407 odpovědí

Firemní průzkum 2026

Celkový vzorek **N = 323**

323 dokončených odpovědí od HR a vedoucích pracovníků firem v ČR. Sběr dat probíhal na platformě Qualtrics, dotazník se distribuoval primárně přes B2B databázi MUMDOO a partnerské kanály. Slouží zároveň jako podklad pro **MUMDOO Index**, benchmarkový nástroj parental-friendliness, který firmám umožňuje porovnat se vůči celkovému vzorku.

Klíčové změny oproti reportu 2024

Větší vzorek a oddělené datové zdroje

Report 2024 vycházel z reprezentativního panelového vzorku 700 respondentů (sběr přes Behavio) v kombinaci s 10 417 odpověďmi rodičů z otevřeného šíření. Letos je celkové N téměř dvojnásobné. Panelové šetření a univerzální link přitom záměrně držíme odděleně: panel slouží jako reprezentativní opora, kterou si ověřujeme zjištění z linku, zatímco link dává prostor výrazně širšímu vzorku rodičů. Obě části analyzujeme zvlášť a nesléváme je do jednoho čísla.

Širší věkový záběr dětí

V roce 2024 byli v centru pozornosti rodiče dětí 0 až 4 let. Letos pracujeme s rozpětím 0 až 8 let s cílem zachytit i fázi po nástupu dítěte do školky a do první třídy, kdy už je rodič zpravidla zpět v práci na plný úvazek a skloubení řeší za provozu.

Průřez podle věku dítěte (0–4 vs. 4–8 let)

se v reportu objevuje napříč většinou otázek ze dvou důvodů: jednak se odpovědi rodiče s ročním dítětem a rodiče se sedmiletým dítětem liší zásadním způsobem, jednak segment 0–4 let umožňuje přímé srovnání se zjištěními z roku 2024, který pracoval jen s rodiči dětí do 4 let.

Zařazení mužů

Muži byli ve vzorku i v roce 2024, ale ve velmi malém počtu (39 respondentů). Letos jich máme 245, všichni z univerzálního linku (v reprezentativním panelu zastoupení nejsou v dostatečném počtu), což umožňuje pracovat s jejich odpověďmi systematictěji a sledovat rozdíly mezi otci a matkami napříč celým šetřením.

Detailní metodika (rozložení vzorku, kvóty, váhování, struktura dotazníku) je popsána v závěrečné metodologické kapitole reportu.



A large, stylized blue spiral graphic that starts from the center and expands outwards, creating a sense of depth and movement. It is composed of concentric, slightly offset circles or rings.

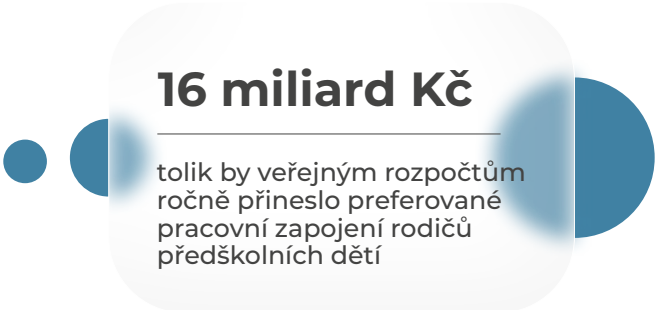
KAPITOLA 2

Dopad na veřejné rozpočty

Když matky nemohou pracovat podle svých představ: bariéry a náklady pro veřejné rozpočty

Klára Kalíšková

Kdyby všechny matky předškolních dětí v Česku mohly pracovat podle svých preferencí, zvýšil by se výběr daně z příjmu a odvodů na sociální a zdravotní pojištění asi o 16 mld. Kč ročně. V cestě jim ale stojí konkrétní bariéry. Matky dětí do 3 let nejčastěji naráží na nedostatečnou nabídku péče o děti, matky starších dětí na nedostatek flexibilních pracovních podmínek.⁷



16 miliard Kč

tolik by veřejným rozpočtům
ročně přineslo preferované
pracovní zapojení rodičů
předškolních dětí

Přání a realita

Česko v evropských statistikách dlouhodobě vykazuje jedno z nejnižších zapojení matek předškolních dětí na trhu práce. Naše odhady jsou založeny na šetření MUMDOO z roku 2026, na vzorku téměř 17 tisíc matek s dítětem do 5 let věku včetně. Z šetření vyplývá, že 91 % těchto žen by chtělo pracovat, většinou ale na částečný úvazek. Pracovat 40 hodin týdně si přeje jen 7 % matek, které chtějí pracovat, průměrná matka by preferovala 17 hodin týdně.

Skutečnost se od přání výrazně liší. Jen polovina matek s předškolními dětmi (do 6. narozenin)⁸ pracuje a jejich skutečné úvazky jsou mnohem častěji plné: 18 % pracujících matek pracuje na plný úvazek, ačkoli jen 7 % z nich to považuje za preferovanou volbu. Celkem **71 % matek předškolních dětí z šetření, tedy 12 140 žen, má nenaplněné pracovní preference**. Buď by chtěly pracovat a nepracují, nebo pracují, ale v jiném rozsahu, než by si přály⁹.

Grafika 4: Skutečné a preferované pracovní zapojení matek
Podíl matek s nejmladším dítětem do 5 let, v %

Současný úvazek (hod./týden)	Preferovaný úvazek (hod./týden)						Celkem
	0	4	10		30	40	
0	5,9	11,3	10,2	13,3	7,0	2,1	49,7
4	0,7	5,0	4,5	3,7	1,0	0,4	15,3
10	0,3	0,6	2,9	3,1	0,6	0,2	7,7
20	0,4	0,3	1,3	6,0	2,5	0,8	11,2
30	0,1	0,1	0,3	1,8	4,0	0,8	7,1
40	0,2	0,2	0,2	1,7	4,4	2,3	9,0
Celkem	7,5	17,4	19,3	29,6	19,6	6,5	100,0

Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO. Matky s nejmladším dítětem do 5 let věku (včetně).

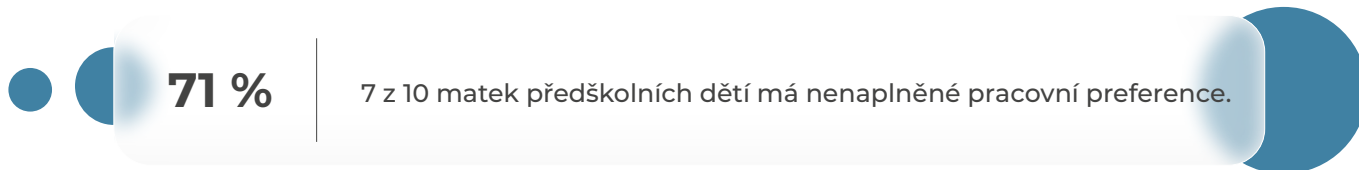
Tři bariéry

U matek předškolních dětí s nenaplněnými pracovními preferencemi identifikujeme tři základní bariéry:

Péče o děti. Žena chce pracovat více, než pracuje, a zároveň nemá pro dítě pravidelné hlídání. Tato bariéra je zásadní pro matky nejmladších dětí: ve skupině s dítětem do 2 let pracuje 61 % žen méně, než by si přály, a zároveň nemají pravidelné hlídání¹⁰. Ve skupině matek s dítětem ve věku 3–5 let je to jen 18 %.

Flexibilita. Žena se nevrátila k původnímu zaměstnavateli kvůli nedostatečné flexibilitě v původní roli, nebo v práci poptává flexibilitu, kterou nemá, a přitom by chtěla pracovat v jiném rozsahu¹¹. Tato bariéra převažuje u matek starších dětí: potýká se s ní polovina matek s dítětem ve věku 3–5 let, ale třetina matek s dítětem do 2 let.

Kontakt s prací. Žena není v kontaktu se svým původním zaměstnavatelem, přestože by v kontaktu být chtěla. Tuto bariéru jsme identifikovali u 32 % žen s dítětem do 2 let a 16 % žen s dítětem ve věku 3–5 let.



Většina žen v našem vzorku čelí jedné překážce (47 %), u 28 % jsme identifikovali dvě ze tří bariér a u 5 % všechny tři. U 20 % žen nenacházíme žádnou z definovaných bariér. U nich jde zřejmě o jiné důvody, například nedostatek podpory rodiny nebo partnera či změnu kariérní orientace spojenou s rodičovstvím.

Fiskální potenciál

Rozpočtové dopady odstranění bariér počítáme jako rozdíl mezi preferovaným a skutečným úvazkem. Data z šetření MUMDOO 2026 jsme propojili s reprezentativním vzorkem populace z šetření SILC 2025 (ČSÚ) a dopady simulujeme pomocí mikrosimulačního modelu TAXBEN.

Nepracující matky: V populaci je zhruba 211 tisíc nepracujících matek s předškolními dětmi. Jejich průměrný preferovaný úvazek je necelých 16 hodin týdně a při odhadované hodinové mzdě v průměru 250 Kč by vydělávaly asi 16 tisíc Kč měsíčně^{12, 13}. U 165 tisíc z nich odhadujeme příjem nad 12 tisíc Kč měsíčně, tedy práci na pracovní smlouvu. Jejich zapojení by do veřejných rozpočtů přineslo dodatečných zhruba 17,8 mld. Kč ročně na dani z příjmu a odvodech na sociální a zdravotní pojištění. U zbylých 46 tisíc žen s potenciálním příjmem pod touto hranicí konzervativně předpokládáme práci na podlimitní dohodu bez daňových odvodů, rozpočtový dopad je u nich zanedbatelný.

Pracující matky: Pracujících matek s předškolními dětmi je zhruba 251 tisíc. Pracují v průměru 24 hodin týdně, ale rády by pracovaly 23,5 hodiny, tedy o půl hodiny méně. Snížení na preferovaný úvazek by výběr daní a odvodů snížilo asi o 1,9 mld. Kč ročně¹⁴.

Grafika 5: Odhad dodatečných výnosů veřejných rozpočtů
Odstranění bariér v práci žen s dětmi do 5 let věku (včetně)

Matky s dětmi do 5 let (včetně)	Počet matek v populaci	Průměrný skutečný úvazek (hod./týden)	Průměrný preferovaný úvazek (hod./týden)	Průměrná hodinová mzda	Dodatečný výnos veř. rozpočtů (mld. Kč / rok)
Dnes nepracují	211 000	0	15,6	250 Kč	17,8
Dnes pracují	251 000	24	23,5	261 Kč	-1,9
Celkem					15,9

Hodinové mzdy nepracujících matek jsou imputované (Heckmanův dvoustupňový model), u pracujících je skutečná.

Zdroj: výpočty na základě šetření MUMDOO 2026 a Životní podmínky (SILC) 2025 (ČSÚ). Model TAXBEN.

Plné naplnění pracovních preferencí matek s dětmi má tedy potenciál přinášet do veřejných rozpočtů zhruba **16 mld. Kč ročně navíc**. Pro představu jde o **částku odpovídající roční státní provozní podpoře více než 100 tisíc plně obsazených míst v dětských skupinách** podle normativů pro rok 2025, přičemž celková kapacita dětských skupin v ČR činila k červenci 2026 přibližně 32,4 tisíce míst^{15, 16}. Vyšší zapojení matek malých dětí na trhu práce tak není jen otázkou rodinné politiky, ale představuje fiskální zdroj s potenciálem pokrýt náklady na odstranění bariér, které ženám v práci brání.

Doporučení: Dopad na veřejné rozpočty

Naplnění pracovních preferencí matek předškolních dětí by veřejným rozpočtům přineslo zhruba 16 mld. Kč ročně. Investice do odstranění tří hlavních bariér, tedy dostupné péče o děti, flexibilních úvazků a kontaktu se zaměstnavatelem během rodičovské, by se tak státu bohatě vrátila; jde o fiskální zdroj, ne o výdaj rodinné politiky.

Odhad vychází z šetření MUMDOO 2026, jehož reprezentativnost je ověřena panelovým šetřením z reprezentativního panelu Populace.cz. Data jsme propojili s šetřením SILC 2025 (ČSÚ) na základě demografických charakteristik. Nepracujícím ženám jsme hodinové mzdy imputovali Heckmanovým dvoustupňovým modelem, daně a odvody počítá mikrosimulační model TAXBEN, který zohledňuje i dopady na daňovou povinnost dalších členů domácnosti¹⁷. Detailní popis metodologie a zdroje jsou uvedeny v příloze.



A large, stylized green letter 'C' that forms a partial circle. Inside the 'C' is a smaller, lighter green circle. The text 'KAPITOLA 3' is centered within this inner circle.

KAPITOLA 3

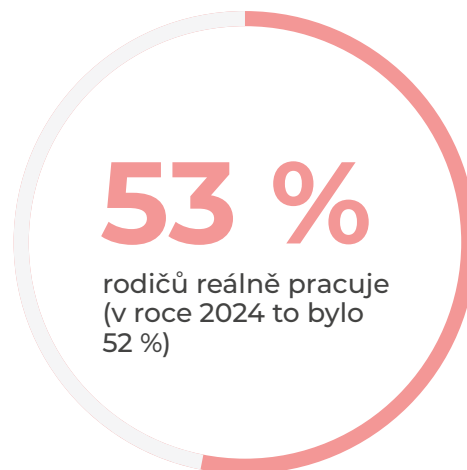
Zapojení rodičů do práce

Pracovat by stále chtělo devět z deseti rodičů. Reálně jich ale skoro polovina nepracuje.

O rodičích malých dětí se pořád traduje, že velká část z nich dává přednost domovu před prací. V datech pro to ani letos není žádná opora. **Pracovat si nepřeje jen zhruba 7 % rodičů; zbylých 93 % by se v nějakém rozsahu do práce zapojit chtělo.** I těch sedm procent je navíc z velké části dočasných, soustředěných do prvního roku dítěte, kdy je péče nejnáročnější. Jakmile dítě povyroste, neochota pracovat téměř mizí.

Problém tedy neleží v ochotě rodičů: většina z těch, kdo pracovat chtějí, reálně nepracuje. **Mezi rodiči dětí do čtyř let pracuje 53 %. Situace se téměř nezměnila (52 % v roce 2024) a skoro polovina rodičů malých dětí tak i nadále zůstává mimo trh práce, ačkoli by na něm být chtěla.**

Grafika 6: Podíl rodičů, kteří by chtěli pracovat / pracují
Rodiče dětí do čtyř let



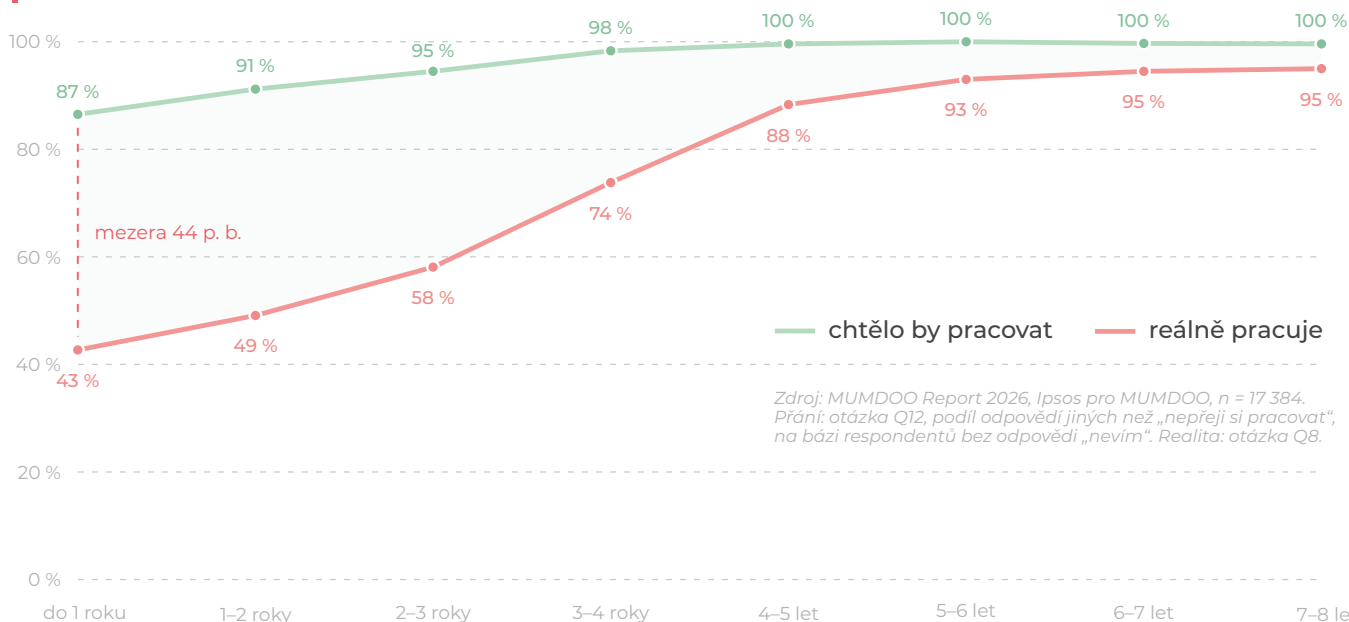
Pracovat si nepřeje jen zhruba 8 % rodičů dětí do 4 let (7 % napříč všemi rodiči).

Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, otázky Q8 a Q12, rodiče dětí do 4 let, n = 15 715.

Rozdíl určuje věk nejmladšího dítěte. Reálné zapojení do práce stoupá s tím, jak dítě roste, a stoupá plynule. U dětí do jednoho roku pracuje 43 % rodičů, mezi druhým a třetím rokem 58 %, mezi třetím a čtvrtým 74 %, a u dětí ve věku čtyř až osmi let už 88 až 95 %. **Návrat na trh práce tedy probíhá postupně, jak dítě roste a uvolňují se nároky péče, zatímco debata o garanci místa ve školce počítá se skokovým návratem ve třech letech.**

Samotné zapojení do práce ale pro úplné srovnání nestačí, klíčové je postavit ho vedle **přání rodičů, které se s věkem dítěte téměř nemění.** Už u dětí do jednoho roku si nějakou formu práce přeje 87 % rodičů, u dvouletých 91 % a dál se drží nad 94 %. Mění se jen to, do jaké míry rodiče realita pustí: u dětí do jednoho roku je mezi přáním a skutečností rozdíl 44 procentních bodů. Jak dítě roste, přání zůstává vysoko a realita se k němu postupně plíživě přibližuje, až se obě křivky ve čtyřech až pěti letech skoro potkají (rozdíl jen 11 p.b.). **Návrat do práce tak nebrzdí ochota rodičů, ale dostupnost péče a pracovních podmínek, které by jim umožnily zapojit se dřív, než dítě doroste do věku předškolní péče.**

Grafika 7: Přání pracovat versus realita
Podle věku nejmladšího dítěte





Letošní data také nepotvrzují rozšířenou představu, že v některých regionech jsou rodiče „tradičnější“ a zůstávají raději doma. Místo bydliště hraje jen okrajovou roli. Chuť pracovat je napříč republikou prakticky stejná: podíl rodičů, kteří pracovat nechtějí, se pohybuje mezi 6 % na Vysočině a 9 % v Libereckém kraji, tedy v rozpětí pouhých tří procentních bodů a bez jakéhokoli geografického vzorce. **Mírné rozdíly v tom, kdo reálně pracuje, tak plynou z podmínek, které jednotlivé regiony rodičům nabízejí.** A první z nich je to, jestli vůbec rodič ví o dění u svého zaměstnavatele.

Komunikace se zaměstnavatelem za dva roky oslabila

Firmy dnes nemají kontakt s každým druhým rodičem na rodičovské; před dvěma lety to byl každý třetí. Navzdory dvěma letům veřejné debaty se situace zhoršila.

Komunikace se zaměstnavatelem je zásadním faktorem, který určuje, zda rodič po rodičovské naváže tam, kde skončil, a jestli pracuje už během ní. A právě tady se situace za dva roky zhoršila.

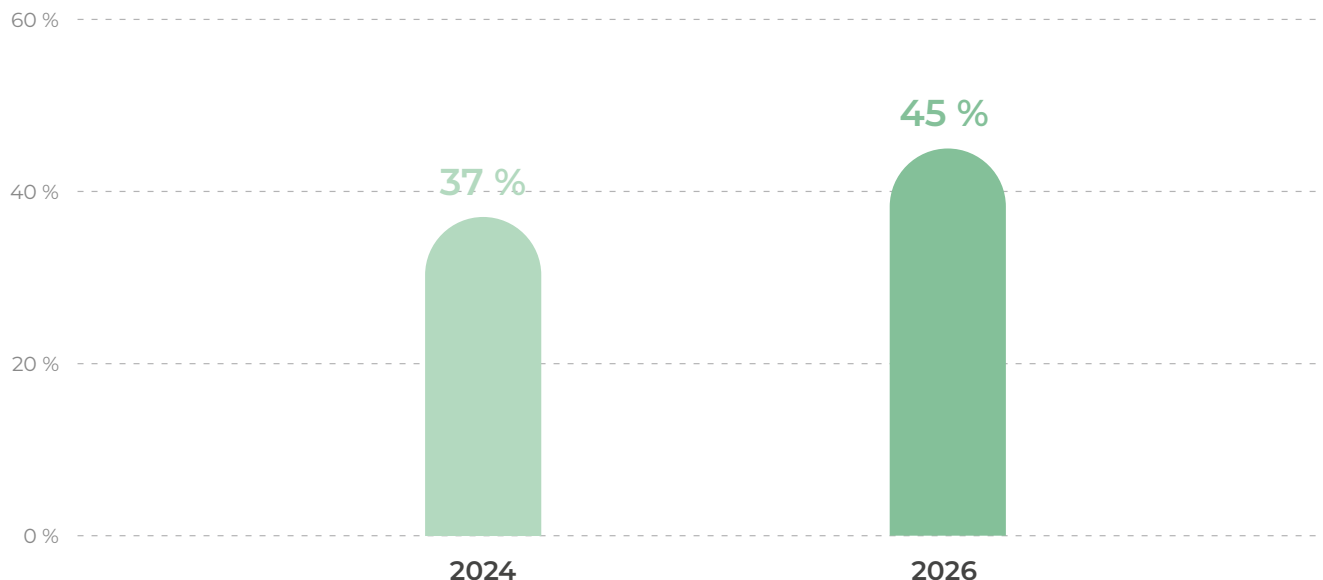
Bez jakéhokoli kontaktu se svým původním zaměstnavatelem je dnes 45 % rodičů na rodičovské, před dvěma lety to bylo 37 %. Zhruba polovina rodičů tak stráví dva i více let zcela odříznutá od pracoviště, na které se má vracet. Doporučení z roku 2024, aby firmy udržovaly s rodiči alespoň minimální kontakt, zůstalo nevyslyšeno a dobrovolná praxe se dál propadla.

45 %

rodičů na rodičovské nemá žádný kontakt se svým zaměstnavatelem. Před dvěma lety to bylo 37 %.

Mlčení navíc není rozloženo rovnoměrně: bez kontaktu zůstávají nejčastěji rodiče s nejnižším vzděláním. Mezi **vysokoškolsky vzdělanými** rodiči nemá žádné informace o dění u zaměstnavatele **37 %**, mezi rodiči se základním vzděláním **70 %**. Komunikační vakuum je zde výrazně hlubší. **Rodič s nízkým vzděláním, který se do práce vrací nejhůř, je zároveň ten, s nímž firma během rodičovské nejméně mluví.**

Grafika 8: Podíl rodičů na rodičovské bez jakéhokoli kontaktu s původním zaměstnavatelem 2024 vs 2026



Zdroj: MUMDOO Report 2024 a 2026, Ipsos pro MUMDOO, otázka Q18, n = 12 311 (2026). Údaj = odpověď „nijak, nejsem v kontaktu se zaměstnavatelem“. Srovnání s rokem 2024 orientační, sběr 2024 probíhal na jiném panelu (Behavio).

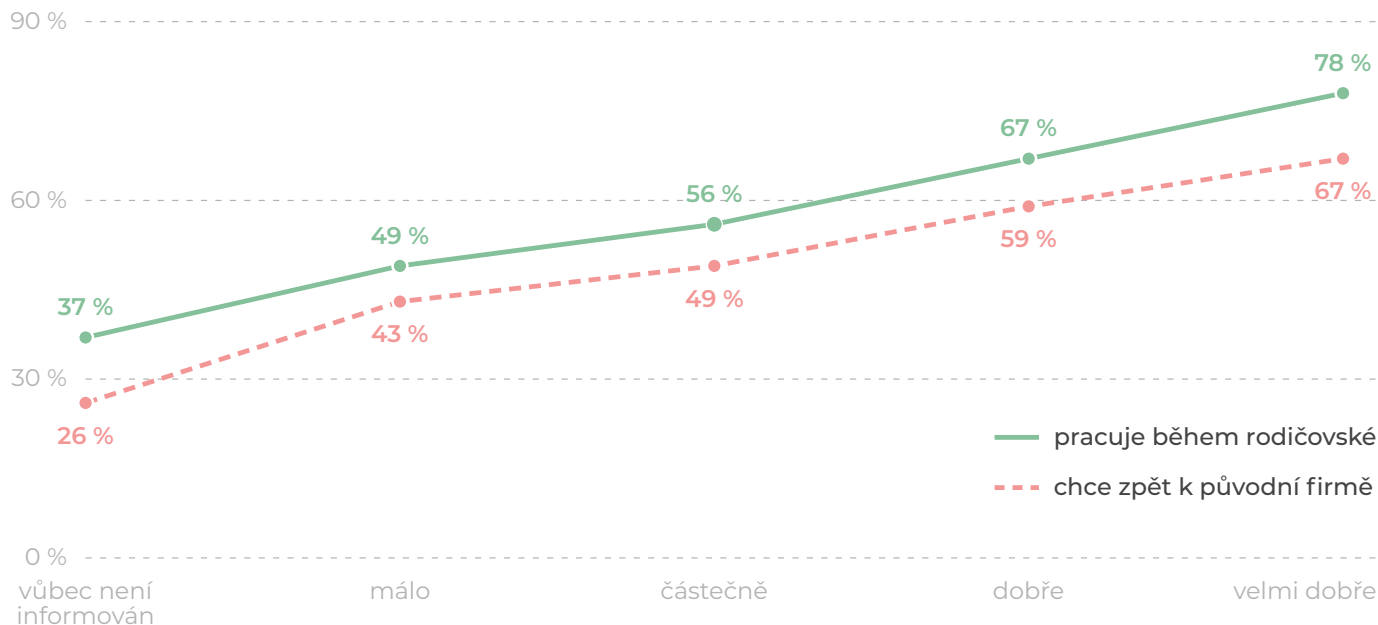
Na mlčení přitom záleží víc, než by se zdálo: informovanost rodiče během rodičovské souvisí s celým jeho pracovním zapojením. Mezi rodiči, kteří nejsou o dění u zaměstnavatele vůbec informováni, pracuje během rodičovské 37 %, mezi velmi dobře informovanými je to 78 %. Stejný vzorec platí i pro návrat: zpět na svou původní pozici chce jen 26 % neinformovaných rodičů, ale 59 % dobře a 67 % velmi dobře informovaných. Rozdíl je v obou případech více než dvojnásobný. **Komunikace během rodičovské hraje zásadní roli: firma, která s rodičem dva roky nemluví, ztrácí podstatnou část šance, že u ní bude pracovat během rodičovské i po ní.**

2x častěji

Velmi dobře informovaní rodiče chtějí zpět na svou původní pozici více než dvakrát častěji než neinformovaní (67 % oproti 26 %).



Grafika 9: Souvislost informovanosti během rodičovské s prací a návratem
Jak jsou rodiče informováni o dění u svého původního zaměstnavatele



Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, otázka Q20, n = 12 311.
Informovanost o dění u zaměstnavatele během rodičovské.

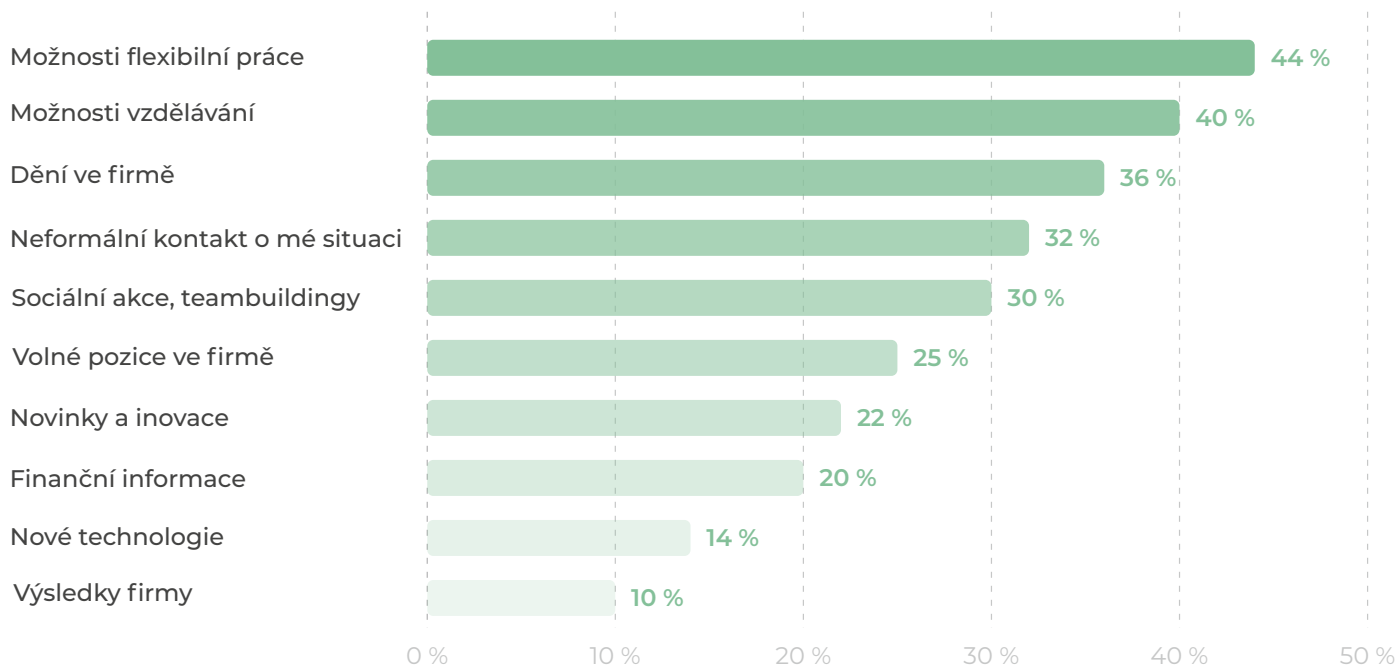
Souběžně se zhoršila i informovanost rodičů o konkrétních nabídkách u jejich původního zaměstnavatele: podíl matek, které o nich nevědí prakticky nic, vzrostl z 61 na 70 %. **Sedm z deseti matek malých dětí dnes o pracovních příležitostech své původní firmy neslyší vůbec nic.**

Firemní data ale říkají něco jiného: 72 % firem uvádí, že s rodiči komunikuje alespoň formálně

(informace k návratu do práce, přechod na rodičovskou, potvrzení pro úřady), a 57 % jim nabízí pracovní spolupráci v rámci rodičovské. Naproti tomu 45 % rodičů říká, že se svým zaměstnavatelem žádný kontakt nemají. **To, jak svou komunikaci vidí firmy, a to, jak ji popisují rodiče, se výrazně rozchází.**

Firemní data zároveň přibližují, jak řídká taková komunikace bývá: jen 10 % firem s rodiči komunikuje na měsíční bázi. Nejčastější frekvencí je komunikace nanejvýš jednou ročně, kterou uvádí 39 % z nich.

Grafika 10: Preference obsahu komunikace se zaměstnavatelem
O jakých tématech chcete být kontaktováni?



Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, otázka Q19, n = 12 311. Více odpovědí, součet přesahuje 100 %.

Motivace pracovat: *finance jako základ, smysl a dovednosti jako doplněk*

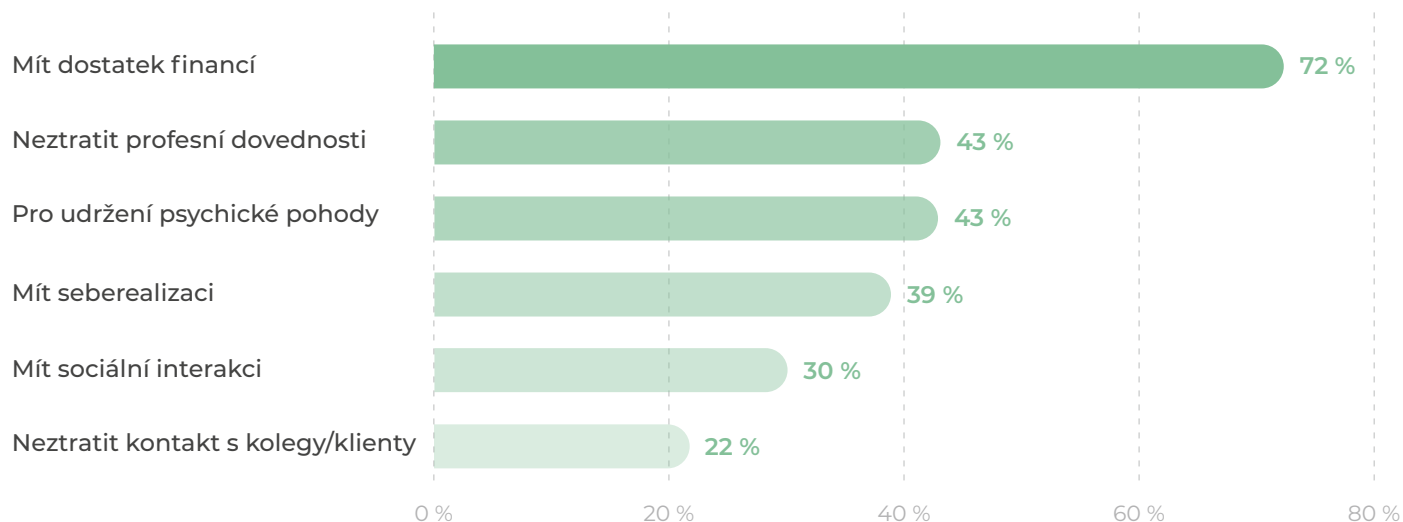
Pro pracující rodiče zůstávají finance zdaleka nejsilnějším důvodem práce při rodičovské. **Dostatek financí jako hlavní důvod uvádí téměř tři čtvrtiny (72 %)**, mírný pokles oproti roku 2024 (80 %). Druhá vrstva motivace je výrazně nižší a tvoří ji tři položky blízko u sebe: udržení profesních dovedností (43 %), psychická pohoda (43 %), seberealizace (39 %). Následuje dvojice společenských faktorů: sociální interakce (30 %) a kontakt s kolegy nebo klienty uvádí 22 %.



V kontextu rostoucích životních nákladů není dominance financí překvapivá: domácnosti s malými dětmi se bez dalšího příjmu mnohdy jen těžko obejdou. I další důvody do jisté míry souvisí s otázkou peněz: kdo nevypadne z oboru, udrží si snáz svou hodnotu na trhu práce a má po návratu lepší mzdové vyhlídky. Peníze jsou nutný základ, ale samotná mzda rodiče u práce neudrží: mezi důvody odchodu od zaměstnavatele je uvádí jen 12 % rodičů (více v kapitole 5).

Grafika 11: Rodiče pracující během mateřské nebo rodičovské dovolené, 2026

Co je hlavní důvod, proč pracujete během rodičovské?



Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, otázka Q10, n = 6 587 pracujících rodičů během MD/RD. Více odpovědí, součet přesahuje 100 %.

Doporučení: Zapojení rodičů do práce

Informovanost o dění ve firmě je zásadní pro úspěšnou integraci rodičů zpět do práce: dobře informovaní rodiče chtějí zpět na svou pozici dvakrát častěji než neinformovaní. Těch je přitom na trhu skoro polovina. Zaměstnavatelé by měli nastavit komunikaci s rodiči na MD/RD tak, aby předávala víc než jen formální minimum: aktivně informovat o konkrétních možnostech zapojení a návratu, ne čekat, až se rodič ozve sám.



KAPITOLA 4

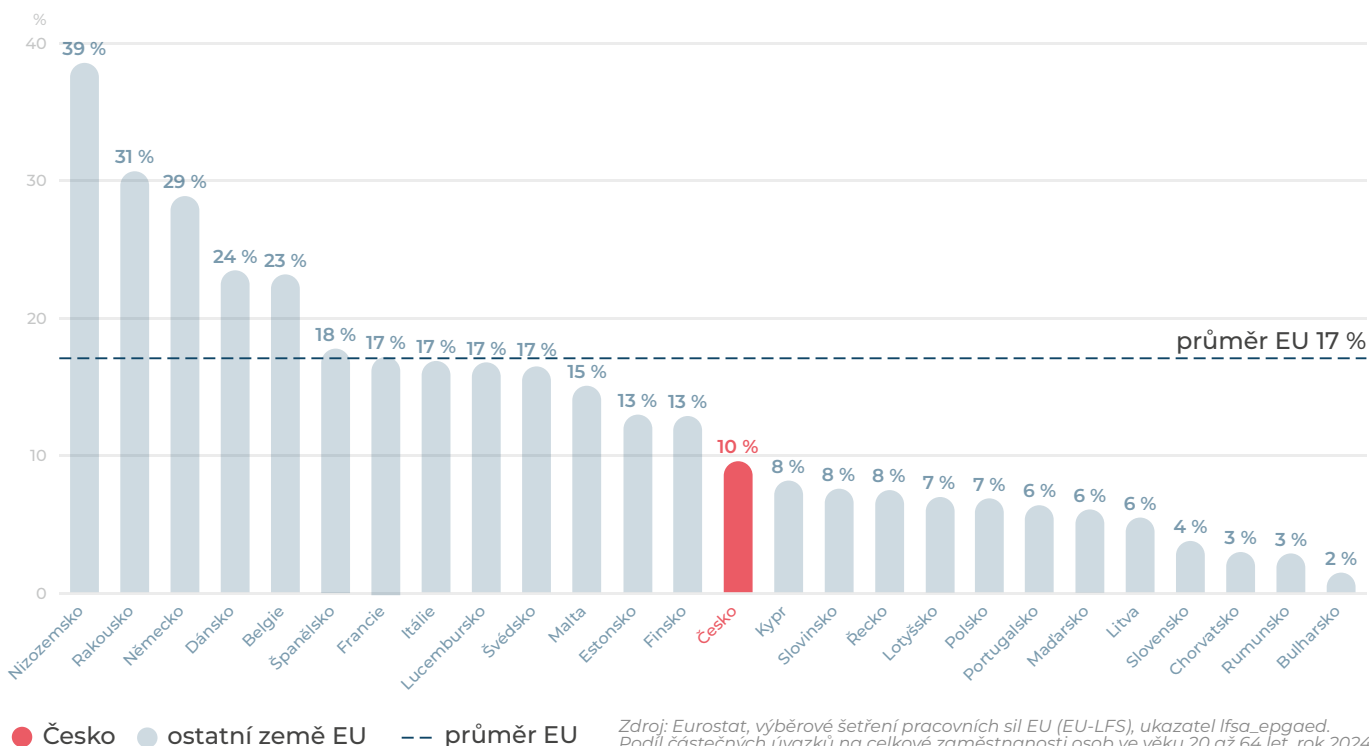
Flexibilita a zkrácené úvazky

Částečných úvazků formálně přibývá, flexibilita pro rodiče se ale spíš zhoršila

Report 2024 popsal paradox flexibility v Česku: firmy flexibilní práci formálně nabízely, skutečné využití ale zaostávalo. Propast mezi přáním rodičů a realitou nepřeklenula ani sleva na pojistném, ani rostoucí povědomí o tématu.

Pozitivní posun lze vidět v rostoucím zastoupení zkrácených úvazků: v roce 2025 pracovalo v Česku na zkrácený úvazek v hlavním zaměstnaneckém poměru 9,8 % zaměstnaných, tedy přes půl milionu lidí, což je oproti zhruba 6 % z roku 2022 významný posun (ČSÚ)¹⁸. V kontextu EU se optimismus vytrácí: podle Eurostatu činí průměr EU 17 %. **Česko je tak stále zhruba na polovině evropské úrovně¹⁹.**

Grafika 12: Podíl částečných úvazků na celkové zaměstnanosti
Věk 20–64 let, 2024



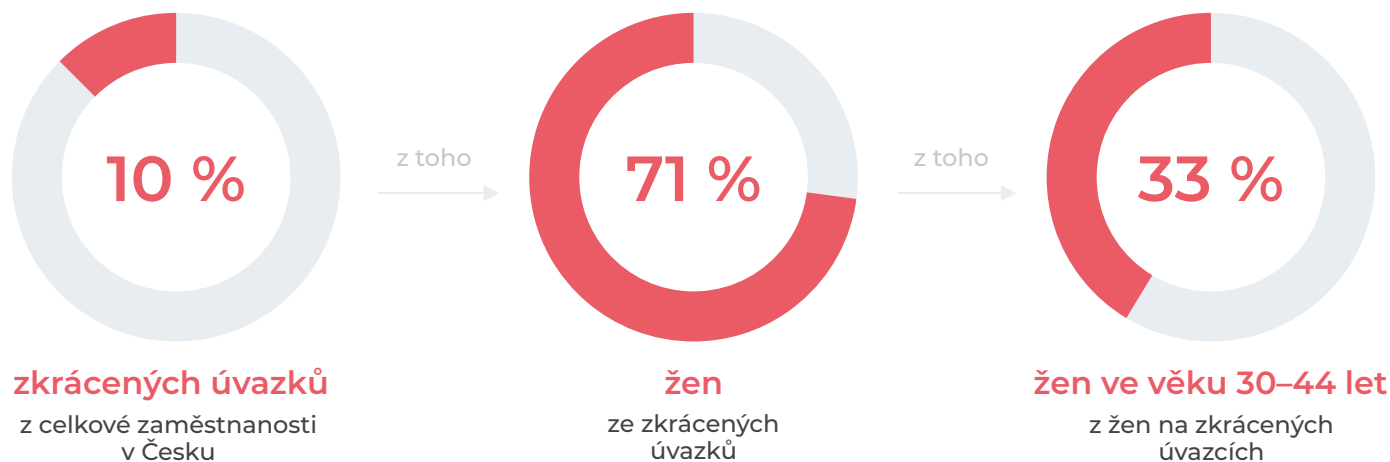
Zajímavý je pohled zaměřený na ženy: z pracujících českých žen má zkrácený úvazek 14,6 %, u mužů je to 5,2 % (Eurostat, 2025)²⁰. Mezi matkami je v evropské špičce Rakousko, kde na částečný úvazek pracuje 70,5 % žen s dětmi v domácnosti, a Nizozemsko s 66,6 % (Eurostat, 2024). **Ze všech zkrácených úvazků v Česku drží ženy přes 70 % a nejpočetnější skupinou jsou ženy ve věku 30 až 44 let²¹.**

1 ze 4

Každý čtvrtý zkrácený úvazek v Česku drží žena ve věku typickém pro péči o malé dítě.

Grafika 13: Čtvrtinu zkrácených úvazků drží ženy ve věku 30 až 44 let

Podíl zkrácených úvazků na celkovém trhu práce, podíl žen, podíl žen ve věku 30–44 let



Zdroj: ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), 4. čtvrtletí 2025.



Zkrácený úvazek se v Česku rozvíjí jako nástroj pro skloubení práce a péče, vrůstá ale výhradně do ženské poloviny pracovní síly. Pro muže zůstává prakticky neexistující kategorií. **Pro veřejné instituce a politiky to znamená, že každá změna v ekonomice zkrácených úvazků dopadá téměř výhradně na ženy a jejich celoživotní příjem, kariéru a důchody.**

Flexibilita ve firmách: papír snese vše

Data od zaměstnavatelů potvrzují, že jde spíš o posun v deklaracích než v praxi. V roce 2024 uvedlo 84 % zaměstnavatelů, že nabízí zkrácený úvazek alespoň na některých pozicích. V našem letošním šetření tento podíl narostl na 87 %. Šetření Úřadu práce Predikce a realita pracovního trhu očima zaměstnavatelů (2026) na výrazně rozsáhlejší vzorku firem dochází k 71 %²². Rozdíl je dán především strukturou respondentů, kteří se k nám hlásí dobrovolně, ale směr je stejný: nabídka existuje a formálně se rozšiřuje, reálný dopad do firem je ale jiná otázka.

Z pohledu podílu zaměstnanců na zkráceném úvazku ve firmách vidíme situaci beze změny. **44 % zaměstnavatelů uvádí, že na zkrácený úvazek pracuje méně než 5 % jejich lidí. V roce 2024 to bylo 47 %.** Zaměstnavatelů, kde zkrácené úvazky tvoří více než 10 % všech pozic, je stabilně 25 %. **Ve třech čtvrtinách českých firem zůstává zkrácený úvazek statistickou výjimkou.**

Nejvyšší podíl zkrácených úvazků nabízí firmy ve vzdělávání (31 %), administrativě (26 %) a zdravotní a sociální péči (21 %). Tedy v oborech s tradičně vysokým zastoupením žen a s historickou pružností v organizaci práce. V technicky náročných odvětvích, v energetice nebo IT, ale i ve veřejné správě tvoří zkrácené úvazky stále marginální podíl. **Český pracovní trh dnes flexibilitu rozšiřuje hlavně tam, kde už dřív existovala, a jen výjimečně ji zavádí u pozic, kde nebyla zvykem.**

Flexibilní práce podle mého názoru není výsadou několika profesí ani pouhým benefitem. Může být nástrojem, který rodičům umožní neztratit kontakt s pracovním prostředím, zaměstnavatelům pomůže udržet zkušené lidi a společnosti jako celku přinese větší stabilitu i důvěru. Pokud budeme hledat řešení společně, můžeme vytvořit prostředí, ve kterém rodičovství a práce nebudou stát proti sobě.

Monika Brzesková, místopředsedkyně KDU-ČSL

Sleva na pojistném i flexinovela: dobré nástroje s malým dosahem

Sleva na pojistném u zkrácených úvazků platí od února 2023. V Reportu 2024 jsme ji hodnotili po jednom roce a varovali, že hlavní bariérou není myšlenka, ale administrativní náročnost. 48 % firem tehdy uvedlo, že slevu nevyužívají právě kvůli složitosti procesu žádosti. U firem nad 50 zaměstnanců dokonce 56 %.

Letošní data bohužel popisují, že se za tři roky existence slevy povědomí ani využití zásadně nezlepšilo. Z našeho šetření **využívá slevu pouze 33 % zaměstnavatelů**. 25 % ji nevyužívá. A 42 % zaměstnavatelů, tedy nejpočetnější skupina, na otázku nedokáže odpovědět. Tři roky po zavedení významného daňového nástroje přitom dvě pětiny HR nevědí, jestli ho jejich firma čerpá. Nejvýraznějším důvodem, proč firmy slevu nevyužívají, je administrativní náročnost žádosti (43 %).

Z pohledu účetní firmy, která spolupracuje především s malými a středními firmami, nevidíme, že by samotná sleva na pojistném zásadně změnila jejich přístup k zaměstnávání rodičů na zkrácené úvazky. Pětiprocentní sleva je pro malé zaměstnavatele příjemným bonusem, ale sama o sobě nepředstavuje motivaci k vytváření nových částečných úvazků. Pokud firma zaměstnance na kratší úvazek skutečně potřebuje, přijme ho i bez této slevy. Pokud ho nepotřebuje, pětiprocentní úspora nákladů její rozhodnutí zpravidla nezmění.

Jana Jáčová, zakladatelka UOL

Administrativní data MPSV přitom uvádí, že se počet uzavřených dohod o slevě reálně rok od roku zvyšuje²³. Nástroj tedy funguje tam, kde se ho podaří dotlačit přes administrativu.

Novela zákoníku práce, která v roce 2025 měla zjednodušit flexibilní formy práce a usnadnit rodičům návraty z rodičovské, je tématem, kde jsou odpovědi firem vzácně jednotné: **65 % zaměstnavatelů říká, že novela neměla zásadní dopad na chod jejich firmy**, jen 7 % vidí pozitivní efekt, 5 % naopak pocituje, že procesy spíše zkomplikovala. Z pohledu zákonodárce může být toto rozložení zklamáním, z pohledu reality pracovního trhu ale potvrzuje to, co dlouhodobě říkáme: **legislativa sama kulturu organizace nezmění**. Firmě, která ve flexibilitě nevidí nástroj řízení, ji žádný paragraf nevnutí. **Další politická pozornost by proto měla mířit na povědomí, ekonomické pobídky a praktickou podporu zaměstnavatelů, ne na další úpravy zákonů.**



Grafika 14: Dopad novely zákoníku práce očima zaměstnavatelů

Ovlivnila flexibilní novela zákoníku práce, účinná od roku 2025, fungování vaší firmy v oblasti práce s rodiči (např. návraty z rodičovské, plánování kapacit, spolupráce během rodičovské)?



● Neměla zásadní dopad na chod firmy

● Měla pozitivní efekt

● Procesy spíše zkomplikovala

● Nevím nebo je příliš brzy hodnotit

Zdroj: MUMDOO Report 2026, firemní průzkum, N = 323. Součet zaokrouhlených hodnot nemusí dát přesně 100 %.

Rodiče napříč věkem dětí chtějí kratší úvazek, na trhu ho ale nenajdou

Letošní data poprvé umožňují podívat se na flexibilitu z perspektivy rodičů ve dvou velmi odlišných životních fázích. Rodičů s dítětem do čtyř let, kteří typicky řeší návrat z rodičovské dovolené. A rodičů s dítětem nad čtyři roky, jejichž děti chodí do školky nebo do školy. Obě skupiny se propastně liší v tom, jak skutečně pracují, v přáních jsou si ale překvapivě blízké.

Cesta k udržitelným veřejným financím může vést i přes flexibilní a spravedlivý trh práce. Takový pracovní trh dá šanci všem, kteří chtějí pracovat a rozvíjet se, a jako bonus uleví prázdné státní kase.

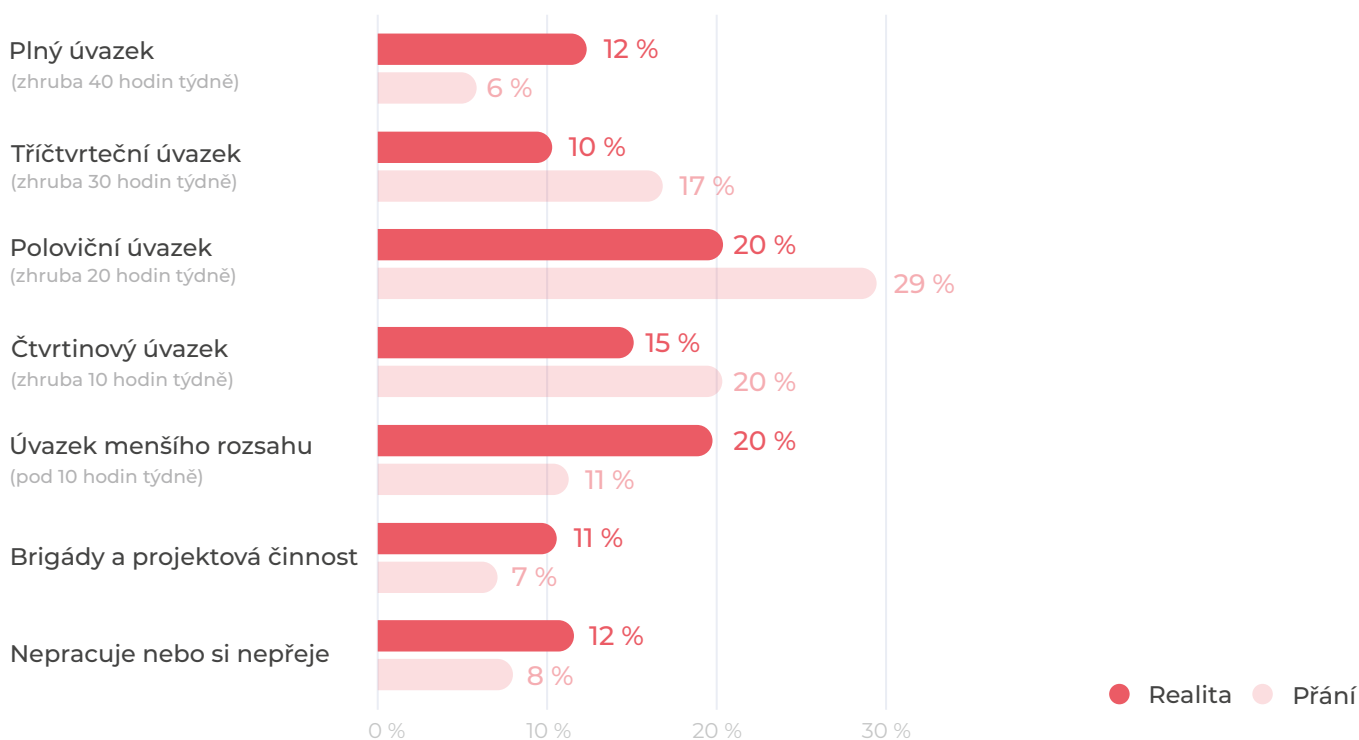
Helena Horská,
hlavní ekonomka Raiffeisenbank

U pracujících rodičů s dítětem do čtyř let pracuje na plný úvazek 12 % dotázaných, naprostá většina pracujících pak pochopitelně funguje v nějakém režimu zkráceného úvazku, často velmi malého rozsahu: 29 % pracuje na méně než 10 hodin týdně nebo na projektové/brigádní bázi, dalších 15 % na čtvrtinový úvazek (10 hod/týdně) a zhruba 20 % v rozsahu polovičního úvazku (20 hod/týdně).

Realita pracovního zapojení versus přání rodičů se i letos výrazně rozchází: **pokud by mohli, zvolila by si polovina rodičů dětí do 4 let pracovní zapojení v rozsahu zhruba čtvrtinového (20 %) nebo polovičního (29 %) úvazku.** Preference se sbíhají z extrémů směrem do středu: klesá poměr preferovaných plných úvazků (na 6 %) i brigádních spoluprací a úvazků do 10h týdně (18 %).

Grafika 15: Rozsah úvazku rodičů dětí do 4 let: realita vs. přání

Jaký je rozsah Vašeho pracovního úvazku? / Pokud byste se mohl/a sám/sama rozhodnout ve své současné situaci, jaký pracovní úvazek by pro Vás byl ideální?



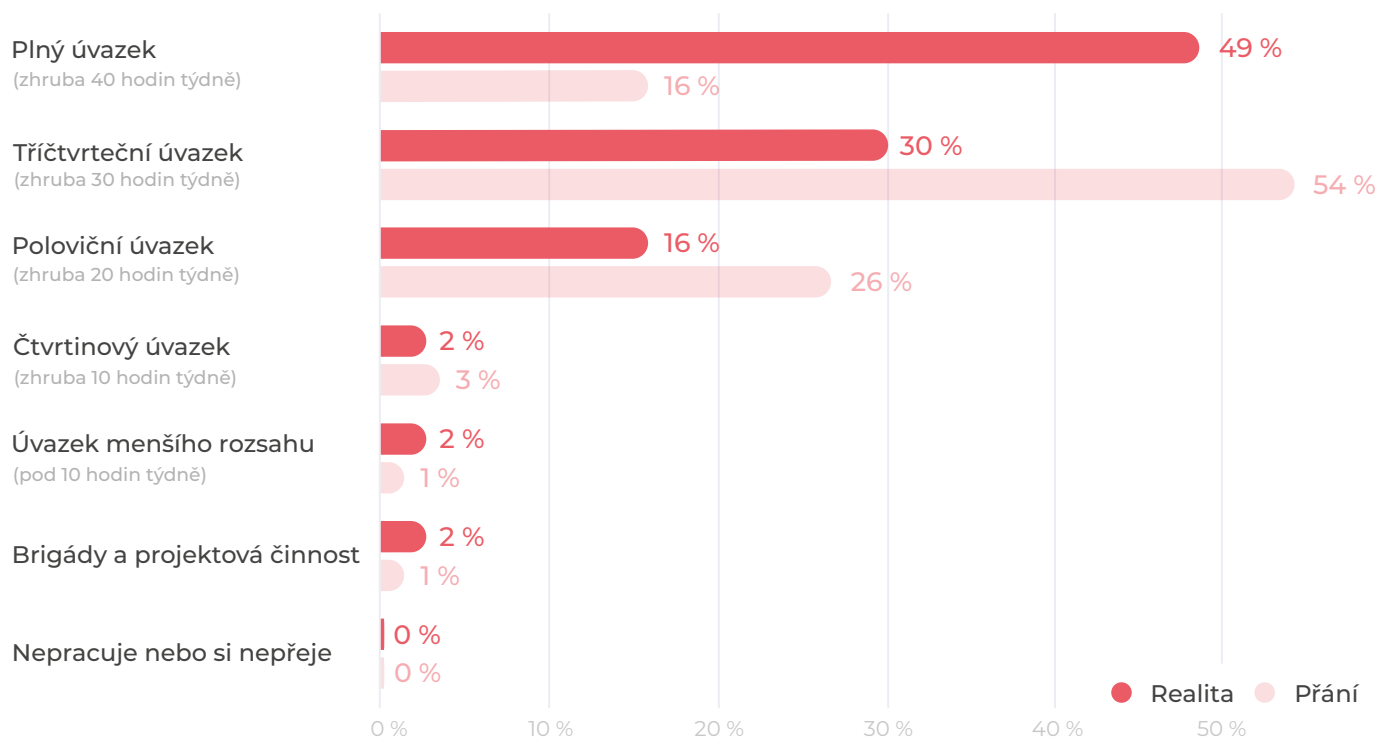
Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, rodiče dětí do 4 let.
Realita (Q11) n = 8 379, přání (Q12) n = 15 715. Realita: „v současnosti nepracuji“. Přání: „nepřeji si pracovat“. Nezobrazena odpověď „nevím“ (přání 1 %).



U rodičů s dítětem nad čtyři roky se obraz reality mění radikálně. **Na plný úvazek pracuje 49 %, na částečný v rozsahu 30 hodin pak 30 %, na poloviční úvazek dalších 16 %.** Zajímavé je, co tito rodiče sami označují za ideální stav. I když polovina z nich pracuje na plný úvazek, jen 16 % ho považuje za to, co by si přáli. Naopak 54 % rodičů s dětmi nad čtyři roky uvádí jako svůj ideální úvazek 30 hodin týdně. Dalších 26 % by se cítilo dobře na polovičním úvazku. Celkem **84 % rodičů s dětmi ve školce nebo škole by si přálo pracovat méně než 40 hodin týdně. A reálně to dostává jen necelá polovina.**

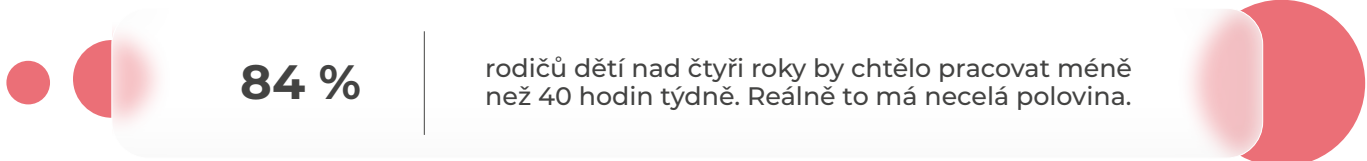
Grafika 16: Rozsah úvazku rodičů dětí 4–9 let: realita vs. přání

Jaký je rozsah Vašeho pracovního úvazku? / Pokud byste se mohl/a sám/sama rozhodnout ve své současné situaci, jaký pracovní úvazek by pro Vás byl ideální?



Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, rodiče dětí 4–9 let.

Realita (Q11) n = 1 530, přání (Q12) n = 1 669. Realita: „v současnosti nepracuji“. Přání: „nepřeji si pracovat“. Nezobrazena odpověď „nevím“ (přání 1 %).



84 %

rodičů dětí nad čtyři roky by chtělo pracovat méně než 40 hodin týdně. Reálně to má necelá polovina.

*Když trh nenabídne kratší úvazek, rodič si ho vyrobí sám.
Často jako OSVČ.*

Nedostatek zkrácených a flexibilních úvazků nezůstává bez následků. Část rodičů, kteří u zaměstnavatele nenajdou potřebný rozsah práce, odchází do samostatné výdělečné činnosti. Nějakou formou podnikání, ať už jako OSVČ, vlastní firmou nebo rodinným podnikáním, se dnes živí zhruba 13 % pracujících rodičů.

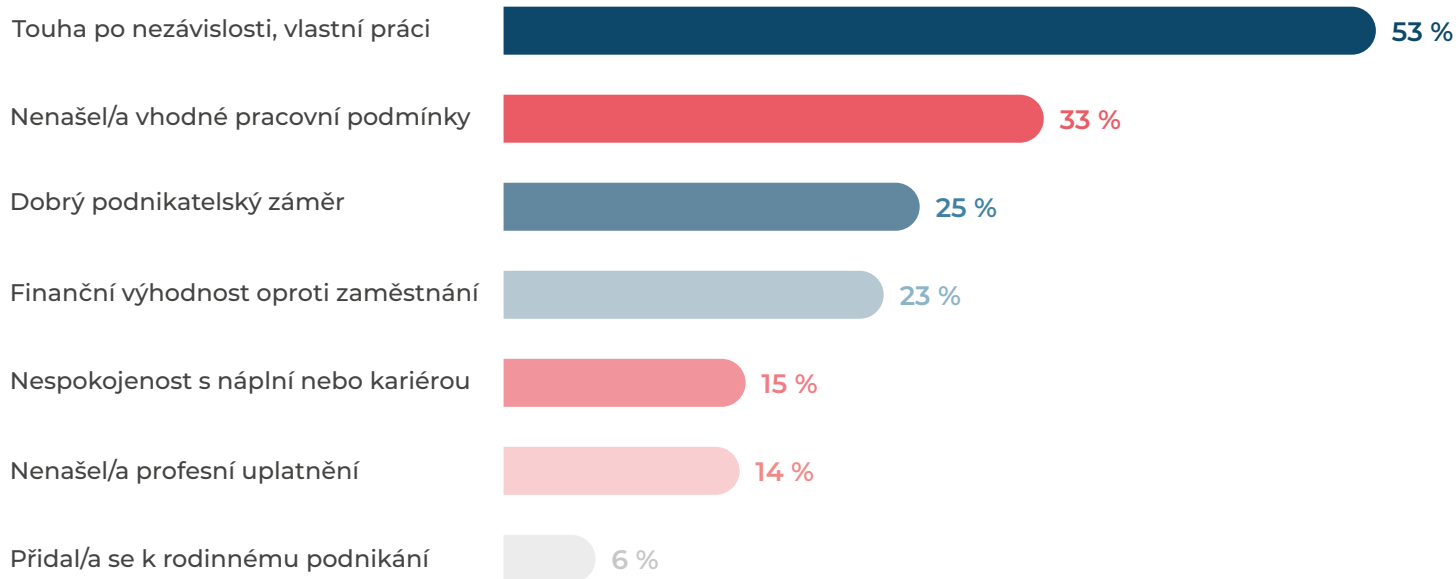
Důvody, proč rodiče podnikají, se dělí do dvou velmi odlišných skupin. Na jedné straně stojí očekávané motivy: touhu po nezávislosti a vlastní práci uvádí 53 % podnikajících rodičů, dobrý podnikatelský záměr 25 % a finanční výhodnost oproti zaměstnání 23 %. Na druhé straně pak jsou motivy, které míří přímo proti zaměstnavatelům: 33 % podnikajících rodičů uvádí, že nenašli vhodné pracovní podmínky u zaměstnavatele, 15 % uvádí nespokojenost s pracovní náplní nebo kariérou a 14 % nedostatek profesního uplatnění. Pro významnou část rodičů je tak **podnikání spíš východiskem z trhu, který jim nenabídl uspokojivé propojení práce a péče, než prvotní volbou.**

Český pracovní trh stále uvažuje o návratu z rodičovské jako o cestě zpět na plný úvazek, ideálně co nejdříve. **Rodiče ale chtějí graduální, dlouhodobě udržitelný úvazek mezi 20 a 30 hodinami, a to i ve chvíli, kdy už dítě chodí do první nebo druhé třídy.** Takových příležitostí je na trhu velmi omezené množství, přitom nejde o okrajový segment: čtvrtinu všech zkrácených úvazků v Česku drží ženy ve věku 30 až 44 let.



Grafika 17: Důvody podnikání rodičů

Z jakého důvodu/z jakých důvodů se rodiče rozhodli podnikat? (více odpovědí)



● Spíše volba (nezávislost, záměr, finance) ● Spíše vynucení (zaměstnavatel nenabídl podmínky)

Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, otázka Q16 (n = 2 049 podnikajících rodičů). Více odpovědí, součet přesahuje 100 %.

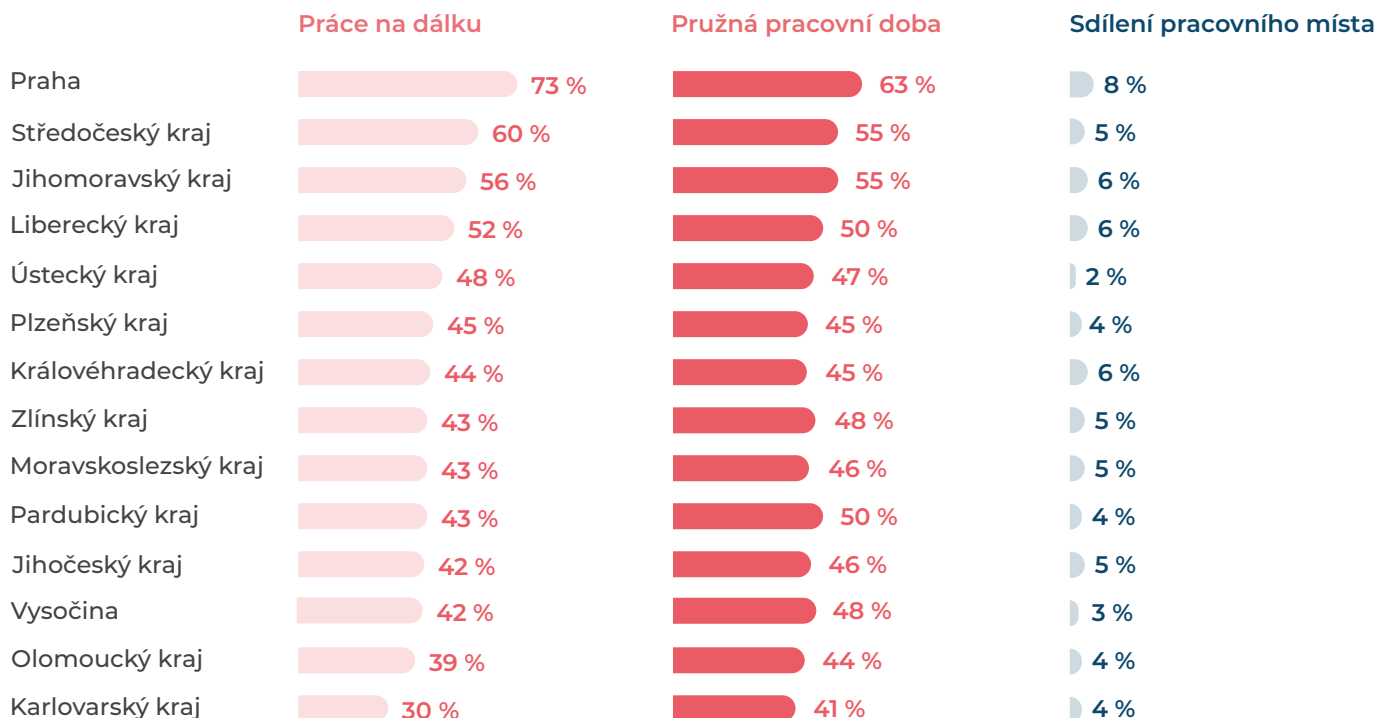
Připravujeme celou paletu opatření, která rodičům nabídnou větší možnost volby. [...] Podpoříme širší využívání zkrácených úvazků, pružné organizace pracovní doby i práce na dálku tam, kde je to možné. Současně vyhodnotíme fungování slevy na pojistném u zkrácených úvazků a na základě výsledků navrhne její další nastavení tak, aby co nejlépe podporovala zaměstnavatele při vytváření pracovních příležitostí pro rodiče i další skupiny zaměstnanců.

Aleš Juchelka, ministr práce a sociálních věcí

Flexibilita zůstává předností Prahy a Brna

Geografický rozdíl, popisovaný v Reportu 2024, na některých formách flexibility dál roste.

Grafika 18: Podíl rodičů s danou formou flexibility, podle kraje
Co z níže uvedeného Vám Vaše současná práce umožňuje? (více odpovědí)



Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, otázka Q13 (pracující rodiče, kteří odpověděli, n = 9 926; regionální báze 138 až 2 144).
Hodnoty zaokrouhleny na celá procenta, Q13 je multi-select, hodnoty se v rámci kraje nesčítají do 100 %. Bary v jednotném měřítku 0 až 80 %.



Práce na dálku

Práci na dálku může využívat 73 % rodičů pracujících v Praze, 60 % rodičů ze Středočeského kraje a 56 % rodičů z Jihomoravského kraje. Zbytek regionů se pohybuje v průměru kolem 43 %, nejnižší je Karlovarský kraj s pouhými 30 %. Mezi Prahou a Karlovarskem je tak rozdíl 43 procentních bodů, a to u formy flexibility, která se po pandemii stala v městských oborech samozřejmostí. V řadě regionů to ale samozřejmostí zdaleka není. Výjimkou je Liberecký kraj, kde na práci na dálku dosáhne překvapivých 52 % rodičů.

Pružná pracovní doba

Možnost flexibilního rozvržení práce mají dvě třetiny rodičů. Celkem 67 % má buď možnost pružné pracovní doby, nebo samorozvrhování pracovní doby či směn. Pružná pracovní doba je nejtradičnější forma flexibility a je v Česku relativně dobře rozprostřená. V Praze takto funguje 63 % pracujících rodičů, ve Středočeském a Jihomoravském kraji shodně 55 %. Ve zbytku republiky se hodnoty pohybují nejčastěji mezi 41 a 50 %. Jakmile opustíme tuto základní formu flexibility, rozdíly mezi regiony rostou.

Sdílení pracovního místa

Sdílení pracovního místa (job sharing) má v Praze 8 % rodičů, ve Středočeském kraji 5 %, v Jihomoravském 6 %, v ostatních regionech průměrně 4 %. V absolutních číslech jde o úzký koridor kvůli administrativní a operativní náročnosti, ale relativně to znamená, že rodič v Praze má čtyřikrát vyšší šanci na sdílený úvazek než rodič v Ústeckém kraji (2 %).

I z pohledu zaměstnavatelů a nabídky **zkrácených úvazků** jsou nůžky mezi velkými městy a regiony výrazné. Podíl zaměstnanců na zkráceném úvazku nižší než 5 % má ve zbytku republiky 54 % firem, v Praze a Středočeském kraji je to 37 %.

Pro českou pracovní politiku z toho plyne, že flexibilita se sice rozvíjí, ale nerovnoměrně. A pokud jediný region, kde se alespoň trochu mění firemní kultura, jsou hlavní město a okolí, znamená to, že **v Česku roste skupina rodičů, pečujících, OZP a starších pracovníků, kteří mají v praxi jen velice omezené možnosti, jak v práci zůstat za podmínek, které jim vyhovují.**



Doporučení: Flexibilita a zkrácené úvazky

7 z 10 českých zkrácených úvazků drží ženy. Každá změna v ekonomice zkrácených úvazků tak dopadá téměř výhradně na ně, na jejich celoživotní příjem, kariéru a důchody. Rodiče napříč věkem dětí chtějí graduální, dlouhodobě udržitelný úvazek mezi 20 a 30 hodinami, na trhu ale takové příležitosti chybí. Doporučujeme proto motivovat a prakticky podporovat zaměstnavatele: zjednodušením žádosti o slevu na pojistném, například převedením na čtvrtletní cyklus, a zvýšením slevy z pěti na deset procent, aby se firmám zkrácené úvazky reálně vyplatily.



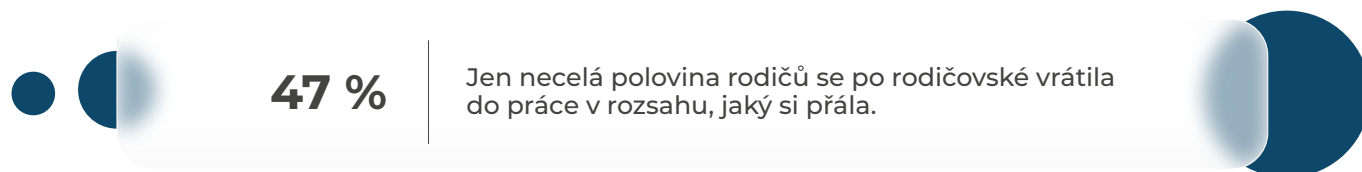
A large, dark blue spiral graphic that starts from the center and expands outwards, creating a sense of movement and depth. It is centered on the page and serves as a background for the chapter title.

KAPITOLA 5

Návrat do práce a jeho realita

Jen polovina rodičů se vrací do práce v rozsahu, jaký si přeje.

Nejzásadnější letošní zjištění ohledně návratu do práce zní: jen **47 % rodičů se po období výlučné péče o děti vrátilo do práce v rozsahu, v jakém si přáli**. Zbýlých 53 % se vracelo jinak, než plánovalo, nebo se nevrátilo vůbec.

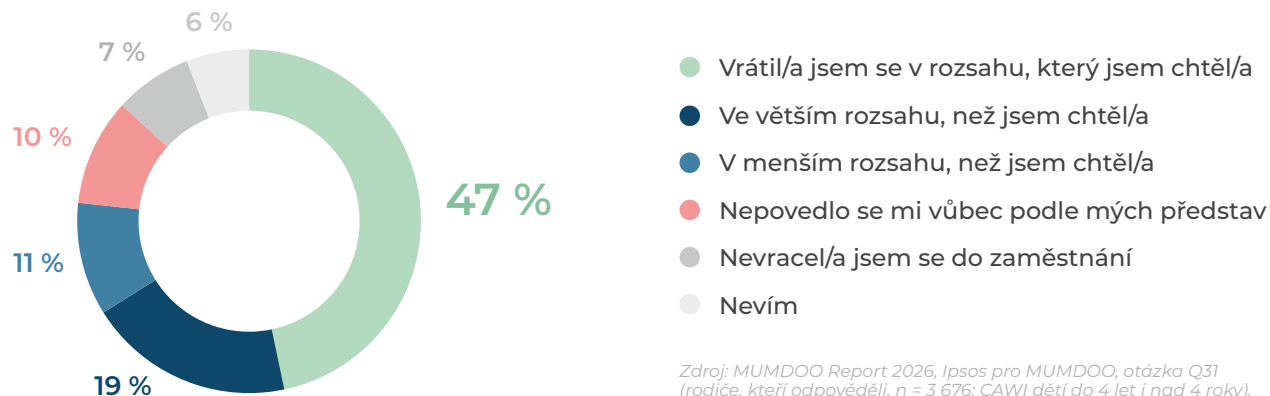


Mezi ty, kterým se ideální návrat nepovedl, patří hned několik skupin:

- **Pětina (19 %) rodičů se vracela ve větším rozsahu, než původně chtěli.** To vypovídá o ekonomickém tlaku domácností i o tom, že na trhu jednoduše nejsou k dispozici pracovní pozice v adekvátním flexibilním rozsahu.
- **Desetina (11 %) se vrátila naopak v menším rozsahu, než si přáli,** většinou proto, že větší úvazek z provozních nebo rodinných důvodů nešel.
- **Dalším 10 % rodičů se návrat podle představ nepovedl vůbec.**
- **7 % se po rodičovské do zaměstnání nevracelo.**

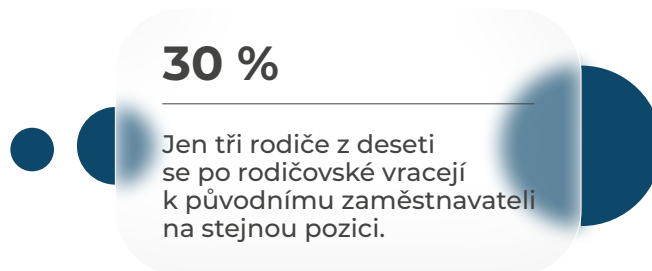
Grafika 19: Rozsah návratu do práce po skončení rodičovské

Které z následujících tvrzení odpovídá Vašemu návratu do zaměstnání po skončení rodičovské?



Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, otázka Q31 (rodiče, kteří odpověděli, n = 3 676; CAWI děti do 4 let i nad 4 roky).

Druhý zásadní aspekt je, **kam přesně se rodiče po rodičovské vrátili**. Předpoklad, že se drtivá většina vrací ke svému původnímu zaměstnavateli, v datech neobstojí. **Ke stejnému zaměstnavateli na stejnou pozici se vrátilo jen 30 % rodičů**. Dalších 11 % se vrátilo k původnímu zaměstnavateli, ale na jinou pozici. Celkově tedy **u svého původního zaměstnavatele po ukončení rodičovské zakotvili jen 4 z 10 (41 %) rodičů**.



Pětina rodičů (22 %) po návratu zcela změnila obor, dalších 20 % šlo k jinému zaměstnavateli ve stejném oboru. 10 % se vydalo na vlastní podnikatelskou cestu a 7 % se do práce nevrátilo vůbec.

Grafika 20: Kam se rodiče vrátili po rodičovské
Kam jste se vracel/a do práce po skončení rodičovské?



Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, otázka Q24 (rodiče dětí starších 4 let, kteří se vyjádřili k návratu, n = 1 636).



Úspěšnost návratu do práce po rodičovské se výrazně liší podle vzdělání. Na stejnou pozici se vrací tím větší podíl rodičů, čím vyšší vzdělání mají: 26 % rodičů se středním vzděláním bez maturity, 40 % rodičů s magisterským a 49 % rodičů s doktorským vzděláním. Pohled z druhé strany tento vztah mezi vzděláním a úspěšností návratu potvrzuje: do práce se po rodičovské vůbec nevrátilo 32 % rodičů se základním vzděláním, 23 % se středním vzděláním bez maturity, ale jen 7 % vysokoškoláků. Obdobně vychází i změna oboru, kterou prošlo 27 % rodičů se středním vzděláním bez maturity, ale jen 8 % rodičů s Ph.D. Návrat se vůbec nepovedl podle představ 29 % rodičů se základním vzděláním, 23 % rodičů bez maturity, zatímco vysokoškoláků s magisterským titulem je to jen 6 %. Rodiče s nižším vzděláním tak nemají návrat jen o něco horší, ale dvakrát až třikrát častěji obor zcela mění, nevracejí se vůbec nebo hodnotí návrat jako nepovedený.

Pohyb pokračuje i po samotném návratu. Téměř každý druhý rodič (47 %) během tří let od návratu změnil pozici. **Pětina všech rodičů (21 %) změnila pozici už během prvního půl roku.** Návrat do původního nastavení často nefunguje ani v krátkém horizontu a rodič rychle hledá nové uspořádání. Nejčastější změnou byl odchod k jinému zaměstnavateli (39 %), následovaný změnou pracovní náplně (23 %) a změnou výše úvazku (19 %).

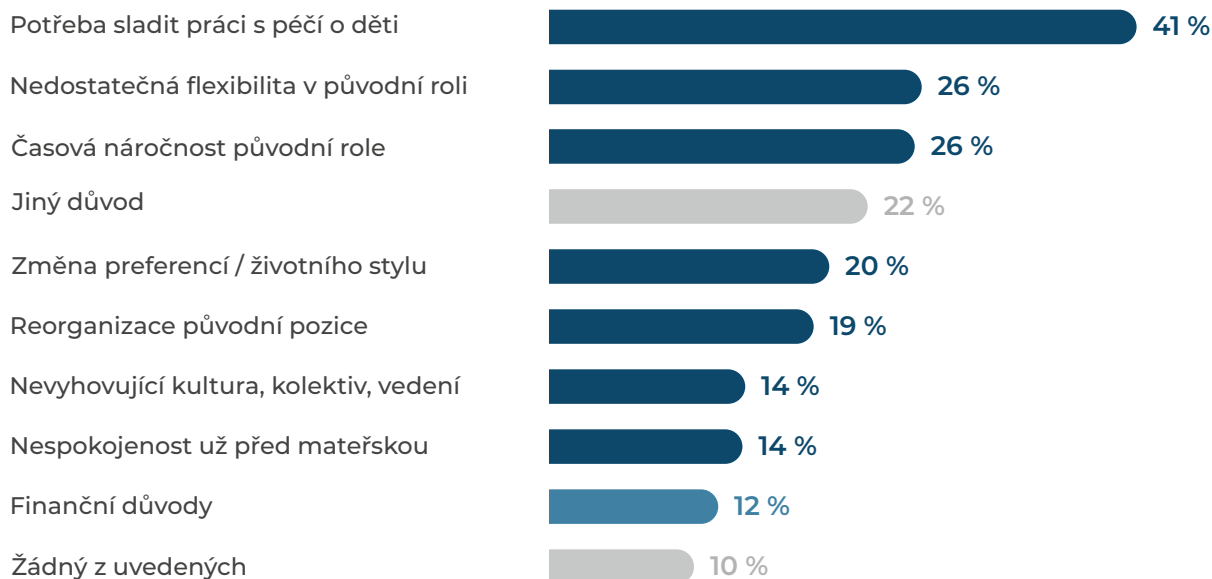
Nejčastějším důvodem odchodu od původního zaměstnavatele je **potřeba sladit práci s péčí o děti (41 %)**, následovaná nedostatečnou flexibilitou v původní roli (26 %) a časovou náročností (26 %). Reorganizace pozice nebo nespokojenost před nástupem na rodičovskou jsou až za nimi. Finanční důvody zmiňuje jen 12 %. Naprostá většina odchodů má tedy strukturální příčinu: **role v nabízené podobě rodičům nesedí; mzda je až druhotná.**

České firmy dnes investují obrovské prostředky do náboru, automatizace nebo získávání pracovníků ze zahraničí, přitom jeden z největších zdrojů talentů mají doslova před sebou. Data ukazují, že většina rodičů chce pracovat, problémem není motivace, ale podmínky návratu. Přestat vnímat rodiče malých dětí jako sociální skupinu a začít je chápat jako strategický zdroj kvalifikovaných pracovníků bude jednou z nejdůležitějších změn příštích let. Návrat rodičů není otázkou společenské odpovědnosti firem, ale jejich budoucí konkurenceschopnosti.

Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka ManpowerGroup a prezidentka Asociace personalistů ČR

Grafika 21: Důvody odchodu od původního zaměstnavatele

Z jakého důvodu jste po skončení rodičovské dovolené nezůstal/a u původního zaměstnavatele nebo na stejné pozici?



Hlavní příčiny odchodu jsou strukturální, ne mzdové.

Finanční důvod je zvýrazněn pro srovnání. Šedě jsou nespecifikované odpovědi (jiný nebo žádný uvedený důvod). Více odpovědí možných. Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, otázka Q26 (rodiče dětí nad 4 roky, kteří nezůstali u původního zaměstnavatele nebo na stejné pozici, n = 1143).

Návratová křivka: raný návrat existuje, ale je výjimečný

Rodiče se do práce vracejí především poté, co dítě překročí tři roky a může nastoupit do školky. Naše letošní data k tomu ale přidávají důležitý dodatek.

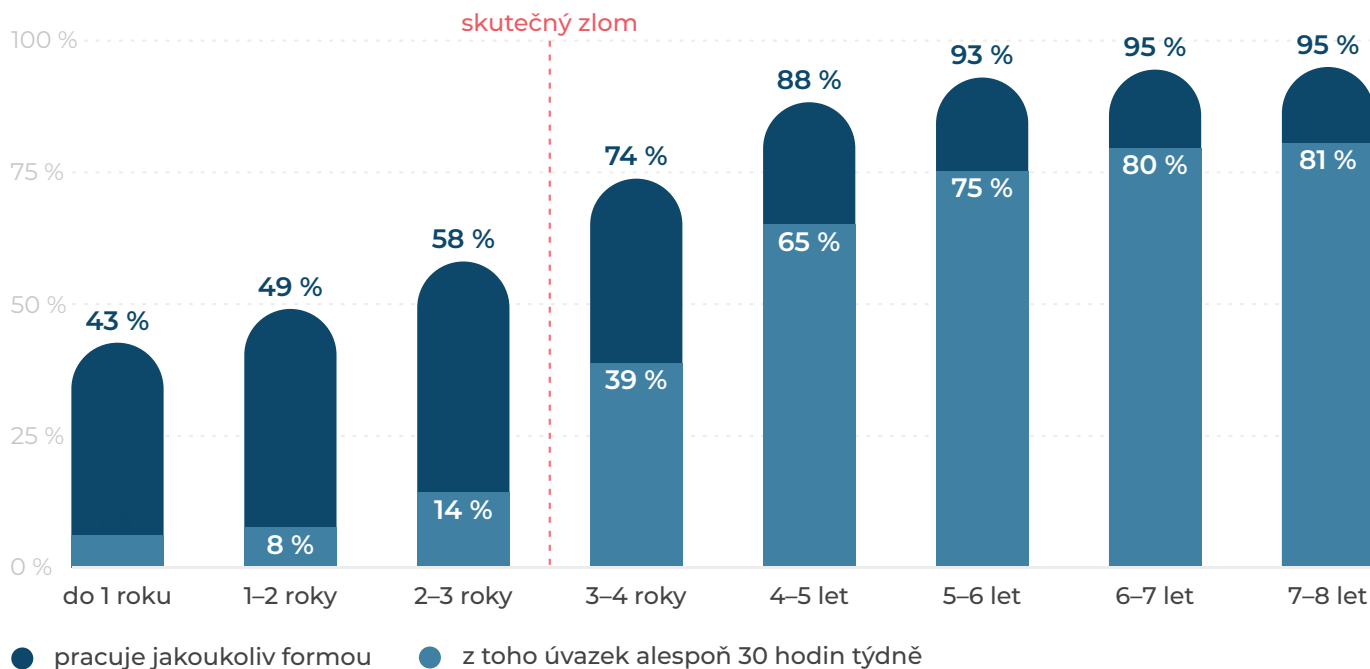
Mezi rodiči, jejichž nejmladší dítě je mladší než dva roky, pracuje nějakou formou 46 %. Jakmile se dítě posune do věkové kategorie 2 až 4 roky, podíl pracujících rodičů vyskočí na 63 %. To je nárůst o 17 procentních bodů. Je ale třeba vědět, co se za tím číslem skrývá.



Mezi pracujícími rodiči s dvouletým dítětem tvoří téměř polovinu ti, kdo pracují méně než 10 hodin týdně nebo na dohodu. Plný úvazek má jen 13 % z nich. Jde tedy spíš o měkký, částečný souběh práce s rodičovskou než o plný návrat na trh práce.

Plný návrat se odehrává až okolo tří let dítěte, tedy v momentě, kdy rodičovská formálně končí a s ní i nárok na místo ve školce. Teprve tehdy se těžiště překlápí do reálných úvazků a podíl pracujících rodičů stoupá nad 70 %. Systém je tedy skutečně nastaven na tři roky dítěte. Dřívější návrat sice existuje, ale je výjimečný a většinou jde o malé úvazky mimo hlavní pracovní poměr.

Grafika 22: Podíl pracujících rodičů a z nich těch s úvazkem alespoň 30 hodin týdně
Podle věku nejmladšího dítěte



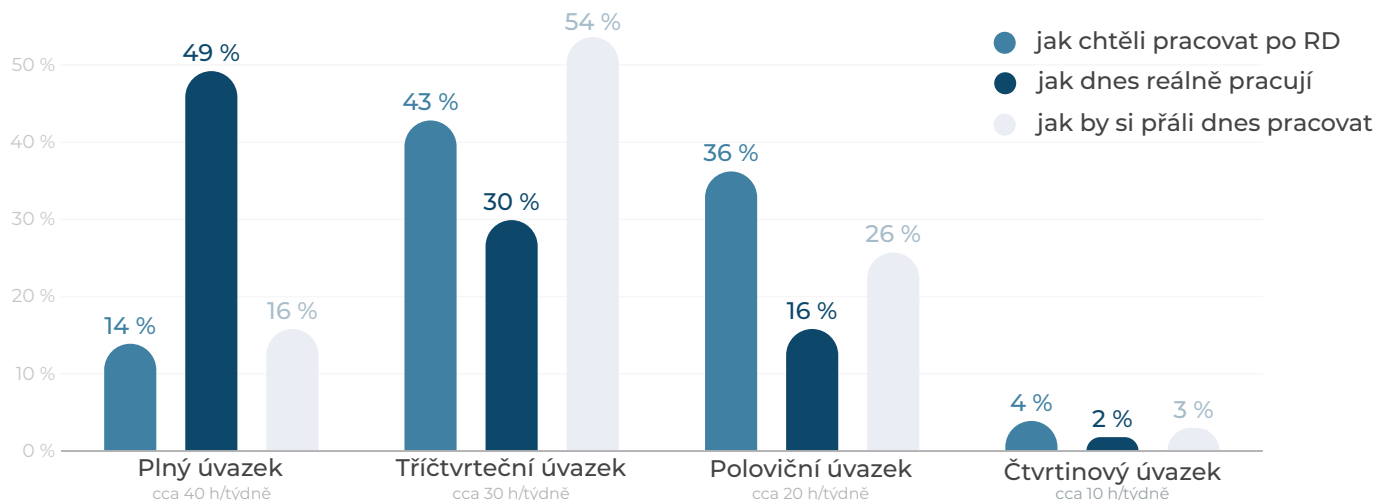
Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, n = 17 384

Systém nastavený na tříletou rodičovskou ale neodpovídá přáním českých rodičů: ti by se **chtěli vrátit, jakmile to jde**, mnohdy dlouho před koncem rodičovské. Studie think-tanku IDEA (Grossmann, München, 2025) k tomu přidává další zjištění: v Česku probíhá návrat z rodičovské převážně na plný úvazek, zatímco v Rakousku nebo Německu dominuje návrat na zkrácený²⁴. **Český rodič si tak měkký návrat často vybrat nemůže a volí prakticky mezi plným úvazkem a žádným návratem.** V datech se to projevuje právě tím, že téměř každý pátý rodič se vrací ve větším rozsahu, než původně chtěl.

V kapitole 4 je vidět, že většina rodičů starších dětí by volila kratší úvazek, než reálně má. Srovnání s původními plány rodičů ukazuje ještě jeden posun: jak si rodiče dětí ve věku 4-9 let představovali návrat na konci rodičovské a jak to mají dnes. Při ukončování rodičovské mysleli skoro stejnou měrou na poloviční úvazek (36 %) a na úvazek kolem 30 hodin týdně (43 %). **Realita návratu ale tyto preference zásadně rozevřela: na poloviční úvazek si dnes přeje pracovat čtvrtina (26 %) dotázaných, na zhruba tříčtvrteční 54 %.**

Realita kloubení práce a péče u předškolních a mladších školních dětí je příliš hektická na plný úvazek, ale poloviční úvazek zase dostatečně nenaplnuje preference a čas rodičů. **Nejžádanější je pro většinu z nich tříčtvrteční úvazek, kterého je na trhu kritický nedostatek.**

Grafika 23: Srovnání tří perspektiv: přání po RD, realita dnes a ideál dnes
Rodiče s nejmladším dítětem starším čtyř let



Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO. CAWI, nejmladší dítě starší čtyř let. Q29 n = 1 636, Q11 n = 1 530, Q12 n = 1 669.

Pro část rodičů není návratem zaměstnání, ale vlastní podnikání. A čím starší dítě, tím častěji.

Mezi cestami návratu rodičů po rodičovské je i vlastní podnikání. Detail, kdy přesně podnikající rodiče začali, odhaluje, že tahle cesta vzniká ve dvou různých okamžicích.

U většiny (53 %) jde o podnikání rozjeté ještě před rodičovstvím, 38 % podnikajících rodičů pak se svou činností začalo v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené. Rodičovská tak pro mnohé funguje jako období, kdy podnikání vzniká.

Zajímavější je ale srovnání podle věku dítěte. U rodičů s dítětem do čtyř let začalo podnikat až po skončení rodičovské jen 5 %, u rodičů s dítětem nad čtyři roky 28 %. **Čím delší doba od rodičovské uplyne, tím častěji se podnikání jeví jako řešení až po návratu, který nedopadl podle představ**, typicky tam, kde zaměstnání trvale nenabídlo potřebnou flexibilitu.

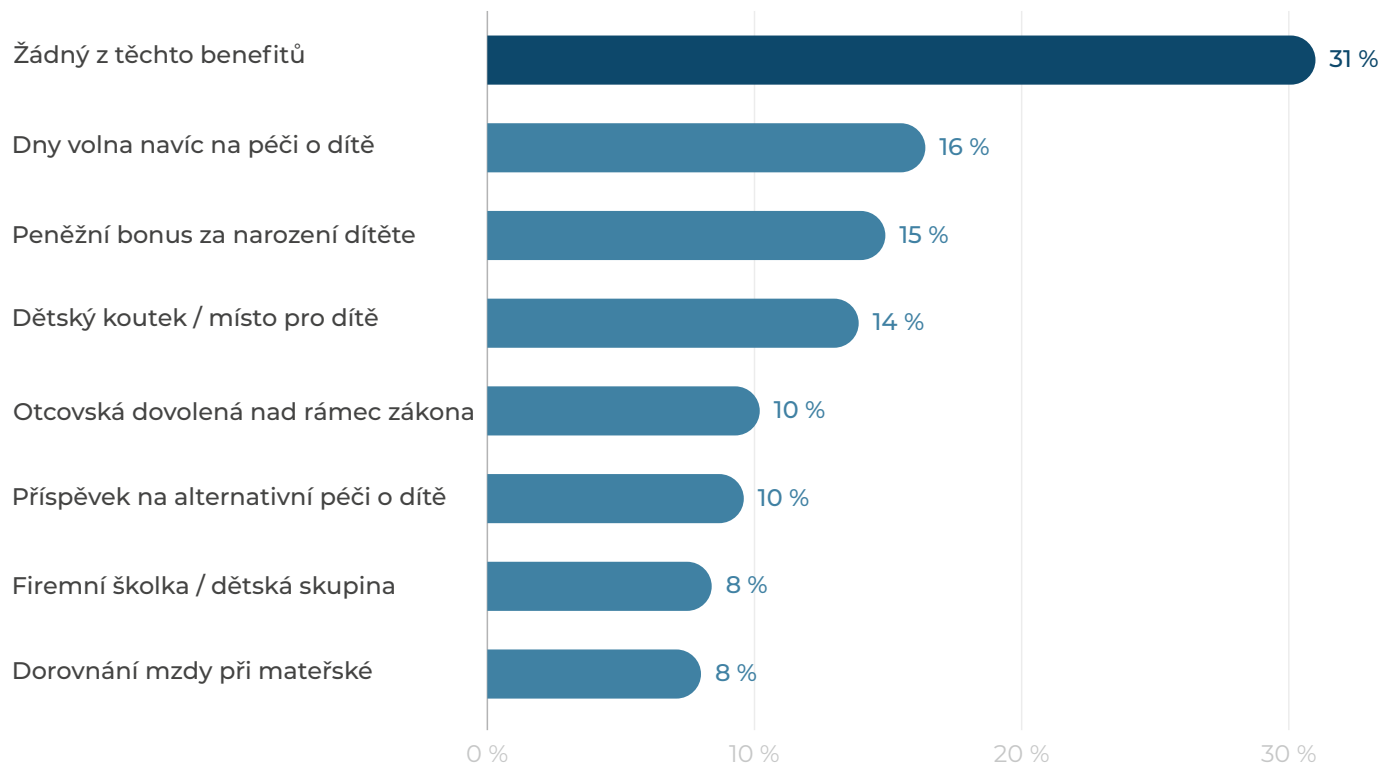
Firemní benefity: zlepšení je, ale třetina firem stále nenabízí nic

Otázka, co konkrétně firmy rodičům nabízí, přináší optimistický posun: **38 % firem** v roce 2024 **nenabízelo žádný benefit specificky spojený s mateřstvím nebo rodičovstvím**. Letos vidíme posun na **31 % firem**. Posun o sedm procentních bodů je reálný, přesto stále platí, že **téměř každá třetí firma rodičům nenabízí nic nad rámec zákonných povinností**.

Mezi firmami, které benefity nabízejí, dominují tradiční nástroje. **16 % firem dává dny volna navíc spojené s péčí o dítě**, 15 % poskytuje peněžní bonus za narození dítěte a 14 % nabízí dětský koutek nebo místa, kam je možné přijít s malým dítětem. Příspěvek na alternativní péči (dětské skupiny, soukromá chůva) nabízí 10 % firem a firemní školku nebo dětskou skupinu jen 8 %. Otcovskou nad rámec zákonných dvou týdnů poskytuje jen 10 % firem.

Vedle benefitů jsme se firem letos znovu zeptali také na to, **jaké nabízí strukturované nástroje pro návrat rodičů z rodičovské**. Zde je obrázek méně pozitivní: jen **7 % firem nabízí program na integraci rodičů zpět do práce (mentoring nebo coaching)**, 5 % má interní podpůrnou skupinu rodičů. Alarmující je, že jen necelá desetina (9 %) má zpracované informace specificky pro skupinu rodičů. Většina firem (51 %) uvádí „individuální podporu zaměstnance“, což v praxi znamená, že systémový rámec neexistuje a vše závisí na konkrétním manažerovi a HR partnerovi. **35 % firem dokonce neví, jaké nástroje pro návrat z rodičovské má**. To bohužel ilustruje, jak nízko se téma návratu z rodičovské v interních prioritách stále nachází.

Grafika 24: Podíl firem nabízejících jednotlivé benefity související s mateřstvím a rodičovstvím
Nabízíte některý z těchto benefitů související s mateřstvím a rodičovstvím? Vyberte vše relevantní.



Zdroj: MUMDOO Report 2026, firemní průzkum, N = 323. Možnost více odpovědí; 16 % uvedlo jinou možnost, 11 % neví.

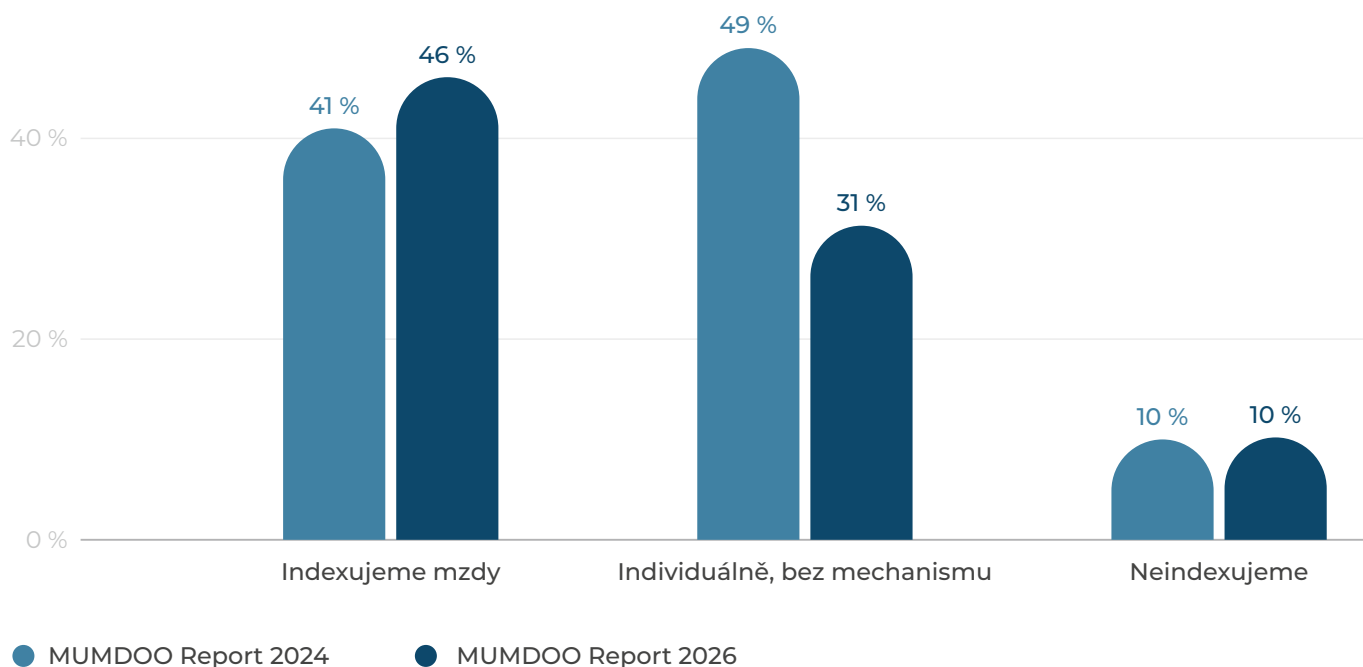
Z pohledu zaměstnavatelů existuje řada překážek, které firmy vnímají jako důvod, proč se rodiče po rodičovské nevrací nebo se nevrací rychle. Klíčovým je především **nedostatek dostupné péče o děti (42 % firem)**, **nedostatek flexibility práce (35 %)** a nemocnost dětí spojená s neplánovanými absencemi (31 %). 32 % firem uvádí, že žádnou bariéru nevnímá a návrat je možný při oboustranné vůli. Ačkoliv si je třetina firem jistá, že u nich žádné překážky nejsou, pouze 30 % rodičů se reálně vrací na stejnou pozici k původnímu zaměstnavateli. Vnímání bariér se tak mezi firmami a rodiči výrazně liší.

Indexace mezd po návratu: poprvé v rytmu EU

Téma indexace mezd jsme v roce 2024 otevřeli s tím, že je to oblast, ve které se Česko v evropském srovnání zdá zaostalé. Tehdy mzdy plošně indexovalo 41 % firem, zatímco 10 % je nezvyšovalo vůbec. V letošním firemním šetření (n = 323) jsme se firem zeptali znovu a vidíme **mírný posun: 46 % firem dnes uvádí, že mzdy rodičů po návratu indexuje tak, aby odrážely běžný růst mezd ve firmě**. To je za dva roky posun o pět procentních bodů.

Grafika 25: Srovnání firemního průzkumu MUMDOO v letech 2024 a 2026

Dorovnáváte rodičům po návratu z rodičovské mzdu podle nárůstu mezd ve vaší společnosti?



Zdroj: MUMDOO Report 2026, firemní průzkum, N = 323 (2026); n = 181 (2024). Odpověď „nevím“ (12 % v roce 2026) zde není zobrazena.

Posun je pozitivní a vítaný. Pohled na zbývající firmy ale jednoznačně říká, že prostor pro zlepšení je stále obrovský. **31 % firem indexaci nemá nijak systémově nastavenou a postupuje individuálně.** To v praxi znamená, že úspěch návratu často závisí na individuální ochotě konkrétního nadřízeného či personalisty a vyjednávacích schopnostech vracejícího se rodiče. Dalších 10 % firem mzdy explicitně nedorovnává a 12 % nedokáže odpovědět. Dohromady tedy firmy bez systémové indexace představují **41 %** a spolu s těmi, které odpovědět nedokážou, přes polovinu trhu (53 %).

Od 7. června 2026 měla být ve všech členských státech EU transponována směrnice o transparentnosti odměňování a gender pay gap (Směrnice (EU) 2023/970)²⁵. Ta zavádí povinnost jasně definovat kategorie zaměstnanců podle hodnoty jejich práce a pravidla pro jejich odměňování, právo zaměstnance vyžádat si informace o průměrné odměně v jeho kategorii podle pohlaví a obrácené důkazní břemeno při podezření na diskriminaci v odměňování.

Pro návrat z rodičovské z toho plynou dva dopady. Zprv, mzdová mezera, která vznikne tím, že rodič byl několik let mimo trh a firma jeho mzdu neindexovala, se stane viditelnou a jen těžko obhajitelnou. Zadruhé, dnešní individuální přístup k odměňování rodičů po návratu, který funguje v 31 % firem, se stane systémově neudržitelný. Firmy, které mechanismus indexace nastaví včas, se vyhnou vyjednávání pod tlakem směrnice i zaměstnanců.

Doporučení: Návrat do práce a jeho realita

Rodiče nejčastěji poptávají tříčtvrteční úvazek, kterého je na trhu kritický nedostatek. Zaměstnavatelé by měli věnovat cílenou pozornost zflexibilnění nabízených pozic i samotnému návratu rodičů, tedy jasnému procesu re-onboardingu, mentoringu a postupnému náběhu úvazku za férového finančního ohodnocení.



KAPITOLA 6

***Péče o dítě
od kočárku po družinu***

Institucionální péče nastupuje nejdříve od tří let, a ani potom není zaručená. Vše před třetím rokem a vše mimo otevírací dobu školky a školy leží na rodinách, prarodičích a improvizaci.

Dostupnost péče: od stability k improvizaci

Před dvěma lety nemělo 25 % rodičů žádné hlídání, letos je to 17 %. Zlepšení je jen zdánlivé: ačkoliv ubylo rodičů úplně bez řešení, přibýlo těch odkázaných na improvizaci.

V reportu 2024 byla nedostupnost péče jedním z nejtvrdších čísel. Celkem čtvrtina (25 %) rodičů neměla vůbec žádné hlídání a další třetina (32 %) spoléhala na nárazové hlídání. Toto číslo přímo souviselo se zaměstnaností, protože **mezi rodiči bez hlídání nepracovaly více než tři čtvrtiny, zatímco mezi rodiči s nějakou formou hlídání jen necelé dvě pětiny.**

Za dva roky se situace zdánlivě mírně zlepšila: mezi rodiči s dítětem do čtyř let dnes nemá žádné hlídání 17 % oproti dřívějším 25 %. Tím ale pozitivní změna končí, zároveň totiž výrazně **ubylo rodičů s pravidelným hlídáním**: pravidelné neplacené hlídání někým blízkým, typicky prarodiči, kleslo z 28 na 16 %, kdežto nárazovou výpomoc dnes v nějaké podobě využívá 51 % rodičů oproti 32 % před dvěma lety.

Stabilní rodinná síť, na které český model péče o nejmenší děti tradičně stál, tak ustupuje nárazové výpomoci.

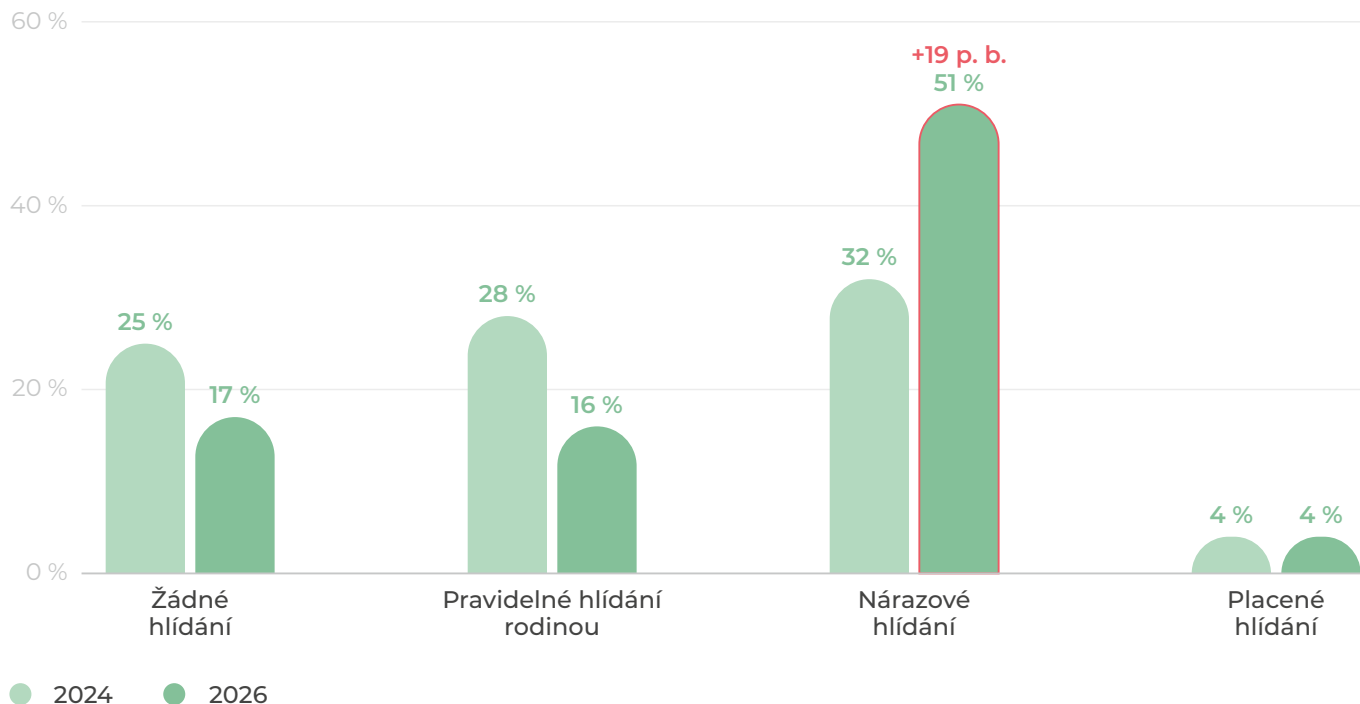
Pravidelnou placenou chůvu nebo hlídací službu využívá stejně jako před dvěma lety jen necelá 4 procenta rodičů, a dokud bude chůva tak drahá, těžko se to změní. Průměrná hodinová sazba se podle platformy Hlídačky.cz pohybuje od 182 korun v Moravskoslezském kraji po 263 korun v Praze²⁶. **Pět dní v týdnu po osmi hodinách vyjde pražská chůva měsíčně přes 45 tisíc korun hrubého, tedy víc, než činí medián mzdy české ženy ve čtvrtém čtvrtletí 2025 (42 692 korun)²⁷.** Pro většinu rodin tak nejde o reálnou volbu.

45 000 Kč

Pravidelná chůva v Praze stojí měsíčně víc, než činí medián mzdy české ženy. Pro většinu rodin tak nejde o reálnou volbu.

Grafika 26: Formy hlídání u rodičů s dítětem do 4 let, srovnání 2024 a 2026

Využíváte nějaké možnosti hlídání, během kterých se můžete věnovat práci nebo svým zálibám?



Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, srovnání 2024 a 2026, báze rodiče s dítětem do 4 let (2026 n = 15 715). Nárazové hlídání 2026 zahrnuje placené i neplacené, jde o podíl všech rodičů, kteří formu využívají, včetně souběhu s jinými formami. Více odpovědí možných.

Dětské skupiny: investice se v datech projevuje, ale jen pomalu

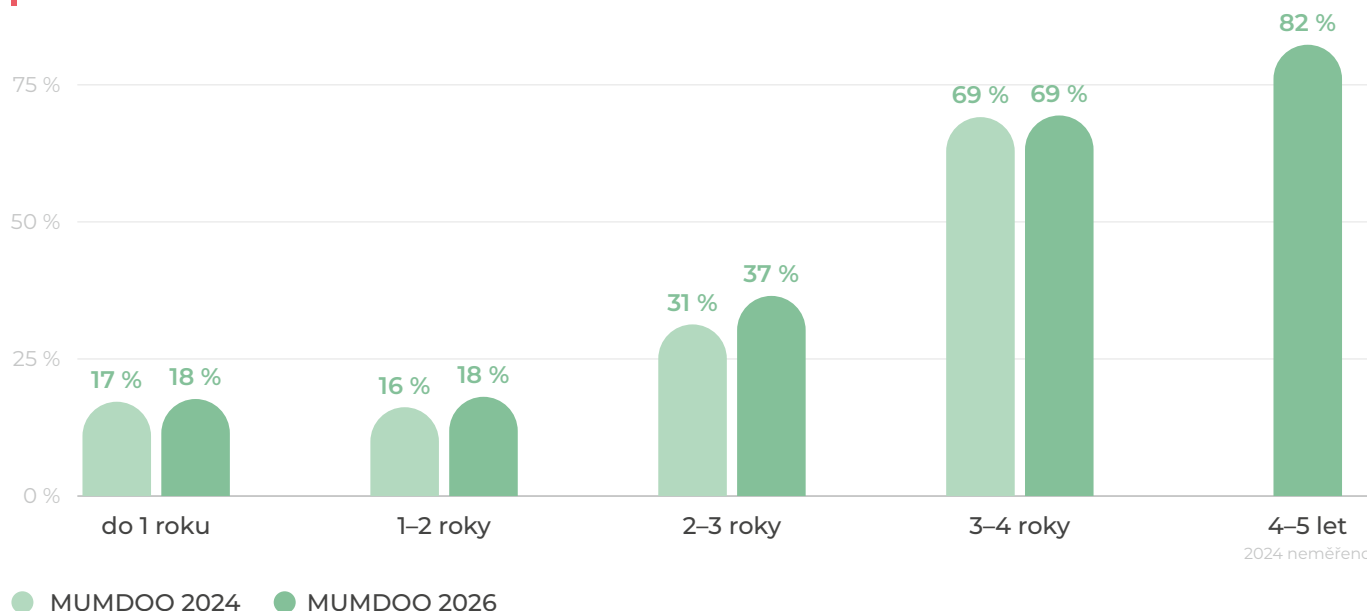
Pro děti mladší tří let zůstává pravidelná institucionální péče menšinovou zkušeností. Stát do tohoto věku aktivně investuje a v jedné věkové skupině se efekt už začíná projevovat, jen pomaleji, než by poptávka potřebovala.



Pravidelnou docházku do nějakého zařízení má 18 % dětí do jednoho roku, stejných 18 % dětí mezi prvním a druhým rokem a 37 % dětí mezi druhým a třetím rokem. Plný skok přichází teprve se třetími narozeninami, kdy podíl vyskočí na 69 %. **Pro celé pásmo nula až tři roky tedy platí, že většina dětí žádné zařízení nenavštěvuje. Rodiče o ně stojí, jenže míst je málo a jiná řešení jsou drahá nebo nedostupná.** Jeden posun mezi vlnami ale stojí za pozornost.

U dětí ve věku dva až tři roky se docházka do zařízení zvedla z 31 % v roce 2024 na 37 % v roce 2026, tedy o 6 p.b., zatímco u mladších i starších dětí zůstala prakticky stejná. Zlepšení je soustředěné přesně tam, kam stát investoval: počet míst v dětských skupinách se podle MPSV zvýšil z přibližně deseti tisíc v roce 2018 (v 875 skupinách) na více než dvacet šest tisíc na jaře 2025 (v bezmála 2000 dětských skupinách)²⁸. Národní plán obnovy financuje výstavbu dalších stovek skupin²⁹.

Grafika 27: Podíl rodičů, jejichž nejmladší dítě navštěvuje zařízení s pravidelnou docházkou
Dětská skupina, školka, škola - podle věku dítěte



Zdroj: anketa MUMDOO 2024 (n = 10 126) a Ipsos pro MUMDOO 2026 (otevřený link, n = 16 388), nejmladší dítě 0–5 let. Vlna 2024 nezahrnovala děti nad 4 roky.

Předškolní zařízení a garance místa od tří let

Dva roky politické debaty o předškolní péči nezvedly podíl dětí v zařízení ani o procentní bod. Garance místa od tří let zůstává pro skoro polovinu matek nerozhodující, a od ledna 2026 už neplatí jen pro mateřské školy.

Po třetích narozeninách se institucionalizovaná péče stává standardem. Mezi dětmi ve věku čtyři až šest let chodí do mateřské školy zhruba osm z deseti, z drtivé většiny do státní. Přesto celkový podíl dětí v předškolním zařízení za dva roky prakticky stagnoval kolem 30 %, navzdory politické agendě, která slibovala navýšení kapacit i debatu o povinné předškolní docházce. Ve školním roce 2025/2026 evidovalo MŠMT celkem 155 641 žádostí o přijetí do mateřských škol; zamítnuto jich bylo 29 197. V Praze přitom ředitelé odmítli každou čtvrtou žádost.

Po korekci na vícenásobné přihlášky jde i tak o desítky tisíc rodin, které narazily na strop kapacity³⁰. Garance místa je tak splněna formálně, kapacitně nikoli. Reakcí státu je novela zákona o dětských skupinách účinná od 1. ledna 2026: obec, která tříletému dítěti nezajistí místo ve spádové mateřské škole, mu musí garantovat místo v dětské skupině nebo přispět rodičům na péči. Nově tím propojuje dva donedávna oddělené systémy a posouvá garanci od formální k reálné dostupnosti. V praxi se uplatní poprvé po jarních zápisech 2026, takže její reálný dopad se teprve ukáže.

Školáci: konec školky není konec péče

Rodičovství nekončí školkou. Zkrácený školní den a družina do brzkého odpoledne otevírají druhou, méně viditelnou směnu rodičovské péče.

V české debatě platí tichý předpoklad, že nástupem dítěte do školy je péče vyřešená. Rodičovství ale nekončí školkou; zkrácený školní den, nenároková družina a prázdniny bez jakéhokoli státního nástroje otevírají odpolední a prázdninovou mezeru v péči, která drží část rodičů na zkráceném úvazku nebo mimo plný návrat ještě roky poté, co dítě nastoupí do první třídy.

Letošní dotazník poprvé pokrývá i rodiče dětí v mladším školním věku a vystupuje z něj jeden vzorec: s nástupem do školy se potřeba péče jen přesouvá jinam. **Mezi rodiči šesti až osmiletých dětí se více než polovina stále opírá o nárazové hlídání**, podobně jako rodiče předškoláků. Škola pokrývá dopoledne, ale odpoledne, nemoci a dny volna zůstávají na rodině.



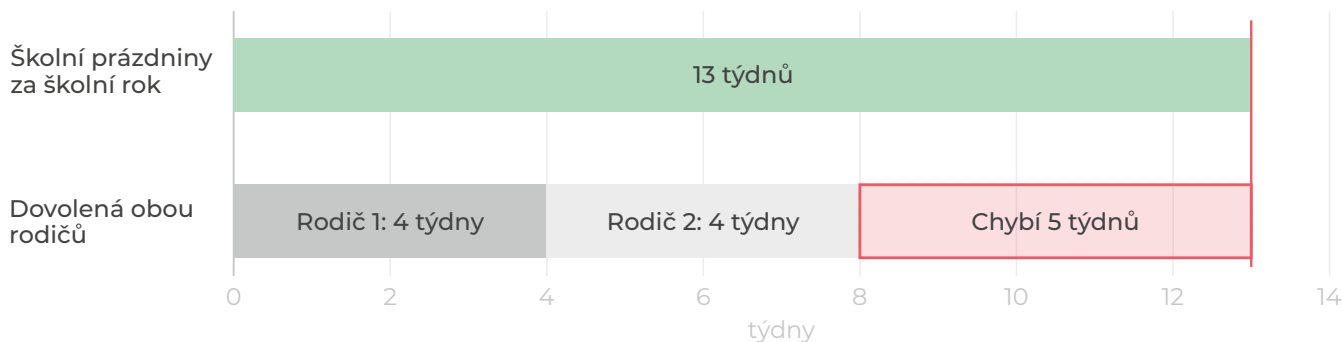
Velká výzva pro rodiče mladších školních dětí leží v kapacitě družin a v délce školního dne. Družina je legislativně určená jen žákům prvního stupně, kapacita oddělení je omezená a přednost mají nejmladší žáci a děti pracujících rodičů. Pro starší žáky prvního stupně, ve čtvrté a páté třídě, kapacita běžně nestačí a děti z odpolední péče vypadávají právě ve věku, kdy ještě často nemohou zůstat samy. Vyučování navíc obvykle končí mezi jednou a druhou hodinou, zatímco rodič na plný úvazek pracuje do pěti. O této několikahodinové denní mezeře se v české debatě téměř nemluví.

Prázdniny jsou jediný úsek péče, který stát neřeší vůbec: neexistuje garance, daňový nástroj ani příspěvek a každé léto si rodina musí poradit sama.

Letní prázdniny trvají zhruba devět týdnů, k tomu přibývají jarní, velikonoční, podzimní a vánoční prázdniny v souhrnu další tři až čtyři týdny. Délka prázdnin se v evropském srovnání pohybuje uprostřed. Dovolená rodičů je ale proti nim krátká: ze zákona čtyři týdny, u progresivnějších zaměstnavatelů pět. I při optimálním rozdělení mezi dvěma rodiči pokryje rodina vlastní dovolenou nanejvýš osm až deset týdnů, a to za cenu, že rodiče prakticky nestihnou společnou dovolenou. **Každoročně tak zbývá několik týdnů, kdy je dítě doma a oba rodiče v práci.**

Grafika 28: Školní prázdniny vs dovolená rodičů

Délka školních prázdnin za rok a dovolená, kterou na ně rodiče mohou složit dohromady



Ilustrativní srovnání, ne data z průzkumu. Školní prázdniny ZŠ (hlavní i vedlejší) ≈ 13 týdnů za školní rok, z toho letní 9 týdnů. Dovolená = zákonné minimum 4 týdny na rodiče (zákoník práce, § 213). Mezera platí, i když si rodiče neberou žádnou dovolenou pro sebe.

Řešením jsou kroužky, prázdninový provoz a hlavně tábory, které ovšem nejsou levné. V roce 2025 stál týden příměstského tábora v Praze zhruba 3 000 Kč a více, v regionech méně, ale málokdy pod 2 500 Kč³¹. Pokrýt tábory čtyři až pět týdnů prázdnin na jedno dítě znamená snadno přes 15 tisíc korun za léto, u dvou školáků dvojnásobek. V Praze to pro jedno dítě představuje přibližně třetinu mediánové měsíční mzdy ženy, u dvou dětí dvě třetiny.

5 týdnů

školních prázdnin zůstává nepokryto, i když oba rodiče složí dohromady celou svou dovolenou.

Stejný problém se přitom netýká jen školáků. Veřejné mateřské školy mívají v létě omezený provoz nebo se na několik týdnů uzavírají, takže rodiče dvouletých a tříletých dětí se potýkají s totožnou situací. Garance míst se na prázdniny nevztahuje, daňové nástroje je nepokrývají a příspěvek na tábor mají jen někteří zaměstnanci.

Jak to řeší jinde

 **Švédsko** to má jako dlouhodobou samozřejmost. Obce mají ze zákona o vzdělávání povinnost zajistit péči o děti v rozsahu, který rodičům umožní pracovat nebo studovat. Pro školáky slouží odpolední družiny (fritidshem) pro děti od šesti do dvanácti let, jejichž rodiče pracují nebo studují, otevřené před vyučováním, po něm i během prázdnin, se školným stropovaným podle příjmu rodiny³².

 **Německo** tuhle mezeru teprve zavírá a rámuje ji především jako ekonomickou investici. Od 1. srpna 2026 zavádí zákonný nárok na celodenní péči pro děti v prvních ročnících základní školy, postupně po ročnících, takže od srpna 2029 má nárok každé dítě od první do čtvrté třídy, v rozsahu osmi hodin denně pět dní v týdnu včetně vyučování. Nárok platí i o prázdninách, kdy mohou jednotlivé spolkové země zavřít nejvýše čtyři týdny v roce. Posudek institutu DIW pro spolkové ministerstvo k tomu uvádí, že rozšíření celodenní péče zvýší zaměstnanost a objem práce matek o dva až šest procentních bodů a s tím i příjmy z daní a pojistného³³.

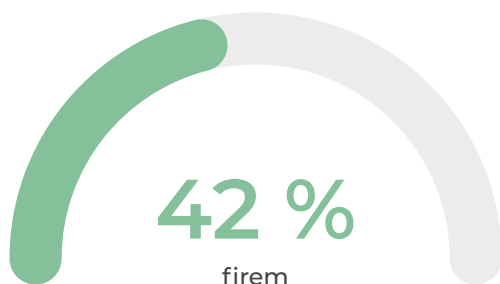
V českém systému rodič školáka nemá ani jedno: nad rámec nenárokové družiny žádnou garantovanou odpolední péči a o prázdninách nic.



V Česku patří míra zaměstnanosti matek s nejmladším dítětem do čtyř let k nejnižším v EU. Podle již zmíněné studie IDEA pracuje u nás necelých 40 % z nich oproti 70 % v zemích EU³⁴. Mezera v péči o školáky tenhle handicap protahuje za hranici předškolního věku: i poté, co dítě nastoupí do školy, drží denní a prázdninová mezera část rodičů, převážně žen, na zkráceném úvazku nebo mimo plný návrat. **Náklad nepokryté péče tak nenese jen rodina, ale i veřejné rozpočty, kterým unikají odvody z práce, kterou by rodiče odvedli, kdyby měli kam dát dítě.**

Firmy problém dostupnosti péče dobře pojmenovávají: jak už bylo zmíněno, 42 % vidí nedostatek dostupné péče o děti jako hlavní důvod, proč se rodiče nevracejí. Systémové řešení ale od firem přichází zřídka. Firemní školku nebo dětskou skupinu nabízí 8 % zaměstnavatelů, příspěvek na alternativní péči 10 %; po odečtení firem, které nabízejí obojí, jde dohromady o 15 % zaměstnavatelů. Firmy si problematiku nedostupnosti péče tedy uvědomují, řešení ale většinou nechávají na státu a rodinách. Vlastní řešení nabídne jen zhruba každá sedmá. Zbývajících šest čeká.

Grafika 29: Podíl firem, které vnímají nedostatek péče jako bariéru návratu, a podíl těch, které samy nabízejí řešení



vnímá nedostatek dostupné péče
jako hlavní bariéru návratu



nabízí vlastní řešení péče
(firemní školka nebo příspěvek)



Doporučení: Péče o dítě od kočárku po družinu

Spoléhání se na nárazové hlídání při péči o malé děti, dlouhé prázdniny i krátký provoz družin představují výzvu pro rodiče na mnoho let. Stát by měl zajistit péči, která odpovídá potřebám pracujících rodičů: nabídnout volná místa ve školkách dětem od 2 let a revidovat provoz školek a družin včetně prázdninového provozu. Mezeru u školáků a prázdnin může efektivně zmírnit daňový odpočet na hlídání dětí do 10 let, který pokryje i chůvy, družiny a příměstské tábory.



KAPITOLA 7

***Otcové, partneři
a dělení práce v domácnosti***

O vystřídání s partnerem na rodičovské by stála každá druhá matka. Uskutečnila ho zhruba každá třicátá. Ochota dělit péči v rodinách dávno předběhla podmínky, za kterých to jde.

Poznámka k datům

Tato kapitola se opírá o vzorek otců, kteří se zapojili do sběru volně šířeného dotazníku. Samoselekční vzorek čítá 245 otců a v žádném případě nereprezentuje českou otcovskou populaci. Jde ale bezpochyby o jeden z největších souborů pracujících, angažovaných otců, o který se dnes český výzkum o sladování práce a péče může opřít. Tam, kde mluvíme o „otcích“, máme na mysli právě tuto skupinu, ne otce obecně. Tam, kde mluvíme o „matkách“ nebo „rodičích“, stojíme na celém vzorku.

Proč píšeme o otcích až teď

Pět let mapujeme, jak Česko přistupuje k pracujícím rodičům. Dosud jsme ale mluvili výhradně hlasem matek, protože ony tvoří drtivou většinu lidí na rodičovské a ony nejčastěji nesou hlavní tíhu sladování. Letošní šetření je první, ve kterém se nám povedlo sesbírat i zajímavý vzorek mužských respondentů. A datově potvrzuje to, co většina z nás zná z vlastních životů i vyprávění: česká rodina dnes funguje na tichém předpokladu, že péči obstará matka. Rodiče si to většinou vědomě nevybírají; rozhoduje nastavení dávek, rodinná ekonomika a zvyk.

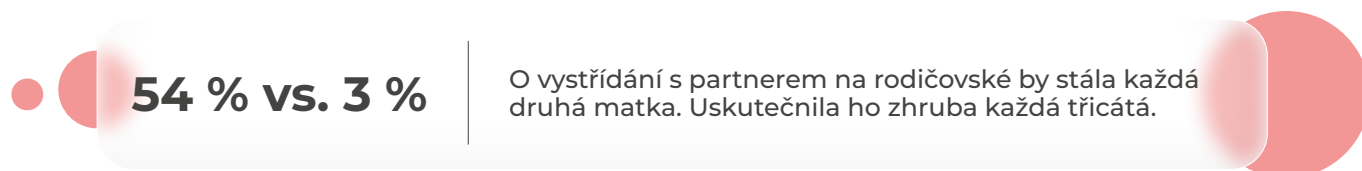
Z rodičů, kteří už rodičovskou nebo mateřskou zažili, se jich naprostá většina starala o dítě sama: 95 % uvádí, že na rodičovské byli sami, jen 4 % se s partnerem nebo partnerkou vystřídalo a 2 % na rodičovské nebylo vůbec. Samo o sobě to nepřekvapí. Zajímavé je, jak ostře se přitom liší pohled mužů a žen.

Mezi ženami se s partnerem vystřídala 3 %. Mezi otci v naší sondě se doma s partnerkou vystřídalo 38 %. Tento obrovský rozdíl nevypovídá o populaci, ale o složení vzorku: výzkumu o sladování práce a rodičovství se účastní typicky ti muži, kteří se na péči reálně podíleli. Právě proto je potřeba číst 38 % opatrně: vypovídá o rodinách, kde se otec zapojil, a nedá se přenášet na české otce obecně. Skutečnou míru vystřídání v populaci známe z jiných zdrojů a pohybuje se v řádu jednotek procent³⁵.

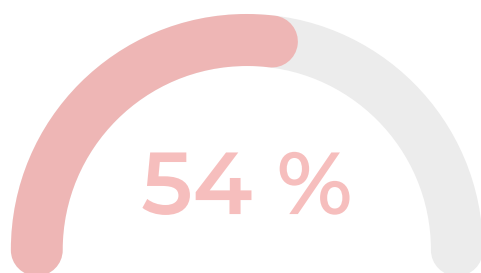
Klíčové zjištění kapitoly se týká matek, ne otců. Zeptali jsme se rodičů, zda by stáli o to, aby je partner na půl roku na rodičovské vystřídal a oni se na tu dobu vrátili do práce. **Více než polovina (54 %) matek by o vystřídání stála**, z toho 31 % by to zvládlo buď bez problému, nebo jen s určitou přípravou. Reálně se s partnerem vystřídala jen 3 % matek, tedy zhruba každá třicátá.

Přání a praxe se míjejí v poměru zhruba šestnáct ku jedné. Rozhodují o tom hlavně podmínky: rodinná ekonomika, nastavení dávek i společenské očekávání, že doma zůstane žena.

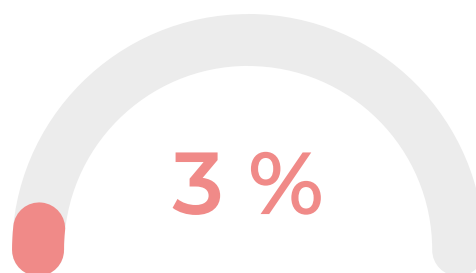
Otcové v naší sondě jsou ještě otevřenější: nějakou formu „ano“ volí 63 %, z toho rovných 35 % bez problému. Připomínáme, že jde o angažované otce, takže tu vysokou ochotu čteme jako důkaz, že tam, kde otcové o roli pečujícího uvažují, jsou pro ni získatelní a narážejí spíš na vnější podmínky než na vlastní neochotu.



Grafika 30: Ochota přenechat partnerovi část rodičovské vs. skutečné vystřídání



Přání
stály by o vystřídání



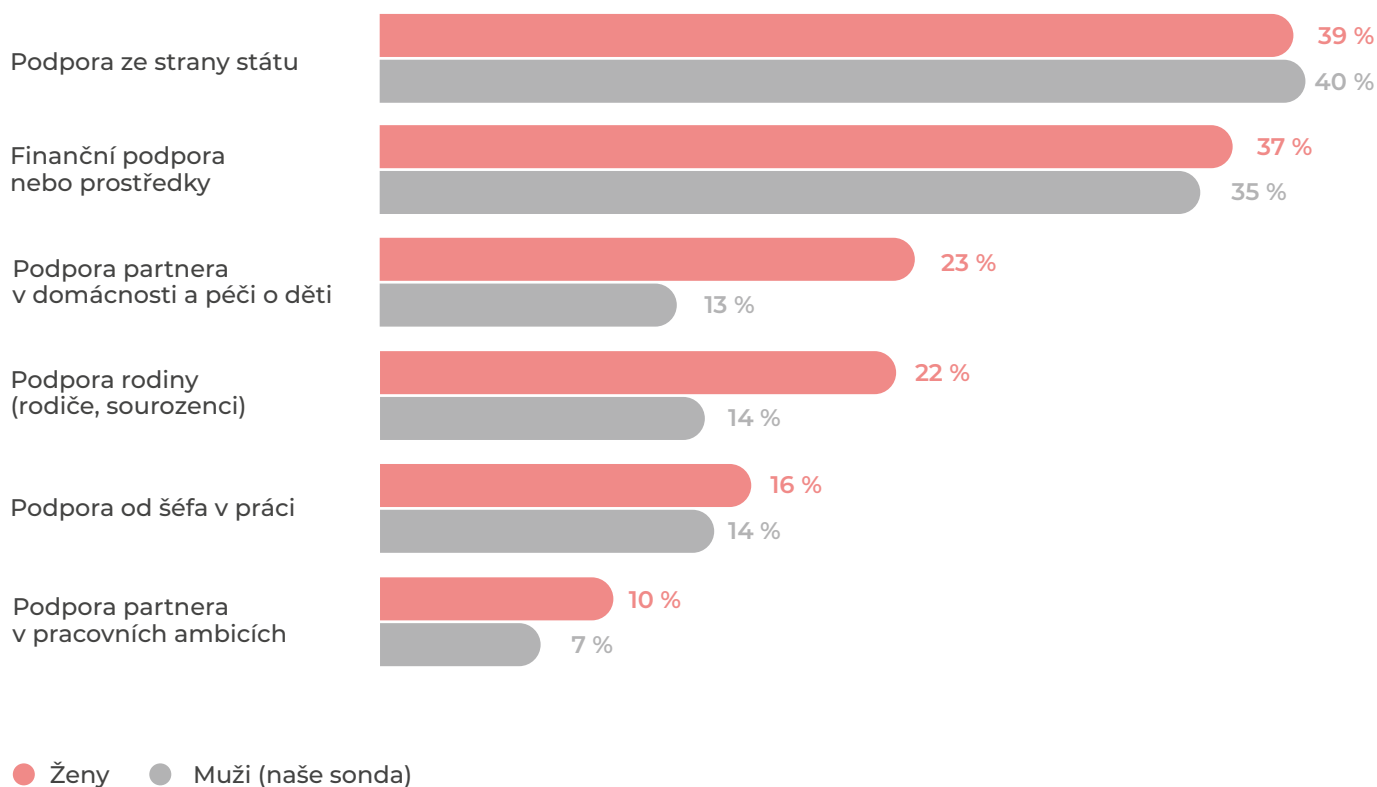
Realita
reálně se vystřídaly

Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, CAWL_total, ženy.
Přání: souhrn kladných odpovědí Q37 (n = 17 407). Realita: Q3, vystřídání s partnerem (n = 17 384).

Kde chybí podpora partnera a proč to s věkem dítěte neslábne

Odpovědi na otázku, jaký typ podpory rodičům chybí, aby zvládli sladit rodičovství a práci podle svých představ, se dělí do několika okruhů: nejčastěji lidé volají po podpoře ze strany státu (39 %) a po podpoře finanční (37 %). Následují dvě položky, které míří dovnitř rodiny: podporu partnera v domácnosti a s péčí o děti postrádá 23 % rodičů a podporu partnera ve vlastních pracovních ambicích 10 %.

Grafika 31: Šest nejčastěji uváděných typů chybějící podpory v rodičovství, srovnání matek a otců



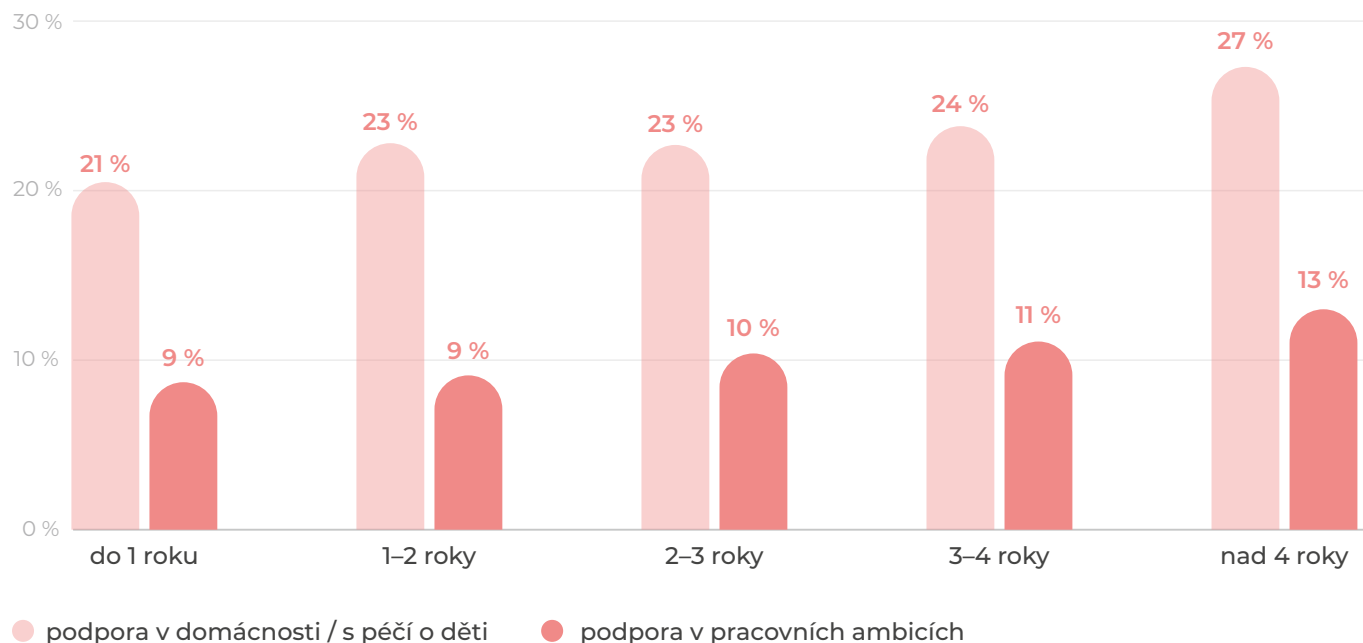
Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, CAWL_total. Otázka Q35, řazeno sestupně podle hodnoty u žen (n = 17 162). Možnost více odpovědí. Vzorek mužů (n = 245) je samoselekční, slouží jako orientační sonda.

Zajímavé je, co se s těmito dvěma čísly děje, když děti rostou: potřeba partnerské podpory s věkem dítěte dál sílí. Mezi rodiči dětí do 4 let postrádá podporu partnera v domácnosti 22 %, mezi rodiči dětí starších 4 let už 27 %. U podpory vlastních pracovních ambicí je posun ještě výraznější: z 10 % na 13 %. **Ve fázi, kdy se matka typicky vrací nebo chce vrátit do práce naplno, potřeba partnerova zapojení naopak roste.** Právě v té chvíli se totiž láme, jestli dělba rolí nastavená „na mateřskou“ přetrvává, nebo se promění v partnerství dvou pracujících rodičů.

27 %

Více než čtvrtině rodičů dětí starších 4 let chybí podpora partnera v domácnosti a s péčí o děti. O 7 % více než u batolat.

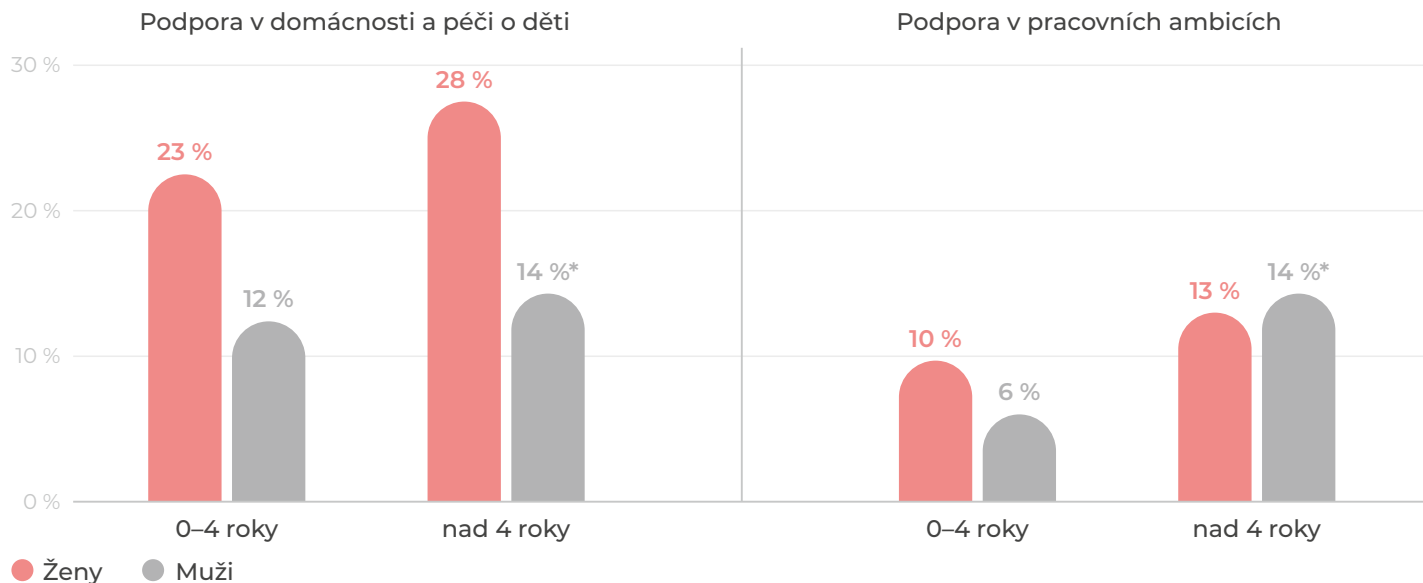
Grafika 32: Podíl rodičů, kterým chybí podpora partnera
Podle věku nejmladšího dítěte



Více odpovědí možných. Pásmo „nad 4 roky“ slučuje věk 4 až 8 let. Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, Q35; báze: do 1 roku 3 829, 1–2 5 400, 2–3 4 423, 3–4 2 063, nad 4 1 669.



Grafika 33: Podíl matek a otců, kterým chybí daný typ podpory od partnera
Podle věku nejmladšího dítěte



Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO. Otázka Q35, možnost více odpovědí. Báze: ženy 0–4 n = 15 498, ženy nad 4 n = 1 641, muži 0–4 n = 217.

* Muži nad 4 roky (n = 28) jsou pro nízký počet respondentů jen indikativní.

Tím nejtoxičtějším jedem pro vztah totiž není samotný špinavý dřez, ale situace, kdy jeden z partnerů (obvykle muž) systematicky zlehčuje a podhodnocuje domácí práci druhého partnera (zpravidla ženy) – tedy když ona vnímá, že dělá většinu práce, ale on její podíl bagatelizuje a tvrdí, že se dělí rovným dílem. V takovém nastavení prudce klesá spokojenost u obou partnerů a roste riziko rozchodu.

Naopak tam, kde muži dokážou otevřeně uznat a ocenit neviditelnou práci své partnerky, dochází k aktivaci Hochschildovy sociologické teorie „ekonomie vděčnosti“. Vyjádření uznání vytváří ve vztahu emocionální přebytek, který působí jako spolehlivý tlumič konfliktů a posiluje stabilitu rodiny.

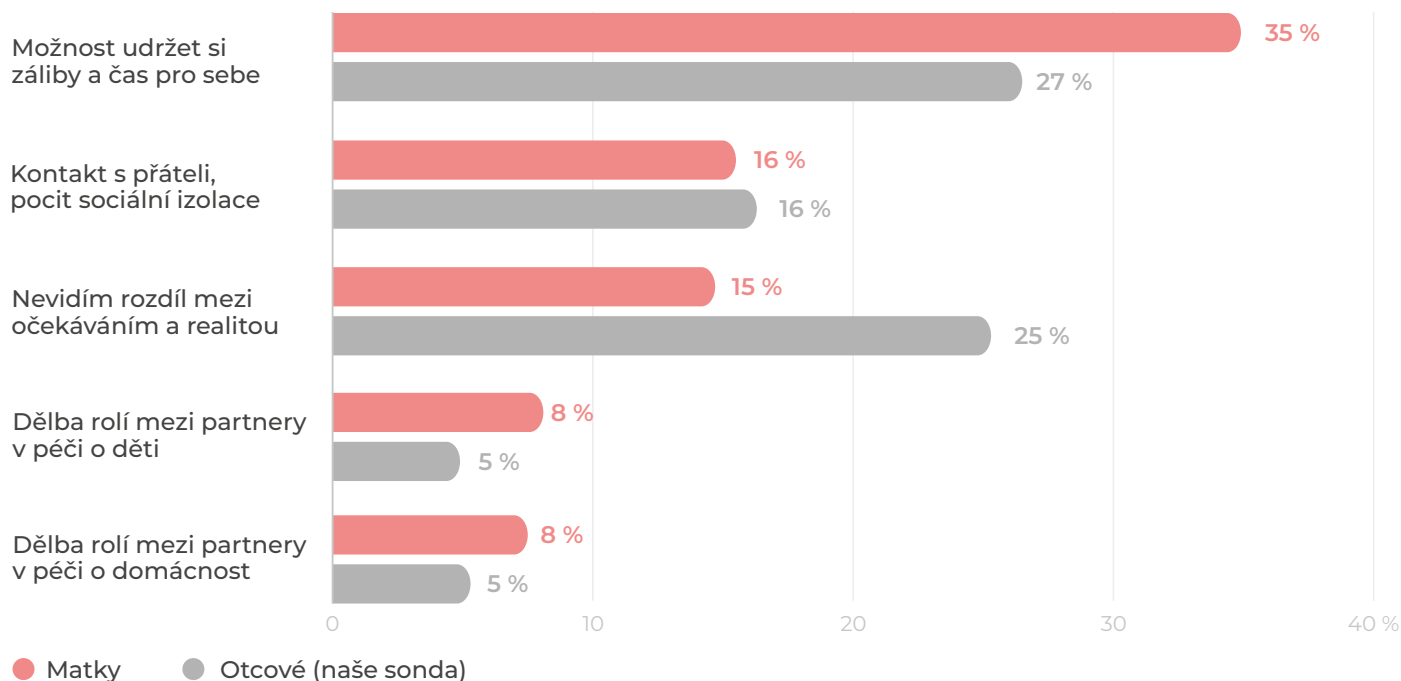
Eliška Remešová, psychoterapeutka a zakladatelka Institutu Mezilidmi

Očekávání vs. realita: kde to nejvíc skřípe

Poslední introspektivní otázka se ptala, v jaké oblasti vnímají rodiče největší propad mezi tím, co od rodičovství čekali, a tím, jak vypadá jejich každodennost. Nejčastější odpovědí matek je ztráta času pro sebe: 35 % žen uvádí, že nejvíc zaostala možnost udržet si záliby, koníčky a čas sama na sebe. Druhý nejčastější propad je sociální, pocit izolace a slábnoucí kontakt s přáteli (16 %).

Pro nás je ale nejvýmluvnější třetí vrstva. Dohromady 16 % matek označuje za největší zklamání dělbu rolí mezi partnery, ať už v péči o děti (8 %), nebo v péči o domácnost (8 %). U otců je tento součet citelně nižší (10 %) a navíc plná **čtvrtina otců (25 %) uvádí, že žádný rozdíl mezi očekáváním a realitou nevnímá. Mezi ženami je takto spokojených jen 15 %**. Muž a žena prožívají stejnou rodinu jinak: jeden ji vnímá jako stav, který „zhruba sedí“, druhá jako oblast, kde realita nejvíc zklamala.

Grafika 34: Oblast, ve které rodiče vnímají největší propad mezi očekáváním před rodičovskou a každodenní realitou



Jedna odpověď. Vzorek otců (n = 245) je samoselektční, není reprezentativní. Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, otázka Q36; matky n = 17 162.

Angažovaní otcové existují. Systém s nimi ale nepočítá.

Angažovaní otcové v naší sondě jsou běžní rodiče, kterým zapojení dávalo smysl a okolnosti ho umožnily. Český systém s aktivním otcovstvím prakticky nepočítá. Otcovská dovolená trvá od roku 2022 dva týdny (do té doby jeden) a patří k nejkratším v Evropské unii. Rodičovskou je sice možné mezi rodiči sdílet, ale žádná její část není vyhrazená explicitně pro otce, takže o tom, kdo zůstane doma, rozhoduje hlavně to, kdo víc vydělává. A protože to bývá muž, výpadek jeho příjmu je pro rodinu nevýhodný a vše se vrací do zaběhnuté koleje. Severské země ukazují, že to jde jinak, a hlavně čím: nepřenosnou „otcovskou kvótou“, tedy částí rodičovské, kterou buď vyčerpá otec, nebo o ni rodina přijde.

V Norsku je takto pro otce vyhrazeno 15 týdnů (resp. 19 týdnů při delší variantě čerpání s nižší náhradou), ve Švédsku je z 480 dnů rodičovské polovina určena každému rodiči a nepřenosné jsou tři měsíce^{36, 37}. Evropská směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem z roku 2019 míří stejným směrem: žádá minimálně deset dnů otcovské a čtyři měsíce rodičovské na každého rodiče, z toho dva měsíce nepřenosné³⁸. Princip je všude stejný: otcové čerpají tu část péče, která je vyhrazená právě jim; kde vyhrazená není, zůstává na matkách. Ty pak v Česku musí nést i dopady několikaleté absence na trhu práce na jejich kvalifikaci, vzdělání a (nejen) digitální dovednosti.

Nepřestávám kroutit hlavou nad tím, jak se nám podařilo v 21. století dospět k organizaci společnosti a trhu, která ve svém designu opomíjí základní životní a lidskou zkušenost, zkušenost péče. Z MUMDOO Reportu jasně vyplývá, že pokud chcete pečovat o malé děti v České republice, děláte to systému navzdory. Ekonomická nerovnost v páru a soutěžení ve vyčerpání jsou častými příčinami konfliktů, se kterými se ve své práci potkávám. Pokud bych měla ze všech doporučení vypíchnout jedno, hlasovala bych všemi deseti pro nepřenosnou rodičovskou dovolenou pro otce. Ostatně díky Reportu teď víme, že 54 % žen by si přálo vystřídat se na půl roku v péči o děti se svým partnerem.

Martina Dvořáková, zakladatelka Férové domácnosti

Doporučení: Otcové, partneři a dělení práce v domácnosti

O vystřídání na rodičovské stojí každá druhá matka, uskuteční ho každá třicátá. Klíčem je reforma rodičovského příspěvku: navázat jeho výši na předchozí příjem a zavést nepřenosnou část pro druhého z partnerů, aby měl reálný a chráněný prostor zapojit se do péče. Souběžně prodloužit otcovskou dovolenou na 4 týdny s možností postupného čerpání.

An abstract graphic featuring a large, light blue circle with a smaller, darker blue circle inside it. A white spiral shape starts from the center of the inner circle and winds outwards, partially overlapping the outer circle. The background is a solid medium blue.

KAPITOLA 8

Vzdělávání a AI



Rodičovská dovolená bývá ve veřejné i firemní debatě popisována jako čas, který lze využít k rozvoji: dohnat vzdělání, osvojit si nové nástroje, připravit se na návrat do práce. Data z roku 2026 tomu ale neodpovídají. Pro většinu rodičů je rodičovská obdoba, kdy se profesní i osobní rozvoj zastaví a u používání umělé inteligence je tento rozdíl mezi vzdělanostními skupinami ještě výraznější. Nejméně se přitom vzdělává skupina, která by rozvoj nejvíc potřebovala, zatímco ta s náskokem ho na rodičovské dál zvětšuje.

Většina rodičů se na rodičovské nevzdělává

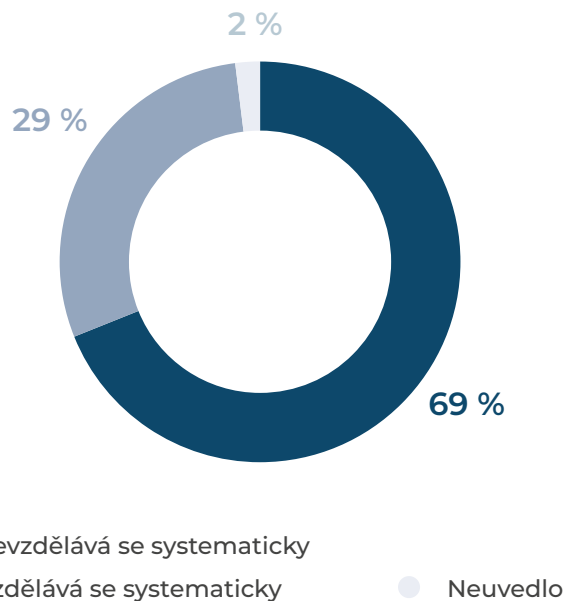
Vzdělávání během rodičovské je záležitostí menšiny. Více než dvě třetiny rodičů se během rodičovské buď nevzdělávají vůbec, nebo jen nahodile. Na otázku, zda se během rodičovské účastní aktivit zaměřených na vzdělávání nebo rozvoj dovedností, odpovídá 37 % rodičů, že se plně soustředí na péči o rodinu, a dalších 32 %, že se vzdělává nanejvýš výjimečně, tedy si občas přečte článek, poslechne podcast nebo zhlédne webinář. Dohromady jde o zhruba sedm z deseti rodičů (69 %), kteří se nevěnují žádnému systematickému rozvoji.

Obě skupiny počítáme společně záměrně: občasné přečtení článku nebo zhlédnutí webináře není systematický rozvoj, který by se promítl do kvalifikace nebo návratu do práce. Přitom jde o nadprůměrně motivovanou skupinu, která se do průzkumu zapojila dobrovolně; reprezentativní panel dává po stejném sloučení dokonce 72 %. Hodnota 69 % je tedy optimistický odhad.

7 z 10

rodičů se na rodičovské systematicky nevzdělává.

Grafika 35: Účast na vzdělávání během rodičovské podle míry zapojení



Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO (otevřený link), n = 17 407. Otázka Q38. Sloučeny odpovědi „plně jsem se věnoval/a rodině“ a „spíše ne, jen výjimečně“.

Rodičovská je momentem, kdy se špatně nastavená nabídka celoživotního vzdělávání nejvíc projeví. Sedm z deseti rodičů se nevzdělává systematicky a propast v profesním využití AI mezi vzdělanostními skupinami je devítinásobná. [...] Jen 7 % lidí se přitom vzdělává z vlastní iniciativy a na vlastní účet, většinu vzdělávání dnes stále iniciuje tedy zaměstnavatel. Firmy by proto měly nabízet cílenou podporu intenzivního upskillingu přímo pro maminky po mateřské, ne čekat, až si cestu najdou samy.

Dita Formánková, zakladatelka Czechitas

Čím nižší vzdělání, tím méně rozvoje

To, zda se rodič na rodičovské rozvíjí, se odvíjí především od dosaženého vzdělání. Podíl rodičů, kteří se nevzdělávají systematicky, klesá téměř plynule se stoupajícím vzděláním: od 85 % u rodičů se středním vzděláním bez maturity a 84 % se základním vzděláním přes 74 % u středního odborného vzdělání s maturitou **až po 64 % u vysokoškolsky vzdělaných rodičů.** Mezi vysokoškoláky se rozložení dále liší: u magisterek se nevzdělává 64 %, u žen s doktorátem pak jen 48 %. **Ženy s doktorátem jsou jediná skupina, kde se systematicky během rodičovské vzdělává více než polovina.**

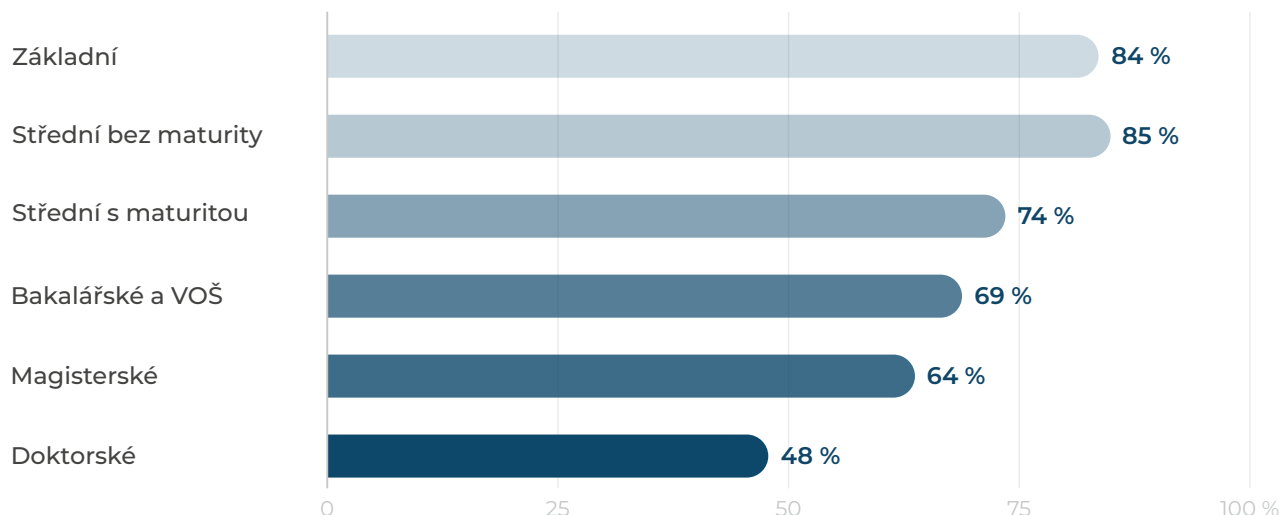
Sedm z deseti rodičů se na rodičovské systematicky nevzdělává a zatímco vysokoškoláci testují AI v profesi v 15 % případů, rodiče se základním vzděláním ve 3 %. Rodičovská se tak v době nejrychlejší proměny trhu práce stává akcelerátorem nerovnosti. Tříleté odpojení od oboru, který mezitím prošel AI transformací, není pauza - je to kvalifikační propad.

*Inspire & Impact Network,
pracovní skupina Moderní trh práce*

Systematickému rozvoji se na rodičovské věnuje přibližně každá třetí vysokoškolsky vzdělaná žena, ale jen každá šestá žena se základním nebo středním vzděláním bez maturity. Rozvoj během rodičovské tak kopíruje výchozí vzdělání a nejméně se rozvíjejí ti, kdo mají na trhu práce nejslabší pozici.



Grafika 36: Podíl rodičů, kteří se na rodičovské nevzdělávají systematicky



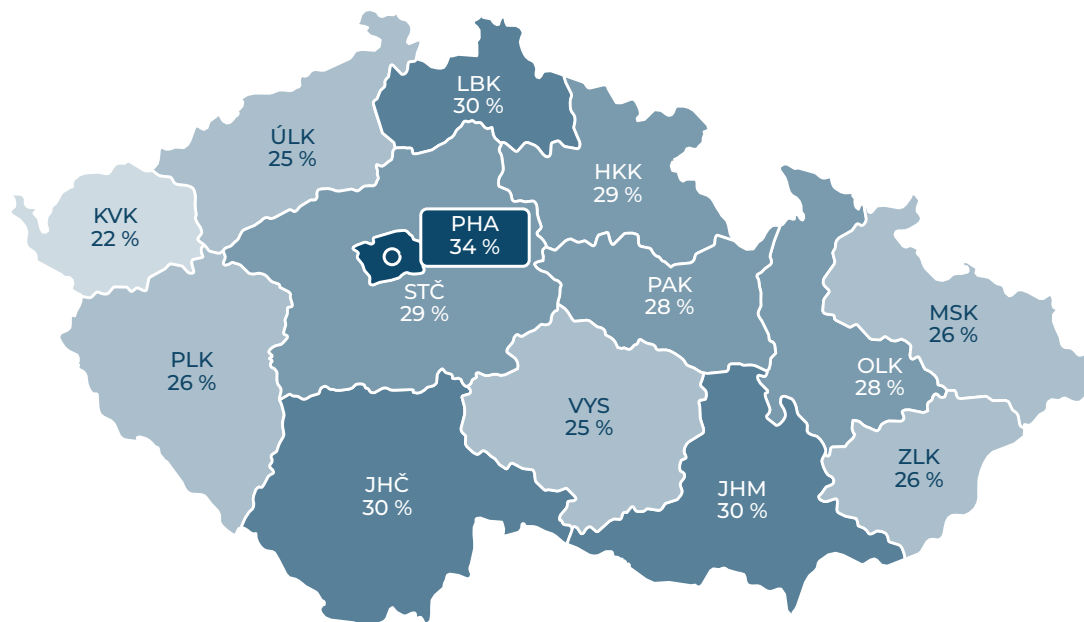
Bez systematického rozvoje = odpovědi „Ne, plná péče o rodinu“ a „Spíše ne, jen výjimečně“ na Q38. Báze: Základní 403, SŠ bez maturity 1 304, SŠ s maturitou 4 486, Bc a VOŠ 3 388, Mgr 7 464, PhD 362. Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO.

Regionální obraz: Praha versus zbytek

Rozdíly nejsou jen vzdělanostní, ale i geografické. V Praze se nevzdělává 64 % rodičů, nejnižší podíl ze všech krajů. Na pomyslném druhém konci je Karlovarský kraj s 76 % a Vysočina se 74 %. Rozdíl mezi Prahou a nejméně aktivními regiony tak dosahuje více než 12 p.b.

Velká města se obecně vzdělávají více: v obcích nad 100 000 obyvatel se nevzdělává 65 % rodičů, v obcích do 5 000 obyvatel je to 72 %. Regionální nerovnost ve vzdělávání na rodičovské tak kopíruje obecné vzorce územní nerovnosti v přístupu ke vzdělání a digitální infrastruktuře.

Grafika 37: Podíl rodičů, kteří se během MD/RD soustavně vzdělávají
Podle kraje (v %)



pod 24

24–26

27–29

30–31

32 a více

Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, otázka Q38 (n = 17 407 rodičů, kteří odpověděli).

Věk: mladší rodiče se vzdělávají nejméně

Nejméně se vzdělávají rodiče ve věku 18–24 let (77 % se nevzdělává). Skupina 25–34 let, tedy nejpočetnější mezi rodiči na rodičovské, se nevzdělává ze 71 %. Starší rodiče jsou mírně aktivnější: ve věku 35–44 let se nevzdělává 66 % a ve věku 45–54 let 66 %.

Mladé rodiče přitom čeká nejdelsí kariéra i nejrychlejší technologické změny, a přesto do udržení svých kompetencí investují nejméně.

O co by rodiče stáli: vzdělávací priority

Mezi rodiči, kteří se vzdělávají, je zdaleka nejčastějším tématem aktualizace odborných znalostí v původním oboru, kterou uvádí 49 %. Hned za ní ale následují digitální dovednosti a využití nástrojů umělé inteligence, které shodně uvádí zhruba třetina vzdělávajících se. Tam, kde rozvoj a vzdělávání probíhá, je tedy digitální a AI obsah druhou nejsilnější oblastí hned po vlastním oboru.

Zájem o AI se přitom výrazně liší podle vzdělání. Zatímco u **vysokoškolsky vzdělaných** rodičů uvádí AI jako prioritní oblast rozvoje **38 %**, u rodičů se základním vzděláním je to jen **13 %**. Stejný vzorec platí pro digitální dovednosti (**36 % vs. 13 %**) i práci s daty (**19 % vs. 9 %**). Rodiče, kteří AI nejméně používají, o ni mají i nejmenší zájem.

Propast v AI je strmější v práci než doma

U umělé inteligence platí vztah ke vzdělání ještě vyhroceněji, ale s jedním důležitým rozlišením. V osobním a domácím používání se AI rozšířila poměrně rovnoměrně; do práce si ji ale nosí převážně vzdělanější rodiče.

Osobní využití se mezi vzdělanostními skupinami liší jen mírně. AI pro osobní rozvoj a učení uvádí **17 % rodičů se základním vzděláním** a **27 % vysokoškolsky vzdělaných rodičů**, tedy rozdíl zhruba deseti bodů. Jakmile ale AI vstupuje do práce, propast se prudce rozevírá.

Aktivní testování AI nástrojů uvádí **15 % vysokoškolsky vzdělaných rodičů**, ale jen **3 % se základním vzděláním**. U nástrojů pro vzdálenou práci je rozdíl ještě ostřejší: používá je **18 % vysokoškolsky vzdělaných rodičů**, zatímco u rodičů se základním vzděláním je to nula.

5x

Vysokoškolsky vzdělaní rodiče testují AI ve své profesi pětkrát častěji než rodiče se základním vzděláním (15 % oproti 3 %).

Tři nejčastější způsoby využití AI napříč celým vzorkem jsou osobní a domácí: osobní rozvoj a učení (24 %), kreativní účely (22 %) a organizace rodinného života (22 %). Profesní využití, které by se do návratu na trh práce skutečně promítlo, následuje až za nimi. V profesní rovině tak AI vzdělanostní rozdíly spíš zostřuje.

AI může být hyperpersonalizovaným nástrojem, který se přizpůsobí tempu a rozvrhu rodiče, ale i technologie, která snižuje trvanlivost kompetencí na trhu práce rychleji, než na něj ženy s malými dětmi vůbec plně vstoupí. Bez cíleného přístupu se z AI stane spíš prohlubovač nerovností než jejich řešení.

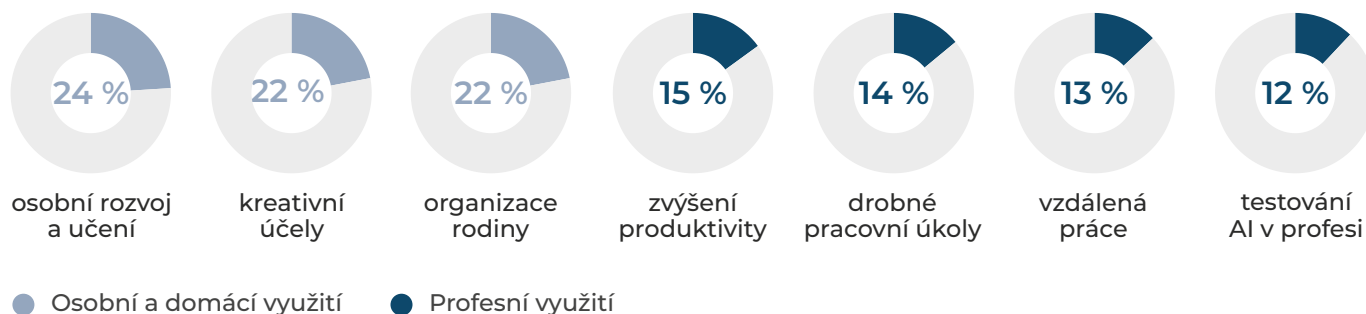
Dita Formánková, zakladatelka Czechitas

Grafika 38: Využití AI v práci podle vzdělání



Možnost více odpovědí. Vysokoškolské celkem = bakalářské, magisterské a doktorské vážené podle báze. Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, otázka Q40, n = 17 407 rodičů, kteří odpověděli.

Grafika 39: Podíl všech rodičů, kteří uvedli daný způsob využití AI



Možnost více odpovědí. AI nad rámec běžné osobní potřeby nevyužívá 31 % rodičů. Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO, otázka Q40, n = 17 407.

Pohled firem: vzdělávání na rodičovské není prioritou

Data z průzkumu MUMDOO mezi 323 firmami vysvětlují pohled zaměstnavatelů na vzdělávání rodičů během rodičovské dovolené ve vztahu k návratu do práce. **Firmy vzdělávání rodičů z velké části podceňují nebo delegují na rodiče samotné.**

Více než polovina firem (51 %) uvádí, že sebevzdělávání rodiče je při návratu příjemným bonusem, ale o ničem nerozhoduje. Necelých 40 % firem říká, že to pro ně není důležité, protože si zaměstnance stejně interně přeškolí. Jen 17 % označilo vzdělávání během rodičovské za skutečnou výhodu při návratu. Firmy mohly zvolit více odpovědí současně.

Výhradně pasivní postoj, tedy že vzdělávání rodiče je nanejvýš příjemný bonus nebo že si firma zaměstnance stejně přeškolí sama, volí sedm z deseti (68 %) firem. Přitom interní přeškolení po návratu je výrazně nákladnější než průběžná podpora, a to jak finančně, tak z hlediska motivace zaměstnance, který se na nové podmínky adaptuje pomaleji.

Co se týče AI, 74 % firem říká, že nezaznamenalo žádný vliv AI na spolupráci s rodiči na rodičovské, a 18 % uvádí, že AI zatím systematicky nevyužívá. Konkrétní posun pocitují pouhá 4 % firem: nejčastěji snížení objemu rutinní administrativy nebo změnu typu projektů. Firmy, které nepovažují vzdělávání rodičů za strategicky relevantní, logicky nesledují ani to, jak AI tento prostor mění.

Nevzdělávat se je riskantní rozhodnutí

Pracovní trh přitom prochází rychlou transformací. Nástroje, které ještě před dvěma lety patřily úzkým skupinám technologických nadšenců, jsou dnes součástí každodenní práce v marketingu, HR, právu, vzdělávání a dalších oborech. Rodič, který nastoupil na rodičovskou v roce 2023, se vrací do práce, která se za tu dobu digitálně výrazně posunula a kde jsou AI nástroje běžnou součástí provozu. Rodičovská je v tomto kontextu rizikovým obdobím. Rodiče přitom neztratili chuť pracovat, chybí ale systematický přístup k celoživotnímu vzdělávání a udržování kompetencí během rodičovské. Přitom právě rodičovská je pro mnohé rodiče momentem zvýšené motivace k přehodnocení kariéry. Skoro třetina těch, kteří se vzdělávají, cílí na novou oblast nebo kariérní změnu - a zájem o AI nástroje je u rodičů na rodičovské srovnatelný se zájmem o aktualizaci odborných znalostí.

AI přitom může rodičovskou jako vzdělávací příležitost zásadně změnit a oběma směry. Na jedné straně AI snižuje bariéry vzdělávání: dobrý AI nástroj umožňuje rychlé proklikání se k relevantnímu obsahu, generování výukových plánů na míru nebo okamžitou zpětnou vazbu, a to v čase, který řídí dítě, ne rozvrh kurzu. Na druhé straně AI zvyšuje nároky: co bylo před rokem konkurenční výhodou, je dnes na řadě pozic samozřejmost. Mezera mezi těmi, kdo se vzdělávali, a ostatními se bude dále prohlubovat.

Ve všech dosavadních kapitolách se podmínky rodičů lámaly na rozhodnutích firem a rodin. Zbývá stát a jeho systémové nastavení, které mají na podmínky rodičů největší vliv.

Doporučení: Vzdělávání a AI

Stát i zaměstnavatelé by měli podpořit celoživotní vzdělávání a udržení kvalifikace během rodičovské: zpřístupnit kurzy digitálních a AI dovedností a rekvalifikace navázané na období rodičovské, aby návrat po několika letech neznamenal start od nuly. Cíleně přitom mířit na rodiče s nižším vzděláním, kteří se dnes rozvíjejí nejméně a na trhu práce mají nejslabší pozici.



KAPITOLA 9

Stát jako zaměstnavatel

Mezi matkami ve veřejném sektoru nemá žádnou flexibilitu každá pátá, v soukromém jen každá dvanáctá.

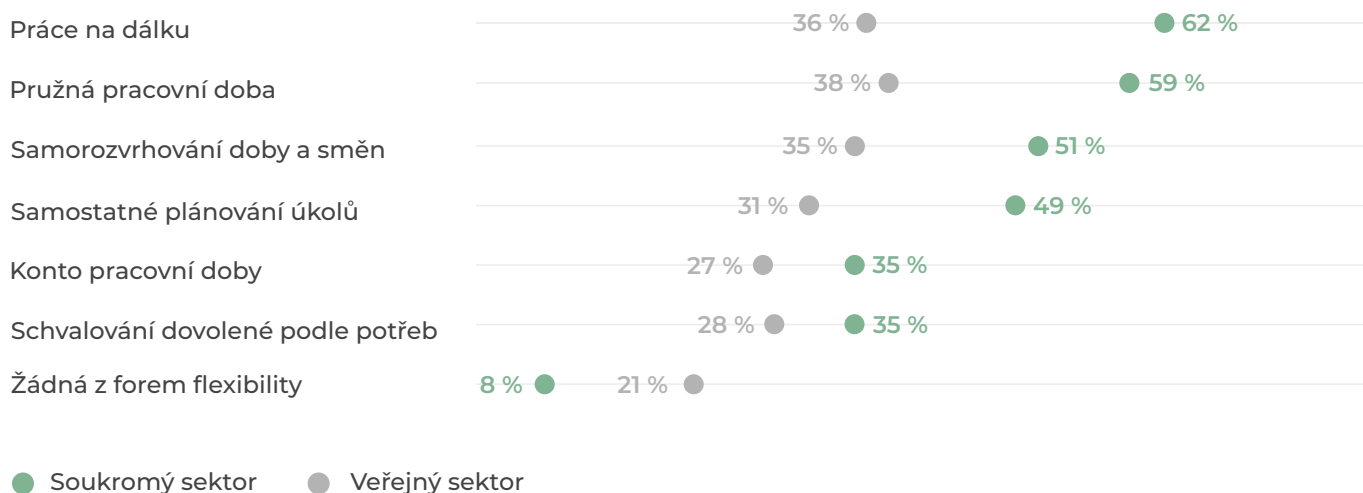
Stát v posledních letech pobízí zaměstnavatele k větší flexibilitě sadou konkrétních opatření:

- Sleva na pojistném z roku 2023 měla za cíl zatraktivnit zkrácené úvazky (nejen) u rodičů malých dětí.
- Flexibilní novela zákoníku práce od června 2025 umožňuje rodičům vykonávat stejný druh práce i během rodičovské na základě DPP/DPČ u téhož zaměstnavatele a rodičům vracejícím se do dvou let věku dítěte garantuje návrat na stejné pracovní místo.
- Podpora rodin je i součástí vládních strategií.

Stát vůči firmám vystupuje jako ten, kdo nastavuje pravidla. Sám je přitom jedním z největších zaměstnavatelů rodičů v zemi. A právě tady vidíme v datech největší rezervy.

Mezi matkami pracujícími ve veřejném sektoru zmiňuje práci na dálku 36 %, v soukromém 62 %. Pružnou pracovní dobu uvádí 38 % oproti 59 %. A zatímco v soukromém sektoru nemá žádnou z nabízených forem flexibility jen 8 % matek, ve veřejném je to 21 %, tedy každá pátá. Rozdíl mezi sektory je u všech sledovaných forem flexibility výrazný a vždy v neprospěch veřejného sektoru.

Grafika 40: Podíl matek, kterým je daná forma flexibility v práci k dispozici
Podle sektoru



Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO. Otázka Q13, možnost více odpovědí. Báze: soukromý sektor n = 6 588, veřejný sektor n = 3 113.

21 % vs. 8 %

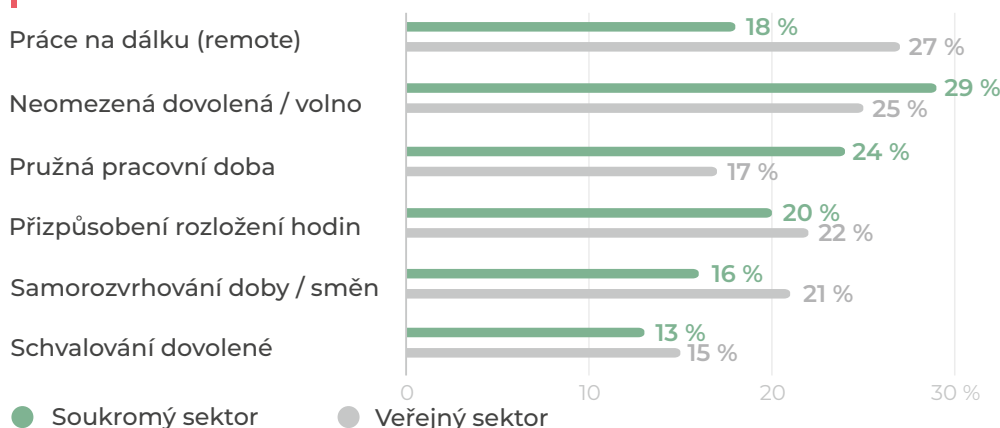
Žádnou formu flexibility nemá každá pátá matka ve veřejném sektoru. V soukromém každá dvanáctá.

Matky ve veřejném sektoru o flexibilitu stojí výrazně víc, než na co momentálně dosáhnou.

Argument, že o flexibilní formy práce není ve veřejné správě zájem, data nepotvrzují. Podle šetření Úřadu práce ČR nabízí **veřejná správa jen 6 % zkrácených úvazků, ale 85 % z nich drží ženy.**

Výrazný rozdíl vidíme v preferencích rodičů ve veřejném a soukromém sektoru. Matky ve veřejném sektoru by uvítaly možnost práce na dálku ve 27 % případů, v soukromém jen v 18 %. Pružnou pracovní dobu nad rámec toho, co mají, by uvítalo dalších 24 % ve veřejném sektoru oproti 17 % v soukromém. Možnost samostatně si rozvrhovat pracovní dobu 21 % oproti 16 %. U všech tří forem je poptávka ve veřejném sektoru signifikantně vyšší. Spokojenost s tím, co mají, je naopak nižší: jen 20 % matek ve veřejném sektoru uvádí, že jim nic nechybí, oproti 27 % v soukromém. Mezera mezi tím, co matky chtějí, a tím, co dostávají, je tedy ve veřejném sektoru výraznější a vzniká na straně nabídky.

Grafika 41: Formy flexibility, které by rodiče uvítali
Podle sektoru



Více odpovědí možných. „Co byste uvítal/a, aby Vám Vaše práce dále umožňovala?“ (Q14). Zdroj: MUMDOO Report 2026, Ipsos pro MUMDOO; báze veřejný sektor n = 3 105, soukromý n = 6 549.

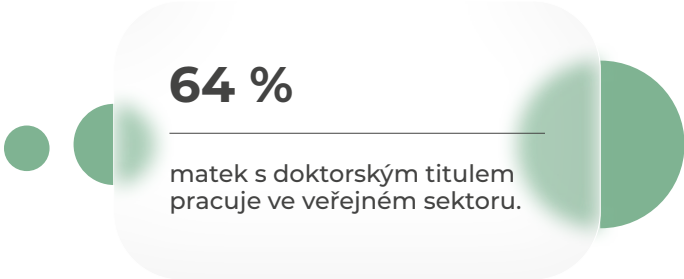
Matky napříč oběma sektory chtějí kratší úvazky stejně. Ve veřejném sektoru je ale dostávají nejméně.

Stejný obraz dává i pohled na samotnou délku úvazku. Kdyby se matky mohly rozhodnout, ideální by pro ně byl poloviční úvazek, který si přeje zhruba 30 % z nich, nebo částečný úvazek kolem 25 %. Tato preference je v obou sektorech prakticky shodná.

Studie think-tanku IDEA při CERGE-EI z roku 2025 ale ukazuje, že nabídka jde proti tomu. Výskyt částečných úvazků žen je v Česku jeden z nejnižších v Evropě a **vůbec nejméně se vyskytuje právě ve veřejné správě a ve zdravotní péči**, tedy v oborech, kde je podíl žen vysoký. Autoři přitom upozorňují, že právě ve **veřejném sektoru financovaném z veřejných rozpočtů má stát na podporu kratších úvazků regulatorně nejsnazší cestu**. Veřejný sektor ale nabízí nejméně v obojím: v kratších úvazcích i ve flexibilitě.

Největší dopad na nejvzdělanější matky

Veřejný sektor zaměstnává ženy s nejvyšší kvalifikací - zejména ve vědě, vysokém školství a státním výzkumu. Z matek s doktorským titulem zde pracují téměř dvě třetiny, 64 %, z matek s magisterským vzděláním 29 %. Veřejný sektor soustřeďuje nejkvalifikovanější ženy a zároveň jim dává nejmenší prostor sladit práci s péčí.



64 %

matek s doktorským titulem
pracuje ve veřejném sektoru.

Doplácí na to i sám stát. Jde totiž z velké části o profese, které stát sám provozuje, sám pro ně vychovává absolventy ve svých veřejně financovaných školách a ve kterých mu zároveň lidé kriticky chybí. Ve zdravotnictví schází podle ÚZIS zhruba 2 500 všeobecných sester a v následujících deseti až dvanácti letech hrozí odchod přibližně 30 000 sester do důchodu, tedy téměř třetina současné kapacity³⁹. Ve školství chybí 5 000 až 6 000 kvalifikovaných učitelů a podíl výuky odučené nekvalifikovaně na základních školách vzrostl z 7 % v roce 2019 na 10 % v roce 2025⁴⁰. Sestry i učitelé jsou přitom z velké části ženy a obě profese patří mezi obory s nejvyšším podílem žen vůbec.

Stát do vzdělání těchto žen investoval, ale pak jim jako zaměstnavatel nenabízí adekvátní pracovní podmínky, ve kterých by mohly své vzdělání uplatňovat. Část chybějících sester a učitelek je dnes na rodičovské nebo doma a vrátila by se, pokud by jim veřejný sektor nabídl kratší úvazek nebo flexibilitu. Tento aktuální deficit pracovní síly má řešení, které nevyžaduje mnohaleté čekání na nové absolventy. Nabídka kratších a flexibilních úvazků ve veřejném sektoru je tak jedním z mála rychle dostupných nástrojů řešení personální krize.

Zatímco byznys už dokáže nabídnout pomocnou ruku drtivé většině žen, naše vlastní veřejné instituce nechávají na holičkách násobně větší část z nich. To už nelze brát jen jako nějaké číslo do statistiky. Vidím v tom především zásadní etické selhání státu coby zaměstnavatele. Právě pro nás pracuje naprostá většina těch absolutně nejvzdělanějších odborníků a žen s nejvyšším akademickým titulem. Náš systém si tyto výjimečně talentované ženy vychová, ony samy obětují roky tvrdému studiu s touhou sloužit společnosti. Jenže v momentě, kdy se stanou matkami, jim ten samý stát zabouchne dveře před nosem a nabídne naprosto rigidní podmínky, ve kterých se rodina a profese zkrátka nedají skloubit.

Barbora Urbanová, místopředsedkyně Poslanecké sněmovny PČR

Veřejný sektor má nejsnazší cestu, jak jít příkladem

Veřejný sektor má oproti firmám jednu výhodu. Nad vlastními pravidly má přímou kontrolu a flexibilitu, kterou žádá od druhých, může zavést nejdříve u sebe. Tím by zlepšil podmínky statisícům rodičů a zároveň šel příkladem, který sám od firem vyžaduje.

Zároveň chceme jít příkladem i jako zaměstnavatel, a proto připravujeme pilotní ověření flexibilních forem práce přímo na MPSV. Zkušenosti z tohoto pilotu chceme následně využít při podpoře dalších institucí veřejné správy i zaměstnavatelů v soukromém sektoru.

Aleš Juchelka, ministr práce a sociálních věcí



Doporučení: Stát jako zaměstnavatel

Stát má nad vlastními pravidly přímou kontrolu a flexibilitu, kterou žádá od druhých, může zavést nejdřív u sebe. Doporučujeme rozšířit nabídku částečných úvazků a flexibilních forem práce ve státní správě a veřejných institucích. Zlepší tím podmínky statisícům rodičů, často těm nejvzdělanějším, půjde příkladem soukromému sektoru a získá jeden z mála rychle dostupných nástrojů řešení personální krize ve zdravotnictví a školství.

A large, light gray, stylized letter 'C' that serves as a background for the central text. It has a thick, rounded stroke and an irregular, organic shape.

Doporučení

DRUHÉ GENERACE



Stát

- **Snížit odvodové zatížení nízkopříjmové a částečné práce** v řádném pracovním poměru. Zmenšit tím nákladový rozdíl mezi dohodou a zkráceným úvazkem a přestat finančně zvýhodňovat podlimitní dohody, aby se zkrácený úvazek vyplatil zaměstnavateli i rodiči. Motivovat zaměstnavatele, aby nabízeli částečné úvazky a alternativní formy spolupráce. Navýšit slevu na pojistném u částečných úvazků na 10 %, aby se firmám částečné úvazky reálně vyplatily.
- **Obnovit školkovné.** Umožnit rodičům uplatnit daňovou slevu na školky, dětské skupiny i soukromé hlídání ve výši minimální mzdy.
- **Zavést daňový odpočet na hlídání dětí do 10 let.** Rozšířit daňovou úlevu i na péči mimo školky, jako jsou chůvy, příměstské a prázdninové tábory nebo družiny, aby pokryla i potřeby rodičů školáků.
- **Revidovat slevu na nepracující manželku/manžela,** protože ve výsledku funguje jako demotivační, drží jednoho z partnerů (typicky ženu) mimo trh práce.
- **Zajistit dostupnou péči o děti, která odpovídá pracujícím rodičům.** Nabídnout volná místa ve školkách dětem od 2 let a revidovat provoz školek a družin tak, aby vyhovoval i rodičům pracujícím na plný úvazek, včetně prázdninového provozu.
- **Reformovat rodičovský příspěvek tak, aby motivoval ke střídání.** Navázat výši příspěvku na předchozí příjem, umožnit jeho flexibilní čerpání a zavést nepřenosnou část pro druhého z partnerů, aby měl reálný a chráněný prostor zapojit se do péče.
- **Zavést automatickou valorizaci rodičovského příspěvku,** aby jeho hodnota neklesala s růstem cen.
- **Prodloužit otcovskou dovolenou na 4 týdny** s možností postupného čerpání, aby se otcové mohli aktivně zapojit do péče od začátku.
- **Podpořit celoživotní vzdělávání a udržení kvalifikace během rodičovské dovolené.** Zpřístupnit kurzy digitálních a AI dovedností a rekvalifikace navázané na období rodičovské, aby návrat po několika letech neznamenal start od nuly.
- **Jít příkladem ve veřejném sektoru.** Rozšířit nabídku částečných úvazků a flexibilních forem práce ve státní správě a veřejných institucích a nastavit tím vzor pro soukromý sektor.

Zaměstnavatelé

- **Nastavit komunikaci s rodiči na MD/RD tak, aby předávala podstatné, ne formální minimum.** Aktivně informovat o konkrétních možnostech zapojení a návratu, ne čekat, až se rodič ozve sám.
Věnovat cílenou pozornost samotnému návratu. Vytvořit jasný proces re-onboardingu, mentoring a postupný náběh.
- **Nabízet flexibilní a zkrácené úvazky odstupňované podle věku dítěte.** Místo i čas výkonu práce, projektová spolupráce, DPP/DPČ, sdílené úvazky.
- **Aktivně signalizovat, že zapojení otců a střídání v péči je vítané.** Nabízet otcovskou nad rámec zákona a komunikovat ji jako standard, ne výjimku.
- **Zajistit nebo finančně podpořit péči o děti.** Firemní školky, dětské skupiny, příspěvek na hlídání, dětský koutek.
- **Proaktivně pomáhat rodičům překlenout letní prázdniny,** které ani dovolená obou rodičů nepokryje. Přímé náklady na navýšený home office, příspěvek na tábory nebo firemní příměstský tábor se násobně vrátí v retenci.
- **Pravidelně měřit návratovost rodičů a stabilitu jejich návratu** jako základ pro zlepšení a nastavovat konkrétní cíle.



Rodiče

- **Otevřít doma otázku dělby péče dřív, než ji rozhodnou okolnosti.** Mluvit s partnerem o rozdělení rolí a možnosti střídání ještě před koncem rodičovské.
Udržet kontakt se svým oborem i v malém rozsahu, sledovat jeho vývoj a nenechat odpojení trvat několik let, aby návrat nezačínal od nuly.
- **Nezůstat stranou digitálních nástrojů a AI.** I základní orientace v nástrojích, které mění obor, usnadní návrat. Stačí drobně a průběžně, není potřeba intenzivní rekvalifikace.
- **Nastavit komunikační kanály se zaměstnavatelem ještě před odchodem na mateřskou dovolenou.**
- **Informovat se v předstihu o dostupnosti míst v předškolních institucích.**
- **Informovat se o svých právech a možnostech podpory a nebát se požádat o pomoc.**

***Jak report
vznikal***

M E T O D I K A , D A T A A Z D R O J E

Data o rodičích uvedená v tomto reportu byla sbírána v období od 1. března do 14. dubna 2026 formou online dotazníku. Metodickým garantem sběru a zpracování dat byla výzkumná agentura IPSOS.

Data byla získána dvěma způsoby, které v celém reportu udržujeme analyticky oddělené. Jádrem datové sady je otevřené dotazníkové šetření MUMDOO, které vyplnilo 17 407 respondentů. Dotazník byl šířen prostřednictvím sociálních sítí (LinkedIn, Facebook, Instagram) přes kanály platformy MUMDOO a dalších členů a spolupracujících společností a komunit. Souběžně bylo realizováno reprezentativní panelové šetření na panelu Populace.cz, jehož se zúčastnilo 505 respondentů, jejichž složení odpovídá populaci rodičů v České republice podle základních demografických znaků. Celkem tak report pracuje s odpověďmi 17 912 respondentů.

Panelové šetření slouží jako kontrola reprezentativity, nikoli jako kalibrační vrstva otevřeného šetření. Obě data zůstávají v reportu vedena samostatně a žádná z vln není vážena. Vzorek získaný organickým šířením se od reprezentativního panelu liší především vyšším vzděláním, vyšším podílem obyvatel velkých měst a vyšší profesní aktivitou. To znamená, že v tématech, jako je motivace pracovat, vzdělávání během rodičovské dovolené nebo digitální dovednosti, jsou hodnoty z otevřeného šetření pravděpodobně vyšší než ve skutečné české populaci. Pro hlavní analytické osy reportu (sektor, kraj, věk dítěte) je tento rozdíl méně podstatný. Tam, kde rozdíl ovlivňuje interpretaci, na něj upozorňujeme přímo v textu příslušné kapitoly. Příkladem je vzdělávání během rodičovské dovolené. Podíl rodičů, kteří se nevzdělávají vůbec a plně se věnují rodině, činí v otevřeném šetření 37 %, v panelu Populace.cz 46 %, tedy téměř každý druhý rodič. Po sloučení s kategorií nahodilého, výjimečného vzdělávání, se kterou pracuje kapitola VIII, jde o 68,9 % v otevřeném šetření a 71,5 % v panelu. Hodnoty z otevřeného šetření tedy reálný stav v populaci spíše podhodnocují a kapitola s nimi proto zachází jako s konzervativním odhadem.

Souběžně s dotazníkem určeným rodičům byla v období od 1. března do 31. května 2026 sbírána data o firmách ve vztahu k nastavení péče o rodiče a práce s nimi. Tento dotazník byl primárně určen pracovníkům HR nebo vedoucím pracovníkům, kteří mají rozhodovací pravomoc v oblasti nastavení flexibility a podpory návratu rodičů. Byl šířen na sociálních sítích (především LinkedIn) a mezi členy firemních databází. Vyhodnocení vychází z 323 úplných odpovědí.

Při tvorbě reportu byly dále osloveny firmy, zástupci veřejné správy a jednotliví rodiče pro sdílení příkladů dobré praxe ve sladování práce a péče.

Odhad rozpočtových dopadů vyššího zapojení žen s malými dětmi na trhu práce vyžadoval kromě předpokladu odstranění bariér i další dva: (i) o mzdách pravděpodobně dosažených matkami dnes nepracujícími; (ii) o celostátní reprezentativnosti dat šetření MUMDOO. Postup imputace mezd matkám dnes nepracujícím je podrobněji vysvětlen níže. Reprezentativnost šetření MUMDOO je ověřena pomocí panelového šetření z reprezentativního panelu Populace.cz, detaily viz report MUMDOO 2026.

Pro simulaci rozpočtových dopadů jsme propojili data z šetření MUMDOO s reprezentativním vzorkem populace z šetření Životní podmínky (SILC) sbíraného Českým statistickým úřadem v roce 2025.^I Propojení děláme na základě demografických charakteristik, které se ukázaly být důležité pro skutečnou a preferovanou výši úvazku (věk nejmladšího dítěte, nejvyšší dosažené vzdělání, ekonomická aktivita ženy a velikost obce bydliště). Na základě těchto demografických údajů bylo vytvořeno 64 skupin žen,^{II} které byly dále rozděleny podle toho, zda v současnosti pracují, nebo ne. Pro každou skupinu žen s danými charakteristikami byl spočítán průměrný preferovaný a průměrný skutečný úvazek podle šetření MUMDOO.^{III} Tyto informace byly poté přiřazeny ženám s dětmi do 5 let (včetně) v šetření SILC na základě jejich demografických charakteristik.

V šetření SILC jsme dále pro každou nepracující ženu odhadli hodinovou mzdu (tzv. imputovanou). Imputace mezd byla provedena standardní metodou Heckmanova dvoustupňového modelu. Tato metoda využívá období Mincerovy mzdové regrese, tedy regresního modelu, kde hodinová mzda je vysvětlována na základě vzdělání, věku, rodinného stavu, kraje bydliště, velikosti obce bydliště a zdravotního stavu. Mzdová rovnice je dále upravena o selekci do zaměstnání – do rovnice je zahrnuta proměnná, která postihuje nepozorované rozdíly mezi pracujícími a nepracujícími osobami. Mincerova mzdová regrese je odhadnuta na vzorku všech žen v šetření SILC 2025 zaměstnaných na pracovní smlouvu.^{IV}

Na základě výsledků této regrese a jejich charakteristik jsou pak imputovány hodinové mzdy všem nepracujícím ženám s předškolními dětmi. Imputované hodinové mzdy poté přenásobíme preferovaným počtem hodin, čímž získáme pro každou skupinu nepracujících žen odhad jejich potenciální měsíční mzdy.

U nepracujících žen musíme také uvažovat o formě jejich zapojení na trhu práce, tedy typu smlouvy, která následně ovlivňuje výši zdanění. Zde předpokládáme, že ženy, které mají imputované měsíční výdělky nižší než 12 000 Kč, by nastoupily jako zaměstnankyně na podlimitní dohody (DPP), ze svých výdělků by tedy neodváděly daň z příjmu ani odvody na sociální a zdravotní pojištění,^V zatímco ty s příjmy nad 12 tisíc měsíčně by pracovaly na pracovní smlouvu se všemi zákonnými odvody. Na základě měsíční mzdy a předpokládané formy zaměstnaneckého poměru pak vypočítáme dodatečné daně a odvody, které by domácnosti odvedly, pokud by k tomuto preferovanému zapojení žen na trh práce došlo. Výpočet daní a odvodů provádíme pomocí mikrosimulačního modelu TAXBEN,^{VI} který uvažuje nejen daně a odvody nově zapojených žen, ale také vliv jejich zapojení na trhu práce na odvedené daně z příjmu dalších členů domácnosti (např. ztráta slevy na nepracující manželku u sezdáných párů, pokud výdělky ženy pečující o dítě do 3 let věku překročí hranici 68 tisíc Kč ročně).

Data a metodika

Pro ženy s dětmi do 5 let, které pracují, hodinovou mzdu známe a známe také formu jejich zapojení na trhu práce (zaměstnání na pracovní smlouvu nebo dohodu, OSVČ). U nich jsme tedy pouze spočítali zvýšení nebo snížení odpracovaných hodin ze skutečně odpracovaných hodin na preferovaný počet hodin. Pro tuto skupinu jsme následně také pomocí modelu TAXBEN dopočítali, kolik by domácnost dodatečně zaplatila na dani z příjmu a odvodech na sociální a zdravotní pojištění, pokud by tyto ženy navýšily/snížily počet odpracovaných hodin podle svých preferencí. Do odvodů zahrnujeme odvody na sociální a zdravotní pojištění placené OSVČ, zaměstnanci i zaměstnavateli.

¹ Více informací o tomto šetření na webu ČSÚ (https://csu.gov.cz/vykazy/vyberove_setreni_prijmu_a_zivotnich_podminek_domacnosti)

² Věk nejmladšího dítěte má 4 kategorie (do 1 roku, do 2 let, do 3 let a do 4 let), nejvyšší dosažené vzdělání má také 4 kategorie (základní, střední bez maturity, střední s maturitou a vysokoškolské), a velikost obce má také 4 kategorie (do 2 tisíc obyvatel, 2000–9999 obyvatel, 10 000–49 999 obyvatel a 50 tisíc a více). Interakcí těchto skupin (4 kategorie x 4 kategorie x 4 kategorie) vznikne 64 skupin žen.

³ V šetření jsou u možné výše úvazku tyto 4 možnosti: v rozsahu zhruba plného, polovičního, čtvrtinového a v menším rozsahu nebo brigádně, projektově. Těm přiřazujeme odpovídající týdenní počet odpracovaných hodin jako 40, 20, 10 a 4. Předpokládáme zde tedy, že menší než čtvrtinový úvazek (nebo brigádní, projektová práce) odpovídá zhruba 4 hodinám práce týdně, tedy desetině plného úvazku.

⁴ Zde jsme tedy předpokládali, že pokud by nepracující ženy vstoupily na trh práce, začaly by pracovat jako zaměstnanci. Práce jako zaměstnanec na smlouvu je preferována u 82 % žen z šetření MUMDOO.

⁵ Příjmy z DPP jsou zdaněny srážkovou daní ve výši 15 %. Pokud však příjmy z DPP nepřekročí 12 000 Kč měsíčně a poplatník nemá jiné příjmy podléhající dani z příjmu, je možné uplatnit na konci roku daňovou slevu na poplatníka a odvedené daně si nechat v plné výši vrátit (daňová sleva na poplatníka je v současnosti 30 840 Kč ročně, zatímco daň z příjmu dosahuje při práci za 12 000 Kč měsíčně 12 měsíců v roce pouze 21 600 Kč).

⁶ Vznik modelu TAXBEN byl podpořen grantem od Technologické agentury České republiky TD010033. Více informací o modelu TAXBEN je možné nalézt ve studii Dušek, L., Kališková, K., & Münich, D. (2013) Distribution of Average, Marginal and Participation Tax Rates among Czech Taxpayers: Results from a TAXBEN Model. Finance a Úvěr: Czech Journal of Economics and Finance, 63(6), 474–504 a také na webu IDEA (<https://idea.cerge-ei.cz/spoluprace>).

Zdroje

¹ ČSÚ, Výběrové šetření pracovních sil (VŠPS), 4. čtvrtletí 2024 a 2025 <https://csu.gov.cz/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsp>

² Part-time employment rate, 2025 (lfsi_pt_a), <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem100/default/table>

^{3, 24, 34} Grossmann, J., Münich, D. (2025): Částečné úvazky: v Česku vzácné zboží. IDEA při CERGE-EI, studie č. 2/2025, <https://idea.cerge-ei.cz/studies/castecne-uvazky-v-cesku-vzacne-zbozi>

^{4, 25} Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32023L0970>

⁵ ČSÚ, demografická statistika: Pohyb obyvatelstva, rok 2025 (údaje předběžné), <https://csu.gov.cz/rychle-informace/pohyb-obyvatelstva-rok-2025>

⁶ Eurostat, Gender pay gap (sdg_05_20) https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_p

⁷ Tento policy brief vznikl za finanční podpory Akademie věd ČR. Za cenné komentáře a rady k první verzi děkujeme Danielu Münichovi, za poskytnutí dat ze šetření MUMDOO 2026 Lucii Bášové a Kristýně Cejnarové.

⁸ Šetření zahrnuje také vzorek 245 otců, jejich vzorek je ale pro naše účely příliš malý, pracujeme tedy pouze s matkami.

- ⁹ Tedy preferovaný úvazek je buď nižší, nebo vyšší než skutečný úvazek, který mají.
- ¹⁰ Tedy dítě nenavštěvuje ani zařízení péče o děti ani pro něj nemají pravidelné placené nebo neplacené hlídání.
- ¹¹ Poptávají a nemají v zaměstnání flexibilitu týkající se rozvrhování pracovní doby nebo místa výkonu práce - konkrétně: pružná pracovní doba; možnost přizpůsobení rozložení odpracovaných hodin v měsíci (konto pracovní doby); výkon práce na dálku (remote, home office); možnost samorozvrhování pracovní doby a/nebo směn.
- ¹² Preferovaný úvazek: Zda a na jaký úvazek by žena chtěla pracovat.
- ¹³ Hovoříme zde zpravidla o navýšení, neboť ve většině případů je preferovaný úvazek vyšší než skutečný, ale pokud je tomu naopak, v našich simulacích snižujeme modelovanou participaci na trhu práce a dochází ke snížení výběru daní a odvodů.
- ¹⁴ Podle dat SILC 2025 mají pracující matky hodinové mzdy velmi různorodé. Liší se také v tom, zda pracují na pracovní smlouvu, jako OSVČ nebo na dohody. U každé z těchto skupin jsme simulovali snížení (či navýšení) na jejich preferovaný úvazek zvlášť na základě jejich skutečných hodinových mezd.
- ¹⁵ Tento odhad vychází z denního normativu MPSV na provoz a stravu pro děti ve věku od 6 měsíců do 3. narozenin (denní normativ na provoz jednoho obsazeného místa je 556,41 Kč a na stravu 25,34 Kč)
- ¹⁶ <https://data.mpsv.cz/portal/sestavy/statistiky/detske-skupiny/evidence-poskytovatelu>
- ¹⁷ Vznik modelu TAXBEN byl podpořen grantem od Technologické agentury České republiky TD010033. Více informací o modelu TAXBEN je možné nalézt ve studii Dušek, L., Kališková, K., & Münich, D. (2013) Distribution of Average, Marginal and Participation Tax Rates among Czech Taxpayers: Results from a TAXBEN Model. Finance a Úvěr: Czech Journal of Economics and Finance, 63(6), 474–504 a také na webu IDEA (Link).
- ^{18, 21} ČSÚ, VŠPS <https://csu.gov.cz/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps>
- ^{19, 20} Eurostat, částečné úvazky https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics
- ²² Úřad práce ČR a MPSV: Predikce a realita pracovního trhu očima zaměstnavatelů 2026 <https://up.gov.cz/hejvetsi-pruzkum-mezi-zamestnavateli-ukazuje-ze-vyznamnou-vyzvou-trhu-prace-jsou-dovednosti>
- ²³ MPSV, administrativní data o dohodách o slevě na pojistném <https://www.cssz.cz/-/podpora-zkracenyh-uvazku-zvysuje-flexibilitu-trhu-prace-slevu-na-pojistnem-od-unora-vyuzilo-pres-23-tisic-zamestnavatelu>
- ²⁶ [Hlídačky.cz](https://hlidacky.cz), průměrné hodinové sazby hlídání
- ²⁷ ČSÚ, Průměrné mzdy, 4. čtvrtletí 2025 (medián mezd žen), <https://csu.gov.cz/rychle-informace/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2025>
- ²⁸ MPSV, Evidence poskytovatelů dětských skupin, <https://data.mpsv.cz/portal/sestavy/statistiky/detske-skupiny/evidence-poskytovatelu>
- ²⁹ Národní plán obnovy, komponenta MPSV (podpora dětských skupin) https://www.mpsv.cz/vyzva-c.-31_22_002-budovani-kapacit-detskyh-skupin
- ³⁰ MŠMT, statistika zápisů do mateřských škol 2025/2026 <https://msmt.gov.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zapisy-do-predskolniho-vzdelavani>
- ³¹ Ceny příměstských táborů 2025
- ³² Skolverket: Rätt till fritidshem (Skollagen 2010:800, kap. 14) <https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/fritidshem-och-oppen-frit>
- ³³ BMBFSFJ: Ganztagsförderungsgesetz (GaFöG), vč. posudku DIW Berlin <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/aktuelles/alle-meldungen/rechtsanspruch-auf-ganztagsbetreuung-ab-2026-beschlossen-178826>
- ³⁵ MPSV, Vybrané statistické údaje: počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>
- ³⁶ Otcovská kvóta (fedrekvote), NAV Norsko; přehled: Info Norden <https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-and-parental-leave-norway>
- ³⁷ Försäkringskassan: Parental benefit (480 dnů, 90 dnů rezervovaných pro každého rodiče) <https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit>
- ³⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>
- ³⁹ ÚZIS, prezentace ředitele L. Duška (7/2025), via ČTK <https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/dekan-bez-rustu-poctu-studentu-osetrovatelstvi-do-10-let-rada-nemocnic-skonci/2696395>
- ⁴⁰ MŠMT: Mimořádné šetření ke stavu zajištění výuky učitelů, srovnání 2019 a 2025 <https://edu.gov.cz/analyticka-zprava-mimoradne-setreni-ke-stavu-zajisteni-vyuky-uciteli-srovnani-v-letech-2019-a-2025/>

***Příklady
dobré praxe***

INDIVIDUÁLNÍ



Další příběhy rodičů i opatření, která fungují ve firmách, najdete na skryti-hrdinove.mumdoo.cz



Kateřina Sommerová

projektová manažerka, bankovníctví

S prvním dítětem jsem v jeho deseti měsících zjistila, že nejsem typ stoprocentní mámy a že potřebuji mít i pár procent jako pracující žena. Zaměstnavatel mi dal administrativní práci z domova, a když byly synovi dva roky, svěřila mi manažerka velký projekt přímo pro představenstvo. V průběhu projektu se nám narodila dcera. Jak to udělat, když nemáme hlídání a manžel pracuje na plný úvazek? Domluvili jsme se, že úterky budou moje pracovní. Manžel si zkrátil úvazek na čtyři dny, v úterý kompletně obstará děti on a já zbytek doženu večer, o víkendu, nebo mám meetingy s miminkem.

Smekám před manželem, který „nehlídá“, ale tráví čas se svými dětmi. Před šéfovou, že mi s čtyřměsíčním miminkem doma znovu svěřila velký projekt. A před kolegy, kteří respektují můj úterní meetingový čas, i když jsou děti součástí schůzek. Jsme mladá rodina bez hlídací podpory, žijeme v nájmu v Praze a vyjít z jednoho platu je téměř nereálné. Funguje ochota ostatních, důvěra a můj zodpovědný přístup k práci.

„Věřte mámám. To, že porodily dítě, neznamená, že prodělaly lobotomii. Ty dovednosti tam stále jsou. Jen si je rozšiřujeme o intenzivní školení krizové komunikace, time managementu a práce pod tlakem.“





Další příběhy rodičů i opatření, která fungují ve firmách, najdete na skryti-hrdinove.mumdoo.cz



Aneta Mačurová

fundraiserka, Hospic sv. Štěpána

Před dvěma lety jsem odcházela z manželství do podnájmu se dvěma dětmi, z toho jedním se speciálními potřebami, a z úřadu práce jsem byla vyřazená jako „nezaměstnatelná“. S dcerou jsem jezdila až na pět podpůrných terapií týdně, takže reálně jsem mohla být na pracovišti od 9 do 12 hodin. Práci jsem hledala týdný a moje požadavky mi většinou dveře rychle zavřely.

Pak jsem narazila na inzerát, že Hospic sv. Štěpána hledá fundraisera na plný úvazek. Věděla jsem, že plný úvazek nabídnout nemohu, ale v pracovní náplni jsem viděla oblasti, které dokážu dobře pokrýt. Napsala jsem velmi otevřený e-mail: popsala svou situaci a rovnou přiznala, že nereaguji nabídkou odpovídající poptávce. Zároveň jsem napsala, že v části agendy mohu být velkou posilou. Tehdejší ředitelka mi chtěla dát šanci. A tu jsem dostala.

Prvních pár týdnů trvalo, než jsem si získala důvěru. Na pracovišti jsem byla méně než ostatní a 95 % práce dělala z domova. Brzy ale bylo všem jasné, že pracuji naplno. Dnes jsem v hospici dva roky a už dvakrát jsem si navýšila úvazek.

„Rodiče s pečujícími povinnostmi nepostrádají chuť pracovat ani schopnosti. Narážejí na příliš úzké představy o tom, jak má práce vypadat. Flexibilita a důvěra rozhodují, jestli člověk zůstane mimo pracovní trh, nebo se stane spolehlivou posilou týmu.“





Další příběhy rodičů i opatření, která fungují ve firmách, najdete na skryti-hrdinove.mumdoo.cz



Anna Pavelková

datová analytička

Při rodičovské jsem začala se vzděláváním v novém oboru, v datové analýze. Čtyři měsíce jsem měla téměř každý večer kurz. Manžel si zkrátil úvazek o hodinu denně. Když přišel z práce, předala jsem mu roční dceru a odjížděla. Po přeškolení jsem hledala práci na plný úvazek, aby vůbec byla šance něco najít. To se povedlo a manžel si úvazek zkrátil ještě více, na dva dny v týdnu.

Nyní má dcera tři roky a manžel je na sedmiosminovém úvazku, aby stíhal vyzvedávat ze skupinky. Díky tomuto prohození se mi povedlo najít lepší a flexibilnější práci, platově povýšit a domluvit si přítomnost v kanceláři jen dvakrát týdně.

Vše jsme si dopředu počítali v excelu. Byla to finanční investice, na kterou jsme si našetřili. Ale vždy jsme se na rodičovské chtěli prohodit, jen to mělo ještě ten kariérní bonus.

„Nebojte se chtít a přijímat podporu partnera. Věřte mu, že to zvládne.“





Další příběhy rodičů i opatření, která fungují ve firmách, najdete na skryti-hrdinove.mumdoo.cz



Kateřina Lesch

group AI Manager, Dr. Max Group

Mám tři děti, které se narodily vždy s patnáctiměsíčním odstupem. Mezi jednotlivými porody jsem se pokaždé částečně vrátila do práce, nejdřív na menší úvazek, a byla jsem průběžně povyšovaná. Nikdy mi to nepřipadalo jako zásadní výkon. Práce mě bavila, dobře se kloubila s mateřskými radostmi a těžily z toho obě strany.

Že to tak mohlo fungovat, nebyla náhoda. Hodně mi pomohl osvědčený šéf v korporátu, který měl sám čtyři děti a rodičovskou realitu znal z první ruky. Nabídl mi zkrácený úvazek a k tomu možnost koučinku. S koučkou jsme pak společně vymyslely, co z pracovní náplně si nechám, jak poskládáme každodenní logistiku a jak do ní zapojíme další členy rodiny. Mám vzdělání ve velmi dynamickém technologickém oboru, kde se všechno rychle mění. Bylo pro mě důležité, že jsem odbornost při dětech nepozbyla. Naopak jsem ji mohla dál rozvíjet. Na celé to období vzpomínám s lehkostí a moc jsem si ho užila.

„Dopřejte matkám koučink jako pracovní benefit.
Pomůže s praktickým řešením work-life balance.“





Další příběhy rodičů i opatření,
která fungují ve firmách, najdete na
skryti-hrdinove.mumdoo.cz



***Příklady
dobré praxe***

ZAMĚSTNAVATELÉ



Základní škola Letohrad

Zkrácené úvazky pro učitele a návrat z rodičovské

Sektor: veřejný | Obor: základní vzdělávání | Oblast opatření: flexibilní práce, péče o děti, návrat z rodičovské | Fáze cesty: návrat do práce

Nejvyšší míru zkrácených úvazků na škole využívají ženy vracející se z rodičovské dovolené, kterým vyhovuje klidnější start a zároveň možnost zůstat součástí pracovního života. Vedle nich školu jako částečný úvazek volí lidé po padesátce, kteří chtějí změnu prostředí, i podnikatelé přinášející do výuky praktickou zkušenost z jiných oborů. Zapojení lidí z takto různorodých prostředí je pro žáky přínosné a obohacující, bez flexibilního přístupu by však zůstal nevyužitý.

Sestavit rozvrh pro učitele na částečné úvazky je administrativně náročné, škola ale dlouhodobě vychází vstříc individuálním preferencím, pokud je zajištěn hladký průběh výuky i bezpečný provoz družiny.

Pozitivní přínos: Lidé se nebojí požádat o zkrácený úvazek, jsou při práci naplno soustředění a ve škole pak zůstávají.

Co jsme museli překonat: Smysluplně sestavit rozvrh pro učitele na různě rozložených částečných úvazcích, u nepedagogických pozic navíc nízké mzdy komplikují hledání zájemců o zkrácený úvazek.

Ze 38 učitelů školy pracuje 9 na zkrácený úvazek, tedy skoro čtvrtina.
Na zkrácený úvazek jsou zaměstnání také dva z pěti vychovatelů
a všech 18 asistentů pedagoga.





ČSOB

Systematická podpora rodičů od rodičovské po návrat

Sektor: soukromý | Obor: bankovníctví | Oblast opatření: flexibilní práce, péče o děti, návrat z rodičovské, odměňování, zapojení otců | Fáze cesty: během rodičovské, návrat do práce

ČSOB podporuje rodiče systematicky už od roku 2009. Klíčovým nástrojem je komunikační portál pro rodiče na rodičovské dovolené a program Akademie pro rodiče, který připravuje na návrat po delší pauze. Součástí podpory je také cílené zasílání nabídek pracovních pozic na zkrácené úvazky, které rodičům usnadňují postupný návrat do pracovního života. Zaměstnanci mají k dispozici firemní dětské skupiny v Praze a Hradci Králové od roku 2017, v ostatních lokalitách pak příspěvek na hlídání.

Firma zavedla stoprocentní valorizaci mzdy po návratu z rodičovské a dlouhodobě otevírá téma zapojení otců do péče o děti.

Pozitivní přínos: Firma sleduje návratnost rodičů z rodičovské a jejich stabilizaci rok po návratu, díky čemuž může podporu dále cílit.

Co jsme museli překonat: Jednou z hlavních výzev bylo nastavit dlouhodobý a smysluplný kontakt se zaměstnanci na rodičovské dovolené a podpořit jejich plynulý návrat do pracovního prostředí po několikaleté pauze. Firma proto postupně vybudovala systém komunikace, vzdělávání a podpory, jehož součástí je také speciálně vytvořený komunikační portál dostupný i zaměstnancům mimo interní bankovní systémy. Díky němu mohou rodiče zůstat v kontaktu se společností, získávat aktuální informace a komunikovat s bankou po celou dobu rodičovské dovolené.

100 % valorizace mzdy zaměstnanců po návratu z rodičovské dovolené.





Česká lékárna holding (sít' lékáren Dr.Max)

Zkrácené úvazky a aktivní komunikace s maminkami na rodičovské

Sektor: soukromý | Obor: farmacie | Oblast opatření: flexibilní práce, návrat z rodičovské |
Fáze cesty: během rodičovské, návrat do práce, dlouhodobá udržitelnost

Firma udržuje s maminkami na rodičovské pravidelný kontakt přes telefonáty, newslettery a facebookovou skupinu a vede aktivní databázi jejich plánů s návratem. Ve spolupráci s MUMDOO provozuje aplikaci s nabídkou neobsazených směn v lékárnách, na které mohou maminky v průběhu rodičovské dovolené kdykoli přijít. Návrat pak podporuje manuálem usnadňujícím orientaci a příspěvkem pro rodiče, kteří se vrátí dříve, než dítěti budou tři roky.

Tento přístup firma rozvíjí déle než pět let a postupně do něj přidává další nástroje.

Pozitivní přínos: Díky databázi ví, kdy se která maminka plánuje vrátit, a může se jí sama ozvat ve vhodný moment, včetně sledování zvoleného úvazku po návratu.

Co jsme museli překonat: Návraty maminek z rodičovské bývají většinou na zkrácený úvazek v dopoledních hodinách, což vyžaduje přizpůsobení celého týmu. Je proto potřeba otevřeně komunikovat a opakovaně vysvětlovat benefity, které vysoká míra návratů maminek (byť dočasně na zkrácený úvazek) zpět do firmy přináší.

85 % maminek vracejících se letos do práce zvolilo zkrácený úvazek.





RSM CZ

Plánovaný návrat a flexibilní úvazek během rodičovské

Sektor: soukromý | Obor: poradenství (consulting) | Oblast opatření: flexibilní práce, návrat z rodičovské | Fáze cesty: během rodičovské, návrat do práce

RSM udržuje kontakt se zaměstnankyněmi po dobu mateřské i rodičovské dovolené a nabízí jim možnost flexibilního úvazku nebo dohody o pracovní činnosti spojenou s home office, včetně přizpůsobení agendy jejich aktuální kapacitě. Návrat do práce je pak postupný a předem naplánovaný.

Pozitivní přínos: V RSM vnímáme rodičovskou dovolenou jako životní etapu, nikoliv jako přerušení profesní kariéry. Víme, že zkušenosti, odbornost i znalost klientů během této doby nezmizí, a byla by škoda je na několik let zcela nevyužívat. Proto nabízíme rodičům možnost zkrácených a flexibilních úvazků. Díky tomu si kolegyně a kolegové udržují kontakt s profesním prostředím, kolegy i klienty, mohou dále rozvíjet své odborné znalosti a dovednosti a zachovávají kontinuitu svého profesního růstu. Návrat do plného pracovního režimu je pak výrazně plynulejší a méně stresující než po několikaleté přestávce bez pracovního kontaktu. Přínosem je zachování know-how ve firmě i možnost pokračovat v profesním rozvoji během rodičovské dovolené.

Co jsme museli překonat: Skloubit flexibilitu zaměstnankyň s nároky klientů, což klade zvýšené požadavky na plánování kapacit ze strany manažerů.

Přibližně 5 % zaměstnanců RSM je v danou chvíli na rodičovské dovolené a využívá některou z flexibilních forem spolupráce s firmou.





Tento příklad dobré praxe byl získán v rámci aktivit pracovní skupiny Moderní trh práce Inspire & Impact Networku, jehož je MUMDOO součástí.



Thermo Fisher Scientific

Flexibilita napříč výrobou i kancelářemi

Sektor: soukromý | Obor: výroba, věda a výzkum | Oblast opatření: flexibilní pracovní doba, home office pro výrobní pozice, kultura a mindset | Fáze cesty: dlouhodobá udržitelnost (včetně rodičů na rodičovské)

V brněnském provozu Thermo Fisher funguje flexibilní režim už více než deset let. Výrobní zaměstnanci mají pevné pracovní jádro od 8:00 do 13:00, zbytek měsíčního rámce 160 hodin si rozvrhují sami. Od roku 2019 firma navíc zmapovala, které výrobní činnosti lze vykonávat z domova, a tuto metodiku využila i během pandemie.

Pozitivní přínos: Firma je opakovaně vyhlašována jako nejžádanější zaměstnavatel regionu, dobrovolná fluktuace ve výrobě s asi tisícem zaměstnanců činí přibližně 3,7 % ročně. Zhruba 30 % nových lidí přichází na základě referencí, což firma připisuje silné značce zaměstnavatele a pomáhá jí to jak v náboru, tak v udržení talentu.

Co jsme museli překonat: Hlavní výzvou bylo zachovat provozní stabilitu a efektivitu, a přitom zaměstnancům nabídnout prostor pro individuální nastavení pracovní doby. Následně vyškolit manažery, aby uměli řídit flexibilní týmy a plánovat kapacity s větší volností, a zároveň vyvážit rozdílné preference zaměstnanců tak, aby se udržela týmová soudržnost.

60 % rodičů na rodičovské dovolené ve firmě využívá možnost pracovat z domova nebo hybridně.





Tento příklad dobré praxe byl získán v rámci aktivit pracovní skupiny Moderní trh práce Inspire & Impact Networku, jehož je MUMDOO součástí.



Innogy

Kancelář s dětským koutkem

Sektor: soukromý | Obor: energetika | Oblast opatření: péče o děti, flexibilní práce |
Fáze cesty: během rodičovské, návrat do práce, dlouhodobá udržitelnost

Flexibilita práce neodmyslitelně patří do firemní kultury innogy - kromě zkrácené pracovní doby, flexibilních forem práce, kde povaha práce dovolí, se innogy zaměřuje i na budování pozitivního pracovního prostředí. Jednou z podporovaných skupin zaměstnanců jsou i rodiče - než innogy zvolila kancelář s dětským koutkem, zvažovala i firemní dětskou skupinu nebo školku, nakonec ale s ohledem na legislativní i prostorovou náročnost vybrala jednodušší řešení. Vznikla samostatná místnost s pracovním místem pro zaměstnance a zázemím pro děti od 0 do 10 let, zodpovědnost za dítě zůstává smluvně na rodiči.

Pozitivní přínos: Zaměstnanci koutek využívají k řešení výpadků hlídání a firmě se podle jejího vyjádření díky tomu častěji vrací maminky i tatínkové z rodičovské dříve, což zvýšilo angažovanost zaměstnanců.

Co jsme museli překonat: Počáteční obavy, zda bude kancelář pro zaměstnance skutečně využitelná a zda se manažeři k jejímu využívání postaví otevřeně, firma řešila vysvětlováním i včasným vyhodnocením rizik a nákladů, které řešení přináší, v kombinaci s budováním pozitivní zkušenosti mezi prvními uživateli.

„Je to skvělé prostředí, prostorné, s dostatkem hraček, televizí, monitorů i klávesnicemi.“
Barbora Květoňová, Recruitment & Development Specialist





Tento příklad dobré praxe byl získán v rámci aktivit pracovní skupiny Moderní trh práce Inspire & Impact Networku, jehož je MUMDOO součástí.



DHL Solution (campus Cheb)

Zkrácená pracovní směna pro maminky po rodičovské

Sektor: soukromý | Obor: logistika, doprava a skladování | Oblast opatření: flexibilní práce (zkrácené směny), návrat z rodičovské | Fáze cesty: návrat do práce

V regionu s vyčerpaným trhem práce a silnou konkurencí ze sousedního Německa vytvořila DHL samostatnou zkrácenou směnu od 7:30 do 14:00 určenou maminkám po rodičovské, s vlastním pracovištěm i týmovým manažerem. Jelikož v provozu je ze 1400 zaměstnanců zhruba 70 % žen, bylo cílem vytvořit stabilní skupinu lokálních zaměstnankyň po rodičovské dovolené. Projekt vznikl ve spolupráci HR, provozu a místního Úřadu práce. Implementace trvala pouhé 3 měsíce.

Pozitivní přínos: Firma rychle doplnila chybějící pracovní síly a získala skupinu zaměstnankyň, kterou by standardní směnný provoz neoslovil, model se osvědčil natolik, že jej DHL rozšířila i do dalšího kampusu v Plzni.

Co jsme museli překonat: Standardní provoz je postaven na dvou až třísměnném režimu, takže bylo nutné zavést samostatnou zkrácenou směnu a přeorganizovat práci, tým se zároveň musel naučit počítat s vyšší absencí u maminek (až 20 % kvůli nemocem dětí) a operativně nahrazovat výpadky.

Max. 50 maminek, na tuto kapacitu je zkrácená směna v Chebu nastavena.





***Odborné
komentáře***



Barbora Urbanová

místopředsedkyně Poslanecké sněmovny PČR

Čtení letošních zjištění ve mně probudilo hlubokou deziluzi nad tím, jak fatálně náš stát selhává v úplně obyčejné lidskosti. My politici se nesmírně rádi stavíme do role těch, kteří soukromým firmám kážou o společenské odpovědnosti a naléhají na budování přátelštějšího prostředí pro rodiny s dětmi.

Skutečnost je ale o poznání trpčí a nám samotným nastavuje hodně ošklivé zrcadlo. Zatímco byznys už dokáže nabídnout pomocnou ruku drtivě většině žen, naše vlastní veřejné instituce nechávají na holičkách násobně větší část z nich. To už nelze brát jen jako nějaké číslo do statistiky. Vidím v tom především zásadní etické selhání státu coby zaměstnavatele. Právě pro nás pracuje naprostá většina těch absolutně nejvzdělanějších odbornic a žen s nejvyšším akademickým titulem. Náš systém si tyto výjimečně talentované ženy vychová, ony samy obětují roky tvrdému studiu s touhou sloužit společnosti. Jenže v momentě, kdy se stanou matkami, jim ten samý stát zabouchne dveře před nosem a nabídne naprosto rigidní podmínky, ve kterých se rodina a profese zkrátka nedají skloubit.

Zcela nepochopitelně tak odsouváme na vedlejší kolej lidi, které bychom měli naopak hýčkat a chránit. Takový přístup postrádá nejen základní etiku, ale i obyčejný selský rozum s ohledem na naši společnou budoucnost. Přicházíme tak o obrovský potenciál a veřejné rozpočty každoročně ztrácejí ohromné sumy v řádech desítek miliard korun jen proto, že nedovolíme rodičům předškoláků pracovat v takovém režimu, jaký si sami přejí a potřebují. Ekonomická ztráta je zjevná, ale pro mě osobně je mnohem bolestivější právě ten lidský dopad. Považuji za naši absolutní morální povinnost vybudovat takové prostředí, ve kterém mateřství neznamená stopku v kariéře nebo dokonce profesní trest.

Touženou změnu ale nemůžeme donekonečna jen diktovat z poslaneckých lavic, pokud ji nedokážeme uvést do praxe v našich vlastních institucích. Z pozice místopředsedkyně Sněmovny se usilovně snažím o to, aby v politice a ve státní správě mohli normálně fungovat i lidé, kteří se starají o děti nebo o své stárnoucí rodiče. Současný provoz Poslanecké sněmovny, instituce, kterou mám vlastně na starost a která by měla jít příkladem, byl však plný nesmyslných nočních jednání a nekonečných projevů, a z nás dělal rukojmí zastaralých pravidel a absolutně znemožňoval jakékoliv plánování osobního času. Otevřeně přiznat vyčerpání z tohoto neefektivního kolotoče se v macho prostředí vrcholné politiky bohužel stále vnímá jako projev slabosti. Já ale věřím, že právě v odvaze pojmenovat podstatu problému leží klíč ke skutečné nápravě.

Přesně z této frustrace a vzájemné ženské solidarity se zrodila iniciativa Moderní sněmovna. Došlo nám totiž to úplně nejpodstatnější. Náš stát systematicky a zcela zbytečně plýtvá vzácnými talenty. Nemíníme dál nečinně přihlížet tomu, jak systém odvrhuje neuvěřitelně schopné lidi pouze proto, že nechtějí a nemohou obětovat své nejbližší. Nechceme, aby o osudu země rozhodovali jen ti, kteří ztratili kontakt s realitou běžného života. Odmítáme předat Sněmovnu a státní správu budoucím generacím ve stejném stavu, v jakém jsme do nich vstoupily my. Naším posláním je vytvořit moderní a empatičtější stát, který lidem s pečovatelskými závazky nehází klacky pod nohy, ale naopak si jejich obrovských životních zkušeností hluboce váží. Pro mě to ve Sněmovně začíná, přes úřady pokračuje a věřím, že to skončí skutečnou změnou pro všechny z nás. Nejen ženy, ale i pečující muže.



Nepřestávám kroutit hlavou nad tím, jak se nám podařilo v 21. století dospět k organizaci společnosti a trhu, která ve svém designu opomíjí základní životní a lidskou zkušenost, zkušenost péče. Z MUMDOO Reportu jasně vyplývá, že pokud chcete pečovat o malé děti v České republice, děláte to systému navzdory. Musíte se buď přizpůsobit podmínkám, které jsou šité na míru lidem, kteří se o nikoho nestarají (tj. pracovat, jako bychom nepečovali), nebo vypadnout z pracovního trhu úplně či hledat únikové cesty formou OSVČ či dohod o pracovní činnosti, které s sebou sice nesou potřebnou flexibilitu, ale též prekaritu, která vás bude ovlivňovat až do důchodového věku. Trpí tím spokojenost žen a mužů, kteří nemůžou žít podle svých představ, ale i státní rozpočet (přichází o 16 mld korun!).

Zjištění Reportu mě znovu ujistila v tom, že spravedlivá dělba práce v domácnosti se těžko realizuje, když nemáte podporu systému. Ekonomická nerovnost v páru a soutěžení ve vyčerpání jsou častými příčinami konfliktů, se kterými se ve své práci setkávám. Stát si přeje dlouhodobé, trvalé svazky, ve kterých se rodí hodně dětí. Jsou totiž základní jednotkou ekonomické prosperity i soudržnosti a odolnosti celé společnosti. Člověk se ale musí ptát, co pro to dělá? Report toto „nedělání“ skvěle demonstruje na příkladu školních prázdnin, které rodiče nemůžou se standardním počtem dnů dovolených pokrýt, ani kdyby se na dovolené vystřídal. A jsme znovu u otázky, jak si stát představuje, že mají lidé budovat kvalitní vztahy a rodinnou pohodu, když po nich vyžaduje, aby horko těžko hledali společný čas a svoje interakce smršklí na logisticko-praktické předávání úkolů a dětí.

Dobře to demonstruje celá kapitola o sdílení péče a možných opatřeních, která by rodinám pomohla. Mě samozřejmě zajímala ta, která směřují dovnitř rodiny (23 % žen by si přálo větší podporu partnera v péči o děti a domácnost), tato potřeba se se zvyšujícím věkem dětí dokonce vzrůstá, protože mnoho žen narazí na svoje limity právě v době, kdy se vrací na pracovní trh. Ne vždy legislativní změny vedou ke kulturní proměně nebo potřebným změnám chování, ale pokud bych měla ze všech doporučení vypíchnout jedno, hlasovala bych všemi deseti pro neprenosnou rodičovskou dovolenou pro otce. Ostatně díky Reportu teď víme, že 54 % žen by si přálo vystřídat se na půl roku v péči o děti se svým partnerem.

Budu si díky zjištěním MUMDOO při své práci ještě víc připomínat, že férová domácnost je taková, kde jsou si oba v páru vědomi, v jakém ekosystému (ne)podpory se pohybují. Ještě víc jim budu zdůrazňovat, aby se vnímali jako tým, který často stojí před životními situacemi, které nemají lehké řešení. Jejich silnou stránkou může být právě toto uvědomění a z něj vyplývající vzájemná podpora. Když systém selhává, nezbyvá než si vzájemně krýt záda. Ruku v ruce s tím je ale potřeba se hlásit o svoje právo na dobrý život. A proto jsem vděčná za tento Report, díky kterému budou moci rodiče malých dětí a jejich spojenci ve státní správě, soukromém i neziskovém sektoru lépe formulovat svoje požadavky.



Inspire & Impact Network

pracovní skupina Moderní trh práce

MUMDOO Report 2026 je nepříjemné čtení - a právě proto tak cenné. Po dvou letech veřejné debaty se klíčové věci zhoršily: bez kontaktu se zaměstnavatelem je dnes 45 % rodičů na rodičovské, před dvěma lety 37 %. Řekněme to na rovinu: dobrovolná praxe firem selhává.

Z pohledu naší pracovní skupiny Moderní trh práce Inspire & Impact Network je alarmující kapitola o AI. Sedm z deseti rodičů se na rodičovské systematicky nevzdělává a zatímco vysokoškoláci testují AI v profesi v 15 % případů, rodiče se základním vzděláním ve 3 %. Rodičovská se tak v době nejrychlejší proměny trhu práce stává akcelerátorem nerovnosti. Třileté odpojení od oboru, který mezitím prošel AI transformací, není pauza - je to kvalifikační propad.

A stát? Káže vodu, pije víno: flexibilitu žádá po firmách, sám ji nabízí nejméně. Z osmi doporučení splnil jedno.

Přitom 16 miliard ročně není výdaj, ale nejrychleji dostupný zdroj, jaký Česko má. Otázka nezní, jestli si můžeme dovolit bariéry odstranit, ale jak dlouho si můžeme dovolit je udržovat.



Dita Formánková

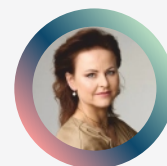
zakladatelka Czechitas

Rodičovská je momentem, kdy se špatně nastavená nabídka celoživotního vzdělávání nejvíc projeví. Sedm z deseti rodičů se nevzdělává systematicky a propast v profesním využití AI mezi vzdělanostními skupinami je devítinásobná.

Chybí formáty, které respektují čas a situaci rodiče. Z výzkumů pro Nadaci ČS víme, že rodiče patří spíš mezi ty, kteří se vzdělávat chtějí, ale narážejí na bariéry, ne mezi těch 80 % dospělých, kteří se neučí vůbec, protože nevidí potřebu. Za dvanáct let jsme v Czechitas rekvalifikovaly tisíce žen do technických oborů, z velké části právě v momentě návratu na trh práce, s motivací změnit obor za perspektivnější. Funguje to, ale jen systematicky, v edukačním designu podporujícím flexibilitu i spolupráci a sdílení ve skupině, a s velkou podporou rodiny. Jen 7 % lidí se přitom vzdělává z vlastní iniciativy a na vlastní účet, většinu vzdělávání dnes stále iniciuje tedy zaměstnavatel. Firmy by proto měly nabízet cílenou podporu intenzivního upskillingu přímo pro maminky po mateřské, ne čekat, až si cestu najdou samy.

AI může být hyperpersonalizovaným nástrojem, který se přizpůsobí tempu a rozvrhu rodiče, ale i technologie, která snižuje trvanlivost kompetencí na trhu práce rychleji, než na něj ženy s malými dětmi vůbec plně vstoupí. Bez cíleného přístupu se z AI stane spíš prohlubovač nerovností než jejich řešení.

Helena Horská
hlavní ekonomka Raiffeisenbank



Největší paradox českého trhu práce? Pracujeme čím dál tím déle, přesto neumíme dát práci těm, kteří o ni stojí. Ochotu pracovat deklaruje 92 % rodičů, příležitost dostala jen polovina.

Česko bohužel stále plýtvá svým největším potenciálem: mladou práceschopnou populací, která chce pracovat flexibilně. Stále nám chybí trh práce, který flexibilitu netrestá a naopak podporuje.

Cesta k udržitelným veřejným financím může vést i přes flexibilní a spravedlivý trh práce. Takový pracovní trh dá šanci všem, kteří chtějí pracovat a rozvíjet se, a jako bonus uleví prázdné státní kase.

Nestačí o flexibilitě jen mluvit a nabízet ji v pracovních inzerátech. Je potřeba ji skutečně využívat. Flexibilita není ústupek zaměstnancům. Je to konkurenční a strategická výhoda zaměstnavatelů. Stárnutí populace prověří schopnost firem být flexibilní a inovativní.

Jana Jáčová
zakladatelka UOL



Z pohledu účetní firmy, která spolupracuje především s malými a středními firmami, nevidíme, že by samotná sleva na pojistném zásadně změnila jejich přístup k zaměstnávání rodičů na zkrácené úvazky. Pětiprocentní sleva je pro malé zaměstnavatele příjemným bonusem, ale sama o sobě nepředstavuje motivaci k vytváření nových částečných úvazků. Pokud firma zaměstnance na kratší úvazek skutečně potřebuje, přijme ho i bez této slevy. Pokud ho nepotřebuje, pětiprocentní úspora nákladů její rozhodnutí zpravidla nezmění.

Malé firmy totiž při zaměstnání dvou lidí místo jednoho řeší především vyšší organizační náročnost, jako např. více pracovněprávní administrativy, dvě pracovní místa, dvojnásobné vybavení, školení, řízení i předávání práce. Tyto náklady jsou často výrazně vyšší než samotná úspora na pojistném. Naopak u větších firem vidíme častěji fungující model, kdy zaměstnankyně zůstává se zaměstnavatelem v kontaktu a během rodičovské dovolené pracuje na částečný úvazek. Model je ale obvykle DPP, tedy bez vlivu slevy na pojistném. Tyto kontinuální spolupráce osobně považuji za jednu z nejefektivnějších cest, jak rodičům usnadnit návrat do zaměstnání a firmám pomoci udržet zkušené zaměstnance. U nás máme model stejný.



Jana Malíčková

Matika Česku

Podle mimořádného šetření Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) z roku 2025 bude českému školství v následujících pěti letech chybět téměř 12 tisíc učitelských úvazků v důsledku vysokého množství odchodů pedagogů do důchodu a nízkého počtu absolventů pedagogických fakult. Zároveň podle studie Ing. Jana Kouckého, Ph.D. Co dělají absolventi pedagogických oborů (2023) je přibližně 19 tisíc osob s pedagogickým vzděláním v současnosti na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Průzkum Nadačního fondu Matika Česku, realizovaný na jaře 2026 mezi 133 učitelkami a učiteli na mateřské či rodičovské dovolené, kteří před odchodem působili na základních nebo středních školách, ukázal, že pouze 13 % respondentů během mateřské či rodičovské dovolené nadále pracuje ve školství. Devět procent respondentů uvedlo, že se do školství již vrátit neplánuje. Naopak 35 % respondentů by bylo ochotno vrátit se k výuce ještě před skončením mateřské či rodičovské dovolené, pokud by pro to měli vhodné podmínky, přesto v současnosti ve školství nepůsobí. Přibližně 80 % této skupiny má více než čtyři roky předchozí pedagogické praxe, jde tedy převážně o zkušené učitele a učitelky.

V návratu do škol jim však podle průzkumu brání především praktické překážky: nedostupná péče o děti, omezené možnosti podpory ze strany rodiny při zajištění hlídání, nedostatek zkrácených úvazků a nízká finanční motivace. Nejčastěji by přitom preferovali práci na částečný úvazek, zejména v rozsahu 0,5 nebo 0,25.

Na základě deklarované ochoty respondentů vrátit se do výuky a jejich preferované výše úvazků odhaduje Nadační fond Matika Česku, že pokud by učitelky a učitelé na mateřské či rodičovské dovolené měli možnost pracovat v rozsahu odpovídajícím jejich aktuálním možnostem, mohli by obsadit přibližně 1 473 učitelských úvazků. V současnosti přitom na mateřských, základních, středních školách a vyšších odborných školách chybí přibližně 1 631 učitelských úvazků. Tento potenciál by tak teoreticky mohl pokrýt zhruba 90 % současného nedostatku učitelů. Výsledky naznačují, že větší dostupnost dětských zařízení i pro děti mladší 3 let (mateřské školy, dětské skupiny, sousedské) a ochota a motivace českých škol nabírat učitele na zkrácený úvazek by mohly představovat jedny z nejrychlejších opatření ke zmírnění nedostatku učitelů v českém školství.



Ministerstvo práce a sociálních věcí podporuje sladování rodinného a pracovního života rodičů a tuto oblast považuje za jednu z klíčových pro stabilitu rodin.

Cílem státu je poskytnout všem rodinám maximální možnost volby uplatnit se tak, jak považuje rodina a rodiče za vhodnou strategii. Zároveň není cílem jen zaměstnanost. Je třeba většího citu, respektu ze strany státu k práci spočívající v péči o své nejbližší, tedy bez vyplácené odměny. Větší paleta svobody volby má vést k tomu, aby stát respektoval rozhodnutí rodičů a všech pečujících osob a oceňoval nejen ochotu zapojování do pracovního procesu, ale také ocenění péče.

Připravujeme celou paletu opatření, která rodičům nabídnou větší možnost volby. Jedním z nich je rodičovský režim. Aby rodiče, pokud se na tom dohodnou se zaměstnavatelem a povaha práce to umožňuje, mohli i v období péče o malé dítě zůstat na svém pracovním místě.

Zároveň podpoříme širší využívání zkrácených úvazků, pružné organizace pracovní doby i práce na dálku tam, kde je to možné.

Současně vyhodnotíme fungování slevy na pojistném u zkrácených úvazků a na základě výsledků navrhneme její další nastavení tak, aby co nejlépe podporovala zaměstnavatele při vytváření pracovních příležitostí pro rodiče i další skupiny zaměstnanců, kteří flexibilní uspořádání práce potřebují s ohledem na svůj věk, zdravotní stav nebo péči o své blízké.

Dětské skupiny poskytují místa pro 33 tis. dětí primárně v místech, kde nejsou volné kapacity v mateřských školách.

Zároveň chceme jít příkladem i jako zaměstnavatel, a proto připravujeme pilotní ověření flexibilních forem práce přímo na MPSV. Zkušenosti z tohoto pilotu chceme následně využít při podpoře dalších institucí veřejné správy i zaměstnavatelů v soukromém sektoru.

Naším cílem je, aby se flexibilní zaměstnávání stalo přirozenou součástí moderního trhu práce, pomáhalo lépe sladovat pracovní a osobní život všem, kteří flexibilitu potřebují, a zároveň přinášelo výhody zaměstnavatelům i celé české ekonomice.

Ať je ČR zemí přátelskou k rodinám!



Eliška Remešová

psychoterapeutka a zakladatelka Institutu Mezilidmi

Rozdíl 54 % vs. 3 % nemusí nutně znamenat neochotu mužů, ale spíš poukazuje na komplexitu celé situace. Pokud 63 % z proaktivních a zapojených otců v sondě říká „ano“ vystřídání, ale bez legislativní opory se to nedaří ani jim, jde o systémové selhání.

Rozkol mezi preferencí a realitou tak může a do určité míry způsobuje: (1) strach a nejistota ženy vystoupit ze společností dané výchozí pozice „pečovatelky“ a projevit své preference svému partnerovi, (2) neochota muže (mnohdy pramenící z téhož strachu ztráty společenského postavení či přisuzované role) se podílet na péči o dítě a umožnit tak ženě zapojit se do pracovního procesu, (3) podmínky zaměstnavatele a pracovního trhu, které jen zřídka umožňují oběma rodičům zapojit se na zkrácené úvazky, (4) celospolečenské normy a genderové role, které nás jako aktéry v tomto systému tlačí ke konformitě, (5) ekonomické podmínky rodiny, kdy pro rodinu není ekonomicky výhodné situaci nastavit podle preferencí, a další.

Nemůžeme tak očekávat, že se situace změní jen na základě apelu na dobrovolnost a osobní preferenci každého rodiče. Zahraniční evidence přitom jasně nabízí nástroj - nepřenositelnou otcovskou kvótu - který tuto mezeru dokáže reálně zúžit.

Za zmínění stojí také dopad nepřenositelné otcovské kvóty na partnerskou spokojenost a kvalitu rodinného soužití. Vycházím z přehledové studie (Olivia Flores, 2026), ze které vyplývá, že otcové čerpající otcovskou dovolenou vykazují vyšší partnerskou spokojenost a stabilitu ve vztahu, a u rodičů, kde partner čerpal otcovskou dovolenou, byla zaznamenána o 25 % nižší pravděpodobnost rozpadu vztahu během prvních šesti let po narození dítěte (ve srovnání s rodinami, kde partner doma nezůstal).

Jinými slovy zapojení otců do péče o dítě prostřednictvím dedikovaného volna má hluboký vliv na vnitřní stabilitu partnerského vztahu. A naopak zavedení netransparentních a nespravedlivých vzorců dělby práce v období po narození prvního dítěte bývá často počátkem partnerské krize.

Tento ochranný efekt je zprostředkován dvěma klíčovými psychologickými mechanismy: prokazatelným zlepšením duševního zdraví obou rodičů a posílením konstruktivní partnerské komunikace při zvládání extrémního stresu a spánkové deprivace. Vzhledem k tomu, že celková psychická pohoda vykazuje silnou korelaci s manželskou spokojeností ($r=0.47$, $p<0.01$), funguje včasné zapojení otce jako okamžitá prevence mateřského vyhoření, úzkostí a poporodní deprese. Otcovská dovolená těsně po porodu zde navíc působí jako preventivní štít – tím, že muž fyzicky sdílí každodenní péči o novorozence, přímo snižuje přetížení matky a chrání její psychiku před propadem, což má následně obrovský zpětný vliv na soudržnost celého manželství. Raná péče navíc dekonstruuje tradiční bariéry, učí partnery otevřeně mluvit o spravedlivém rozdělení domácích prací a buduje u mužů hlubokou empatii vůči neplacené práci. A to má za následek výrazné snížení frekvence partnerských konfliktů týkajících se rozdělení domácích prací.

Nejsilnější zjištění kapitoly není propast mezi přáním a realitou (54 % vs. 3 %), ale to, že potřeba partnerovy podpory s věkem dítěte roste, ne klesá – tedy přesně v době, kdy se matka vrací do práce a společenský scénář „na rodičovské je hlavně máma“ už dávno neodpovídá realitě rodiny. Toto zjištění potvrzují z psychoterapeutické praxe bez nároku na reprezentativnost.

Klientky si často stěžují, že jejich partneři je v návratu do práce sice podporují, ale na behaviorální úrovni se nezmění a do rodinné logistiky se nezapojí, protože v jejich rozvržení je primární pečující osobou stále žena. Rozhodne-li se tedy žena pracovat, veškerá zátěž o domácnost a logistiku péče o děti zpravidla padá na ni.

Všeobecně rozšířená představa, že dělba domácích prací je jen banálním provozním tématem, dostává pod tlakem robustních dat vážné trhliny. Švédská longitudinální studie badatelky Leah Ruppanner a jejích kolegů (2018), která sledovala 1057 heterosexuálních párů po dobu pěti let a propojila dotazníková data s oficiálními vládními registry rozvodů, přináší v tomto směru nekompromisní tvrzení. Výzkum ukazuje, že nerovnováha v domácích pracích je přímým spouštěčem rozpadu vztahu. Ženy, které na svých bedrech nesou většinu domácích prací, vykazují výrazně nižší partnerskou spokojenost, častěji uvažují o rozchodu a tyto svazky pak statisticky mnohem častěji končí reálným, úředně registrovaným rozvodem. Tento jev je přitom překvapivě silný i v progresivním Švédsku, které je celosvětově vnímáno jako maják genderové rovnosti.

Klíčový psychologický vhléd studie však spočívá v odhalení dynamiky takzvaného „znevažování“ (discrediting) versus „oceňování“ (crediting) partnerského přispívání.

Tím nejtoxičtějším jedem pro vztah totiž není samotný špinavý dřez, ale situace, kdy jeden z partnerů (obvykle muž) systematicky zlehčuje a podhodnocuje domácí práci druhého partnera (zpravidla ženy) – tedy když ona vnímá, že dělá většinu práce, ale on její podíl bagatelizuje a tvrdí, že se dělí rovným dílem. V takovém nastavení prudce klesá spokojenost u obou partnerů a roste riziko rozchodu.

Naopak tam, kde muži dokážou otevřeně uznat a ocenit neviditelnou práci své partnerky, dochází k aktivaci Hochschildovy sociologické teorie „ekonomie vděčnosti“. Vyjádření uznání vytváří ve vztahu emocionální přebytek, který působí jako spolehlivý tlumič konfliktů a posiluje stabilitu rodiny. Pro praxi partnerského doprovázení z toho plyne jasné doporučení: cesta ke spokojenému stabilnímu manželství nevede jen skrze spravedlivější rozpis služeb na úklid, ale především skrze vzájemný respekt a vědomé uznání hodnoty péče o domov.

Když to shrnu, otcovské volno a jeho zapojení nejen do péče o děti ale i domácnost tak z pohledu moderní vědy není volitelným benefitem, ale naprosto pragmatickou investicí do stability rodiny a duševního zdraví obou partnerů.



Monika Brzesková
místopředsedkyně KDU-ČSL

Téma flexibilní práce vnímám nejen jako otázku pracovního trhu, ale především jako téma každodenního života rodin. Za čísla, statistikami a grafy jsou konkrétní rodiče, děti, pečující osoby i zaměstnavatelé, kteří hledají způsoby, jak sladit profesní odpovědnost s péčí, kterou život přináší. Právě proto je důležité o flexibilitě práce mluvit věcně, otevřeně a s respektem k různým životním situacím. Podpora rodin je jednou z nejdůležitějších oblastí pro celou naši společnost.

Osobně se opakovaně setkávám s tím, jak silně ovlivňuje dostupnost flexibilních forem práce rozhodování rodin i možnosti rodičů vracet se postupně a důstojně do pracovního života. Věřím, že dobrá sociální politika má lidem pomáhat v reálných situacích, ne jim přidávat další překážky.

MUMDOO report 2026 proto považuji za velmi cenný příspěvek k debatě, kterou Česká republika potřebuje vést. Přináší pohled rodičů i zaměstnavatelů a pomáhá ukázat, kde flexibilita skutečně funguje, kde naráží na limity a jaká opatření mohou přinést praktickou změnu. Oceňuji, že report vychází ze zkušeností lidí, kterých se toto téma bezprostředně týká.

Flexibilní práce podle mého názoru není výsadou několika profesí ani pouhým benefitem. Může být nástrojem, který rodičům umožní neztratit kontakt s pracovním prostředím, zaměstnavatelům pomůže udržet zkušené lidi a společnosti jako celku přinese větší stabilitu i důvěru. Pokud budeme hledat řešení společně, můžeme vytvořit prostředí, ve kterém rodičovství a práce nebudou stát proti sobě.

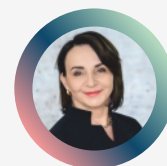
Děkuji iniciativě MUMDOO za dlouhodobou práci, za data i za citlivost, s jakou toto téma otevírá. Díky všem, kteří se na realizaci průzkumu podíleli, i respondentům za jejich otevřenost. Věřím, že report bude inspirací pro věcnou debatu a pro konkrétní kroky, které pomohou rodinám, zaměstnavatelům i celé společnosti. Budoucnost prorodinné politiky vidím právě v takových řešeních, která jsou praktická, vstřícná a dávají lidem větší jistotu. Díky, že se snažíte o opravdovou změnu a vytváříte příležitosti, které jsou potřeba.



Bohdan Wojnar
viceprezident Svazu průmyslu a dopravy ČR

Nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců dnes pociťují firmy napříč celou Českou republikou i všemi obory. Rodiče dětí přitom tvoří významnou část pracovních týmů. Je proto v zájmu zaměstnavatelů vytvářet podmínky, které jim usnadní návrat do práce a umožní skloubit pracovní i rodinný život. Udržet zkušené lidi je pro firmy jednou z největších priorit. Proto se Svaz průmyslu a dopravy ČR stal partnerem již třetího průzkumu Mumdo, který mapuje potřeby rodičů i zaměstnavatelů a přináší konkrétní doporučení, jak podmínky dále zlepšovat. Dlouhodobě se aktivně podílíme na pracovních skupinách, které pomáhají měnit podmínky a legislativu pracovního trhu tak, aby zůstal konkurenceschopný, flexibilní a odpovídal potřebám současné společnosti.

Jaroslava Rezlerová
generální ředitelka ManpowerGroup a prezidentka Asociace personalistů ČR



Flexibilita už dnes není benefit. Je to ekonomická nutnost. Český trh práce vstupuje do období, kdy bude každoročně odcházet do důchodu více lidí, než kolik jich přichází ze škol. Z trhu práce se ročně ztratí 40 tisíc pracovníků a trend se bude každý rok zrychlovat. Firmy si už nebudou moci dovolit nechat stranou žádnou skupinu lidí, která pracovat chce. Pokud data ukazují, že významná část rodičů by chtěla pracovat ve větším rozsahu, ale naráží na nedostatek flexibilních pracovních modelů, nejde jen o osobní problém jednotlivých rodin, ale o promarněný ekonomický potenciál celé země. Flexibilita se proto stává strategickým nástrojem, jak zmírnit dopady demografického stárnutí a nedostatku talentů, nikoli zaměstnaneckým benefitem navíc.

Návrat rodičů na trh práce není sociální téma. Je to téma produktivity a ekonomického růstu. České firmy dnes investují obrovské prostředky do nábory, automatizace nebo získávání pracovníků ze zahraničí, přitom jeden z největších zdrojů talentů mají doslova před sebou.

Data ukazují, že většina rodičů chce pracovat, problémem není motivace, ale podmínky návratu. Přestat vnímat rodiče malých dětí jako sociální skupinu a začít je chápat jako strategický zdroj kvalifikovaných pracovníků bude jednou z nejdůležitějších změn příštích let. Návrat rodičů není otázkou společenské odpovědnosti firem, ale jejich budoucí konkurenceschopnosti.

Rodičovská dnes nesmí být profesní pauza, protože umělá inteligence dramaticky mění pravidla hry. Trh práce se proměňuje rychleji než kdykoli v minulosti a během několika let se mohou zásadně změnit dovednosti potřebné pro výkon stejné profese. Pokud chceme rodičům návrat do zaměstnání skutečně usnadnit, nestačí řešit jen flexibilní úvazky. Stejně důležité je umožnit jim průběžný kontakt s oborem, rozvoj digitálních kompetencí a vzdělávání během rodičovské. Investice do dovedností v tomto období je investicí do budoucí zaměstnatelnosti rodičů i konkurenceschopnosti celé české ekonomiky.

Autoři reportu

Lucie Bášová, Kristýna Cejnarová MUMDOO

Příprava dat a zpracování

Miloslav Drábik, Michal Kormaňák Ipsos

Odborná revize

Iva Bilinská

Simona Sochorová

Grafické zpracování

Andrea Babická MUMDOO

Doplňující zdroje zmíněné v reportu



MUMDOO INDEX
firemních benchmarků v oblasti flexibility
www.index.mumdoo.cz



MUMDOO KNIHOVNA PŘÍKLADŮ DOBRÉ PRAXE
individuálních i firemních
www.skryti-hrdinove.mumdoo.cz

Partneři reportu



Podporovatelé reportu



Report o preferovaném zapojení rodičů malých dětí
do pracovního trhu. Situační analýza, systémové překážky
a možná řešení na základě průzkumu.

www.mumdoo.cz

