

MUMDOO

# Flexibilní práce:

**příležitost pro české  
rodiče, firmy i ekonomiku**

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

**SOLVO**  
INSTITUT PRO ROZVOJ POTENCIÁLŮ

2024

Publikováno se záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí a Úřadu vlády.



*Financováno Evropskou unií. Vyjádřené názory a stanoviska představují názory a stanoviska autorů a nemusí nutně odrážet názory a stanoviska Evropské unie nebo Domu zahraniční spolupráce. Evropská unie ani poskytovatel grantu za ně nenesou odpovědnost. Financováno v rámci projektu Vzdělávání pracujících matek, sdílení znalostí a zkušeností, r.č. 2024-1-CZ01-KA210-ADU-000247914.*



V září 2023 jsme publikovaly report *Flexibilní práce: příležitost pro české rodiče, firmy i ekonomiku*, který mapoval možnosti rodičů pečujících o malé děti vrátit se zpět do práce. Ten vyplynul z více než dvouletého fungování platformy MUMDOO, jejímž hlavním cílem je zlepšovat podmínky pro pracující rodiče, **ať už jejich přímým zapojením do projektové práce nebo advokační činností a osvětou v této oblasti**. Samy jsme si jako mámy prošly náročnou zkušenost se zapojením se zpět do práce a přály bychom si, aby ženy, ke všem dalším náročným aspektům, které mateřství přináší, nemusely být automaticky (třeba i dočasně) diskvalifikovány z účasti na trhu práce.

Loňská studie se zakládala na odpovědích 1 193 rodičů, kteří vyplnili dotazník o svém aktuálním a preferovaném zapojení do práce, o komunikaci s původním zaměstnavatelem a o motivačních faktorech a překážkách při integraci zpět na pracovní trh. Naši motivací tehdy bylo sesbírat lokální data a interpretovat je tak, aby nabídla realistický vhled do situace (ne)pracujících rodičů. Výzkum i související studie měly velký mediální ohlas a výsledky pomohly nastínit, jakým problémům čelí tato zaměstnanecká skupina nejen v pracovním prostředí. Report zároveň otevřel toto téma veřejnosti a inspiroval řadu dalších projektů, které jsme za MUMDOO v uplynulém roce zrealizovaly.

Navzdory vysoké přidané hodnotě získaných výstupů, určitou limitací loňského výzkumu byla především chybějící demografická data o respondentech, kvůli kterým nebylo možné učinit závěry obecnějšího charakteru pro celou populaci rodičů malých dětí v České republice.

## ••• ÚVODNÍ SLOVO

**Průzkum jsme se proto tento rok rozhodly zopakovat a rozšířit ho právě o demografické údaje**, které by nám napověděly, do jaké míry se jedná o celospolečenský fenomén a jak se liší preference u jednotlivých skupin obyvatel podle jejich věku, místa bydliště nebo nejvyššího dosaženého vzdělání. **Dotazník nám tentokrát vyplnilo neuvěřitelných 10 417 rodičů dětí do čtyř let věku z celé republiky**. Paralelně s výstupy z tohoto dotazníku vzniklo ještě reprezentativní panelové šetření, které odráží demografické rozložení cílové skupiny rodičů v populaci. Rozdíl mezi oběma vzorky respondentů a informace o sběru dat přinášíme na konci v kapitole "Sběr dat". Moc děkujeme výzkumné agentuře Behavio za metodologickou podporu a zajištění sběru dat a jejich následnou analýzu.

Abychom nabídly i pohled z druhé strany, **vytvořily jsme ještě doplňkový dotazník pro firmy se záměrem ukázat i jejich perspektivu a možnosti, který vyplnilo 181 zástupců společností z různých odvětví od mikropodniků až po velké korporace**. Dozvěděly jsme se tak, jak přistupují k zaměstnancům-rodičům v oblasti zpřístupnění firemních benefitů, jestli indexují mzdy po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené a jaké procentuální zastoupení mají pracovníci s částečným úvazkem.

**Důležitou částí této studie jsou i příklady dobré praxe ať už na úrovni firem, či individuálního pohledu na skloubení péče o dítě a práci.**



Chtěly jsme na konkrétních příkladech ukázat, že existuje celá řada přístupů a nástrojů, jak ženám usnadnit skloubení mateřství a práce a umožnit jim se realizovat i v tomto křehkém životním období tak, aby nemusely dělat kompromisy v péči o sebe a své dítě. Stejně jako v minulém roce je naším hlavním záměrem poukázat na systémové překážky a navrhnout datově podložená řešení, aby ženy v oblasti práce a mateřství měly volbu. Naše závěry a doporučení jsou cíleny na rodiče, ty, kteří pracovat chtějí, ale nemohou, i na rodiče, kteří pracovat nechtějí, ale naopak musí.

Důležitou součástí letošního reportu je i **vyčíslení ekonomického potenciálu**, o který státní rozpočet přichází v důsledku toho, že se rodiče nemohou zapojit do práce dle svého preferovaného nastavení. A to, jak v podobě daně z příjmu a odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Za vyčíslení této částky moc děkujeme **Kláře Kalíškové Ph.D.** z think-tanku IDEA při CERGE-EI a FISVŠE v Praze.

**Zároveň velice děkujeme** všem partnerům letošního reportu, zejména společností **Solvo** a programu **Mastercard Strive™ Česko**, společné iniciativy Centra pro inkluzivní růst společnosti Mastercard a neziskové organizace CARE Česká republika za finanční podporu, díky které se můžeme projektu věnovat naplno. Velké díky také patří institucionálním partnerům **Ministerstva práce a sociálních věcí**, konkrétně Janě Skalkové, a **Úřadu vlády** a také síti **Inspire & Impact** za dlouhodobou podporu a klíčové kontakty. Od loňského vydání reportu jsme měly možnost posunout téma možného skloubení práce a péče dál, než jsme si před rokem dovedly představit.

Formou konzultací, odborných rad či osobní podpory nám podali pomocnou ruku mnozí. Jmenovitě chceme poděkovat třem výjimečně inspirativním ženám, jejichž podpora nás neskutečně posouvá: **Michaele Bauer, Renatě Mrázové a Táně le Moigne**. Naše práce by také nebyla možná bez podpory našich rodin, a především pak velké díky našim manželům za to, jakými rodiči jsou našim dětem.

Av neposlední řadě děkujeme každému, kdo vyplnil některý z dotazníků nebo pomohl s jejich šířením tak, abychom měly reprezentativní vzorek dat pro náš průzkum, na základě kterého snad dojde k dalším klíčovým změnám v této oblasti.

Doufáme, že tento report přispěje k posunu v oblasti skloubení mateřství a práce a pomůže s rozšířením diskuze doplněné o klíčové informace a data. Budeme rády, když se k této změně připojíte i vy a pomůžete se změnou celospolečenského narativu v rámci tohoto tématu.

Přejeme příjemné čtení.

*Lucie, Andrea a Kristýna*



V **Institutu Solvo** pevně věříme, že v Česku bychom mohli lépe využívat své možnosti. Jsme přesvědčeni, že existují tři klíčové oblasti, ve kterých musíme výrazně přidat plyn. Oblasti, které ovlivňují budoucí ekonomický i sociální růst: **kreativní potenciál žen, kvalita dětství a efektivní využití umělé inteligence.**

Téma flexibility práce se prolíná všemi těmito oblastmi, a proto s radostí podporujeme platformu MUMDOO, její průzkumy a vydání tohoto reportu. Naše ambice spočívá v podpoře změn, které zlepší životní podmínky rodin a zároveň podpoří růst a stabilitu celé společnosti.

Každé ráno se řada z nás probouzí s myšlenkou, jak skloubit péči o děti a pracovní povinnosti. Doprovázení ratolestí do školky, vyzvedávání, kroužky, nákupy, vaření, domácí úkoly – tento denní maraton známe možná až moc dobře. A nejen maminky – role ve společnosti se dynamicky mění a je běžné, že oba rodiče chtějí pracovat. Tradiční model, kde jeden rodič zůstává doma s malými dětmi a druhý pracuje, už není dávno jedinou možností. Chceme být nejen finančně soběstační, ale také cítit profesní a osobní naplnění.

Flexibilita práce se tak stává klíčovým prvkem pro usnadnění života rodinám a zvýšení produktivity a spokojenosti zaměstnanců i OSVČ. Podpora této flexibility, zejména u rodičů s malými dětmi, je zásadní pro využití potenciálu české společnosti. Zaměstnavatelé by měli nabízet částečné úvazky, práci z domova a variabilní pracovní dobu, což umožní rodičům věnovat dostatek času svým dětem, aniž by museli obětovat svou kariéru.

Řešení této otázky má i demografický rozměr. Klesající porodnost představuje problém s dalekosáhlými důsledky. Podpora flexibilní práce a vytvoření příznivého prostředí pro rodiny mohou být klíčovými faktory pro to, aby mladí lidé chtěli zakládat rodiny.

Závěry reportu MUMDOO se plně shodují s naším pohledem – chytré změny v legislativě, snížení daňové a administrativní zátěže, zvýšení dotací pro dětské skupiny, provoz školek během prázdnin či znovuzavedení tzv. školkovného, to vše jsou kroky správným směrem.

**Institut Solvo** pevně stojí za myšlenkou, že podpora flexibilní práce je nezbytná pro moderní společnost. Věříme, že zavedením těchto opatření zlepšíme kvalitu života rodin, podpoříme ekonomický růst a zajistíme stabilitu celé společnosti.



# OBSAH



6

ÚVOD

8

DOPAD NA VEŘEJNÉ  
ROZPOČTY

10

ZAPOJENÍ RODIČŮ  
PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI  
DO PRÁCE

28

NÁVRAT DO PRÁCE  
PO RODIČOVSKÉ  
DOVOLENÉ

40

ZAJIŠTĚNÍ PÉČE O DÍTĚ  
JAKOŽTO MOŽNOST, JAK  
SE ZAPOJIT DO PRÁCE

47

PŘÍKLADY DOBRÉ  
PRAXE

63

DOPORUČENÍ

82

SBĚR DAT

# ÚVOD

**Hlavním zjištěním reportu *Flexibilní práce z roku 2023* bylo, že pouze zhruba každá druhá žena (45 %) na mateřské nebo rodičovské dovolené, která projevila zájem o práci, skutečně pracuje.** Důvodů, proč tomu tak je, se zdá být několik, jelikož možnost integrace rodičů, kteří pečují o nejmenší děti, je komplexní téma závislé na celé řadě faktorů.

Mezi těmi nejdůležitějšími je omezená kapacita státem zřízených předškolních zařízení, která je dostupná pro cca 23 000 dětí starších šesti měsíců v rámci tzv. dětských skupin a zhruba pro 35 000+ dětí starších dvou let v rámci státních mateřských škol. Mateřskou dovolenou přitom v roce 2023 čerpalo, a tzv. peněžitou pomoc v mateřství pobíralo, téměř 114 000 osob, zatímco rodičovskou dovolenou aktuálně čerpá zhruba 350 000 osob. V 98 % se jedná o ženy. **Tato čísla ukazují zásadní nepoměr nabídky míst v předškolních zařízeních vůči celkové populaci rodičů malých dětí.**

Zároveň se ukazuje, že skloubení práce a mateřství je důležité téma i pro vládní představitele. V uplynulém roce došlo k celé řadě legislativních změn, které se týkají široké škály oblastí od pracovního zapojení rodičů až po zajištění institucionální péče o dítě, a několik je jich aktuálně ve schvalovacím procesu. Z navrhovaných změn můžeme vyzdvihnout úpravu zákoníku práce, která by měla nově umožnit rodičům, aby v době čerpání rodičovské dovolené mohli u svého zaměstnavatele oficiálně vykonávat stejný druh práce, na který mají sjednanou pracovní smlouvu, na dohodu (DPP nebo DPČ). To v současné době není oficiálně možné a zaměstnavatel a zaměstnanec se musí "tvářit", že rodič vykonává jiný druh práce (typicky méně kvalifikovaný).

Zároveň by mohli mít zaměstnanci garanci návratu na stejnou pracovní pozici i na stejné pracoviště, pokud by se vrátili do dvou let věku dítěte. V souvislosti s novelou zákona o dětských skupinách se usiluje o zrušení limitu 92 hodin za kalendářní měsíc na docházku dítěte do dvou let do předškolního zařízení, který nyní omezuje možnost čerpat rodičovský příspěvek. **Všechny tyto úpravy by měly zlepšit pozici rodičů na trhu práce.** Mezi nejzásadnější změny patří snaha o zavedení sousedských hlídacích skupin, které by měly pomoci s navýšením kapacit alternativní péče pro nejmenší děti. Dále již došlo ke zkrácení možnosti pobírat rodičovský příspěvek (který pečující osoby typicky čerpají souběžně s rodičovskou dovolenou) na dobu nejdéle do věku tří let dítěte. Úprava se týká pouze dětí narozených od 1. ledna 2024, a i s tímto zkrácením je Česká republika unikátní v délce doby, kdy rodič primárně pečuje o dítě a je tím pádem do nějaké míry limitován možnostmi se zapojit zpět do práce.



S výše popsaným souvisí **druhý zásadní faktor pro vyloučení rodičů dětí do čtyř let z pracovního trhu, a tím jsou nevyhovující pracovní podmínky**, které by umožnily skloubit práci s péčí o malé dítě. Díváme se zde především na flexibilní pracovní podmínky s ohledem na místo a čas výkonu práce a také na množství odpracovaných hodin v daném měsíci.

**Právě nabídka zkrácených úvazků je v České republice v porovnání s unijním průměrem (18 %) dlouhodobě nízká, zhruba na úrovni 6 %.** Česko se přitom již několik let v řadě potýká s nedostatkem pracovní síly způsobeným mimo jiné nízkou nezaměstnaností (3,6 %). Firmy se tak z důvodu nízké flexibility ochuzují o potenciál kvalifikovaných pracovníků, kteří v rámci své kariéry často zcela vypadávají na několik let z pracovního procesu. Stát mezitím přichází o částky v řádech miliard korun, které by do státního rozpočtu přinesly daně z příjmů a odvody z těchto zkrácených úvazků, pokud by došlo k pracovnímu zapojení rodičů, kteří by o tuto možnost navíc stáli.

**Data v tomto reportu se zakládají na odpovědích 10 417 rodičů dětí mladších čtyř let věku v rámci dotazníkového šetření, která byla dále porovnávána s daty ze šetření v reprezentativním panelu reflektujícího rozložení českých rodičů malých dětí.**

Klíčové závěry byly v obou případech totožné. Dílčí odlišnosti byly jen ve vybraných oblastech, které v reportu uvádíme. Studie také zkoumá pohledy rodičů-zaměstnanců a rodičů, kteří pracovali ať už před mateřskou dovolenou nebo v průběhu rodičovství jako osoby samostatně výdělečně činné.

Pro obě skupiny platí rozdílné podmínky v rámci dostupnosti a podmínek čerpání státní finanční podpory během tohoto období, což vychází z jejich nastavení platby daní a odvodů a účasti na platbách nemocenského pojištění.

Report se také zaměřuje na **provázanost rodičovství a podnikání a mapuje, jakým způsobem ovlivňuje nedostupnost flexibilních pracovních podmínek v Česku potřebu a chuť rodičů nastartovat vlastní podnikatelskou činnost.** V neposlední řadě pak nabízí srovnání preferencí v oblasti pracovního nastavení právě mezi OSVČ a podnikateli a rodiči v pracovním poměru.

**Data o rodičích jsou pak doplněna o údaje od zástupců 181 firem, které dodávají druhý pohled na téma pracovního zapojování takto specifické zaměstnanecké skupiny. Vzájemné propojení takto komplexních dat od rodičů a od firem je pak základem pro specifická doporučení, ke kterým tento report směřuje.**

## DOPAD NA VEŘEJNÉ ROZPOČTY\*

Klíčovým zjištěním tohoto reportu, které plyne ze získaných dat, je, **že pouze 7 % rodičů pečujících o dítě do čtyř let věku si nepřeje pracovat.** Zbývajících 93 % by se v různém rozsahu rádo zapojilo do práce, přičemž ale pouze 52 % z těchto rodičů skutečně pracuje. V této kapitole probereme, jaký by byl dopad na příjmy do veřejných rozpočtů, pokud by došlo k zapojení rodičů dětí do čtyř let dle jejich preferovaného nastavení. Uvažujeme zde navýšení příjmu v souvislosti s dodatečným výběrem daní z příjmu a odvody na sociální a zdravotní pojištění. Je zřejmé, že aby došlo k preferované míře zapojení rodičů do práce, musela by nastat celá řada změn. Od navýšení kapacit dostupné státní péče o děti, přes zpřístupnění flexibilních forem práce až po změnu společenských norem odsuzujících práci u primárně pečujících osob o malé děti. Tyto změny zde nezahrnujeme a zaměřujeme se výhradně na oblast změny v příjmech veřejných rozpočtů. Jaký by tedy tento dopad byl?

Pokud preferovaným úvazkům přiřadíme odpovídající počet hodin týdně, průměrně by ženy s dětmi do čtyř let věku chtěly pracovat 17 hodin týdně. Ženy, které v současnosti nepracují, by pak v průměru rády pracovaly asi 12 hodin týdně. U nich se tedy jedná o navýšení pracovní doby dle jejich preferencí z 0 na 12 hodin týdně. Imputované hodinové mzdy, za které by mohly nepracující ženy s dětmi do čtyř let nastoupit do zaměstnání, se podle našich simulací pohybují od 130 do 340 Kč, přičemž průměrná mzda je 215 Kč/hod.

\* Tato kapitola vznikla ve spolupráci s think-tankem IDEA při CERGE-EI a s podporou Akademie věd ČR v rámci výzkumného programu Strategie AV21. Její autorkou je Klára Kališková (think-tank IDEA při CERGE-EI a FIS VŠE v Praze). Detailní informace o výpočtech rozpočtových dopadů popsanych výše vyjdou na podzim 2024 jako IDEA policy brief. O avíza studií IDEA si můžete požádat na [idea@cerge-ei.cz](mailto:idea@cerge-ei.cz)





Při průměrném preferovaném úvazku 12 hodin týdně by tedy v současné době nepracující ženy s dětmi do čtyř let vydělávaly v průměru 11 000 Kč měsíčně. Výše zdanění těchto dodatečných výdělků by pak závisela nejen na měsíční mzdě ale i na formě jejich zapojení na trhu práce. Zde předpokládáme, že ženy, které mají imputované měsíční výdělky nižší než 10 000 Kč by nastoupily jako zaměstnankyně na dohody (DPP), zatímco ty s příjmy nad 10 tisíc by pracovaly na pracovní smlouvu. Těch s příjmy pod 10 000 Kč měsíčně je v populaci asi 96 tisíc, zatímco žen s příjmy nad 10 tisíc je asi 114 tisíc.<sup>1</sup> **Jejich zapojení na trhu práce by podle našich simulací přineslo do veřejných rozpočtů asi 9,108 mld. Kč ročně na dani z příjmu a odvodech na sociální a zdravotní pojištění zaměstnanců a zaměstnavatelů<sup>2</sup>.**

Pracující ženy s dětmi do čtyř let pracují v průměru 17 hodin týdně, jejich preferovaný počet hodin je ale o něco vyšší než u těch nepracujících. Rády by pracovaly asi 21 hodin týdně. V průměru by tedy tyto ženy rády navýšily svůj úvazek zhruba o čtyři hodiny týdně. Pracujících žen s dětmi do čtyř let je v ČR kolem 150 tisíc a mají velmi různorodé hodinové mzdy<sup>3</sup>. Liší se také v tom, zda pracují na pracovní smlouvu, jako OSVČ nebo na dohody.

U každé z těchto skupin jsme simulovali navýšení na jejich preferovaný úvazek zvlášť a následně počítali rozpočtové dopady. **Navýšení jejich úvazku na preferovaný úvazek by přineslo dodatečných 1,231 mld. Kč ročně** na dani z příjmu a odvodech na sociální a zdravotní pojištění OSVČ, zaměstnanců a zaměstnavatelů<sup>4</sup>.

**Celkově by tedy přechod do situace, kdy matky dětí do čtyř let pracují na svůj preferovaný úvazek, přinesl podle našich odhadů do veřejných rozpočtů více než 10 mld. Kč ročně.**

10  
mld. Kč

**Celkově by tedy přechod do situace, kdy matky dětí do čtyř let pracují na svůj preferovaný úvazek, přinesl podle našich odhadů do veřejných rozpočtů více než 10 mld. Kč ročně.**

Metodika výpočtů těchto rozpočtových dopadů je detailněji popsána na str. 85.

# ZAPOJENÍ RODIČŮ PEČUJÍCÍCH O MALÉ DĚTI DO PRÁCE

Pracovní zapojení rodičů souběžně pečujících o malé děti je komplexní téma, které závisí na celé řadě faktorů. Mezi ty nejzásadnější patří komunikace. Pokud rodič nemá v průběhu mateřské a rodičovské dovolené kontakt se svým původním zaměstnavatelem, ztrácí tím možnost zapojit se v rámci známého pracovního prostředí do činností, kterým rozumí a má s nimi již předchozí zkušenosti. Neméně důležitým aspektem jsou dostupné flexibilní pracovní podmínky, které rodiči umožní pečovat o dítě a zároveň pracovat. V neposlední řadě je klíčová dostupnost zkrácených úvazků a jejich podpora ze strany zaměstnavatelů, která umožní zapojení rodiče do práce již od několika hodin týdně. V následující kapitole se podíváme, jaké podmínky v rámci organizace práce je třeba nastavit, jakou podporu v tomto ohledu nabízí stát a jaký vliv toto celé má na potřeby rodičů hledat alternativy k pracovním poměrům.

## KOMUNIKACE

Pokud se zamýšlíme nad zapojením rodičů malých dětí zpět do práce v průběhu mateřské a rodičovské dovolené, logickou volbou pro jejich pracovní realizaci by bylo jejich původní pracoviště. Nicméně z praxe víme, že tomu tak často není a **klíčovým aspektem, proč v průběhu rodičovské praxe pro svého původního zaměstnavatele pracuje pouze zhruba pětina respondentů (23 %), je komunikace.**

Žádný kontakt se svým původním zaměstnavatelem nemá 37 % rodičů, z těch kteří původně pracovali v pracovním poměru. U těch, kteří během rodičovské nepracují, je toto číslo, nepřekvapivě, ještě vyšší (45%). Liší se i kvalita komunikace. Z 63 % rodičů, kteří jsou v kontaktu se svým zaměstnavatelem, 14 % uvedlo, že dostává automaticky odesílanou komunikaci.

Osobně je pak kontaktována pouze pětina z těchto rodičů (19 %), a zhruba každý desátý rodič (11 %) přebírá tuto zodpovědnost na sebe a kontaktuje zástupce zaměstnavatele sám. Přitom si pouze 21 % z nepracujících rodičů nepřeje mít kontakt se svým původním zaměstnavatelem a zbytek by si určitou formu komunikace naopak přál\*.

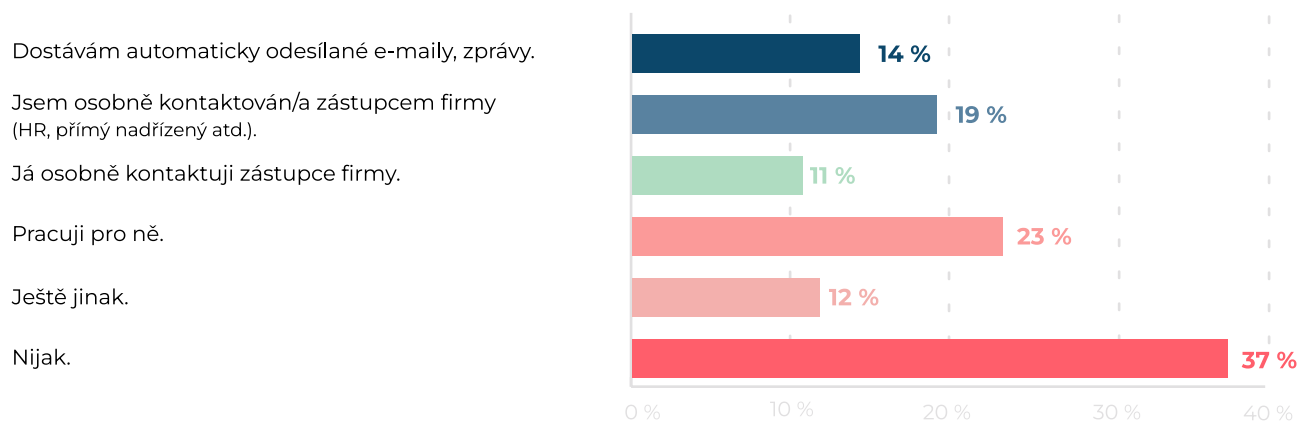
Úroveň a frekvence komunikace se propisuje i do spokojenosti rodičů. **Pouze 11 % respondentů je zcela spokojeno s úrovní kontaktu ze strany zaměstnavatele, zatímco 49 % uvedlo, že naopak nejsou spokojeni vůbec.**

\* Přání nebýt vůbec kontaktován svým původním zaměstnavatelem však uvedlo 33 % respondentů v rámci panelového šetření. Jednalo se dokonce o nejvyšše hodnocenou možnost.



Nejvyšší zájem mají přitom rodiče o informace související s možností se vzdělávat (49 %). Podobně by 47 % rodičů stálo o neformální kontakt se zájmem o jejich situaci a 44 % by chtělo dostávat informace o dění ve firmě. Tato čísla jsou vyšší u rodičů na mateřské dovolené, kdy 53 % má zájem o neformální kontakt a 50 % by chtělo mít přehled o dění ve firmě. Předpokládáme, že rodiče čerpající mateřskou, mají větší zájem o informace v souvislosti s relativně nedávným odchodem a užší vazbou na pracovní prostředí. Pokud se tedy do možností pracovat promítne minimální nebo žádná komunikace ze strany původního zaměstnavatele, není nižší pracovní zapojení rodičů překvapivé.

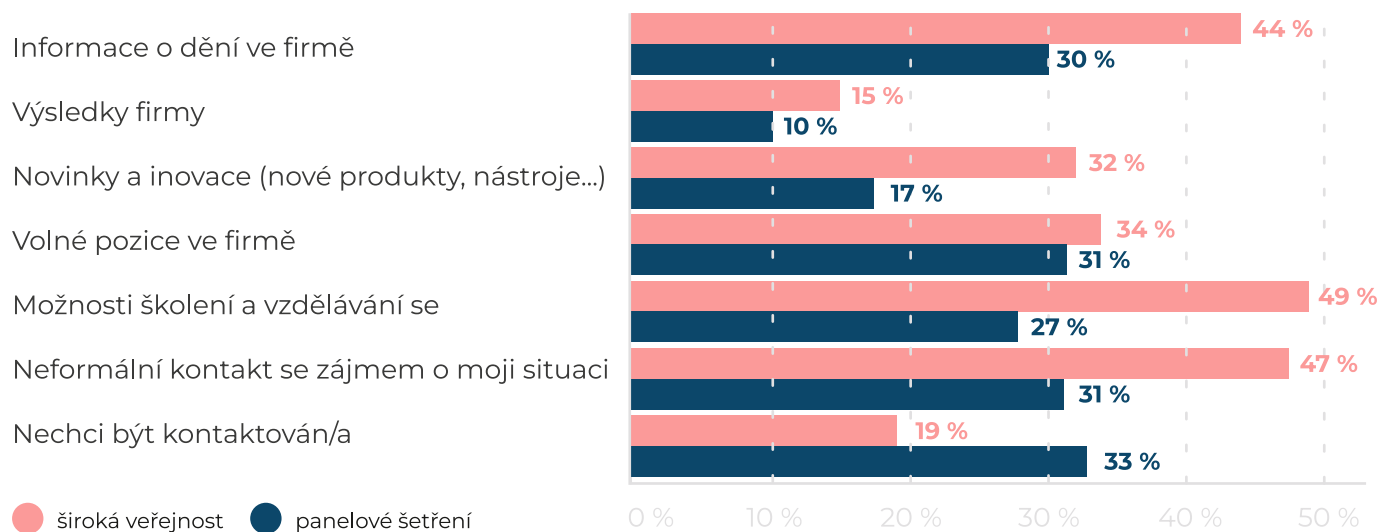
### **Grafika 1: Komunikace se zaměstnavatelem v průběhu rodičovské dovolené\*** **Jste v kontaktu s vaším původním zaměstnavatelem, jakou formou?**



\* V otevřeném dotazníkovém šetření byla u respondentů preference kontaktu o něco vyšší než v obecné populaci rodičů (panel). Souvisí to pravděpodobně s tím, že otevřené dotazníkové šetření obsahuje větší podíl lidí s VŠ vzděláním, vyšší kvalifikací a z větších měst.



**Grafika 2:** O jaké informace z dění ve firmě mají rodiče zájem  
Rozdílné preference široká veřejnost vs. panelového šetření  
**Máte zájem, aby vás zaměstnavatel kontaktoval s těmito informacemi?**



*Cílem každé dobře fungující společnosti by nemělo být pouze zapojení více žen-matek do pracovního trhu. To je jistě cíl pro ekonomu. Cílem politickým a společenským by mělo být, aby se každý rodič mohl svobodně a bez tíhy předsudků a diskriminace rozhodnout, jak chce prožít svůj život. A pokud se rozhodne, že chce sladit péči o malé dítě a návrat do práce, měl by pro to mít adekvátní podmínky.*

**Miloš Vystrčil**, Předseda Senátu Parlamentu České republiky

## (NE)PRACUJÍCÍ RODIČE

Jak už jsme uváděli v první kapitole tohoto reportu, **pouze 7 % rodičů pečujících o dítě do čtyř let věku si nepřeje pracovat. Zbývajících 93 % by se v různém rozsahu rádo zapojilo do práce, přičemž ale 48 % z těchto rodičů nepracuje.**

V tomto ohledu se tak potvrzují závěry z loňského reportu, že **zhruba každý druhý rodič, který by se chtěl pracovně realizovat, z různých důvodů nemá tu možnost. Klíčovým ukazatelem pro zapojení rodiče do práce je věk nejmladšího dítěte, o které pečuje. Obecně můžeme říct, že čím je dítě starší, tím vyšší je pravděpodobnost, že rodič pracuje.** Zatímco mezi rodiči dětí do jednoho roku věku nepracuje 72 % z nich, mezi jedním a druhým rokem věku je to přesně dvě třetiny rodičů a u dětí do tří let věku klesá toto číslo na 54 %. U dětí do čtyř let věku, které mají již nárok na místo ve státní mateřské škole, nepracuje 43 % rodičů.

Pouze 7 %  
rodičů pečujících  
o dítě do čtyř let  
věku si nepřeje  
pracovat.

7 %

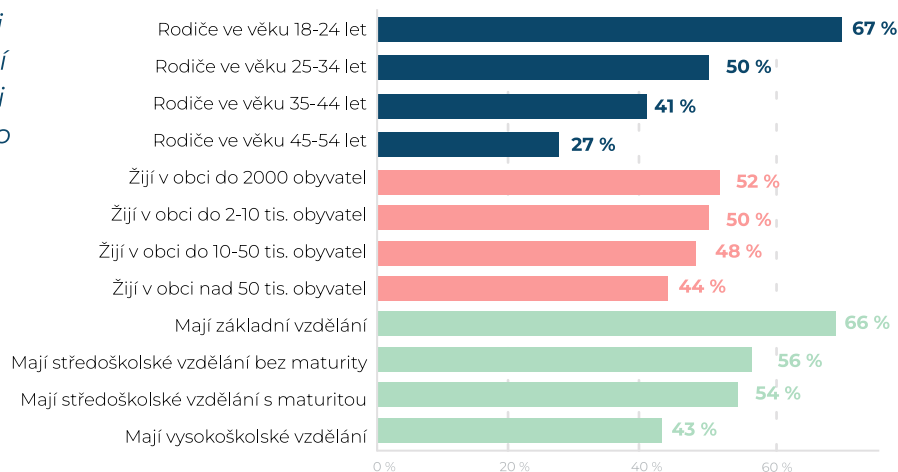
Z dostupných dat vidíme, že další určující faktor, zdali rodič pracuje nebo ne, je jeho věk. **Čím mladší rodiče jsou, tím nižší je pravděpodobnost, že pracují.** Nepracují zhruba dvě třetiny rodičů ve věku 18-24 let (67 %), polovina těch ve věku 25-34 let (50 %) a 41 % respondentů ve věku 35-44 let. Je však důležité zmínit, že chuť zapojit se do práce se v jednotlivých věkových kategoriích dramaticky neliší. Pracovat si nepřeje pouze 9 % z rodičů ve věku 18-24 let, 7 % jak ve věku 25-34, tak 35-44 let a 6 % ve věku 45-54 let.

**Rozhodujícím faktorem, zda rodič pracuje či nikoliv, je také úroveň vzdělání.** S dokončeným základním vzděláním nepracuje 66 % respondentů, mezi středoškolsky vzdělanými se nachází 56 % nepracujících bez maturity a 54 % s maturitou a naopak nejvíce zapojeni do práce jsou rodiče s vysokoškolským vzděláním, kde nepracuje pouze 43 % z nich.

**Překvapivě malý vliv má místo bydliště daného rodiče, kdy se statistika výrazně neliší,** přestože nejvíce zapojeni do práce jsou respondenti ve velkých městech (56 %). Naopak nejméně pracují rodiče v obcích do 2 000 obyvatel (48 %) a u středně velkých obcí se pohybujeme zhruba ve 2-4% rozestupu.



**Grafika 3:** Rodiče s dětmi do čtyř let, kteří nepracují - dle věku rodiče, velikosti obce, kde žijí, a nejvyššího dosaženého vzdělání.



Zajímavá je i korelace s dostupností hlídání. **Zatímco 48 % rodičů nepracuje v rámci celé populace, výrazně nadproporčně tento fenomén pozorujeme u rodičů, kteří nemají hlídání (77 %).** U respondentů, kteří nějakou formu hlídání mají, nepracuje jen 38 % z nich. V případě, že se chce do práce zapojit rodič, který nemá výpomoc s péčí o dítě, je zásadní, aby si mohl upravit pracovní podmínky právě podle potřeb dítěte. To klade zvýšené nároky na pracovní flexibilitu ze strany zaměstnavatele.



*Možná až příliš často máme pocit, že přesně víme, jak chtějí čeští rodiče své děti vychovávat nebo zda se chtějí vůbec vracet do práce. Přitom pouze 7 % rodičů na mateřské nebo rodičovské si nepřeje vůbec pracovat. Většina preferuje nějakou formu částečného úvazku spolu s flexibilitou pracovní doby a místa výkonu práce.*

**Vojtěch Prokeš, Spoluzakladatel & Ředitel výzkumu, Behavio Labs**

## FLEXIBILITA PRÁCE

**Z rodičů, kteří pracují, má 66 % flexibilní pracovní dobu, 61 % si může zvolit místo výkonu práce a 48 % si může určit počet odpracovaných hodin v daném měsíci.** Pouze 17 % pracujících rodičů nemá flexibilní žádný z těchto faktorů. Jaké by bylo ideální nastavení v tomto ohledu podle respondentů?

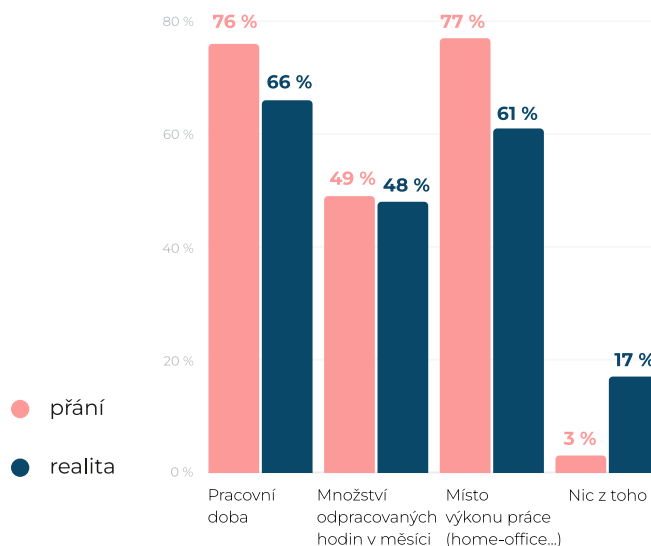
**Ze sebraných dat vyplývá, že 97 % rodičů by si přálo nějakou formu flexibility** - 70 % by preferovalo mít flexibilní pracovní dobu a obdobně 71 % by si chtělo zvolit místo výkonu práce. Zhruba polovina respondentů (46 %) by si pak přála určit si počet odpracovaných hodin v měsíci.

Jak je vidět, **porovnání preferencí a reality pracujících rodičů se na úrovni celé republiky příliš neliší, nicméně velké rozdíly pozorujeme v dostupnosti takového nastavení v rámci regionů.**

Nejvyšší míru flexibility u všech tří faktorů (místo 79 %, doba výkonu práce 78 % i počet odpracovaných hodin 53 %) mají rodiče v hlavním městě. Mimo Prahu a Středočeský kraj mají rodiče nižší možnosti ohledně výběru místa výkonu práce (52 %), oproti běžné populaci pak mají flexibilitu v tomto ohledu pouze ve 26 %.

Nízkou míru flexibility vidíme především u zaměstnavatelů v Karlovarském, Ústeckém, Královéhradeckém a Moravskoslezském kraji.

**Grafika 4: Formy flexibility práce - preferované vs. skutečné nastavení**  
**Které z těchto faktorů máte v práci flexibilní vs. co byste preferoval/a mít flexibilní?**

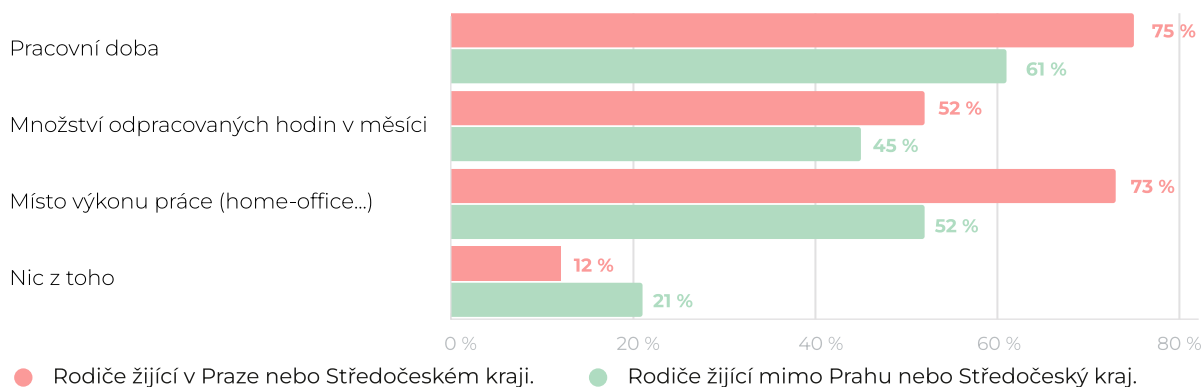


Respondenti ve větší míře než u běžné populace uvedli buď u všech tří faktorů nižší flexibilitu nebo dokonce odpověděli, že u žádného z těchto tří faktorů nemají flexibilní nastavení.

Z našeho šetření mezi zástupci firem vyplynulo, že 66 % z nich nabízí možnost zvolit si místo výkonu práce, přičemž nejflexibilnější jsou v tomto ohledu mikropodniky do 10 zaměstnanců (76 %), a poté velké korporace (72 %).



### Grafika 5: Dostupnost flexibility práce Praha + Středočeský kraj vs. regiony Který z těchto aspektů práce máte flexibilní?



Naopak nejméně flexibilní jsou středně velké podniky s 51-250 zaměstnanci (49 %).

Možnost zvolit si čas výkonu práce, alespoň u některých pozic, nabízí dokonce 88 % firem a téměř všechny velké firmy (99 %). Zde bude nepochybně hrát roli uspořádání pracoviště a také povaha dané práce. Větší firmy v posledních letech optimalizují uspořádání svých (kancelářských) prostor a velké korporace zavádí tzv. hot-desky, kdy zaměstnanec nemá určené konkrétní pracovní místo, ale sdílí ho s dalšími kolegy. Střídání se na pracovních místech s možností flexibilního rozložení pracovní náplně a práce z domova jsou tudíž vítané.

Co se týče práce na kratší než plný úvazek, 84 % firem z našeho šetření uvedlo, že tuto možnost nabízí alespoň pro některé pozice, přičemž tuto možnost shodně nabízí 88 % velkých firem nad 250 zaměstnanců a malých podniků s 10-50 zaměstnanci. **Téměř polovina firem (47 %) však uvedla, že zkrácený úvazek čerpá méně než 5 % zaměstnanců**, 21 % společností zaměstnává na částečný úvazek 5-10 % osob a čtvrtina společností má více než 10 % těchto zaměstnanců. Jaké by bylo preferované nastavení pracujících rodičů z hlediska výše úvazku a nastavení práce?

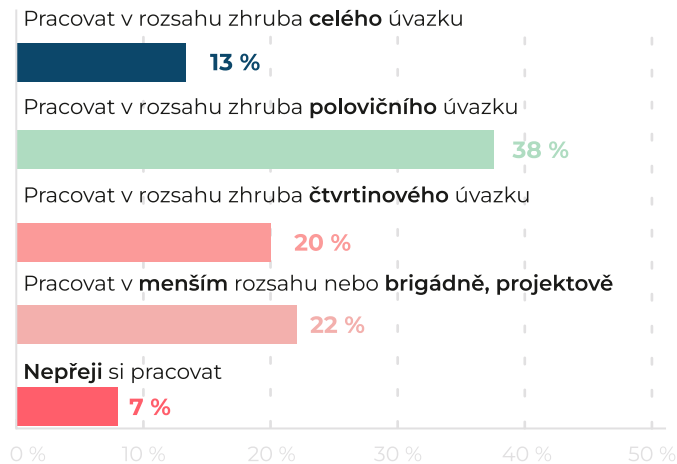
47 %

Téměř polovina firem uvedla, že zkrácený úvazek čerpá méně než 5 % zaměstnanců.



Jak jsme již zmínili na začátku této kapitoly, pouze 7 % respondentů nechce ve své aktuální situaci pracovat. **Co se týče zbylých 93 %, tedy těch, kteří by při péči o dítě do čtyř let věku pracovat chtěli, dominuje zájem o zkrácené úvazky.** Zhruba dvě pětiny respondentů (38 %) by si přály pracovat zhruba na poloviční úvazek, 20 % v rozsahu čtvrtinového úvazku a 22 % by preferovalo ještě flexibilnější nastavení v menším rozsahu nebo možnost brigádní / projektově nastavené práce. Tato data se liší u pracujících a nepracujících rodičů, jak bude rozvedeno ve větším detailu níže.

**Grafika 6: Preference v rámci nastavení práce**  
**Pokud byste si mohl/a vybrat pracovní nastavení ve své aktuální situaci, jak byste chtěl/a pracovat?**



**Z rodičů, kteří nepracují, by si 33 % přálo pracovat nárazovou formou (buď brigádně nebo projektově).** Zde vidíme i paralelu s rodiči, kteří nemají žádné hlídání - nárazovou formou práce by preferovalo 29 % z nich.

Takové nastavení také dominuje u rodičů s dítětem do 1 roku věku (36 %), kdy dítě tráví většinu času s primárně pečující osobou a jeho režim se mění častěji než u starších dětí.

Začlenit práci do takového nastavení vyžaduje nejen pokročilé organizační schopnosti, velkou chuť pracovat, ale zároveň podporu ze strany zaměstnavatele i v rámci podpůrného systému pečujícího rodiče.

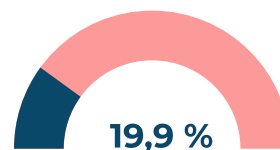
**Z pracujících rodičů by zhruba polovina (49 %) chtěla pracovat na poloviční úvazek.** Zájem o poloviční až celý úvazek je potom nejvyšší u kategorie rodičů s dítětem ve věku mezi 3-4 lety (55 %), kde předpokládáme, že už dochází k postupné integraci těchto dětí do předškolního zařízení. **Ani rodiče s již plně integrovanými dětmi do školky ne vždy vyhledávají zaměstnání na plný úvazek.** Zde se musíme podívat na faktor otevírací doby předškolních zařízení, která zpravidla nepřekračuje 9 hodin, aby pokryla nejen 8 hodinovou pracovní dobu, ale také povinnou pauzu na oběd a cestu na a z pracoviště. Zhruba v rozsahu celého úvazku by si tak přálo pracovat pouze 13 % respondentů. Toto číslo se navyšuje s ohledem na věk dítěte.



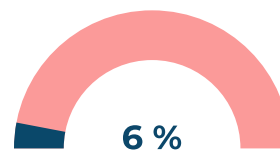
Ve věkové kategorii 3-4 let se toto číslo pohybuje na 30 %. Pozorujeme také, že se snižuje s výší dosaženého vzdělání. Pracovat na celý úvazek by chtělo pouze 12 % rodičů s vysokoškolským vzděláním a 14 % s maturitou, oproti 20 % s nižším vzděláním. Zde může být faktorem i finanční ohodnocení dané práce, o kterém budeme mluvit v dalších kapitolách.

Pojďme se nyní podívat, zdali dostupnost částečných úvazků na trhu práce reflektuje nastíněné preference pracujících rodičů. Česká republika dlouhodobě vykazuje jeden z nejnižších poměrů zkrácených úvazků vůči celkové zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie. Zatímco unijní průměr se pohybuje na úrovni 19,9 %, v ČR je to pouze zhruba 6 %.

**Grafika 7:**  
Porovnání zkrácených úvazků v ČR  
s průměrem v rámci EU



*zkrácené úvazky v EU*



*zkrácené úvazky v ČR*

## PODPORA ZKRÁCENÝCH ÚVAZKŮ

**Současná vláda by tuto skutečnost chtěla změnit. Proto v rámci podpůrných opatření pro navýšení zaměstnanosti vybraných skupin obyvatel byla v únoru 2023 zavedena sleva na pojistném pro zkrácené úvazky.** Ta se mimo jiné vztahuje právě i na rodiče malých dětí, kteří pracují 8 až 30 hodin týdně.

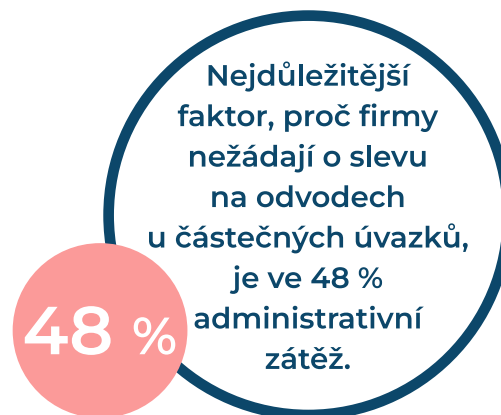
Záměrem legislativy bylo zvýšení atraktivity částečných úvazků pro zaměstnavatele. V důvodové zprávě při jejím představení si MPSV vytyčilo cíl vytvořit 50-80 tisíc nových pracovních úvazků, tento údaj však nebyl časově ohraničený. Při půlročním a následně ročním zhodnocení vlivu tohoto opatření se ukázalo, že je to nepochybně krok správným směrem, nicméně dopad zatím nedosáhl deklarovaných cílů.



Po roce od zavedení vzniklo 22 641 nových úvazků, přičemž celkově slevu využili zaměstnavatelé pro téměř 124 tisíc zaměstnanců. V 38 % byla sleva uplatněna právě pro rodiče dětí do 10 let, ale v obdobné míře ji čerpala např. i věková skupina 55+<sup>5</sup>.

Důvodů, proč nedošlo k vytvoření více pracovních míst, může být několik. Jednak sleva na pojistném je stanovena na úrovni 5 %, což u nižších úvazků netvoří závratně vysoké částky, které firma ušetří. Vysokopříjmové osoby jsou z nároku na slevu dokonce vyloučené. Zároveň proces žádosti vyžaduje, aby zaměstnavatel o tuto slevu žádal každý měsíc, kdy ji chce uplatnit pro každého jednotlivého zaměstnance zvlášť. **Z našeho šetření mezi zástupci společností se ukázalo, že nejdůležitější faktor, proč firmy o slevu nežadají, je právě administrativní zátěž (48 %), přičemž u podniků, které mají nad 50 zaměstnanců, se jedná o hlavní důvod dokonce v 56 %.** Mikropodniky s méně než 10 zaměstnanci naopak uvedly, že buď o slevě a existující možnosti si o ní zažádat nevědí nebo že související úkony jsou pro ně administrativně náročné.

Z hlediska administrativní zátěže, která dopadá na zaměstnavatele, došlo v posledních měsících také k několika změnám v oblasti dohod, v jejichž důsledku dochází k omezení zaměstnávání osob skrze tento typ zaměstnaneckého poměru.



**Dohody přitom tvoří až 80 % všech zkrácených úvazků, které zaměstnavatelé aktuálně nabízejí. Jejich plošné omezení ze strany firem by tedy mělo zásadní dopad na celkovou nabídku flexibilní práce v Česku.** Klíčový je v tomto ohledu také fakt, že DPP do 10 000 Kč měsíčně jsou osvobozené od povinnosti odvádět zálohy na sociální a zdravotní pojištění a zaměstnanec na ně může přímo uplatnit slevu na dani. Pokud je mzda ponížena o srážkovou daň, tak si ji pak zaměstnanci mohou nárokovat zpět při ročním zúčtování daní.

Zaměstnavateli tudíž nevzniká vyšší náklad a naopak zaměstnanec dostává v podstatě čistou mzdu ve srovnání s pracovní smlouvou, kdy firmy odvádí 9 % za zdravotní pojištění a 24,8 % z vyměřovacího základu na sociální pojištění.



Zaměstnanec pak na své straně platí jak pojistné na sociální a zdravotní pojištění, tak daň z příjmu ve výši 15 % (23 % u zaměstnanců s nadprůměrnou mzdou).

Na jednu stranu v souvislosti s rodiči a zaměstnáváním na dohody pozorujeme fenomén, kdy se (nejčastěji) ženy točí v kolečku nízkopříjmových zaměstnání. Tyto práce často neodpovídají jejich expertíze, ani jim nenabízejí sociální jistoty, a z dlouhodobého hlediska je dokonce diskvalifikují na trhu práce. Na druhou stranu v období, kdy rodič pečuje o dítě v nejnižším věku, je práce do nějaké míry spíše doplňkovou činností, mimo jiné motivovanou finančním ohodnocením. Takto flexibilní spolupráce zastřešená právě dohodou (o provedení práce nebo o pracovní činnosti) představuje zajímavou variantu jak pro rodiče, tak pro zaměstnavatele.

Pokud se chtějí ženy zapojit zpět do práce, jsou často nuceny podepsat dohodu na zástupné činnosti, ať už se jedná o administrativní výpomoc či jiný druh práce, což opět dopadá na jejich pracovní možnosti do budoucna. To by měla **změnit tzv. flexibilní novela**, která aktuálně prochází legislativním procesem. Pokud dojde k jejímu schválení, mělo by být nově umožněno, aby rodiče při rodičovské pracovali na flexibilní dohodu na stejný druh práce a navíc by měli mít zaručenou možnost pokračovat na stejné pracovní pozici a na stejném pracovišti při návratu do práce do dvou let věku dítěte. Jaký budou mít tyto změny dopad do budoucnosti uvidíme, pokud budou přijaty, v následujících letech. Jaká je tedy situace ohledně flexibilního nastavení práce u českých rodičů a jaké další možnosti mají? V další kapitole se podíváme na podnikatelské prostředí.



*Pro společnost je naprosto klíčové podporovat ženy v tom, aby si udržely nebo znovu našly rovnováhu mezi mateřskou rolí a vlastním rozvojem. Podpora a otevření možností profesní realizace nejen posiluje jejich sebevědomí, ale také přispívá k celkově zdravějšímu rodinnému prostředí.*

**Kateřina Trávníček**, rodičovská mentorka a psychoterapeutka ve výcviku

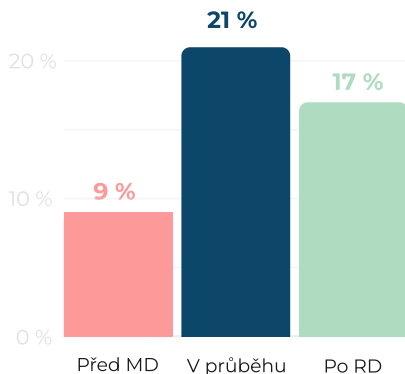


Výše popsané flexibilní podmínky častěji korelují právě s výkonem práce na dohodu, proto pozorujeme, že **37 % pracujících rodičů vykonává práci v tomto období právě na DPP nebo DPČ. Stejné procento má uzavřenou pracovní smlouvu na úvazek, zatímco zhruba pětina rodičů (21 %) vykonává práci z pozice OSVČ a 7 % má vlastní podnikání.\***

Toto nastavení se dramaticky odlišuje od smluvního zastřešení pracovních poměrů respondentů před nástupem na mateřskou nebo popřípadě rodičovskou dovolenou, kdy 83 % osob zapojených do našeho průzkumu pracovalo v pracovním poměru a pouze 7 % z nich mělo uzavřenou dohodu mimo pracovní poměr.

Podobně vidíme **nárůst počtu OSVČ mezi rodiči v době, kdy pečují o ty nejmenší děti, i v preferencích tohoto režimu po ukončení rodičovské dovolené.** Zatímco před odchodem na mateřskou / rodičovskou dovolenou pracovalo jako OSVČ 924 respondentů (9 % z nich), v průběhu mateřské a rodičovské takto pracuje 1 162 respondentů (výše zmíněných 21 % pracujících rodičů) a po ukončení rodičovské by takto chtělo pracovat dokonce 1 766 respondentů (17 % ze všech rodičů).

**Grafika 8:** Kolik respondentů pracovalo jako OSVČ před, v průběhu RD a kolik plánuje pokračovat jako OSVČ po ukončení RD



Narůstá i zájem o samotné podnikání. Zatímco před mateřskou podnikala pouze 2 % osob, po rodičovské by na podnikání chtělo navázat nebo rozjet svůj vlastní business až 12 % rodičů.

Co se týče motivace pro založení vlastního podnikání, **48 % podnikatelů začalo s vlastní aktivitou z toho důvodu, že nenašlo vhodné pracovní podmínky u svého zaměstnavatele, nebo se jim status zaměstnance nevyplatil s ohledem na finanční zátěž pracovního poměru.** Nižší procento podnikatelů (41 %) uvedlo, že založili své podnikání, protože měli dobrý podnikatelský záměr. Zhruba polovina podnikatelů (52 %) začala s touto činností již před mateřskou dovolenou, 45 % v průběhu mateřské nebo rodičovské a pouze 3 % až po rodičovské dovolené nebo mezi dvěma mateřstvími.

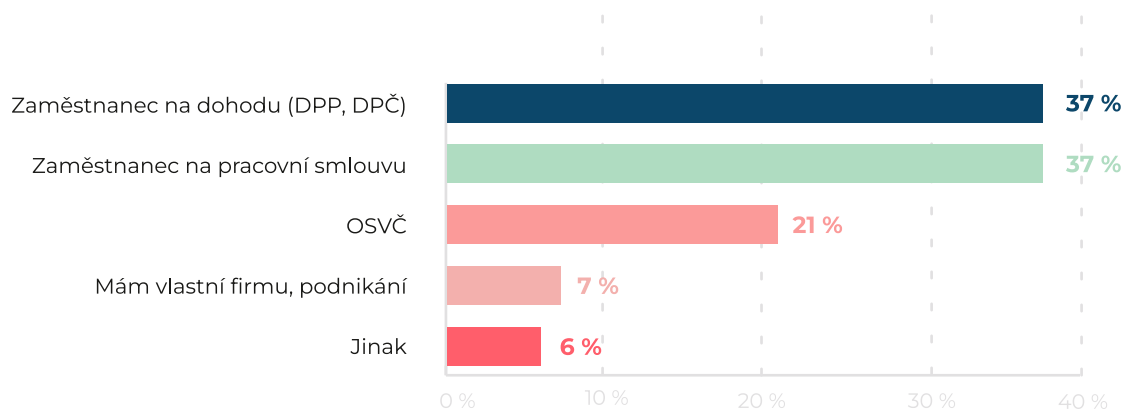
\* Respondenti měli možnost zvolit i kombinace různých smluvních poměrů - OSVČ + vlastní podnikání, dohoda + OSVČ atd.



**Mateřství se zde tak ukazuje jako akcelerační podnikání a samostatně výdělečné činnosti, především s ohledem na omezenou dostupnost částečných a flexibilních úvazků v ČR, které často rodiče nutí hledat jiné alternativy.** To potvrzují i závěry pravidelného barometru českého podnikatelského prostředí zpracovaného v rámci programu Strive Česko *Touha prosperovat*. Podle toho téměř polovina českých podniků vedených ženami (45 %) byla založena ve věku 31 až 45 let, zatímco k založení poloviny podniků u mužů dochází ve věku 21 až 30 let jejich zakladatele<sup>6</sup>. Zároveň tato studie uvádí o 16 % vyšší pravděpodobnost, že ženy budou podnikat samostatně než podnikatelé muži.

Z výzkumu Global Entrepreneurship Monitor dále plyne, že vyšší míra samostatného podnikání u žen může být způsobena právě nedostatkem atraktivních pracovních příležitostí, nedostatečnou podporou ze strany rodiny nebo z důvodu obtížnějšího přístupu k finančním prostředkům, než je tomu u mužů. Tyto důvody pak ženám ztěžují zaměstnávání dalších pracovníků<sup>7</sup>. Nutno také dodat, že ženy častěji podnikají v oblastech tradičně považovaných za ženské, např. v kosmetickém průmyslu nebo ve vzdělávání, což koreluje nejen s jejich nižší prestiží, ale ve výsledku znamená především nižší finanční výdělek<sup>8</sup>.

**Grafika 9:** Rozložení smluvního zastřešení práce během rodičovské  
**Na rodičovské dovolené pracujete jako:**



## FINANČNÍ PODMÍNKY PRO OSVČ

Právě s ohledem na finance, konkrétně podmínky pro vznik nároku na peněžitou pomoc v mateřství a její výši a způsob čerpání rodičovského příspěvku, není náhoda, že k rozvoji podnikání a nárůstu zájmu o tento typ zaopatření dochází až v období mateřství, jelikož podmínky pro zaměstnance a OSVČ se v ČR diametrálně liší.

Zatímco zaměstnavatelé povinně odvádí za své zaměstnance pojistné na nemocenské pojištění ve výši 0,6% z vyměřovacího základu, u zaměstnanců činných na základě DPP pak vzniká tato povinnost až v případě, že jejich započitatelný příjem je vyšší než 10 000 Kč za kalendářní měsíc. Pro OSVČ aktuálně činí tato částka 2,7 % a minimální pojistné je stanoveno na 216 Kč měsíčně, nicméně toto pojištění zůstává dobrovolné.

U žen, které plánují mateřství, je toto pojištění zásadní v tom, že na jeho základě vzniká nárok na tzv. peněžitou pomoc v mateřství (PPM). Aby na ni OSVČ dosáhly, je nutné, aby si v posledním roce před nástupem na mateřskou platily nemocenské pojištění alespoň 180 kalendářních dnů, a zároveň, aby v posledních dvou letech byly pojištěné alespoň 270 dnů. Zatímco u zaměstnanců je výše PPM stanovena na 70 % z vyměřovacího základu, u OSVČ se při nejnižších možných odvodech pohybujeme okolo částky 5 500 Kč za měsíc. Pokud OSVČ platí odvody v režimu tzv. paušální daně, musí při nástupu na mateřskou dovolenou přerušit činnost, jinak se na ně stále vztahuje povinnost odvádět tuto daň ve výši 7 498 Kč měsíčně.

Stejně jako u zaměstnanců v pracovním poměru však nemohou v období, kdy pobírají PPM vykonávat výdělečnou činnost, jelikož čerpají dávku nemocenského pojištění. Důležité je také doplnit, že žena se čerpání PPM může vzdát a převést ji například na otce dítěte až od šesti týdnů po porodu.

Pokud si OSVČ nemocenské pojištění neplatí, nastupují rovnou na rodičovskou dovolenou a čerpají tzv. rodičovský příspěvek. Oproti PPM se jedná o **dávku sociálního pojištění a mají na ni tedy nárok všichni rodiče, přičemž její všeobecnou výhodou je velká variabilita**. Ve zkratce si rodiče mohou zvolit, v jaké výši (do určitého limitu) a po jak dlouhou dobu budou rodičovský příspěvek čerpat. Od ledna 2024 došlo jednak k navýšení rodičovského příspěvku na 350 000 Kč, respektive 525 000 Kč (u vícerčat), a jednak ke zkrácení lhůty, po kterou mohou rodiče tento příspěvek čerpat. Zatímco u dětí narozených do konce roku 2023 byla tato lhůta čtyři roky, nově se čerpání zkrátilo na dobu do tří let věku dítěte.

**Dle našich dat většina rodičů pobírá současně rodičovský příspěvek a čerpá rodičovskou dovolenou.** Na rodičovské bez státní finanční podpory je 2 589 ze vzorku 10 417 rodičů (25 %) a v opačné situaci, kdy rodič pobírá rodičovský příspěvek, ale již nečerpá rodičovskou dovolenou, je 839 respondentů (8 %).





**Grafika 10:** Modelová situace příjmů u zaměstnance a OSVČ

ZAMĚSTNANCI	měsíční	roční	OSVČ	
Hrubá mzda (základ daně):	36 800 Kč	441 600 Kč	Roční příjmy	441 600 Kč
Pojistné zaměstnavatel:	-12 439 Kč	<b>-149 268 Kč</b>	OSVČ paušální výdaje v %	60 %
- z toho sociální pojištění	9 127 Kč	109 524 Kč	Daně a odvody celkem:	-70 579 Kč
- z toho zdravotní pojištění	3 312 Kč	39 744 Kč	z toho sociální pojištění placené OSVČ	35 328 Kč
Pojistné zaměstnanec:	-4 269 Kč	-51 228 Kč	z toho zdravotní pojištění	32 664 Kč
- z toho sociální pojištění	2 613 Kč	31 356 Kč	z toho dobrovolné nemocenské pojištění	2 592 Kč
- z toho zdravotní pojištění	1 656 Kč	19 872 Kč		
Daň celkem:	-5 520 Kč	-66 240 Kč	Daň celkem:	0 Kč
- daň	5 520 Kč	66 240 Kč	Daň z příjmu	-26 490 Kč
Daňová sleva:	2 570 Kč	30 840 Kč	Daňová sleva:	30 840 Kč
Záloha na daň po zvýhodnění a slevách	-2 950 Kč	-35 400 Kč		
Čistá mzda	29 581 Kč		Čistá mzda	30 918 Kč
Roční čistá mzda		354 972 Kč	Roční čistá mzda	371 021 Kč
Měsíční peněžitá pomoc v mateřství	25 410 Kč		Měsíční peněžitá pomoc v mateřství	5 550 Kč

To ukazuje na zmíněnou variabilitu této sociální dávky. Na jednu stranu může představovat stabilní příjem daného rodiče, ale zároveň je možné ji vyčerpat v kratší lhůtě a v mezidobí získané prostředky zhodnotit. Zvláště s ohledem na vysokou inflaci v posledních několika letech je nutné podotknout, že v případě čerpání postupně nižší částky mohou tyto finance výrazně ztrácet na své hodnotě.

**Problém nastává právě u OSVČ. Ty stát vnímá bez ohledu na skutečnou výši jejich příjmů (ze kterých procentuálně odvádí daně a pojistné) jako nízkopříjmové občany, což má v důsledku vliv právě na rozložení čerpání rodičovského příspěvku.** I kdyby si OSVČ příkladně platily odvody na nemocenské pojištění a ukázaly tak snahu, že se na mateřství zodpovědně finančně připravují, stále nebudou mít možnost si výši čerpání rodičovského příspěvku určit samy. Mohou pobírat nejvýše částku 13 000 Kč, která se rozpočítá do minimálně 27 měsíců. Pokrýt za tuto měsíční částku náklady pro sebe a dítě, natož péči o něj, je rozhodně diskutabilní a klade zvýšené nároky na finanční zajištění jinou formou. Z našich dat uvedených v následující kapitole vyplývá, že OSVČ se typicky vrací do práce dříve a pracují na vyšší objem práce než rodiče s původním pracovním poměrem. Proto by pro ně bylo přínosné mít možnost rozložení čerpání rodičovského příspěvku do kratšího časového úseku.



## PRACOVNÍ NASTAVENÍ U OSVČ

Jaké je tedy preferované pracovní nastavení u OSVČ a jak odpovídá realitě? **Rodiče-OSVČ nejčastěji pracují v projektovém nastavení. Tento model se týká zhruba třetiny těchto respondentů (34 %), což koresponduje s možností zvolit si své pracovní podmínky. Ve 30 % tito rodiče pracují zhruba na poloviční úvazek a s 19 % následuje čtvrtinová výše úvazku.**

Zbývají rodiče pracují zhruba v rozsahu celého úvazku. Zajímavé je, že pokud by si tito respondenti mohli zvolit pracovní nastavení zcela podle sebe, 52 % by si vybrala poloviční výši úvazku a naopak pouze každý desátý by volil projektově nastavenou práci nebo menší než čtvrtinový úvazek. Nízký počet respondentů (3 %) pak uvedl, že by vůbec pracovat nechtěl, čímž se vracíme k nutnosti OSVČ zapojit se do práce například z finančních důvodů, které jsme popisovali výše.

**Všeobecně však tato data ukazují na odlišné potřeby u rodičů-OSVČ a zaměstnanců. Zatímco běžní zaměstnanci preferují více flexibility například formou projektově orientované práce, OSVČ by naopak uvítaly vyšší pracovní zapojení.**

Co se týče možnosti zvolit si čas a místo výkonu práce, jsou OSVČ spokojené, jelikož mají v tomto ohledu tolik flexibility, kolik by si přály. U počtu odpracovaných hodin by si nicméně 60 % respondentů přálo mít méně flexibility, než ji skutečně má (aktuálně 67 %). To naznačuje zájem těchto pracovníků o vyšší míru stability a předvídatelnosti objemu práce, která přímo souvisí právě i s finančním zabezpečením.



*Ženy podnikatelky čelí specifickým výzvám, včetně genderových předsudků a neúměrných nároků na neplacenou práci v domácnosti. Až 70 % žen uvádí, že musí neustále balancovat mezi podnikáním a rodinnými povinnostmi, což omezuje jejich možnosti růstu a finanční stability. Tento tlak je často důvodem, proč ženy podnikají samostatně, neboť nedostatek flexibilních pracovních příležitostí jim jinou možnost nenabízí.*

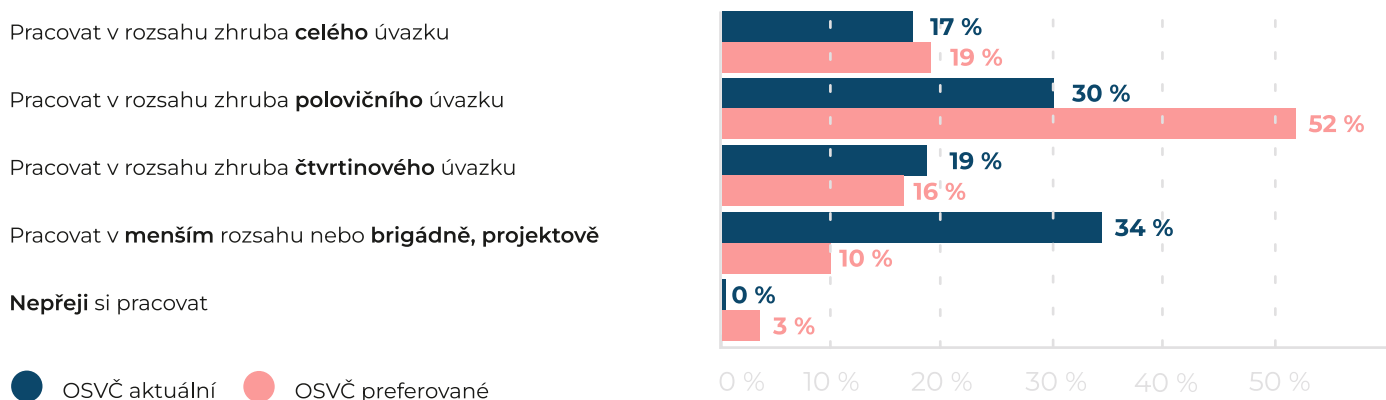
**Jana Fišerová**, Vedoucí výzkumu,  
CARE Česká republika, realizátor programu Strive Česko



Oblast pracovního nastavení se propisuje i do tzv. wellbeingu a má dopad jak na fyzické tak psychické zdraví. U žen podnikatelek pozorujeme mimo jiné fenomén nikdy nekončící práce. Jednak si na sebe musí svou práci vydělat a jejich pracovní doba není omezená pracovní smlouvou jako v případě zaměstnanců. A zároveň je třeba zmínit, že nečerpají výhody pracovního poměru, jakým je třeba placená dovolená v rozsahu minimálně čtyř týdnů ročně. Tyto faktory mohou mít v dlouhodobém horizontu vliv na zvládání stresu a v konečném případě vést až k syndromu vyhoření.

Nastavení udržitelných pracovních podmínek je proto klíčové zvláště s přihlédnutím k faktu, že ženy v ČR výrazně častěji čelí nerovnému rozdělení práce v domácnosti. Té společně s péčí o děti věnují až dvakrát více času než muži, přibližně 5-6 hodin denně<sup>9</sup>. Toto zjištění vyplynulo i z výše citovaného výzkumu, podle kterého 70 % podnikatelek musí sladit své podnikání s osobním životem, zatímco u mužů podnikatelů tento faktor uvedlo pouze 56 % z nich<sup>10</sup>.

**Grafika 11: Preferované vs skutečné zapojení dle rozsahu práce**  
**V jakém rozsahu aktuálně pracujete? A pokud byste si mohl/a vybrat pracovní nastavení ve své aktuální situaci, jak byste chtěl/a pracovat?**





# NÁVRAT DO PRÁCE PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

**Možnost a chuť navrátit se do (původního) zaměstnání a podmínky, které se váží k tomuto přelomu v rámci rodičovství, úzce souvisí se zaměstnaneckou zkušeností. Díváme se zde na celou řadu faktorů od toho, jak firma se zaměstnancem komunikuje, jaké nabízí finanční ohodnocení včetně benefitů a jaké poskytuje možnosti se vzdělávat a rozvíjet až po využívané technologie, díky kterým je možné zavést různé formy flexibility.** Narození dítěte představuje důležitý milník, jak pro ženy tak pro muže, a transparentně nastavený a jasně komunikovaný přístup k zaměstnanecké skupině rodičů je důležitým aspektem firemní kultury, která přímo ovlivňuje právě zaměstnaneckou zkušenost.

Ve výsledku totiž určuje, zda se firmě vrátí loajální zaměstnanec, do kterého investovala vysoké finanční zdroje během výběrového řízení, onboardingu a působení v práci před odchodem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. Sdlouhodobě nízkou nezaměstnaností v ČR (3,6%<sup>11</sup>) je totiž talent, péče o něj a jeho rozvoj stále nejdůležitějším faktorem úspěchu společnosti. Pojdme se nyní podívat na to, jak s talentem pracují české firmy a zdali jejich přístup odpovídá představě rodičů\*.

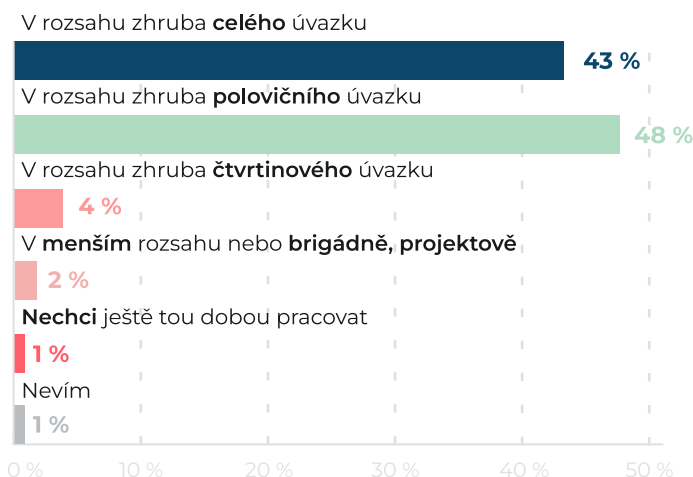
## PREFEROVANÉ NASTAVENÍ PRÁCE PO NÁVRATU Z RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

**Po ukončení rodičovské dovolené by si 43 % rodičů přálo vrátit se do práce na plný úvazek. U aktuálně pracujících rodičů vidíme tuto preferenci dokonce u poloviny z nich (49 %), druhá polovina (48 %) by se chtěla vrátit zhruba na 50 % výše úvazku.** Preference menších úvazků je pak zastoupena pouze marginálně. V datech získaných v panelovém šetření je tento poměr ještě vyšší, kdy 55 % rodičů by chtělo pracovat na plný a 36 % na poloviční úvazek.

\* Informace v této kapitole se v některých ohledech liší na základě dat sesbíraných mezi odpověďmi 10 417 rodičů a uzavřeným panelovým šetřením, které reflektuje demografické rozložení cílové skupiny rodičů dětí do čtyř let věku v ČR. Pokud se tato data nebo jejich interpretace výrazně liší, najdete zde popis pro obě situace.



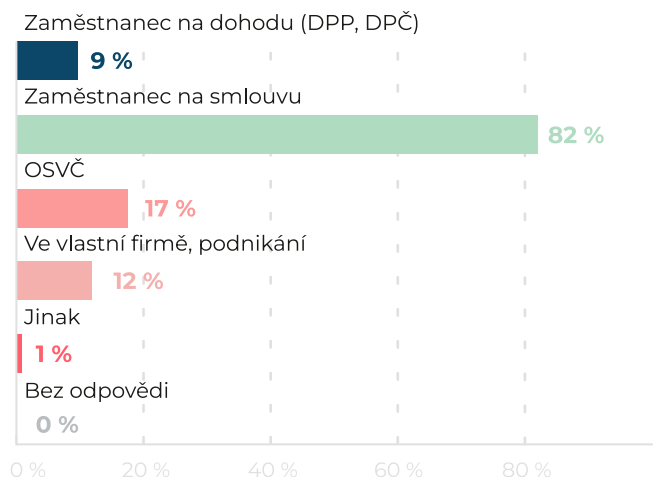
### Grafika 12: Preference výše úvazku po ukončení rodičovské dovolené V jakém rozsahu byste chtěl/a pracovat návazně po rodičovské?



Jasná většina rodičů by také preferovala návrat do zaměstnání na pracovní poměr (80 %), 17 % by chtělo pracovat v režimu OSVČ a 12 % respondentů by chtělo podnikat.

Jak jsme již zmiňovali v předchozí kapitole, částečné úvazky jsou v českém prostředí stále trochu neprobádané teritorium. Využívá jich pouze zhruba 6 % zaměstnanců, a to znamená, že ani velké množství zaměstnavatelů nemá s nastavením oboustranně prospěšného a dobře fungujícího zkráceného úvazku tolik zkušeností. Základním problémem je, že i částečný úvazek generuje stejné množství administrativní zátěže zaměstnavatele jako úvazek plný, ale množství práce daný zaměstnanec odvede z povahy věci méně.

### Grafika 13: Preference pracovního poměru po ukončení rodičovské dovolené Jaký typ pracovního zastřešení byste preferoval/a?



Je to do určité míry tedy pro společnost investice do každého konkrétního pracovníka, který by se například na plný úvazek zapojit do práce nemohl, nebo naopak firma by si expertízu zaměstnance na celý úvazek nemohla finančně dovolit.

Takové nastavení přináší úskalí v tom, že firma bude chtít využít zaměstnancův potenciál na větší množství práce, než je sjednaný úvazek. Nežřídkakdy jsou právě ženy na nebo po rodičovské dovolené chváleny za to, že v rámci zkráceného úvazku zastanou stejné množství nebo dokonce více práce než kolegové, kteří pracují na úvazek plný. .

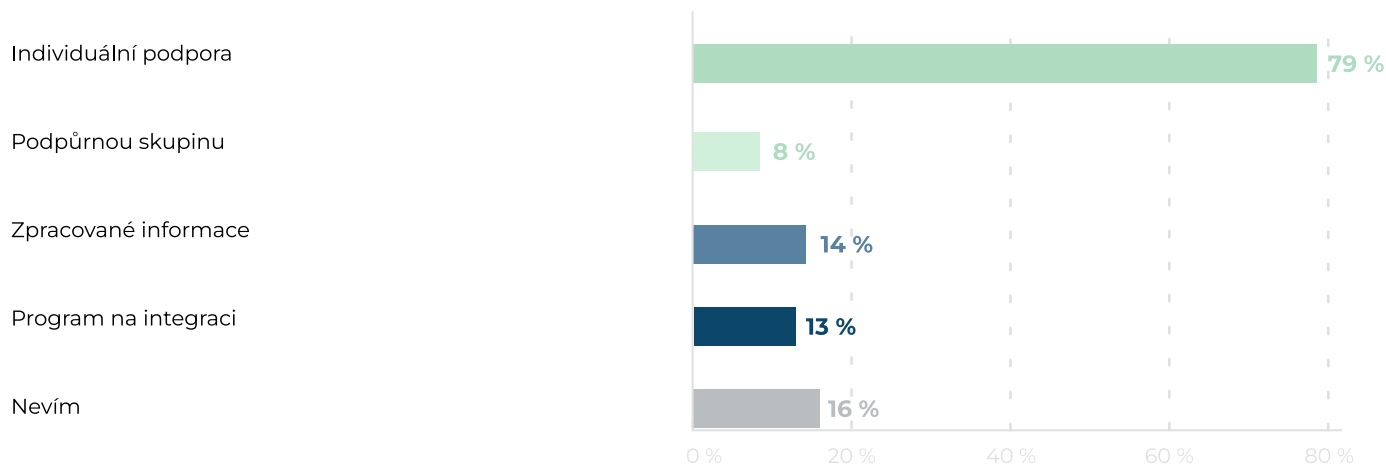


Takové nastavení je extrémně toxické a často vede k vyhoření daného pracovníka, který má sice zvýšenou motivaci se zapojit zpět do práce, ale zkrácený úvazek má právě z důvodu, aby zvládl pracovní povinnosti sladit s péčí o rodinu. Klíčové je v tomto ohledu správné nastavení výchozích podmínek, jejich průběžná revize a hlavně podpora daného zaměstnance ze strany zaměstnavatele a kolegů. K tomu by měly sloužit různé nástroje pro integraci rodičů zpět do práce po rodičovské dovolené. Z našeho šetření však vyplývá, že firmy je využívají jen velmi okrajově. Pouze 14 % má přehledně zpracované informace pro tuto zaměstnaneckou skupinu.

Přibližně podobné množství z nich nabízí program na integraci rodičů zpět do práce (13 %) a 8 % má zavedenou podpůrnou skupinu pro rodiče. Všechna tato opatření jsou v o něco zvýšené míře zavedená ve velkých firmách s více než 250 zaměstnanci. Nejčastěji však shodně všichni zaměstnavatelé poskytují vracejícím se rodičům pouze individuální podporu, a to v 79 % případů, jejíž kvalita je závislá na každém konkrétním manažerovi.

Ačkoliv můžeme konstatovat, že podpora rodičů při návratu zpět do zaměstnání by mohla být systematictější, největší poměr respondentů s původním pracovním poměrem (36 %) by se i přesto chtěl vrátit právě ke svému původnímu zaměstnavateli na stejnou pozici.

**Grafika 14:** Podpora rodičů u zaměstnavatelů při návratu do práce  
**Využíváte některý z těchto nástrojů k podpoře rodičů při návratu zpět do práce?**





Na jinou pozici do stejné firmy by chtělo nastoupit 12 % respondentů a 15 % by si přálo najít si jiného zaměstnavatele ve stejném oboru. U panelového šetření se čísla liší, kdy 28 % osob by se sice chtělo vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli, nicméně 25 % těchto respondentů by si přálo zcela změnit obor a 16 % zatím nemá o svém dalším působení představu.

**Grafika 15: Preference ohledně práce po ukončení rodičovské dovolené**  
**Jak byste chtěl/a pracovat po rodičovské?**

U původního zaměstnavatele, na stejné pozici

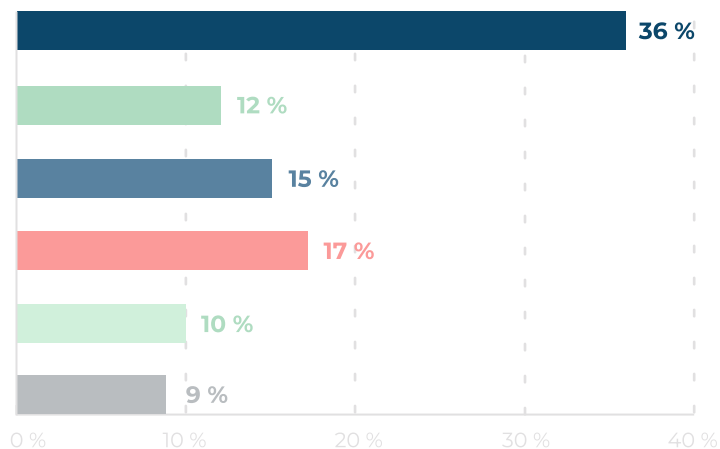
U původního zaměstnavatele, ale na jiné pozici

U jiného zaměstnavatele, ale ve stejném oboru

Zcela změnit obor

Rozjet vlastní podnikání (nebo v něm pokračovat)

Nevím

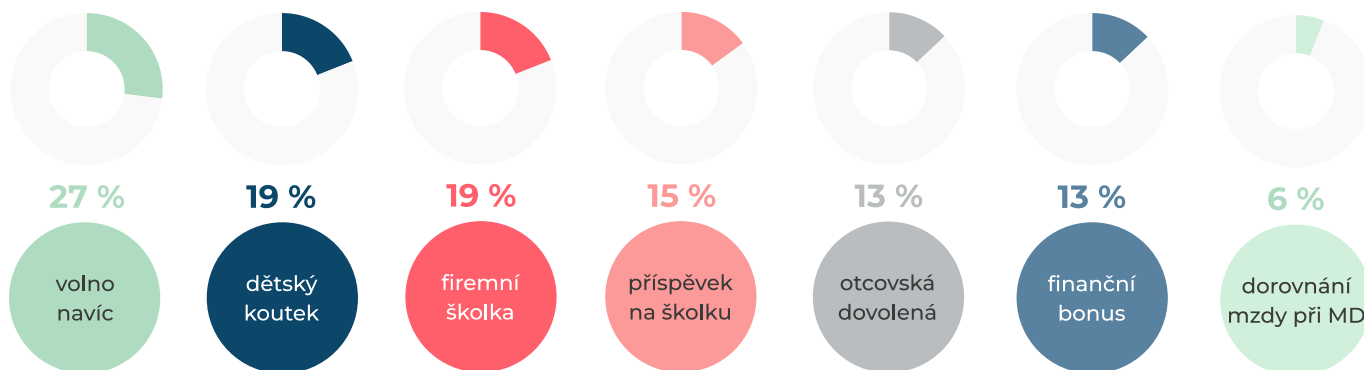


## NABÍDKA FIREMNÍCH BENEFITŮ A JEJICH ČERPÁNÍ

Délka rodičovské dovolené, kdy rodič výhradně pečuje o dítě a nepracuje, závisí na několika faktorech, které jsme popsali v první kapitole, ať už se jedná o dostupnost výpomoci s hlídáním nebo kvalitu komunikace ze strany původního zaměstnavatele. Návrat zpět do pracovního prostředí na vyšší počet hodin ve stabilnějším nastavení si pak žádá nastavení infrastruktury péče o dítě nejčastěji formou předškolního zařízení. Detailněji o zajištění této péče formou státních mateřských škol nebo dětských skupin budeme mluvit v následující kapitole, nicméně pojďme se nyní zaměřit na to, jak mohou v tomto ohledu být nápomocní právě zaměstnavatelé.

**Z našeho šetření vyplývá, že zhruba pětina firem (19 %) provozuje nějakou formu předškolního zařízení (nejčastěji se jedná o mateřskou školu nebo dětskou skupinu).** U velkých firem, které vyplnily náš průzkum, nabízí tuto službu dokonce třetina z nich, zatímco 15 % všech společností nabízí na takové zařízení finanční příspěvek - zhruba pětina jak u mikropodniků (21 %) tak u velkých firem (20 %). Pro větší firmy, které mají koncentraci zaměstnanců v jedné lokalitě, je provoz předškolního zařízení jednodušší, jelikož je pravděpodobnější, že dojde k naplnění kapacity pro děti jejich zaměstnanců.

**Grafika 16:** Prorodinné firemní benefity nabízené zaměstnancům  
**Nabízíte některý z těchto benefitů související s rodičovstvím?**







Není však výjimkou, že podnik je sice zřizovatelem, ale službu nabízí také rodinným příslušníkům, kteří sami nejsou přímými rodiči daného dítěte, i další veřejnosti. Zhruba pětina firem má v rámci pracoviště zřízen alespoň dětský koutek nebo jinak uzpůsobený prostor pro krátkodobou přítomnost dětí. Nejčastěji se jedná o malé podniky do 50 zaměstnanců (36 %), v závěsu jsou pak mikropodniky s 21 % a středně velké firmy s 19 %.

**Mezi další benefity, které společnosti v souvislosti s rodičovstvím nabízejí, jsou dny volna navíc.** To je vůbec nejčastější benefit (27 %), který poskytuje shodně třetina mikropodniků i velkých korporací. Stejně tak shodně 13 % firem **nabízí otcovskou dovolenou navíc nad rámec dvou týdnů garantovaných ze zákona nebo finanční bonus při narození dítěte.** Zatímco finanční bonus je typický spíše pro malé firmy (21 %), otcovskou dovolenou navíc mají ve své nabídce benefitů nejčastěji velké firmy (25 %). Benefity jsou důležitou součástí finančního ohodnocení, a to i přes to, že finanční limit pro jejich čerpání ve výhodném daňovém nastavení byl v minulém roce ponížěn v rámci konsolidačního balíčku. Řada firem skrz ně nabízí příspěvky na kulturu a sport, stravování nebo různé finanční služby jako příspěvek na životní pojištění nebo důchodové připojištění. Nastavení benefitů se může lišit pro jednotlivé zaměstnanecké skupiny. Například k prémiovým službám mají přístup jen členové nejvyššího managementu.



Stejně tak firmy rozdílně přistupují k tomu, zdali ponechají benefity přístupné i zaměstnancům čerpajícím dlouhodobé volno v souvislosti s péčí o dítě. **Z našich dat vyplývá, že 11 % firem poskytuje svým zaměstnancům přístup k benefitům v průběhu mateřské dovolené a dvojnásobné množství společností (22 %) jak zaměstnancům na mateřské, tak i rodičovské dovolené.** Ve 33 % případů se jedná o velké firmy s více než 250 zaměstnanci, 13 % společností pak nabízí podnikové slevy. Naopak 38 % firem nenabízí zaměstnancům čerpající mateřskou nebo rodičovskou benefity žádné.



Z dat mzdového průzkumu poradenské společnosti RSM dále vyplývá, že **41 % firem zahrnuje rodiče-zaměstnance do nároku na výplatu finančních bonusů i ve chvíli, kdy již čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou**. Naopak u 30 % společností nemají rodiče nárok na bonus ani za poměrné období, které před odchodem na mateřskou ve firmě odpracovali. Zbylé společnosti přistupují k výplatě bonusů individuálně pro každého zaměstnance<sup>12</sup>. Takový přístup je značně problematický, jelikož poukazuje na nedostatečnou transparentnost v tomto procesu a nesplňuje zásady rovného přístupu k zaměstnancům (Diversity, Equity, and Inclusion, DEI). Neznamená to, že by všichni pracovníci měli obdržet bonus ve stejné výši, ale měli by minimálně vědět, jaká pravidla pro výplatu bonusů platí, aby mohli ovlivnit, zdali na něj dosáhnou. Více budeme o principech diverzity a inkluze mluvit v další sekci.



*Za nás v ČSOB aktivně vytváříme rodičům vhodné prostředí. Už před 10 lety jsme otevřeli vlastní školku. Předtím pracovalo během rodičovské 6 % maminek, teď je to 20 %. Z rodičovské dovolené se nám vrací přes 87 % rodičů, což je vysoko nad průměrem nejen v bankovníctví.*

**Michaela Bauer**, členka představenstva ČSOB



Zatímco benefity jsou stále ještě vnímány jako zajímavá složka celkové kompenzace za odvedenou práci, hlavní důraz zůstává na finančním ohodnocení. Zvláště s ohledem na nepříznivou ekonomickou situaci v posledních letech způsobenou vysokou inflací pozorujeme zvýšený tlak na růst mezd zaměstnanců. Ačkoliv průměrné mzdy v ČR meziročně rostou, při zohlednění inflace reálně klesají, a to již devět čtvrtletí v řadě. Medián mezd se pohybuje na úrovni 36 651 Kč měsíčně, nicméně u žen je tato hodnota téměř o tři tisíce nižší, konkrétně 33 793 Kč<sup>13</sup>. Tento rozdíl je způsoben celou řadou faktorů včetně toho, že ženy jsou častěji zaměstnány v nízkopříjmových odvětvích. Nicméně velkou roli hraje právě jejich vyčlenění z pracovního trhu v souvislosti s mateřstvím.

**Pokud se totiž žena vrací do práce po třech nebo šesti letech (v případě návazného mateřství) a při návratu nedojde k revizi její mzdy s ohledem na běžnou výši finančního ohodnocení pro danou pozici, je možné, že se výše jejího příjmu liší až o několik desítek procent oproti kolegům, kteří dlouhodobě volno nečerpali.**

Tento faktor výrazně ovlivňuje také výši rozdílu odměňování mezi muži a ženami (tzv. pay gap) v ČR. Ten se aktuálně pohybuje kolem 16 % a v soukromém sektoru je dokonce ještě vyšší. **Podle průzkumu RSM 63 % firem nijak nemonitoruje údaje ohledně pay gapu u svých zaměstnanců a ani to do budoucna neplánuje.** Dlouhodobě s těmito daty pracuje pouze 18 % společností a 10 % je začalo sledovat v posledním roce.

To bude přitom do budoucna pro firmy nevyhnutelné s ohledem na legislativní požadavky Evropské unie související se směrnicí o transparentnosti odměňování mužů a žen, kterou budou členské státy muset do června 2026 transponovat do lokálních legislativ<sup>14</sup>.

Argument, že žena během mateřství a rodičovství nenabírá žádné pracovní zkušenosti, je jen těžko relevantní, jelikož jako primární pečující osoba nabývá klíčové interpersonální dovednosti, které sice souvisí s péčí o dítě, ale jsou dobře přenositelné právě i do pracovního prostředí. **Ženy na rodičovské získávají a zvyšují své kompetence především v oblasti time managementu, adaptability a schopnosti řešit problémy a zpravidla posouvají dále i své komunikační dovednosti.**

Dalším vypovídajícím argumentem je, že pokud by daný zaměstnavatel chtěl pozici přeobsadit novým zaměstnancem, nabídka finančního ohodnocení odpovídajícímu období před třemi lety by pro nové kandidáty byla jen stěží atraktivní. Proč by tedy takové podmínky měly akceptovat ženy, které mají často mnoho let pracovních zkušeností z období před odchodem na mateřskou a nově jsou obohacené o nepřenositelnou zkušenost s mateřstvím? Jak se k této problematice staví společnost z našeho průzkumu?



Z našich dat vyplývá, že **41 % firem plošně indexuje mzdy zaměstnancům vracejícím se z mateřské a rodičovské**. Nejčastěji se jedná o velké firmy s více než 250 zaměstnanci (53 %) a naopak nejméně často k tomuto kroku přistupují mikropodniky, a to pouze v 29 % případech. Mzdy po návratu do práce nenavýšuje 10 % společností, nejčastěji to pozorujeme u malých (14 %) nebo středně velkých podniků (16 %). Mzdy také vůbec nenavýšují 4 % mikropodniků a 5 % velkých firem. Zhruba dvě třetiny společností (41 %) uvedly, že k navyšování mezd přistupují individuálně. Takové nastavení je nejčastější právě u mikropodniků (46 %) a u malých podniků (52 %). Srovnatelná data s ohledem na indexaci mezd vyplývají i z mzdového průzkumu společnosti RSM.



*Český trh práce stále nezohledňuje potřeby rodičů malých dětí, především žen. Podstatná část matek by se na trh práce vrátila dříve než za dva či tři roky po narození dítěte. Kvůli nedostatku míst ve školkách a dětských skupinách a malé nabídce flexibilních a částečných úvazků tak ale učinit nemohou. Dlouhé a nedobrovolné přerušení profesní dráhy pak vede k dalším nerovnostem – například rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů je v Česku třetí nejvyšší v rámci Evropské unie.*

**Klára Šimáčková Laurenčíková**, zmocněnkyně vlády pro lidská práva





**Grafika 17:** Indexace mezd zaměstnanců po ukončení rodičovské dovolené  
**Dorovnáváte rodičům mzdu po návratu z mateřské / rodičovské dovolené podle nárůstů mezd ve vaší společnosti za dobu, kdy rodič MD/RD čerpal?**



Ačkoliv se může zdát, že individuální přístup k indexaci mezd je lepší než nulové navýšení, je nutné podotknout, že toto nastavení je zhruba stejně problematické. Nastavení transparentních mechanismů k zajištění rovného přístupu pro všechny zaměstnance je základem principů diverzity a inkluze (DEI) ve firmách. Cílem není, aby všichni pracovníci měli stejné finanční ohodnocení, ale aby věděli, z jakých složek se skládá, jaké faktory na něj mají vliv a co je nutné/možné udělat pro jeho navýšení. **Právě transparentnost je jedním ze základních pilířů bezpečného pracovního prostředí, které napomáhá ke zvýšení výkonnosti zaměstnanců a tím pádem i lepším obchodním výsledkům společnosti. Stanovení měřitelných cílů v oblasti DEI je klíčové pro identifikaci rozdílů, jejich pochopení a následné odstranění.** Mimo jiné však bude sledování DEI ukazatelů klíčové i z hlediska plnění již výše zmíněných legislativních nároků.

## MOTIVACE K NÁVRATU DO PRÁCE

Adekvátní finanční ohodnocení pro rodiče, ať už se jedná o zapojení v rámci rodičovské dovolené nebo po návratu z ní, je o to důležitější, že právě **dostatek financí je podle respondentů tím nejdůležitějším faktorem, proč se chtějí alespoň do nějaké míry vrátit zpět do práce.**

**Uvedlo to 80 % respondentů, přičemž tento údaj je srovnatelný bez ohledu na věk dítěte.** Výrazně však toto číslo narůstá u rodičů ve věku 18-24 let (96 %), u respondentů s nižším dosaženým vzděláním bez maturity (93 %) a těch se základním vzděláním (94 %). Pro rodiče s vysokoškolským vzděláním je finanční zabezpečení také na prvním místě, oproti zbytku populace však vidí vyšší míru motivace v udržení profesních dovedností a v chuti se seberealizovat (shodně 69 %).

80 %

Pro 80 % respondentů je nejdůležitější motivací k zapojení do práce dostatek financí.

**Kromě nedostatku financí jsou dvěma nejdůležitějšími důvody pro zapojení rodičů do práce udržení psychické pohody (63 %) a možnost seberealizace (55 %).** Naopak jako nejméně důležitý faktor respondenti uvádí možnost neztratit kontakt s kolegy nebo klienty (28 %). Rozdíly pozorujeme u pražských a mimopražských rodičů.

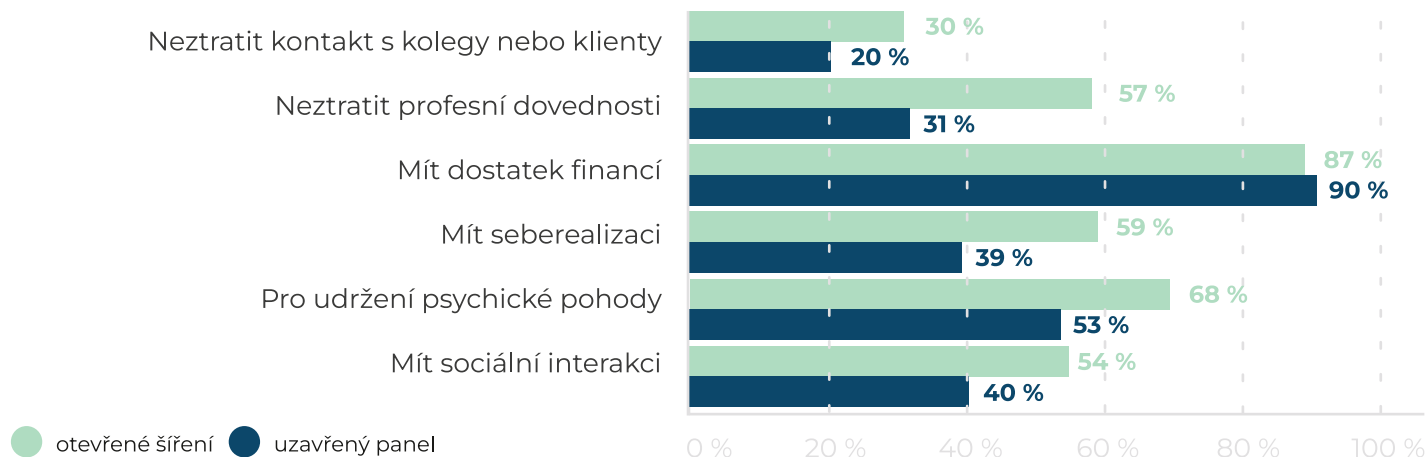


*Zapojení rodičů s malými dětmi na trh práce nejen přispívá ekonomickému růstu, ale je důležité pro samotné rodiny (nejen s ohledem na zajištění ekonomického chodu domácnosti): oba rodiče mají mít také příležitost rozvíjet svou kariéru, plnit si své osobní profesní sny.*

**Marian Jurečka, Ministr práce a sociálních věcí**



**Grafika 18: Motivace rodičů pečující o děti do čtyř let pracovat**  
Rozdílné preference široká veřejnost vs. panelové šetření\*  
**Z jakého důvodu si přejete souběžně s péčí o dítě pracovat?**



Rodiče z Prahy preferují ve svých odpovědích právě možnost neztratit kontakt s kolegy a klienty, nepřijít o profesní realizaci a mít přístup k sociální interakci. To pravděpodobně souvisí i s nastavením života ve velkoměstě, kdy osoby z profesního života představují důležité sociální kontakty. Oproti pražským respondentům vidí rodiče v regionech menší přidanou hodnotu v možnostech seberealizace nebo udržení profesních dovedností. Nejnižší hodnoty u těchto dvou faktorů byly v Karlovarském kraji.

Hodnoty se liší i podle velikosti obce. Rodiče ve městech uváděli právě možnost se seberealizovat jako důležitý faktor k zapojení do práce (64 %) mnohem častěji oproti rodičům s místem bydliště v obci do 2 000 obyvatel (48 %).

U dat získaných z panelového šetření byl stejně jako u respondentů v otevřeném průzkumu nejdůležitější důvod pro zapojení do práce dostatek financí. Tuto motivaci uvedlo dokonce 90 % respondentů. Výsledky u jiných motivátorů pro populaci rodičů v panelovém šetření se v některých případech výrazně liší, proto jejich shrnutí naleznete v grafu výše. Tyto výsledky pravděpodobně souvisí s demografickým vzorkem, kdy do panelového šetření bylo zapojeno více rodičů s nižšími příjmy a nižším dosaženým vzděláním než u respondentů, kteří se zúčastnili veřejného průzkumu (více informací naleznete v kapitole "Sběr dat").

\* Otázku zodpovídali pouze rodiče, kteří mají zájem během rodičovské pracovní doby.

# ZAJIŠTĚNÍ PÉČE O DÍTĚ JAKO MOŽNOST, JAK SE ZAPOJIT DO PRÁCE

**V posledním roce došlo k několika legislativním změnám také v oblasti péče o dítě** a řada úprav je aktuálně ve fázi schvalovacího procesu. Zejména zkrácení délky čerpání rodičovského příspěvku do věku tří let dítěte bude mít nepochybně vliv na zapojení dětí do předškolní péče. Aktuálně mají právní nárok na přijetí do státní mateřské školy pouze děti starší tří let, nicméně z praxe víme, že kapacita se zpravidla uvolňuje na začátku školního roku, tedy v září. Koneckonců i zápisy k předškolnímu vzdělávání od následujícího školního roku se konají až v květnu a, zatímco dítě může být přijato i v průběhu školního roku, dochází k této skutečnosti velmi zřídka z důvodu nedostatečné kapacity těchto zařízení. V této souvislosti je dobré také připomenout, že ačkoliv zde vzniká právní nárok, není aktuálně nijak vymahatelný, a povinná školní docházka se týká až posledního předškolního ročníku. **V novele o dětských skupinách (aktuálně ve schvalovacím legislativním procesu) je navržena povinnost obce zajistit dítěti místo v dětské skupině od tří let věku, pokud se nedostane do státní spádové mateřské školy, nebo nabídnout finanční kompenzaci, kterou by mohli rodiče využít právě na soukromé zajištění péče.** Pokud dojde k jejímu schválení, platit by měla od roku 2026.

## DOSTUPNOST ALTERNATIVNÍ PÉČE O DÍTĚ

**Pro velkou část rodičů je pravidelná pomoc s péčí o dítě nedostupná.**

**57 %**

**rodičů nemá žádné nebo pouze nárazové hlídání.**

Z našich dat je patrné, že právě **pravidelná pomoc s hlídáním je klíčová, jelikož umožňuje rodičům pracovat.** Z rodičů, kteří pracují, téměř polovina (46 %) využívá pravidelnou docházku do předškolního zařízení (převážně rodiče dětí starších tří let) a 38 % má pravidelné neplacené hlídání. **Pro velkou část rodičů je však alternativní péče o dítě nedostupná - 57 % rodičů nemá žádné (25 %) nebo pouze nárazové (32 %) hlídání.**





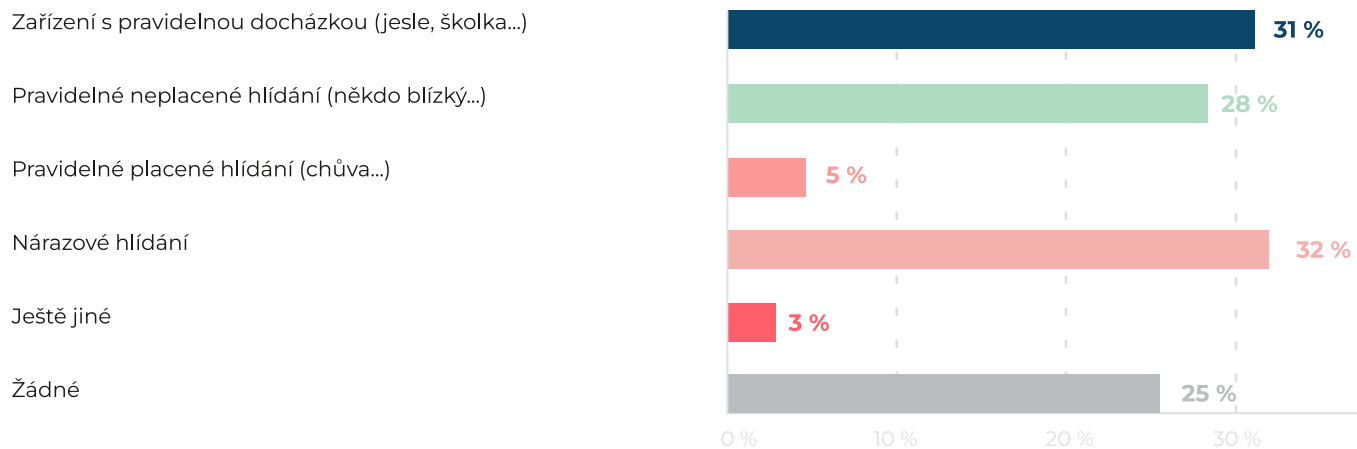
**Oproti běžné populaci mají nejnižší pomoc s hlídáním rodiče ve věkové kategorii 18-24 let, kdy 42 % z nich nemá žádné a 30 % pouze nárazové hlídání. Tuto situaci mladých rodičů neulehčuje ani fakt, že 88 % z nich je na své první mateřské nebo rodičovské dovolené.** Podobně rodiče s nižším vzděláním častěji uvedli, že nemají žádnou pomoc s hlídáním (37 % základní vzdělání, 34 % bez maturity). Zde se díváme i na korelaci s výší jejich příjmů.

Necelá třetina rodičů s dítětem do čtyř let věku (31 %) využívá zařízení s pravidelnou docházkou. Nejčastěji se jedná o rodiče ve věku 35-44 let. 40 % těchto rodičů má dítě integrované v předškolním zařízení, přičemž 35 % z nich má dítě ve věku 3-4 roky, které má již nárok na státní školku.

Podobně 28 % rodičů má pravidelné, ale neplacené hlídání a pouze 5 % rodičů pak za tuto službu platí. S ohledem na průměrné ceny placeného hlídání v ČR a medián mezd, který se pro ženy aktuálně pohybuje na úrovni 33 793 Kč, není tato statistika příliš překvapivá. Na str. 42 vidíte cenu hodinového hlídání soukromou chůvou na inzertním portálu, který zprostředkovává kontakt s hlídačím osobou. Pokud bychom vzali v potaz průměrnou hodinovou cenu hlídání pro celou ČR (183 Kč) a připočetli k ní daně a odvody, musela by mzda daného rodiče při plném úvazku činit alespoň 36 400 Kč měsíčně. Tato částka však pokryje pouze náklady na hlídání a nezapočítává další náklady, jako je například přesun do a ze zaměstnání. Pro hlavní město a Středočeský kraj jsou pak ceny výrazně vyšší.

### Grafika 19: Dostupnost hlídání

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





**Grafika 20:** Průměrné ceny hlídání soukromou chůvou v jednotlivých regionech ČR (za hodinu)\*

Hlavní město Praha	Středočeský kraj	Jihočeský kraj	Plzeňský kraj	Karlovarský kraj	Ústecký kraj	Liberecký kraj
226 Kč	200 Kč	170 Kč	168 Kč	166 Kč	160 Kč	171 Kč
Královéhradecký kraj	Pardubický kraj	Kraj Vysočina	Jihomoravský kraj	Olomoucký kraj	Moravsko-slezský kraj	Zlínský kraj
167 Kč	165 Kč	163 Kč	178 Kč	157 Kč	158 Kč	166 Kč

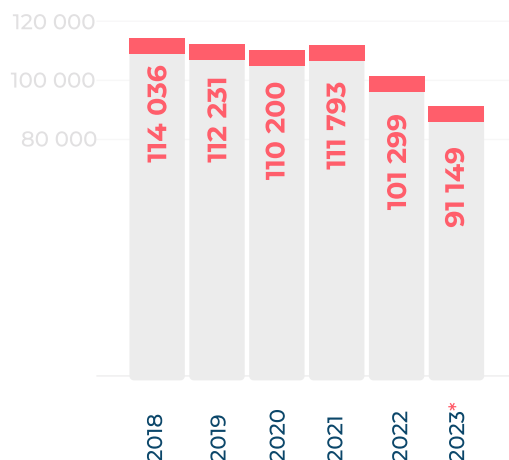
## KOLEKTIVNÍ PŘEDŠKOLNÍ ZAŘÍZENÍ

Kapacita předškolních zařízení je především v některých městských aglomeracích nedostatečná. V minulém ročníku reportu jsme tuto skutečnost ilustrovali na Praze, kde aktuálně v 77 územních celcích chybí stovky míst v mateřských školách pro děti ve věku tří let. Tento trend se nemá do budoucna příliš zlepšovat, ačkoliv studie počítá s určitým demografickým vývojem pro hlavní město<sup>15</sup>. Od roku 2018 pozorujeme postupné snižování porodnosti v rámci celé České republiky s výjimkou roku 2021 (111 793 narozených dětí), přičemž po poklesu v roce 2022 (101 299) došlo v minulém roce k ještě výraznějšímu propadu (91 149). **Do budoucna tak můžeme počítat, že v některých lokalitách dojde k uvolnění určitých kapacit mateřských škol, které by mohli využít rodiče dětí mladších tří let.**

\* Průměrné ceny hodiny hlídání soukromou chůvou v rámci regionů na základě dat portálu [hlidacky.cz](https://hlidacky.cz), který zprostředkovává kontakt s hlídací osobou, červenec 2024.



**Grafika 21:** Porodnost v České republice 2018 - 2023 (ČSÚ)



Právě v oblasti integrace těch nejmenších dětí má Česká republika před sebou velkou výzvu. Jakožto členský stát Evropské Unie se na nás vztahují doporučení týkající se předškolní péče, která ministři EU přijali v prosinci 2022. Již v roce 2002 si Evropská rada stanovila tzv. barcelonské cíle, které počítaly s tím, že alespoň 33 % dětí mladších tří let se má účastnit předškolního vzdělávání a péče. U dětí od tří let věku by se pak mělo jednat o alespoň 90 %. Cíle byly opětovně revidovány v roce 2010 a tyto statistiky byly navýšeny na 45, respektive 96 %. Jelikož Česká republika měla v té době integrováno pouze zhruba 1 % dětí primárně v jeslích, vztahují se na ni jiná doporučení, a to navýšení kapacity pro děti do dvou let věku alespoň na 12 %. Nicméně ještě v roce 2022 docházelo do kolektivního zařízení pouze zhruba 6 % z nich<sup>16</sup>.



*Zhruba do 18 měsíců věku je nejdůležitější rodina a od 18 měsíců dál je to vedle rodiny ještě socializace. První kamarádi, společné hraní a poznávání světa. Některé děti jsou na zapojení do kolektivu připravené dřív a některé později, ale pro všechny je to důležitá životní fáze. Ve Sto skupinách dokonce občas říkáme, že „Co se člověk nenaučí ve školce, dohání pak celý život na terapii.“*

**Jindřich Fialka**, zakladatel Sto skupin

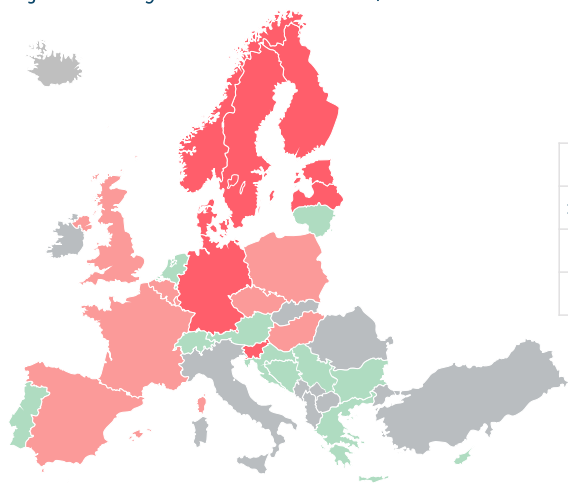
\* Předpoklad



Pro doporučení ohledně integrace dětí do kolektivu existuje celá řada důvodů. Mezi ta nejzásadnější patří podpora sociálního a kognitivního rozvoje dětí, který má v pozdějším věku dopad na úspěch ve vzdělávání, přičemž zvláště důležité je to pro děti ze znevýhodněného prostředí. Bavíme se zde o integraci dítěte do kolektivu již od několika málo hodin týdně, přičemž prokazatelné přínosy má jakékoliv předškolní zařízení bez ohledu na jeho kvalitu<sup>17</sup>. Dalším podstatným faktorem je právě usnadnění přístupu žen na trh práce, jelikož jsou to ony, na koho nejčastěji dopadá péče o dítě a domácnost<sup>18</sup> a jejich výpadek na trhu práce je v tomto období markantní. Z výzkumu Barvíková, et al., 2018 přitom vyplývá, že 55 % rodičů 2-3 letých dětí by mělo zájem o docházku do kolektivního zařízení. Preferovaný rozsah této péče se pohyboval od celodenní docházky pět dní v týdnu až po částečnou docházku na 1-3 dny v týdnu (u 36,3 % rodičů)<sup>19</sup>.

Počet dětí mladších dvou let integrovaných do MŠ byl v letech 2014-2021 marginální a pohyboval se ve vyšších stovkách. U dětí ve věku 2-3 roky se pohybujeme ve statistikách mezi 31 000 - 45 000. Tato čísla pro jednotlivé roky zhruba kopírují demografický vývoj. Od roku 2015 je pak možné umístit dítě od 6 měsíců věku do tzv. dětských skupin. Pro děti ve věku 6-12 měsíců platí jiná pravidla než pro děti starší jednoho roku, co se týče kapacity a poměru pečujících osob na dítě. Aktuálně v ČR existuje 1 750 těchto zařízení s platným oprávněním a celkovou kapacitou 23 604 míst. Nejvíce je jich v Praze (320), následuje Středočeský kraj (297) a Jihomoravský kraj (265), a naopak nejméně jich je v Karlovarském kraji (17)<sup>20</sup>.

**Grafika 22:** Věk, od kterého je garantováno přijetí do státního předškolního zařízení v jednotlivých zemích EU 2018/2019<sup>21</sup>



Počáteční věk (v letech) garantovaného místa ECEC

BE	BE	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT
fr	de	nl	5	3	0.5	1	1.5	-	4	3	3	6	-	4.7	1.5	6	3	3	-	5	5
PL	PT	RO	SI	SK	FI	SE	UK- ENG	UK- WLS	UK- NIR	UK- SCT		AL	BA*	CH	IS	LI	ME	MK	NO	RS	TR
3	4	-	0.9	-	0.8	1	3	3	-	3		-	5	4	-	4	-	-	1	5.5	-

- od velmi nízkého věku
- od cca 3 let
- od cca 4-6 let (poslední 1-2 roky)
- žádná garantovaná místa



Je třeba uvést, že dětské skupiny jsou placenou službou s maximální výší příspěvku od rodičů stanovenou od 1. ledna 2024 na 5 045,68 Kč měsíčně, přičemž stát na provoz těchto skupin přispívá. Výše příspěvku je vyšší u dětí, které do začátku školního roku dosáhnou tří let věku, než u starších dětí. Podmínkou pro přijetí dítěte do dětské skupiny je mimo jiné nutnost rodiče být zaměstnán, studovat v denní formě studia, být evidován jako uchazeč o zaměstnání nebo být OSVČ s povinností platit zálohy<sup>22</sup>.

**Až do roku 2023 mohli rodiče pokrýt část těchto nákladů v rámci tzv. školkového - slevy na dani, která odpovídala výši aktuální minimální mzdy a o kterou bylo možné zpětně zažádat v rámci daňového přiznání za uplynulý kalendářní rok. Nicméně v rámci úsporných opatření na vládní úrovni došlo od roku 2024 ke zrušení této slevy.**

Shrnující doporučení pro orgány veřejné správy, zaměstnavatele a rodiče samotné vycházející z dat a zjištění v tomto reportu naleznete na straně 64 - 68.





# PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE

## INDIVIDUÁLNÍ ZKUŠENOSTI



### **Veronika Dvořáková**

Partnerka ve společnosti HAVEL & PARTNERS

Univerzální návod na to, jak skloubit mateřství a práci, nejspíš neexistuje. Každý žijeme v jiných podmínkách, máme jinou práci, možnosti a také každé dítě je originál. O to důležitější je se o skloubení rodičovství a práce bavit se svým partnerem s dostatečným předstihem a sladit vzájemně představy, abyste i tou novou, neprošlapanou cestou kráčeli bez zbytečných bouřek, které všechno jen komplikují. Mně osobně v této životní etapě nejvíc pomáhá být vděčná za všechno, co mám. Je to součást mé povahy, ale říká se, že pocit spokojenosti, štěstí a vděčnosti se dá i naučit, a to bych každému doporučovala.





Když se v noci nevyspím, protože mě z obou stran okopávají děti, je to přece mnohem lepší, než se v posteli cítit osamocená. Bolí mě záda od chování malé Aničky, protože ji právě rostou zuby? To za pár dní přejde, ale taky by mě mohly bolet proto, že se celý den „křívím“ u počítače nebo mám na hrbu už moc křížků. A tak nikdy nezapomínám na to, že teď prožívám sice možná jednu z nejnáročnějších, ale taky nejkrásnějších etap svého života. A pár praktických hacků? Používám všechny možné moderní vymoženosti. Třeba digitální nástroje k tomu, abych si třídila e-maily, zorganizovala čas či zjednodušila práci. Dělán zásadně víc věcí najednou. Třeba když jdu s kočárkem na procházku, dám si k tomu do uší vzdělávací či seberozvojovou knížku z Blinklistu.

Ostatně z lesa se dobře řeší i některé porady, hodnotící pohovory nebo nahrávají nápady k novému projektu. Děti jsou také ti nejlepší koučové na oblast delegování a plánování – snažím se toho využít a zlepšovat se. A znáte Kaizen? Japonská metoda, která se na tohle období taky hodí aneb lepší cvičit dvě minuty denně než vůbec. A víte, co zaručeně pomůže proti mateřské trdomyslnosti? Upřímné kamarádky, se kterými můžete vzájemně sdílet zapomenuté děti ve školce, nezaplacené obědy, zmeškanou besídku nebo spálený příkrm... Je to totiž normální a je dobré si občas připomenout, že v tom nejste samy.



A na závěr možná jedna rada, která nepomůže skloubit mateřství nám osobně, ale všem ostatním určitě ano. Nesudme, nekádrujme, nekritizujme. Každá z nás dělá, co může, a má svou vlastní cestu. Hlavní je, aby po ní kráčela spokojená. Ukazujme radši pozitivní příklady, poděleme se o inspiraci a podporujme se navzájem. To zaručeně funguje – vidím to každý den.



## Martina Kneiflová

Vedoucí partnerka EY Česká republika

Když se mi v roce 2001 měla narodit moje první dcera Madlenka, nastupovala jsem na mateřskou dovolenou s očekáváním, že se do zaměstnání několik dalších let nevrátím. Po roce doma jsem si musela přiznat, že mi moje práce opravdu hodně chybí. Všiml si toho i můj manžel Standa a navrhl, abych se zkusila v práci přeptat, zda by mě nevzali zpět na poloviční úvazek. Myslím, že všechny strany překvapilo, že mě zpátky chtěli – dokonce jsem byla první daňový senior, který dostal part-time. Můj muž měl také vstřícného zaměstnavatele, a tak jsme se v péči o Madlenku a později i o mladší Kačenku střídali – já jsem pracovala dopoledne a manžel odpoledne.



V EY se naštěstí při kariérním postupu nedělá rozdíl mezi úvazky, a tak jsem na pracovním žebříčku postupovala dál. Na manažera jsem byla dokonce povýšena v době, kdy jsem byla teprve dva měsíce na mateřské s mladší dcerou. Podmínky jsem měla skvělé, horší to bylo s mou hlavou a tím, jak jsem se jako nová manažerka cítila, protože já jsem si prostě po návratu z druhé mateřské vůbec nevěřila. Měla jsem pocit, že jsem všechno zapoměla, bála jsem se udělat finální rozhodnutí. Pomohla mi paradoxně dodatečná zodpovědnost, kterou jsem dostala, fakt, že jsem měla hodně práce, a také pomoc a povzbuzení kolegů.

Vždycky jsem měla kliku na nadřízeného - counsellora, který mi nabídnul pomocnou ruku – pojď, uděláme tenhle kousek spolu, a teď už nemáš důvod se bát udělat to sama. Někdy mi bylo hloupé, že z práce odcházím dřív než ostatní. Ale bez toho bych nemohla trávit čas se svými holčičkami. Potřebovala jsem a potřebuji být maminka, nejen „šéfová“, a to i teď, když jsou obě mé holky dospělé.



Myslím, že by se maminky, které se chtějí vrátit do práce, ale ani tatínkové, kteří chtějí víc času trávit s rodinou, neměli bát říct nahlas, jaké nastavení by jim v práci vyhovovalo. Mnohem snáz se pak dá najít optimální varianta pro zaměstnavatele i rodiče.



## **Hana Macíčková Cahová & Miroslav Macíček**

Vedoucí juniorní vědecké skupiny,  
ÚOCHB AV ČR

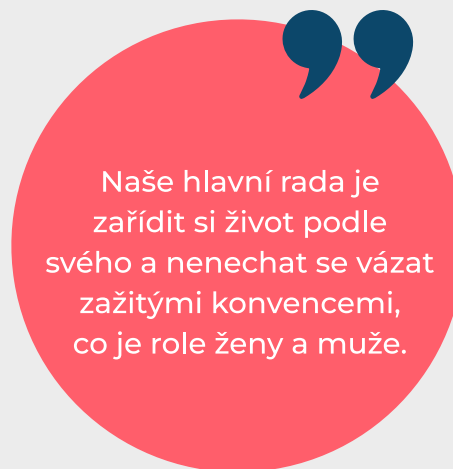
Provozní ředitel, L'Oreal

Skloubit dvě kariéry a k tomu péči o tři děti je velmi složité. Nám se to zatím docela daří. Důležité je komunikovat svoje potřeby a diskutovat, kam a jak by se obě kariéry měly vyvíjet. Pro oba z nás bylo, je a bude třeba získávat zahraniční zkušenosti, což vnáší do systému další stupeň komplexity. Když ale partneři drží pohromadě a vycházejí si vstříc, tak je možné vždy najít nějaké, byť občas kompromisní, řešení. U nás se o všechny povinnosti dělíme rovným dílem, i když jsou činnosti, které si úplně svěřit nechceme (praní a péče o automobil). Když dítě onemocní, zůstává doma ten, co má méně plný pracovní kalendář nebo méně urgentní povinnosti.



Když je potřeba dokončit velký projekt, druhý partner celý týden vyzvedává děti, dělá s nimi úkoly a vaří večeře. Je dobré se dohodnout, jak a kde si potřebujete odpočinout, ať už je to sport jednou týdně anebo občasná večeře s kamarádkami. Rodina stojí na lísce partnerů, proto je nutnost ji udržovat a najít si alespoň jednou za měsíc (čím častěji, tím lépe) čas sami na sebe, jít na večeři nebo do divadla. Do některých investic se člověku občas nechce, zvláště v ČR, kde si vše umíme udělat sami, ale paní na úklid jednou týdně vám zachrání pohodový víkendový den s dětmi namísto uklízení celého domu... Protože spokojené děti jsou obrazem spokojených rodičů. Samozřejmě se všechno dělá snáz, když máte podporu širší rodiny a institucí. Asi i v tomto ohledu platí komunikovat svoje potřeby i jim. Také je podstatné nebát se udělat první krok, což většinou znamená, že žena jde pracovat brzy po narození dítěte. Většinou je toto rozhodnutí na začátku finančně naprosto nevýhodné, protože vydělává méně, než kolik stojí jesle.

Nicméně po roce až dvou se vám to začne vyplácet nejen finančně. Faktem také je, že pro většinu dětí je lepší, když jsou v kolektivu už od brzkého věku (ostatně tak to funguje ve většině západoevropských zemí). Získávají tak lepší sociální výbavu, dobrou imunitu (také jeden z hlavních argumentů Francouzů, proč dávají děti do jeslí) a mají mnohem více vjemů. A naše hlavní rada je zařídit si život podle svého a nenechat se vázat zažitými konvencemi, co je role ženy a muže.



**Naše hlavní rada je zařídit si život podle svého a nenechat se vázat zažitými konvencemi, co je role ženy a muže.**

Praha 7 aktuálně provozuje čtyři dětské skupiny, které fungují pod školkami zřízenými městskou částí. Dětské skupiny poskytují péči dětem od 2 do 5 let. První dětskou skupinu Praha 7 otevřela v roce 2018, postupně hledali a upravovali další prostory a v minulém školním roce (2023/2024) otevřeli další dvě. V tuto chvíli připravují k otevření v pořadí již čtvrtou od září 2024 a projektují ještě jednu, kterou po stavebních úpravách plánují otevřít v září 2025. Na základě demografické studie a průzkumu zájmu tato městská část reflektuje velkou potřebu rodičů navrátit se především z ekonomických důvodů zpět do práce. Touto cestou se jim snaží vycházet vstříc. Nyní zajišťují místo ve skupinách pro více než 50 dětí, s novými zařízeními se kapacita bude v dohlednu navyšovat o dalších 30 míst. Dětské skupiny na Praze 7 umožňují návrat do práce 50 rodičům a toto číslo bude také postupně přibývat. Zřízení nejvíce komplikují stavební úpravy a v současnosti také nová vyhláška ohledně požárního řešení. Ta s účinností od 1. 1. 2025 mimojiné vyžaduje, aby prostory dětských skupiny s kapacitou více jak 12 dětí měly dvě únikové cesty. To často vyžaduje finančně nákladné stavební úpravy, které jsou navíc v historických centrech města obtížně proveditelné<sup>23</sup>.



Služební úřady nabízely v roce 2022 celou řadu nástrojů na skloubení práce a osobního života v oblasti flexibilního pracovního nastavení, včetně tzv. stlačeného pracovního týdne. O co se jedná? Zaměstnanec odpracuje svůj fond pracovní doby (při plném úvazku se jedná o 40 hodin týdně), ale má jej rozložený do méně směn, než je obvyklé. To znamená, že odpracuje tolik hodin, kolik má, ale v menším počtu pracovních dní – jeho pracovní týden pak nemusí sestávat z pěti pracovních dnů po 8hodinových směnách, ale například pouze ze čtyř pracovních dnů po 10hodinových směnách. Plat se v případě stlačeného týdne nekrátí. V roce 2022 využívalo takové pracovní nastavení 940 státních zaměstnanců (899 žen a 41 mužů). Z celkových 44 služebních úřadů, které by takové nastavení umožňovaly, ho využili zaměstnanci ve 26 z nich (19 % všech služebních úřadů). Ve zbývajících 18, kde ho bylo možné čerpat, o takové rozložení služební doby státní zaměstnanci zájem neprojevili.

Vedle vstřícného pracovního nastavení zajišťují úřady státní správy také péči o děti formou kolektivních předškolních zařízení. Vlastní mateřskou školu provozuje pro 42 dětí Ministerstvo zemědělství a čtyři další úřady poskytují celkově 46 míst pro předškolní vzdělávání prostřednictvím jiného zřizovatele. Kromě mateřských škol pak 10 služebních úřadů nabízí péči o dítě formou dětské skupiny. Jedná se především o ministerstva nebo třeba o Český statistický úřad nebo Pražskou správu sociálního zabezpečení. Celková nabízená kapacita v roce 2022 byla více než 331 míst v dětských skupinách. Devět dalších úřadů zajišťuje místa v dětské skupině prostřednictvím jiného zřizovatele (přesnou kapacitu míst zde neznáme). Dva služební úřady pak mají vyhrazené prostory pro krátkodobý pobyt dětí: Ministerstvo práce a sociálních věcí nabízí kapacitu 12 dětí a Státní fond životního prostředí tři místa<sup>\* /24</sup>.

\* Aktuálně dochází ke zpracování dat do výroční zprávy za rok 2023.



## FIRMY



EDU Effective je česká nezisková organizace, která se věnuje vzdělávání dospělých. Velikostí společnost spadá do kategorie malých firem do 50 pracovníků.

Mezi jejich zaměstnanci je aktuálně zhruba 40 % žen čerpajících rodičovskou dovolenou, jelikož v rámci pracovního nastavení umožňují vysokou míru flexibility. Konkrétně nabízejí možnost přizpůsobit si pracovní rozvržení dle možností daného zaměstnance. Důraz na spolupráci s touto demografickou skupinou považují za důležitou součást svých firemních hodnot a jsou rádi, že toto nastavení dlouhodobě přispívá k oboustranné spokojenosti.

Při zavádění flexibility práce kladla společnost důraz na efektivní nastavení režimu takovéto spolupráce, především pak na adekvátní rozdělení úkolů a nastavení komunikace. Zavedenou praxi zaměstnávání osob vyžadujících zvýšenou flexibilitu a její dopady pravidelně měří v rámci vytyčených firemních cílů, přičemž výsledky tohoto měření jsou jak z pozice samotných zaměstnanců, tak ze strany vedení firmy pozitivní. Do budoucna by si společnost EDU Effective přála rozšířit svou zaměstnaneckou základnu i o muže na rodičovské dovolené.





**GRAYLING**  
creating advantage

Mezinárodní komunikační agentura Grayling podporuje možnost flexibilních pracovních úvazků ve svých pobočkách po celém světě. V Česku aktuálně zaměstnává 21 lidí. Dlouhodobě přitom vychází vstříc rodičům, ať už zkrácenými úvazky nebo flexibilními pracovními podmínkami. Zaměstnanci si mohou zvolit rozložení pracovní doby a v agentuře funguje i hybridní systém práce.

Firma také zavádí nové benefity, které přispívají k ještě větší flexibilitě zaměstnanců – např. v letošním roce zavedla nový benefit „práce odkudkoliv“, v rámci kterého si všichni mohou každý rok vybrat dva týdny home officu včetně možnosti pracovat ze zahraničí. V kontextu dalších prorodinných benefitů nabízí například finanční příspěvek při narození dítěte.

Podpora návratu rodičů po mateřské a rodičovské dovolené je v rukách lokálního managementu. V České republice vychází Grayling maximálně vstříc rodičům s malými dětmi, a to zejména částečnými úvazky, kterých je aktuálně v české pobočce 25 %. V souvislosti s integrací rodičů zpět do práce nabízí také fázovaný návrat a možnost se zapojit formou projektů. Většinu nových pozic firma vypisuje nejen na plný, ale i na částečný úvazek. V rámci dlouhodobé spolupráce využívá Grayling při nárazových projektech externí kapacity žen na rodičovské dovolené registrovaných v databázi MUMDOO.



Společnost Greiner Packaging Slušovice s.r.o. (GPS) je součástí nadnárodní rodinné skupiny Greiner AG. Firma se snaží svým zaměstnancům nabídnout příjemné pracovní prostředí a atraktivní pracovní podmínky. Zároveň dlouhodobě klade důraz na společenskou a sociální odpovědnost.

Po roce 2015 se firma začala potýkat s nedostatkem pracovníků a zejména s neochotou pracovat v nepřetržitém pracovním režimu zahrnujícím práce o víkendech či na nočních směnách. Společnost reagovala na nastalou skutečnost zavedením flexibilní pracovní doby, částečných úvazků a možnosti čerpání home office pro administrativní pracovníky. Ve výrobě, která běží v nepřetržitém provozu, nicméně pracuje 73 % zaměstnanců. Pro podporu rovnováhy práce a volného času těchto pracovníků spustila společnost Greiner projekt „Flexibilní pracovní doba a samoplánování“. Zásadní úprava fungování firmy umožňuje lidem pracovat tolik, kolik chtějí, a v době, která jim vyhovuje. Firma definuje, kolik pracovníků potřebuje na jednotlivé technologie v konkrétní dny, a zaměstnanci se hlásí na směny podle svých preferencí a dovedností. Celý proces obsazování směn je tříkolový a probíhá v plánovacím softwaru vyvinutém pro tento účel.

V ideálním scénáři jsou po třech kolech obsazeny všechny směny a stroje, aby firma mohla plnit výrobní plány a zároveň byly zohledněny potřeby zaměstnanců. Tento systém umožňující skloubit potřeby firmy s preferencemi zaměstnanců (např. práce pouze během ranní směny nebo o víkendech) však vyžaduje i určitou solidaritu a ochotu ke kompromisům.

Při zavádění této změny se firma zaměřila nejen na samotný systém samoplánování, ale i na další klíčové oblasti, jako jsou:

- Komunikace a vysvětlování důvodů změny
- Definování potřebných dovedností a zajištění kvalifikovaných všestranných pracovníků
- Úprava systému odměňování s ohledem na finanční motivaci pro práci v noci a o víkendech
- Zavedení zkrácených pracovních úvazků a pracovních kont s vyrovnávacím obdobím
- Zlepšení procesu plánování výroby s ohledem na lepší předvídatelnost potřeb pracovníků
- Rozvoj vedoucích pracovníků ve výrobě.



Změna přístupu byla komplexní a zejména oblast komunikace a rozvoje vedoucích pracovníků se ukázaly jako velice zásadní. Každá změna si žádá určité přizpůsobení se novému nastavení. Zatímco běžní zaměstnanci mají díky novému nastavení možnost volby a nejsou vázáni rutinně naplánovanými směnami, vedoucí týmů se musí spolehnout na to, že jejich týmy, jejichž složení se pokaždé trochu liší, jsou stále dostatečně kvalifikované na to odvést potřebnou práci. V průběhu času ale obě zmíněné skupiny došly k závěru, že systém má i své nesporné výhody. Vedoucí pracovníci čelí menšímu problému obsadit nepopulární víkendové směny. Díky mimořádnému zvýhodnění těchto směn se vyprofilovala skupina „víkendových“ pracovníků, kteří preferují právě práci o sobotách a nedělích. Naopak lidé, kteří upřednostňují práci během pracovního týdne, nemusí mít obavu z víkendové práce. Z tohoto pracovního nastavení profitují tím pádem všechny zaměstnanecké skupiny včetně rodičů s malými dětmi.



SAP je globální firma, která v České republice zaměstnává v pěti pobočkách více než 2 500 lidí. V minulosti byla mimo jiné zařazena mezi společnosti s nejlepšími podmínkami pro práci. Zhruba 5-10 % pracovní síly v ČR tvoří ženy, proto si společnost klade za důležité je podporovat mimo jiné během důležitých životních milníků jako je odchod na mateřskou dovolenou. Jejich cílem je nabídnout maximální flexibilitu, která umožní hladký návrat do práce i po skončení mateřské nebo rodičovské dovolené.

Jedním z jejich prorodinných benefitů je možnost ponechání služebního auta po celou dobu mateřské dovolené (6 měsíců). Trvání tohoto benefitu reflektuje období, po které je zaměstnavatel povinen držet pracovní místo pro zaměstnankyni. Dále nabízí možnost využití tohoto benefitu i po dobu rodičovské dovolené, kdy zaměstnankyně pracuje na částečný úvazek. V tomto případě závisí využití služebního vozidla na dohodě s nadřízeným.

Tento benefit SAP oficiálně zavedl v rámci širší firemní politiky v oblasti rovnosti a transparentnosti přístupu v roce 2020 tak, aby byl dostupný všem zaměstnankyním na mateřské a rodičovské dovolené. Tímto přístupem se snaží nejen udržet vazby se zaměstnankyněmi během jejich mateřské a rodičovské dovolené, ale také poskytnout stabilitu a podporu, která jim později usnadní návrat do pracovního procesu.

Již předtím bylo možné se na ponechání služebního vozidla během mateřské dovolené dohodnout individuálně s nadřízeným, v závislosti na konkrétní situaci a potřebách zaměstnankyně. Plná implementace tohoto benefitu byla tedy poměrně jednoduchá.

Množství rodičů, kteří tento benefit čerpají, se pohybuje v řádech jednotek zaměstnanců s ohledem na to, zdali mají ve své roli k dispozici služební auto a současně čerpají mateřskou dovolenou. Dopady tohoto benefitu SAP sleduje v širším kontextu prostřednictvím zpětné vazby od manažerů a v rámci HR konzultací.



Vodafone je globální společnost, zaměstnávající v ČR přes 2 000 osob a mezi jejíž klíčové hodnoty patří diverzita a inkluze, která je aplikována pro všechny zaměstnanecké skupiny včetně rodičů. V rámci pracovního nastavení nabízí Vodafone tyto formy flexibility:

- Částečný úvazek;
- Práce na dálku/home office (Smart Working): tři dny práce z domu a dva dny z kanceláře;
- Fázovaný návrat zpět do práce po mateřské/rodičovské dovolené: možnost pracovat na 80 % úvazku za 100 % mzdy v případě návratu do dvou let věku dítěte
- Zhuštěný pracovní týden: zaměstnanci si rozvrhnou svou pracovní dobu do menšího počtu dnů (např. 4x 10 hodin denně).

První program rodičovského volna zavedl Vodafone již v roce 2017 a během let dochází průběžně k jeho rozšiřování. Hybridní režim práce ve firmě funguje od roku 2020 a možnost požádat si o zkrácený úvazek na všechny pracovní pozice pak od roku 2021.

Zavádění zkrácených úvazků mělo velkou podporu od nejvyššího vedení, které tento krok aktivně podporovalo a podporuje. Celý systém byl nastaven v součinnosti se zaměstnanci na základě dotazníkového šetření a fokusních skupin, přičemž obavy zaměstnanců, kteří byli vůči změně skeptičtí, společnost adresovala formou školení a podpůrných materiálů. V současné době na zkrácený úvazek pracuje 9 % zaměstnanců a zaměstnankyň, zatímco v roce 2021, před rozšířením zkrácených úvazků na všechny pozice, to bylo 6 %. Zhruba 20 % nováčků každoročně nastupuje na zkrácený úvazek a z toho je 20 % mužů. Spokojenost s nastavením měří společnost Vodafone formou dotazníků v rámci zaměstnaneckého průzkumu (Spirit Beat) dvakrát ročně. Specificky monitorují i spokojenost s flexibilními formami práce a také zaměstnance, kteří nastupují / pracují na zkrácený úvazek nebo zhuštěný týden. U osob pracujících na zkrácený úvazek zaznamenávají lepší výsledky u všech aspektů zaměstnanecké zkušenosti. Kromě flexibility nabízí Vodafone ještě řadu dalších benefitů spojených s rodičovstvím.

Poskytují finanční benefit po dobu 16 týdnů pro zaměstnance čerpající mateřskou dovolenou, kdy dorovnávají PPM do výše průměrné mzdy před odchodem na mateřskou (u otců dochází k finančnímu dorovnání otcovské dovolené). Pro druhého z rodičů nabízejí 14 týdnů placeného volna. Veškeré benefity poskytují bez rozdílu, tedy i duhovým rodinám či v případě osvojení dítěte.





# DOPORUČENÍ

## 1.

### Práce & finance

- **Zjednodušit administrativu pro zaměstnavatele při uplatňování slevy na pojistném u zkrácených úvazků.** Navrhujeme uplatňovat slevu souhrnně za období delší než jeden měsíc, např. zpětné proplácení za čtvrtletí. Rovněž také možnost zavést hromadnou žádost pro více zaměstnanců najednou.
- **Navýšit slevu na pojistném u zkrácených úvazků na 10 %.** Domníváme se, že by navýšení slevy na 10 % bylo atraktivní pro větší množství zaměstnavatelů a motivovalo je k rozšíření nabídky zkrácených úvazků.
- **Umožnit OSVČ čerpání a rozložení rodičovského příspěvku za stejných podmínek jako u rodičů-zaměstnanců.** Navrhujeme, aby OSVČ byly vyjmuty z kategorie nízkopříjmových občanů a bylo jim umožněno čerpat rodičovský příspěvek po vyšších částkách v kratší časové lhůtě.
- **Transpozice evropské směrnice o transparentnosti odměňování do národní legislativy.** Věříme, že je nezbytné zavést opatření, která zajistí vymahatelnost a dodržování pravidel nediskriminace, jež povedou ke snížení rozdílu v odměňování mužů a žen na úroveň max. 5%.





## 2.

### Péče o dítě

- **Znovuzavedení tzv. školkovného (sleva na dani pokrývající dětské skupiny i mateřské školy).** Navrhujeme obnovit tuto slevu na dani v maximální výši rovné minimální mzdě, kterou může uplatnit jeden z rodičů za umístění dítěte do předškolního zařízení. Tyto finance umožňovaly rodičům alespoň částečně pokrýt vysoké náklady na soukromé jesle, školky a dětské skupiny, které jsou často jedinou alternativou k nedostupným státním mateřským školám.
- **Zajistit chod mateřských škol a školních družin, případně jiné pokrytí aktivit během letních prázdnin.** Doporučujeme zajistit nepřetržitý chod státních mateřských škol a družin pro děti 1. stupně ZŠ, jejichž provoz je v průběhu letních prázdnin často omezený nebo zcela zrušený. Rodiče tak musí volit mezi nutností čerpat střídavě dovolenou, aby zajistili péči o své děti v rozsahu 8+ týdnů, nebo je umístili do (příměstských) táborů. Tyto volnočasové aktivity jsou pro rodiče finančně velmi nákladné.
- **Navýšit dotace pro podporu dětských skupin v rámci OPZ+ a zjednodušit systém žádostí z NPO včetně možnosti proplácení dotací ex-ante.** Aktuální alokace dostupných financí ve výzvě OPZ+ nepokrývá poptávku žadatelů. Systém žádostí o dotaci z Národního plánu obnovy je velmi složitý a k proplacení nákladů ve výši milionů Kč dochází až zpětně<sup>25</sup>.
- **Zavést povinnost pro obce garantovat místa v mateřských školách nebo dětských skupinách pro děti od tří let. Při chybějící kapacitě zavést povinnost finanční kompenzace.** S ohledem na zákonem stanovené zkrácení lhůty pro čerpání rodičovského příspěvku do tří let věku dítěte je nezbytné zajistit, aby bylo předškolní vzdělávání dostupné i pro děti mladší tří let. To umožní rodičům návrat zpět do práce. Pokud obce nebudou mít dostatečnou kapacitu ve státních mateřských školách nebo dětských skupinách, měly by mít povinnost finančně kompenzovat tuto situaci\*.
- **Podpořit sdružování mateřských škol mezi malými obcemi, aby se snížily snížení náklady a současně se zachovala aktuální kapacita.** Navrhujeme zajistit chod aktuálně zřízených mateřských škol a s ohledem na pokles porodnosti nabídnout volná místa rodičům dětí mladších tří let.
- **Prodloužit otcovskou dovolenou na čtyři týdny s možností postupného čerpání.** Věříme, že podpora otců v péči o dítě je zásadní pro dosažení rovnocenného postavení obou rodičů v rodině.

\* aktuálně ve schvalovacím legislativním řízení



## FIRMY

- **Nastavit jasnou politiku firmy vůči rodičům a zajistit, aby byla transparentně komunikována všem zaměstnancům, uchazečům o práci a veřejnosti.** V rámci strategie by mělo dojít k nastavení principu vztahu mezi firmou a zaměstnancem-rodičem. Informace by měly být přehledné a dostupné například na webových stránkách, intranetu pro zaměstnance nebo formou brožury.
- **Nastavit komunikaci před odchodem zaměstnance na mateřskou dovolenou.** Je důležité určit, jakými prostředky, kdy a jak často a přes které kontaktní údaje bude zaměstnanec kontaktován. Zároveň je nutné tato pravidla nastavit i pro neformální komunikaci a pravidelně celkové nastavení aktualizovat.
- **Nastavit kompetenční rámce pro zaměstnance a jasně definovat kritéria k povýšení a výplatě bonusů.** Doporučujeme, aby byli všichni zaměstnanci včetně těch, kteří čerpají mateřskou a rodičovskou dovolenou, zahrnuti do nároku na povýšení a výplatu bonusů za poměrnou část doby, kterou ve firmě odpracovali.
- **Zpřístupnit možnost vzdělávat se zaměstnancům na mateřské a rodičovské dovolené.** Navrhujeme, aby firmy, v rámci svých finančních možností umožnily rodičům navyšovat a měnit jejich dovednosti prostřednictvím školení nebo přístupu ke vzdělávacím platformám.
- **Podpořit respektující firemní kulturu, která umožní ženám i mužům skloubit práci s péčí o děti.**
- **Nabízet flexibilní pracovní pozice s ohledem na místo a čas výkonu práce pro rodiče malých dětí.** Je potřeba zajistit, aby zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené měli přístup k informacím o vhodných pracovních pozicích. Pravidelně kontrolovat, zda množství práce na dané pozici odpovídá počtu odpracovaných hodin a výrazně je nepřekračuje, zejména u zkrácených úvazků.
- **Zavést transparentní odměňování v rámci firmy včetně indexace mezd pro rodiče po návratu z mateřské a rodičovské dovolené.** Nastavit v rámci mzdové politiky firmy pravidla, aby tito pracovníci měli srovnatelné mzdové podmínky jako zaměstnanci, kteří odvádí srovnatelnou práci, kterým bylo průběžně navyšováno finanční ohodnocení.
- **Zavést podpůrné nástroje pro pomoc rodičům s integrací zpět do práce.** Doporučujeme nabízet zaměstnancům systematickou individuální podporu, mentoring nebo programy zaměřené na pomoc se skloubením práce a péče o rodinu.



- **Zavést podporu rodičů malých dětí v návratu do práce a péči o dítě ve formě firemních benefitů:**
  - Pomoc s alternativní péčí o dítě: provoz dětské skupiny (DS) / mateřské školy (MŠ), finanční příspěvek na DS/MŠ/chůvu;
  - Možnost vzít dítě na pracoviště - vytvořit prostor pro krátkodobý pobyt dětí (např. dětský koutek);
  - Nabídka placeného volna pro otce nad rámec otcovské dovolené garantované ze zákona.



## RODIČE

- **Zjistěte si informace o možnostech předškolního vzdělávání** a dostupnosti míst v kolektivních zařízeních, včetně možností zápisu na čekací listinu.
- **Otevřeně komunikujte s partnerem** ohledně rozdělení pracovních povinností a péče o dítě i domácnost. Vyjasněte si vzájemná očekávání, abyste si oba mohli upravit své pracovní podmínky k vzájemné spokojenosti.



## OSVČ

- **Informujte se o podmínkách nároku na čerpání mateřské dovolené a peněžité pomoci v mateřství** (PPM) ještě v průběhu plánování těhotenství.
- **Zjistěte si náležitosti na přerušení nebo pokračování v činnosti** i v průběhu případné mateřské dovolené.



## Zaměstnanci

- Již v průběhu těhotenství si **zjistěte informace o nároku na úpravu pracovních podmínek** - vzdálená práce, přesun na vhodnou pracovní pozici.
- **Domluvte se se zaměstnavatelem** před odchodem na mateřskou dovolenou na přístupu k informacím, nastavení komunikace a možnostech práce v průběhu rodičovské dovolené.
- **Informujte se o náležitostech pro čerpání mateřské dovolené, přechodu na rodičovskou dovolenou a žádosti o rodičovský příspěvek.**
- **Zjistěte si informace o vašich právech** v souvislosti s rodičovstvím (nárok na zkrácený úvazek, vzdálenou práci atd.).



# KOMPLETNÍ KOMENTÁŘE



## Michaela Bauer

Členka představenstva ČSOB



Partnerství s MUMDOO dává velký smysl nejen mně osobně, ale i nám všem v ČSOB. Otevřená debata na téma zapojení rodičů na rodičovské do práce je v českém veřejném prostoru opravdu potřeba.

Vím, že nevyužitého potenciálu rodičů je u nás pořád hodně. A moc si přeji, ať se pečující rodiče hlasitě hlásí s tím, co pro svoje uplatnění potřebují, a ať je čím dál víc progresivních zaměstnavatelů. Je fajn, že vznikají projekty, které tyhle věci řeší, jako je MUMDOO. Lucie, Kristýna i jejich další kolegyně to dělají skvěle, což dokazuje i tento report. Loni poprvé představily zajímavá lokální data, která byla nasbíraná mezi více než tisícovkou žen. Letos ale mají více než deset tisíc respondentů, rodičů dětí do 4 let věku, a k tomu téměř dvě stovky firem, což je za mě obrovský posun kupředu a k takovému výsledku moc gratuluji. Vím, že dobré příklady můžou pomoci někomu dalšímu, a je důležité je ukazovat. Já sama jsem tohle téma moc řešit nemusela, ale ne každý rodič vracející se do práce má takové štěstí. Moji bývalí šéfové byli už před více než 13 lety tak progresivní, že mě po pár týdnech doma volali zpátky do práce. Mohla jsem už tenkrát (v době, kdy se to ještě vůbec nenosilo) pracovat na dálku, a když jsem přeci jen do práce potřebovala, šlo to i s dítětem.

Za nás v ČSOB aktivně vytváříme rodičům vhodné prostředí. Už před 10 lety jsme otevřeli vlastní školku. Předtím pracovalo během rodičovské 6 % maminek, teď je to 20 %. Z rodičovské dovolené se nám vrací přes 87 % rodičů, což je vysoko nad průměrem nejen v bankovníctví.

Touto cestou děkuji všem, kdo se na průzkumu a jeho zpracování podíleli. A všem rodičům přeji co možná nejsvobodnější volbu mezi prací a péčí o malé děti.



## Jindřich Fialka

Zakladatel Sto skupin



Ve výzkumu je spousta důležitých dat o rodičích, o firmách a o státu. Ale přidal bych ještě jeden úhel pohledu: Jak to vidí děti? Co je nejlepší a nejdůležitější pro ně?

Z pohledu psychologie vývoje dítěte je na tuhle otázku překvapivě jasná odpověď: Zhruba do 18 měsíců věku je nejdůležitější rodina a od 18 měsíců dál je to vedle rodiny ještě socializace. První kamarádi, společné hraní a poznávání světa. Některé děti jsou na zapojení do kolektivu připravené dřív a některé později, ale pro všechny je to důležitá životní fáze. Ve Sto skupinách dokonce občas říkáme, že „Co se člověk nenaučí ve školce, dohání pak celý život na terapii“. Na dostupnosti a kvalitě předškolní péče a vzdělávání záleží daleko víc, než si společnost uvědomuje. A zároveň nám v republice pořád chybí skoro 40 000 míst ve školkách.

Díky MUMDOO za důležitý výzkum a pojd'me společně posouvat příležitosti pro rodiče, pro firmy, pro děti i pro Česko!



## Jana Fišerová

Vedoucí výzkumu, CARE Česká republika,  
realizátor programu Strive Česko



Podnikání pro ženy v České republice představuje nejen cestu k ekonomické nezávislosti, ale i způsob, jak sladit pracovní a rodinný život v prostředí, kde flexibilní pracovní úvazky často chybí. Výzkumy programu Mastercard Strive™ Česko ukazují, že ženy podnikatelky čelí specifickým výzvám, včetně genderových předsudků a neúměrných nároků na neplacenou práci v domácnosti. Až 70 % žen uvádí, že musí neustále balancovat mezi podnikáním a rodinnými povinnostmi, což omezuje jejich možnosti růstu a finanční stability. Tento tlak je často důvodem, proč ženy podnikají samostatně, neboť nedostatek flexibilních pracovních příležitostí jim jinou možnost nenabízí. Je nezbytné, aby legislativa a podpůrné programy více reflektovaly potřeby podnikatelek, čímž by se odstranily překážky a podpořil se rovný přístup k podnikání v naší zemi.





## Marian Jurečka

Ministr práce a sociálních věcí



Podpora sladování práce a rodinného života je klíčovým tématem pro MPSV, zaměstnavatele, rodiče – pro celou společnost. Zapojení rodičů s malými dětmi na trh práce nejen přispívá ekonomickému růstu, ale je důležité pro samotné rodiny (nejen s ohledem na zajištění ekonomického chodu domácnosti): oba rodiče mají mít také příležitost rozvíjet svou kariéru, plnit si své osobní profesní sny.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se dané problematice intenzivně věnuje a zavádí legislativní úpravy v oblasti flexibility práce a péče o děti. Obě oblasti jsou pro rodiče a jejich podporu velmi důležité. Upravili jsme legislativní podmínky v oblasti zkrácených úvazků, práce z domova. Naším cílem je podpořit rodiče ve snaze vrátit se co nejdříve na pracovní trh a pomoci všem rodinám, které chtějí této možnosti využít.

Mezi klíčové změny v tomto ohledu patří např. zakotvení práce na dálku v zákoníku práce a usnadnění přístupu rodičů malých dětí k této flexibilní formě práce. K tomu jsme přistoupili právě z důvodu co nejlepší opory v zákoně pro rodiče malých dětí nebo pečujících s tím, že novinkou je také možnost poskytnout zaměstnancům na home office náhrady nejběžnějších nákladů formou paušálu. Mezi změny, které se aktuálně připravují, patří další úprava zákoníku práce, která umožní zaměstnancům čerpajícím rodičovskou dovolenou vykonávat u téhož zaměstnavatele na základě DPP nebo DPČ stejný druh práce, který vykonávali před nástupem na tuto dovolenou. Rovněž bude zaručen návrat na stejnou pracovní pozici a na stejné pracoviště pro zaměstnance vracející se z rodičovské dovolené před dosažením 2. roku věku dítěte, což je výrazné posílení práv na straně zaměstnanců oproti dnešnímu nastavení.



Dosud totiž platí nárok na stejné místo pouze v případě návratu z mateřské dovolené (nebo ekvivalentní části rodičovské dovolené). V neposlední řadě motivujeme také zaměstnavatele a příkladem může být sleva na pojistném ve výši 5 %, kterou může u zkrácených úvazků uplatnit zaměstnavatel z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců. Sleva je určena mimo jiné právě i pro rodiče s malými dětmi, kteří pečují o dítě do 10 let. Mezi jednu z našich priorit patří také dostupnost kvalitní a cenově přístupné péče o děti prostřednictvím rozvoje dětských skupin, což je zásadní pro usnadnění návratu rodičů do práce. Kromě toho MPSV poskytuje různé finanční podpory a příspěvky, které pomáhají rodinám během přechodového období a podporují jejich finanční stabilitu. Pro své zaměstnance zřizujeme dětské skupiny, umožňujeme práci z domova i zkrácené pracovní úvazky – státní správa by totiž měla jít ostatním příkladem.

Velmi oceňuji činnost organizace MUMDOO, jejich aktivní přístup a spolupráce se zaměstnavateli i rodiči je skutečně inspirativní.



## Vojtěch Prokeš

Spoluzakladatel & Ředitel výzkumu, Behavio Labs



Skloubit práci a výchovu dítěte může někdy působit jako nadlidský úkol. Přirozeně se pak začínají ozývat hlasy, které se ptají: „Mají na to rodiče vůbec nárok? Stojí o to vůbec? Nebo jsou podobné prosby jenom izolovanými výkřiky do tmy?“

Podobné otázky se v posledních letech derou do mainstreamu celospolečenské diskuze. V debatě ale často chybí širší kontext a přítomnost těch, kterých se problematika nejvíce týká. Možná až příliš často máme pocit, že přesně víme, jak chtějí čeští rodiče své děti vychovávat nebo zda se chtějí vůbec vracet do práce. Přitom pouze 7 % rodičů na mateřské nebo rodičovské si nepřije vůbec pracovat. Většina preferuje nějakou formu částečného úvazku spolu s flexibilitou pracovní doby a místa výkonu práce.

Mám velkou radost, že jsme mohli s MUMDOO rozčísnout nepřehlednou informační mlhu a vytáhnout z ní data, která české společnosti dávají hlubší vhled do této problematiky. Pevně věřím, že do budoucna poslouží jako podklad pro systematická opatření, která usnadní rodičům i jejich dětem život.



## Klára Šimáčková Laurenčíková

Zmocněnkyně vlády pro lidská práva



Ze vzniku tohoto již druhého reportu o zapojení rodičů malých dětí do pracovního trhu mám velkou radost. Průzkum MUMDOO na velkých datech potvrzuje to, na co odborná veřejnost upozorňuje dlouhá léta – český trh práce stále nezohledňuje potřeby rodičů malých dětí, především žen. Podstatná část matek by se na trh práce vrátila dříve než za dva či tři roky po narození dítěte. Kvůli nedostatku míst ve školkách a dětských skupinách a malé nabídce flexibilních a částečných úvazků tak ale učinit nemohou.

Dlouhé a nedobrovolné přerušení profesní dráhy pak vede k dalším nerovnostem – například rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů je v Česku třetí nejvyšší v rámci Evropské unie. Jsem proto ráda, že vláda si tyto problémy uvědomuje a nerovnosti na trhu práce postupně řeší. Od vydání první publikace z dílny MUMDOO došlo v tomto ohledu k řadě pozitivních legislativních změn. Zaměstnávání rodičů na částečný úvazek je nyní daňově zvýhodněno, rodičovský příspěvek je možné vyčerpat již během šesti měsíců a dostupnost dětských skupin se také postupně zvyšuje. K plnému narovnání příležitostí žen a mužů na trhu práce nás ale čeká ještě dlouhá cesta.

Věřím, že zviditelňování tohoto tématu a vznik podobných studií mapujících reálné potřeby rodičů pomůže postupně prosadit i další potřebné změny.



## Kateřina Trávníček

Rodičovská mentorka a psychoterapeutka ve výcviku



Při práci s klientkami v mé praxi mentorky a psychoterapeutky v oblasti rodičovství jsem v kontaktu s mnoha ženami-matkami. Velmi často se setkávám s fenoménem poklesu sebevědomí (resp. sebepojetí) během dlouhého pobytu na rodičovské dovolené. Mnoho žen, se kterými pracuji, se cítí vyhořelé a nedocenené. Během této doby ztrácejí také své profesní sebevědomí, což často vede k nevědomé fixaci na děti do té míry, že ztrácejí kontakt se svou vlastní identitou a světem mimo rodičovství. To pohyb v pracovním světě nijak neulehčuje.

Mateřství je často prezentováno jako vrchol naplnění ženské role, což vede k nerealistickým očekáváním. Tlak být "dokonalou matkou" je enormní, a když se ženám nedaří naplnit tyto ideály, často zažívají pocity selhání. Tento stav je dále prohlubován izolací a nedostatkem příležitostí pro osobní rozvoj mimo mateřskou roli. V mé praxi se ukazuje, že mnoho klientek touží po vzdělávání a osobním růstu, což koresponduje s výsledky výzkumu, kde ženy projevují zájem o vzdělávání, udržení kontaktu s profesním světem a dalšími aktivitami, které je naplňují.

Pro společnost je naprosto klíčové podporovat ženy v tom, aby si udržely nebo znovu našly rovnováhu mezi mateřskou rolí a vlastním rozvojem. Podpora a otevření možností profesní realizace nejen posiluje jejich sebevědomí, ale také přispívá k celkově zdravějšímu rodinnému prostředí.

Věřím, že vzdělávání a podpora v tomto směru mohou ženám pomoci překonat pocit vyhoření a zároveň žít naplněnější život ve větší psychické pohodě, což přináší prospěch všem: samotné matce, partnerovi, dětem, zaměstnavatelům, klientům i celé společnosti.



## Miloš Vystrčil

Předseda Senátu Parlamentu České republiky



Moje zkušenost je taková, že pravděpodobnost, že se lidé domluví a naleznou nejlepší řešení, je dána silou a věrohodností argumentů, které vycházejí z podrobné znalosti problému nebo situace, kterou řešíme. Proto oceňuji, že vznikla studie o – pro mnohé stále ještě kontroverzním – tématu zapojování rodičů malých dětí do pracovního procesu, která prezentuje fakta z první ruky. Fakta, o která se lze v diskusi spolehlivě opřít a na jejichž základě můžeme my politici zahájit či zintenzivnit práci na konkrétních opatřeních.

Názory na mnohá společenská témata bohužel často nevznikají po pečlivé analýze stavu minulého a přítomného. Často se za nimi skrývají spíše stereotypy, které se o žádná ověřená fakta neopírají, ale mají tuhý kořínek. Představy o společenských rolích přisuzovaných na základě pohlaví do této skupiny témat bezpochyby patří. A přitom nejde zdaleka jen o profesní uplatnění. Vždyť soukromý život je druhou stranou mince toho pracovního. Péče o druhé je přirozenou součástí lidského života a její vytlačování na okraj ekonomiky a veřejného života postrádá smysl.



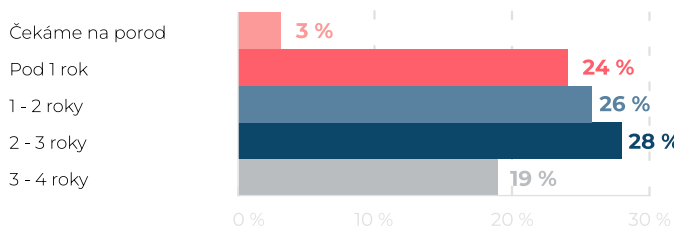
Cílem každé dobře fungující společnosti by tak nemělo být pouze zapojení více žen-matek do pracovního trhu. To je jistě cíl pro ekonoma. Cílem politickým a společenským by mělo být, aby se každý rodič mohl svobodně a bez tíhy předsudků a diskriminace rozhodnout, jak chce prožít svůj život. A pokud se rozhodne, že chce sladit péči o malé dítě a návrat do práce, měl by pro to mít adekvátní podmínky.

Diskuze o tom, jak podmínek pro snazší sladování pracovního a rodinného života dosáhnout, pak musí být podložena daty a studiemi, jako je například právě tato. Jsou totiž potřebným prvním krokem, protože mapují konkrétní představy o tom, jak lidé v naší zemi chtějí žít. Srovnáním těchto představ s realitou pak můžeme dojít k uvědomění, že je mezi nimi velký rozdíl, a tedy zároveň nenaplněný prostor pro změnu. A možná se do tohoto neznámého prostoru nakonec odváží vstoupit i ti, kteří ten rozdíl mezi představami a realitou doposud neviděli či vidět nechtěli.

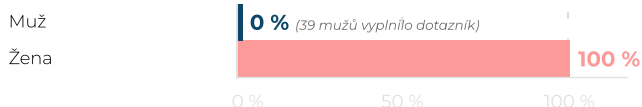
Přeji tedy této studii mnoho čtenářů s otevřenou myslí.

# DEMOGRAFICKÉ ÚDAJE O RODIČÍCH Z DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

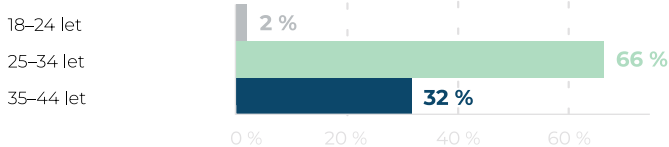
## Rozložení podle věku nejmladšího dítěte:



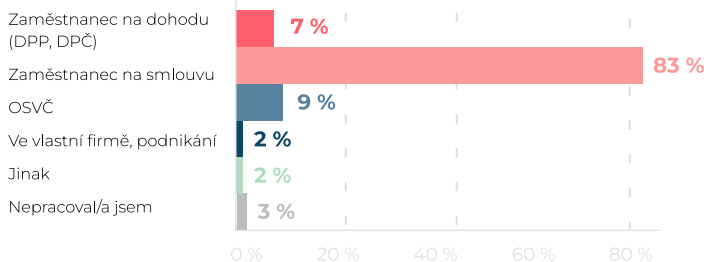
## Rozložení podle pohlaví:



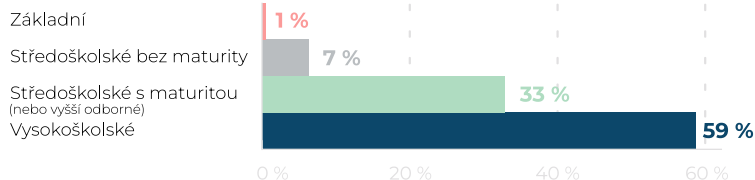
## Rozložení podle věku rodičů:



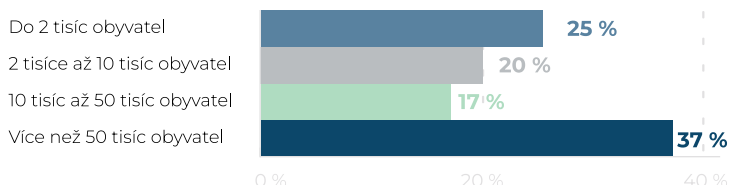
## Rozložení podle typu zaměstnání před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou:



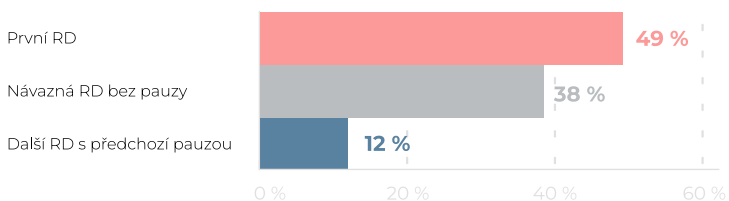
## Rozložení podle dosaženého vzdělání:



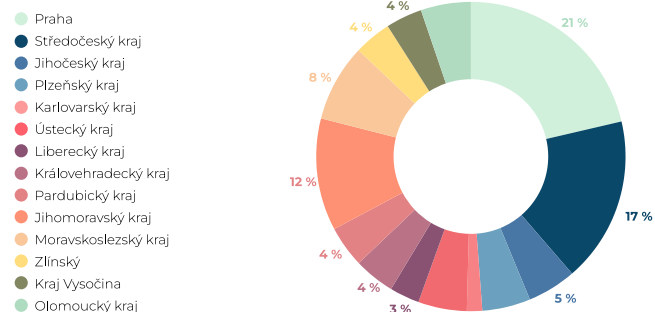
## Rozložení podle velikosti obce bydliště:



## Rozložení podle pořadí rodičovské:



## Rozložení podle kraje:

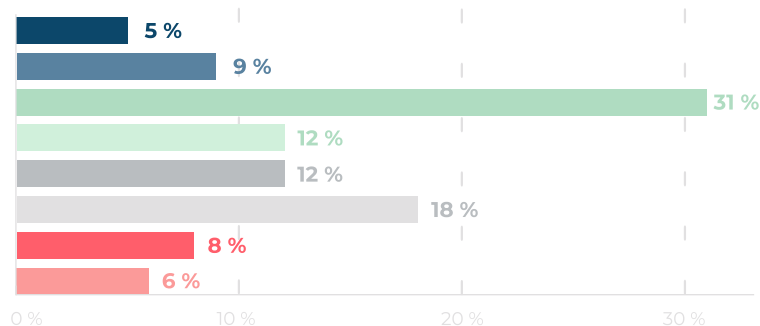




# ÚDAJE O FIRMÁCH, KTERÉ SE ZÚČASTNILY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

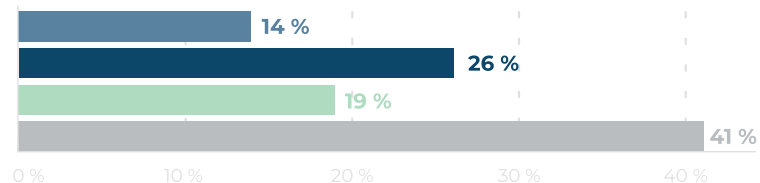
## Obor, ve kterém firma podniká:

Bankovníctví, pojišťovnictví a finanční služby  
 Energetika, zdroje a průmysl  
 Ostatní  
 Poradenské služby  
 Spotřebitelský průmysl  
 Technologie, média a telekomunikace  
 Vládní veřejný sektor  
 Zdravotnictví a biotechnika



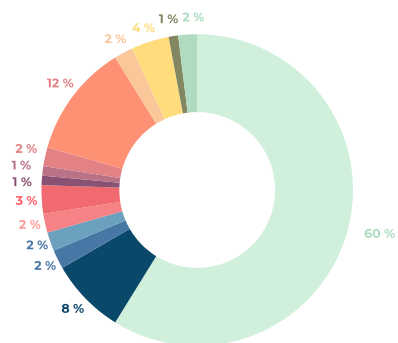
## Velikost firmy:

< 10 zaměstnanců  
 10 - 50 zaměstnanců  
 51 - 250 zaměstnanců  
 > 250 zaměstnanců



## Kraj, kde firma sídlí:

- Praha
- Středočeský kraj
- Jihočeský kraj
- Plzeňský kraj
- Karlovarský kraj
- Ústecký kraj
- Liberecký kraj
- Královéhradecký kraj
- Pardubický kraj
- Jihomoravský kraj
- Moravskoslezský kraj
- Zlínský
- Kraj Vysočina
- Olomoucký kraj





## SBĚR DAT

Data o rodičích publikovaná v tomto reportu byla sbírána v květnu 2024 formou online dotazníku. Konzultace jeho nastavení, technický provoz a vyhodnocení dat zajistila výzkumná agentura Behavio.

Data byla získána dvěma způsoby. Dotazník byl jednak vyplněn 700 respondenty v rámci **panelového šetření**, kde skupina respondentů odpovídala reprezentativnímu vzorku populace rodičů dětí do čtyř let věku v České republice podle pohlaví, věku, vzdělání, kraje bydliště a velikosti obce. Dotazník byl také **distribuván široké veřejnosti** na sociálních sítích (LinkedIn, Facebook a Instagram) pomocí kanálů platformy MUMDOO a dalšími členy a společnostmi s aktivními účty na těchto sociálních sítích. Formulář byl dále šířen pomocí celostátního média deník.cz v rámci jejich regionálních on-line mutací. V neposlední řadě byli osloveni i rodiče malých dětí, kteří dochází do dětských skupin.

Vzorek rodičů, kteří dotazník vyplnili organickým šířením, se liší oproti reprezentativnímu vzorku populace s ohledem na vzdělání a místo bydliště:

- Zahrnuje 59 % rodičů s vysokoškolským vzděláním, přičemž v populaci rodičů je jich pouze 32 %. Ve vzorku také výrazně chybí rodiče se středoškolským vzděláním bez maturity (7 % vs. online populace 36 %).

- Ve vzorku jsou více zastoupení lidé z velkých měst nad 50 tis. obyvatel, je jich zde 37 % oproti 26 % v online populaci rodičů. Poměr respondentů žijících v Praze je zhruba o 10 % vyšší než v online populaci.

Data uvedená v reportu vychází z odpovědí 10 417 respondentů získaných v rámci otevřeného dotazníkového šetření. Údaje se v drtivé většině případů neodlišovala od výsledků z uzavřeného panelového šetření a pokud tomu tak bylo, na tyto rozdíly upozorňuje samotný text reportu. Pro přehlednost najdete srovnání v uvedených kategoriích v tabulce pod touto sekci. Detailní informace o respondentech včetně demografických údajů naleznete na str. 80.

Paralelně s dotazníkem určeným rodičům byla ještě v květnu 2024 sbírána data o firmách ve vztahu k nastavení péče o rodiče a práce s nimi. Tento dotazník byl primárně určen zaměstnancům HR nebo vedoucím pracovníkům, kteří mají rozhodovací pravomoci s ohledem na nastavení v oblasti diverzity a inkluze. Tento dotazník byl opět šířen na sociálních sítích (především LinkedIn) a poté se členy evidovaných v různých databázích včetně té Ministerstva práce a sociálních věcí.

V neposlední řadě byly při tvorbě reportu a sbírání primárních dat osloveny subjekty v oblasti firem a zástupci veřejné správy a individuální rodiče pro sdílení příkladů dobré praxe.

V následující sekci Klára Kalíšková Ph.D. uvádí informace o datech a metodice výpočtu potenciálních příjmů do veřejného rozpočtu uvedených na str. 8.

KAPITOLA	ÚDAJ	REPODENTÍ V RÁMCI ŠIROKÉ VEŘEJNOSTI	UZAVŘENÉ PANELOVÉ ŠETŘENÍ
KOMUNIKACE	Rodiče, kteří pracují pro svého původního zaměstnavatele	23 %	11 %
	Rodiče, kteří nemají žádný kontakt se svým původním zaměstnavatelem	37 %	47 %
	Rodiče, kteří během rodičovské nepracují a nemají žádný kontakt se svým původním zaměstnavatelem	45 %	53 %
	Rodiče, kteří během rodičovské nepracují a nepřejí si mít žádný kontakt se svým původním zaměstnavatelem	21 %	38 %
	Rodiče, kteří jsou v kontaktu se svým zaměstnavatelem	63 %	53 %
	Rodiče, kteří dostávají automaticky odesílanou komunikaci	14 %	14 %
	Rodiče, kteří jsou osobně kontaktováni	19 %	18 %
	Rodiče, které kontaktuje zástupce zaměstnavatele ze své strany	11 %	10 %
	Respondentů, kteří jsou zcela spokojeni s úrovní kontaktu ze strany zaměstnavatele	11 %	13 %
	Respondentů, kteří nejsou vůbec spokojeni s úrovní kontaktu ze strany zaměstnavatele	49 %	38 %
	Zájem o informace související s možností se vzdělávat	49 %	27 %
	Zájem o neformální kontakt se zájmem o jejich situaci	47 %	31 %
	Zájem o informace o dění ve firmě	44 %	30 %
(NE)PRACUJÍCÍ RODIČE	Rodiče pečujících o dítě do čtyř let věku, kteří by si přáli pracovat	93 %	93 %
	Rodiče pečujících o dítě do čtyř let věku, kteří nepracují	48 %	61 %
	Rodiče, kteří nepracují a nemají hlídání	77 %	75 %
	U respondentů, kteří nějakou formu hlídání mají, nepracuje	38 %	51 %
FLEXIBILITA PRÁCE	Z rodičů, kteří pracují a mají flexibilní pracovní dobu	66 %	58 %
	Z rodičů, kteří pracují a mohou si zvolit místo výkonu práce	61 %	42 %
	Z rodičů, kteří pracují a mohou si určit počet odpracovaných hodin v daném měsíci	48 %	54 %
	Pracujících rodiče, kteří nemají flexibilní žádný z těchto faktorů	17 %	17 %
	Rodiče, kteří by si přáli nějakou formu flexibility	97 %	97 %
ZKRÁCENÉ ÚVAZKY	Respondenti, kteří by při péči o dítě do čtyř let věku pracovat chtěli, kteří chtějí pracovat pracovat zhruba na poloviční úvazek	38 %	32 %
	Respondenti, kteří by při péči o dítě do čtyř let věku pracovat chtěli, kteří chtějí pracovat zhruba na čtvrtinový úvazek	20 %	17 %
	Respondenti, kteří by při péči o dítě do čtyř let věku pracovat chtěli, kteří chtějí flexibilnější nastavení v menším rozsahu nebo mít brigádní / projektově nastavenou práci	22 %	26 %
	Rodiče, kteří nepracují a přáli by si pracovat nárazovou formou (buď brigádně nebo projektově)	33 %	32 %
	Rodiče, kteří nemají žádné hlídání - a přáli by si pracovat nárazovou formou (buď brigádně nebo projektově)	29 %	32 %
	Pracující rodiče, kteří by chtěli pracovat na poloviční úvazek	49 %	38 %
	Respondenti, kteří by si přáli pracovat na plný úvazek	13 %	18 %

KAPITOLA	ÚDAJ	REPODENTÍ V RÁMCI ŠIROKÉ VEŘEJNOSTI	UZAVŘENÉ PANELOVÉ ŠETŘENÍ
PREFEROVANÉ NASTAVENÍ PO NÁVRATU Z RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ	Rodiče, kteří by si přáli se po ukončení rodičovské dovolené vrátit do práce na plný úvazek	43 %	48 %
	Rodiče, kteří během MD/RD pracují a přáli by si se po ukončení rodičovské dovolené vrátit do práce na plný úvazek	49 %	55 %
	Rodiče, kteří během MD/RD pracují a přáli by si se po ukončení rodičovské dovolené vrátit do práce na poloviční úvazek	48 %	33 %
	Rodiče, kteří by preferovali návrat na zaměstnanecký úvazek	80 %	81 %
	Rodiče, kteří by preferovali návrat v režimu OSVČ	17 %	12 %
	Rodiče, kteří by preferovali návrat k nebo rozjetí vlastního podnikání	12 %	10 %
	Respondenti s původním zaměstnaneckým poměrem, kteří by se chtěli vrátit právě ke svému původnímu zaměstnavateli na stejnou pozici	36 %	28 %
	Respondenti s původním zaměstnaneckým poměrem, kteří by se chtěli vrátit na jinou pozici do stejné firmy	12 %	8 %
	Respondenti, kteří by si přáli najít si jiného zaměstnavatele ve stejném oboru	15 %	13 %
	Respondenti, kteří by si přáli zcela změnit obor	17 %	25 %
MOTIVACE K NÁVRATU DO PRÁCE	Respondenti podle kterých je dostatek financí ten nejdůležitější faktor, proč se chtějí zapojit zpět do práce	80 %	90 %
	Respondenti podle kterých je psychická pohoda důvod, proč se chtějí zapojit zpět do práce	63 %	53 %
	Respondenti podle kterých je psychická seberealizace důvod, proč se chtějí zapojit zpět do práce	55 %	39 %
DOSTUPNOST ALTERNATIVNÍ PÉČE O DÍTĚ	Pracující rodiče, kteří využívají pro své děti pravidelnou docházku do předškolního zařízení nebo mají pravidelné neplacené hlídání	46 %	31 %
	Pracující rodiče, kteří využívají pravidelné neplacené hlídání	38 %	30 %
	Rodiče, kteří nemají žádné hlídání	25 %	41 %
	Rodiče, kteří mají pouze nárazové hlídání	32 %	29 %

\* Barevně odlišená jsou data, kde se výsledky liší o více než 5 %. Rozdíly v odpovědích respondentů (panelové šetření vs. široká veřejnost), které odráží jiné preference a chování těchto dvou skupin přičítáme rozdílnému složení obou vzorků rodičů. Jednak byli v rámci široké veřejnosti zastoupení rodiče s vyšším vzděláním, z větších měst a s vyššími příjmy než ve zbytku populace a jednak byli mezi těmito respondenty osloveni mimo jiné i rodiče registrovaní v databázi platformy MUMDOO, u kterých předpokládáme vyšší zájem o skloubení práce a rodičovství.

# DATA A METODIKA VÝPOČTU ROZPOČTOVÝCH DOPADŮ

Vycházíme z údajů o reálném a preferovaném úvazku u každého rodiče (ženy) v šetření MUMDOO. Rozdíl mezi preferovaným úvazkem (zda a na jaký úvazek by žena chtěla pracovat) a skutečným úvazkem (zda a na jaký úvazek žena v současnosti pracuje) nám dává odhad možného navýšení participace žen s dětmi do čtyř let na trhu práce.<sup>[1]</sup>

Abychom mohli vypočítat rozpočtové dopady takové změny zapojení žen s malými dětmi na trhu práce, musíme přepokládat něco o mzdách žen, které v současné chvíli nepracují a také něco o tom, jak ženy v šetření MUMDOO reprezentují celou populaci primárních pečujících v ČR. Pro simulaci rozpočtových dopadů tak propojujeme data z šetření MUMDOO s reprezentativním vzorkem populace ze šetření Životní podmínky (SILC) sbíraného Českým statistickým úřadem v roce 2023.<sup>[2]</sup> 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). Na základě těchto demografických údajů bylo vytvořeno 64 skupin žen,<sup>[3]</sup> které byly dále rozděleny podle jejich ekonomické aktivity, tedy toho, zda pracují, nebo ne. Pro každou skupinu žen s danými charakteristikami byl spočítán průměrný preferovaný a průměrný skutečný úvazek podle šetření MUMDOO.<sup>[4]</sup> Tyto informace byly poté přiřazeny ženám s dětmi do čtyř let v šetření SILC na základě jejich demografických charakteristik.

V šetření SILC jsme dále pro každou nepracující ženu vypočítali imputovanou hodinovou mzdu. Imputace mezd je 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 zaměstnaných na formálních pracovních kontrakt. Na základě výsledků této regrese a jejich charakteristik jsou pak imputovány hodinové mzdy všem nepracujícím ženám s malými dětmi.

Imputované hodinové mzdy poté přenásobíme preferovaným počtem hodin, čímž získáme odhad měsíční mzdy nepracujících žen. Dále musíme 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 10 000 Kč by nastoupily jako zaměstnankyně na dohody (DPP), zatímco ty s příjmy nad 10 tisíc by pracovaly na pracovní smlouvu. Na základě měsíční mzdy a předpokládané formy pracovního 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,<sup>[5]</sup> který uvažuje nejen daně a odvody nově zapojených žen, ale také vliv jejich zapojení na odvedené daně z příjmu dalších členů domácnosti (např. ztráta slevy na nepracující manželku u sezdaných párů).

Pro ženy s dětmi do čtyř let, které pracují, hodinou mzdu známe a známe také formu jejich participace na trhu práce (zaměstnání na 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 daních, pokud by tyto ženy navýšily/snížily počet odpracovaných hodin podle svých preferencí za předpokladu neměnné hodinové mzdy. Do odvodů zahrnujeme odvody na sociální a zdravotní pojištění placené OSVČ, zaměstnanci i zaměstnavateli.

---

<sup>[1]</sup> 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.

<sup>[2]</sup> Více informací o tomto šetření např. zde: [https://csu.gov.cz/vykazy/vyberove\\_setreni\\_prijmu\\_a\\_zivotnich\\_podminek\\_domacnosti](https://csu.gov.cz/vykazy/vyberove_setreni_prijmu_a_zivotnich_podminek_domacnosti)

<sup>[3]</sup> 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 těchto 64 skupin žen.

<sup>[4]</sup> 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.

<sup>[5]</sup> Vznik modelu TAXBEN byl podpořen grantem od Technologické agentury České republiky TD010033. Více informací o modelu TAXBEN je možné nalézt ve studii Dušek, L., Kalíšková, 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.



- 1 Šetření SILC 2023
- 2 Mikrosimulační model TAXBEN
- 3 Šetření SILC 2023
- 4 Mikrosimulační model TAXBEN
- 5 [https://www.mpsv.cz/documents/20142/7095934/TZ\\_MPSV\\_Sleva+na+pojistn%C3%A9m+je+m%C4%9Bs%C3%AD%C4%8Dn%C4%9B+vyu%C5%BE%C3%ADv%C3%A1na+u+v%C3%ADce+ne%C5%BE+85+tis%C3%ADc+zam%C4%9Bstnanc%C5%AF+podpora+zkr%C3%A1cen%C3%BDch+%C3%BAvazk%C5%AF+zvy%C5%A1uje+flexibilitu+trhu+pr%C3%A1ce+%28002%29.pdf/c2133220-c0cc-cfd2-e1fe-f4165afafeb3?t=1708427767517](https://www.mpsv.cz/documents/20142/7095934/TZ_MPSV_Sleva+na+pojistn%C3%A9m+je+m%C4%9Bs%C3%AD%C4%8Dn%C4%9B+vyu%C5%BE%C3%ADv%C3%A1na+u+v%C3%ADce+ne%C5%BE+85+tis%C3%ADc+zam%C4%9Bstnanc%C5%AF+podpora+zkr%C3%A1cen%C3%BDch+%C3%BAvazk%C5%AF+zvy%C5%A1uje+flexibilitu+trhu+pr%C3%A1ce+%28002%29.pdf/c2133220-c0cc-cfd2-e1fe-f4165afafeb3?t=1708427767517)
- 6 Strive Česko: Touha prosperovat část 2: Situace českých mikro a malých podniků; 2023, str. 9. <https://www.propodnikave.cz/vyzkum/barometr-mse-2023>
- 7 <https://www.gemconsortium.org/news/global-entrepreneurship-monitor-research-underscores-resilience-of-women-entrepreneurs-and-opportunities-for-policymaker>
- 8 Strive Česko: Touha prosperovat: Situace českých mikro a malých podniků; 2022, str. 25. <https://www.propodnikave.cz/vyzkum/barometr-mse-2022>
- 9 <https://ferovadomacnost.cz/problem>
- 10 Strive Česko: Touha prosperovat část 2: Situace českých mikro a malých podniků; 2023, str. 29. <https://www.propodnikave.cz/vyzkum/barometr-mse-2023>
- 11 Český statistický úřad, květen 2024
- 12 Mzdový průzkum společnosti RSM, 2024 <https://rsm.cz/blog/tiskove-zpravy/cechy-navyseni-mezd-letos-spise-neceka-firmy-ale-take-nehodlaji-propoustet-ekonomika-odnese-oboji/>
- 13 Český statistický úřad, 1. čtvrtletí 2024; <https://csu.gov.cz/rychle-informace/prumerne-mzdy-1-ctvrtleti-2024>
- 14 <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/pay-transparency/>
- 15 [https://iprpraha.cz/uploads/assets/dokumenty/ssp/analyzy/Obyvatelstvo/analyza%20infrastrukturnich%20potreb/1a\\_skolstvi\\_ms.pdf](https://iprpraha.cz/uploads/assets/dokumenty/ssp/analyzy/Obyvatelstvo/analyza%20infrastrukturnich%20potreb/1a_skolstvi_ms.pdf)
- 16 <https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2022/12/08/eu-ministers-adopt-recommendations-on-early-childhood-and-long-term-care/>
- 17 <https://www.paqresearch.cz/post/nerovnosti-vzdelani-neefektivita/>
- 18 <https://www.consilium.europa.eu/cs/press/press-releases/2022/12/08/eu-ministers-adopt-recommendations-on-early-childhood-and-long-term-care/>
- 19 <https://www.vssp.slu.cz/pdfs/vsp/2021/02/03.pdf>
- 20 <https://evidence.mpsv.cz/eEDS/>
- 21 European Commission/EACEA/Eurydice, 2019. Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe - 2019 Edition. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union, str. 44.
- 22 <https://www.mpsv.cz/prispevek-na-provoz-detskych-skupin>
- 23 <https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/220295-PB-D%C4%9ATSK%C3%89-SKUPINY-MPSV+p%C5%99ipom%C3%ADnky-REVIZE+MPSV.pdf>
- 24 Výroční zpráva o stavu vytváření podmínek pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby služebními úřady za rok 2022 <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/ostatni-dokumenty.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>
- 25 Advokační cíle Sto skupin, z. s. (2024)



## PARTNEŘI REPORTU

HLAVNÍ PARTNER

# SOLVO

INSTITUT PRO ROZVOJ POTENCIÁLU

podporuje







## Autorky reportu

**Lucie Bášová, Kristýna Cejnarová a Andrea Hermanová** MUMDOO

## Příprava dat a zpracování

**Kryštof Rybáček a David Schovánek** BEHAVIO

## Korektura

**Lenka Benešová** MUMDOO

## Odborná revize

**Iva Bilinská  
Martina Větrovcová**

## Grafika

**Andrea Babická** MUMDOO

Vytištěno v

