

Plodnost a sladění rodinného života s prací

Nela Hamáčková

Vydal: ©TOPAZ
©2026
Opletalova 1603/57
11000 Praha 1
Česko

Více informací na: www.thinktopaz.cz

ISBN: 978-80-88350-54-5

Vedoucí ediční rady: Mgr. Lucie Tungul, Ph.D., M.A.

Práce je upravenou verzí diplomové práce, která byla oceněna v 6. ročníku studentské soutěže Cena Karla Schwarzenberga.

TOPAZ na sebe nebere žádnou odpovědnost za fakta či názory vyjádřené v této publikaci ani za jakékoliv další využití informací v ní obsažených. Plná odpovědnost leží na autorce publikace.

Tato práce využívá data z Generations and Gender Programme (www.ggp-i.org).
Generations and Gender Programme byl financován Evropskou komisí, členy konsorcia
a národními donory, kterým tímto děkuji.

Obsah

Úvod	10
1 Vymezení základních pojmů	13
1.1 Plodnost	13
1.1.1 Faktory ovlivňující plodnost.....	14
1.2 Ukazatele pracovního trhu	15
1.3 Sladění rodinného a pracovního života.....	16
1.3.1 Faktory ovlivňující sladění pracovního a osobního života	17
1.3.2 Nástroje podporující sladění pracovního a osobního života	19
1.4 Rešerše literatury a shrnutí dostupných vědeckých poznatků	19
1.5 Rodinná politika a flexibilita práce ve vybraných zemích Evropy.....	22
1.5.1 Typy dovolené z důvodu péče o dítě a srovnání sledovaných zemí.....	23
1.5.2 Pracovní flexibilita a další opatření podporující pracující rodiče ve sledovaných zemích.....	25
1.5.3 Finanční příspěvky a další opatření podporující rodiny s dětmi ve sledovaných zemích.....	26
2 Datové zdroje a použité metody	28
2.1 Eurostat	28
2.1.1 Výběrového šetření Životní podmínky	28
2.1.2 Výběrové šetření pracovních sil.....	29
2.2 Generations and Gender Programme.....	30
2.2.1 Generations and Gender Survey	30
2.2.2 Současná česká rodina	32
2.3 Použité metody.....	33
2.3.1 Logistická regrese	33
2.3.2 Multikolinearita.....	34
2.3.3 Vyhodnocení modelu	35
3 Srovnání vybraných zemí Evropy	36
3.1 Analýza ukazatelů plodnosti.....	36
3.1.1 Úhrnná plodnost	36
3.1.2 Specifické míry plodnosti podle věku.....	38
3.1.3 Průměrný věk matky při narození dítěte.....	39
3.1.4 Shrnutí základních poznatků na základě ukazatelů plodnosti	42

3.2 Analýza trhu práce a podmínek pro sladění pracovního a rodinného života	43
3.2.1 Míra zaměstnanosti	43
3.2.2 Podíl zkrácených úvazků	47
3.2.3 Průměrný počet skutečně odpracovaných hodin	48
3.2.4 Důvod volby zaměstnání na zkrácený úvazek	52
3.2.5 Péče o děti.....	54
3.2.6 Shrnutí základních poznatků na základě analýzy trhů práce a podmínek pro sladění rodinného a pracovního života	60
3.3 Analýza vybraných dat z GGS	62
3.3.1 Flexibilita práce	63
3.3.2 Sladění rodinného života s prací.....	68
3.3.3 Shrnutí základních poznatků na základě analýzy dat z GGS.....	72
4 Sladění rodinného života s prací jako faktor ovlivňující úroveň plodnosti.....	74
4.1 Příprava dat	74
4.2 Volba prediktorů	76
4.3 Základní model	76
4.4 Model s rozdělením podle pohlaví.....	80
4.5 Model s rozdělením podle dětnosti.....	83
4.6 Shrnutí základních poznatků na základě modelů binární logistické regrese	86
Limity práce a diskuse	89
Závěr.....	94
Použitá literatura	97
Přílohy.....	I
Příloha A: Přehled mateřské dovolené a jejích ekvivalentů ve sledovaných zemích.....	I
Příloha B: Přehled otcovské dovolené a jejích ekvivalentů ve sledovaných zemích.....	III
Příloha C: Přehled rodičovské dovolené a jejích ekvivalentů ve sledovaných zemích	V
Příloha D: Pracovní flexibilita a další opatření podporující zaměstnané rodiče ve sledovaných zemích	VIII
Příloha E: Finanční příspěvky a další opatření podporující rodiny s dětmi ve sledovaných zemích	X
Příloha F: Hlavní důvod k částečnému úvazku – 2022, osoby ve věku 24-49 let ve sledovaných zemích	XIII
Příloha G: Odpovědi na otázku wrk15a – relativní četnosti, zaměstnaní ve věku 18-49 let ve vybraných zemích	XV

Příloha H: Odpovědi na otázku wrk15b – relativní četnosti, zaměstnaní ve věku 18-49 let ve vybraných zemích	XVI
Příloha I: Odpovědi na otázku wrk15c – relativní četnosti, zaměstnaní ve věku 18-49 let ve vybraných zemích	XVII
Příloha J: Odpovědi na otázku wrk15d – relativní četnosti, zaměstnaní ve věku 18-49 let ve vybraných zemích	XVIII
Příloha K: Vybrané výstupy z SPSS k binární logistické regresi	XIX
Příloha L: Ukazatele plodnosti v 37 evropských zemích, 2022.....	XXII

Seznam obrázků

Graf 1 Vývoj úhrnné plodnosti v České republice a trend nejnižších a nejvyšších hodnot z ostatních sledovaných zemí v období 2001-2022 (data Eurostat, 2025e, vlastní zpracování).....	37
Graf 2 Specifické míry plodnosti žen v České republice podle věku a nejnižší a nejvyšší hodnoty příslušící sledovaným zemím v roce 2022 (data Eurostat, 2025f, vlastní zpracování).....	39
Graf 3 Průměrný věk matek v České republice a trend nejnižších a nejvyšších hodnot z ostatních sledovaných zemí v období 2001-2022 (data Eurostat, 2025e, vlastní zpracování).....	40
Graf 4 Průměrný věk matek ve sledovaných zemích v roce 2022 (data Eurostat, 2025e, vlastní zpracování)	41
Graf 5 Míra zaměstnanosti ve sledovaných zemích v roce 2022 v % (data Eurostat, 2025d, vlastní zpracování).....	44
Graf 6 Míra zaměstnanosti ve sledovaných zemích podle pohlaví v roce 2022 v % (data Eurostat, 2025d, vlastní zpracování).....	45
Graf 7 Podíl osob se zkráceným úvazkem ve sledovaných zemích v roce 2022 (data Eurostat, 2025k, vlastní zpracování)	47
Graf 8 Podíl osob se zkráceným úvazkem ve sledovaných zemích s rozdělením podle pohlaví v roce 2022 (data Eurostat, 2025k, vlastní zpracování)	48
Graf 9 Průměrný počet skutečně odpracovaných hodin za týden v hlavním zaměstnání osobami pracujícími na plný úvazek ve sledovaných zemích v roce 2022 (data Eurostat, 2025a, vlastní zpracování)	49
Graf 10 Průměrný počet skutečně odpracovaných hodin za týden v hlavním zaměstnání osobami pracujícími na plný úvazek ve sledovaných zemích s rozdělením podle pohlaví v roce 2022 (data Eurostat, 2025a, vlastní zpracování)	50
Graf 11 Průměrný počet skutečně odpracovaných hodin za týden v hlavním zaměstnání osobami pracujícími na zkrácený úvazek ve sledovaných zemích v roce 2022 (data Eurostat, 2025a, vlastní zpracování)	51
Graf 12 Průměrný počet skutečně odpracovaných hodin za týden v hlavním zaměstnání osobami pracujícími na zkrácený úvazek ve sledovaných zemích s rozdělením podle pohlaví v roce 2022 (data Eurostat, 2025a, vlastní zpracování)	51
Graf 13 Podíl dětí, které strávily alespoň 1 hodinu týdně ve formální péči ve sledovaných zemích v roce 2023 (data Eurostat, 2025h, vlastní zpracování)	56
Graf 14 Počet hodin v průměru strávených dětmi ve formální péči ve sledovaných zemích v roce 2023 (data Eurostat, 2025b, vlastní zpracování)	57
Graf 15 Podíl dětí, které strávily alespoň 1 hodinu týdně v neformální péči ve sledovaných zemích v roce 2023 (data Eurostat, 2025j, vlastní zpracování)	58

Graf 16 Počet hodin v průměru strávených dětmi v neformální péči ve sledovaných zemích v roce 2023 (data Eurostat, 2025c, vlastní zpracování)	59
Graf 17 Podíl dětí, o které pečují výhradně jejich rodiče ve sledovaných zemích v roce 2023 (data Eurostat, 2025g, vlastní zpracování)	60
Graf 18 Podíly osob podle odpovědi na otázku „ <i>Máte při své práci obvykle pevně daný začátek a konec pracovní doby?</i> “ ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování) 64	
Graf 19 Podíly osob podle odpovědi na otázku „ <i>Umožňuje Váš zaměstnavatel individuální úpravu pracovní doby z osobních důvodů, např. přizpůsobenou péči o děti?</i> “ ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)	67
Graf 20 Relativní četnosti vybraných vysvětlujících proměnných s rozdělením podle odpovědi na otázku „ <i>Budu schopen/a skloubit pracovní a rodinný život, pokud bych měl/a (další) dítě</i> “ (data GGS, vlastní zpracování)	78
Graf 21 Relativní četnosti vybraných vysvětlujících proměnných s rozdělením podle pohlaví a odpovědi na otázku „ <i>Budu schopen/a skloubit pracovní a rodinný život, pokud bych měl/a (další) dítě</i> “ (data GGS, vlastní zpracování).....	81
Graf 22 Relativní četnosti vybraných vysvětlujících proměnných s rozdělením podle dětnosti a odpovědi na otázku „ <i>Budu schopen/a skloubit pracovní a rodinný život, pokud bych měl/a (další) dítě</i> “ (data GGS, vlastní zpracování).....	84

Seznam tabulek

Tabulka 1 Úhrnná plodnost ve sledovaných zemích v roce 2022 (data Eurostat, 2025e, vlastní zpracování).....	38
Tabulka 2 Srovnání průměrného věku matky při narození dítěte a průměrného věku matky při narození prvního dítěte ve sledovaných zemích v roce 2022 (data Eurostat, 2025e, vlastní zpracování)	42
Tabulka 3 Míry zaměstnanosti podle pohlaví a počtu dětí v roce 2022 v % (data Eurostat, 2024a, vlastní zpracování)	46
Tabulka 4 Nejčastěji uvedený hlavní důvod ženami k zaměstnání na zkrácených úvazek ve sledovaných zemích v roce 2022 (data Eurostat, 2025i, vlastní zpracování).....	53
Tabulka 5 Nejčastěji uvedený hlavní důvod muži k zaměstnání na zkrácených úvazek ve sledovaných zemích v roce 2022 (data Eurostat, 2025i, vlastní zpracování).....	53
Tabulka 6 Základní informace o datech zšetření GGS u vybraných zemí (data GGS, vlastní zpracování)	63
Tabulka 7 Podíly osob podle pohlaví a odpovědi na otázku „ <i>Máte při své práci obvykle pevně daný začátek a konec pracovní doby?</i> “ ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování).....	65
Tabulka 8 Podíly osob podle odpovědi na otázku „ <i>Máte při své práci obvykle pevně daný začátek a konec pracovní doby?</i> “ s vyčleněním sebezaměstnaných ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)	66
Tabulka 9 Podíly osob podle pohlaví a odpovědi na otázku „ <i>Umožňuje Váš zaměstnavatel individuální úpravu pracovní doby z osobních důvodů, např. přizpůsobenou péči o děti?</i> “ ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování).....	68
Tabulka 10 Podíly osob podle odpovědi na otázku, jak často během posledních tří měsíců respondent přišel domů z práce příliš unavený na to, aby ještě dělal domácí práce, které je potřeba udělat, ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)	69
Tabulka 11 Podíly osob podle odpovědi na otázku, jak často během posledních tří měsíců pro respondenta bylo obtížné plnit rodinné povinnosti z důvodu množství času, který trávil v práci, ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)	70
Tabulka 12 Podíly osob podle odpovědi na otázku, jak často během posledních tří měsíců respondent kvůli domácím pracím, které dělal, přišel do práce příliš unavený na to, aby mohl dobře pracovat, ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)	71
Tabulka 13 Podíly osob podle odpovědi na otázku, jak často během posledních tří měsíců bylo pro respondent těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem, ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)	72
Tabulka 14 Test multikolinearity u základního modelu (VIF) (vlastní zpracování)	78
Tabulka 15 Základní model binární logistické regrese (vlastní zpracování)	79
Tabulka 16 Model binární logistické regrese – pouze muži (vlastní zpracování)	82
Tabulka 17 Model binární logistické regrese – pouze ženy (vlastní zpracování)	83

Tabulka 18 Model binární logistické regrese – pouze bezdětní (vlastní zpracování)	85
Tabulka 19 Model binární logistické regrese – pouze dětní (vlastní zpracování)	86

Seznam zkratk

HDP	Hrubý domácí produkt
LFS	Labour Force Survey
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ILO	International Labour Organization
RILSA	Výzkumný institut práce a sociálních věcí
MISSOC	Mutual Information System on Social Protection
EU-SILC	European Union – Statistics on Income and Living Conditions
GGP	Generations and Gender Programme
EHK OSN	Evropské hospodářské komise organizace Spojených národů
FFS	Fertility and Family Survey
GGG	Generations and Gender Survey
CAPI	Computer-Assisted Personal Interviewing
CAWI	Computer-Assisted Web Interviewing
CATI	Computer-Assisted Telephone Interviewing
PAPI	Pen and Paper Interviewing

Úvod

Téma plodnosti je v současné době velmi aktuální, zejména ve vyspělých zemích, kde je její pokles v posledních desetiletích často diskutovaným problémem. Existuje mnoho důvodů, proč k tomuto poklesu dlouhodobě dochází. Patří mezi ně například široká dostupnost antikoncepce, možnost interrupce v případě neplánovaného otěhotnění či pokrok v oblasti zdravotní péče a s ním spojený pokles kojenecké i dětské úmrtnosti. Zároveň došlo během posledních desetiletí k významným změnám v hodnotách a postojích většinové společnosti. Rodičovství je nyní vnímáno spíše jako volba než jako povinnost. Současný svět je plný možností, díky kterým se pro mnoho jedinců stalo rodičovství pouze jedním z mnoha aspektů života, nikoliv jeho hlavním smyslem.

Nízká úroveň plodnosti s sebou přináší celou řadu důsledků. Patří mezi ně celkový početní pokles populace a zmenšující se podíl osob v produktivním věku, což vede ke stárnutí populace. Tento vývoj může vyvolat větší tlak na sociální systémy, zejména v podobě rostoucích výdajů na důchody a zdravotní služby. Kromě samotného poklesu plodnosti však dochází také k dalším změnám v reprodukčním chování, například k častějšímu odkládání rodičovství do pozdějšího věku.

Sladění rodinného a pracovního života lze rovněž považovat za velmi aktuální problematiku. Přístup k práci se v moderní společnosti výrazně proměnil, kdy na významu postupně nabývají jiné aspekty života, jako například volný čas, péče o fyzické i duševní zdraví a osobní vztahy. Práce je dnes mnohdy vnímána spíše jako prostředek k zajištění finanční stability než jako ústřední životní hodnota. Mnoho lidí v současnosti odmítá trávit v zaměstnání více času, než je nezbytně nutné.

Na rovnováhu mezi pracovním a osobním životem je v současnosti kladen čím dál větší důraz. Na tuto skutečnost by měli reagovat také zaměstnavatelé a státní instituce vytvářením podmínek, které jednotlivcům umožní skutečně dosáhnout rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem, například prostřednictvím flexibilních pracovních úvazků, možnosti práce z domova nebo širší dostupnosti služeb poskytujících péči o děti.

Téma plodnosti a otázka sladění rodinného a pracovního života spolu mohou úzce souviset. Je možné, že podmínky usnadňující skloubení pracovních a rodinných závazků ovlivňují rozhodování jedinců o založení či rozšíření rodiny.

Téma diplomové práce jsem si zvolila, jelikož považuji tuto problematiku za velmi aktuální a zajímavou. Sama si uvědomuji, že i při mém rozhodování o tom, zda a kdy mít děti, budou hrát významnou roli některé faktory, kupříkladu flexibilita mého zaměstnání.

Cílem této diplomové práce je analyzovat vybrané země z hlediska ukazatelů plodnosti, situace na trhu práce, způsobů zajištění péče o děti, míry pracovní flexibility a možnosti sladění pracovního a rodinného života. Výběr zemí byl podřízen dvěma kritériím: 1) jedná se o členské státy Evropské unie nebo země, které s ní úzce spolupracují, z důvodu dostupnosti srovnatelných dat publikovaných Eurostatem; 2) v těchto zemích jsou

dostupná data z druhého kola Generations and Gender Survey k září 2024. Na základě splnění těchto dvou podmínek bylo do analýzy zařazeno deset zemí: Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Chorvatsko, Německo, Nizozemsko, Norsko, Rakousko, Švédsko. Pro tyto státy by měla být dostupná srovnatelná data, která umožňují země porovnávat z různých hledisek. Na základě srovnání bude nakonec posouzena potenciální existence přímého vztahu mezi plodností a možnostmi sladění rodinného života s prací.

Druhým hlavním cílem této diplomové práce je zhodnotit situaci v České republice prostřednictvím analýzy odpovědí na otázku z šetření Generations and Gender Survey, která zjišťuje, zda se osoba domnívá, že by v příštích třech letech byla schopna skloubit pracovní a rodinný život v případě narození (dalšího) dítěte. Zároveň by měly být také identifikovány faktory, které tyto obavy ovlivňují. Za tímto účelem bude využito metody binární logistické regrese, pomocí níž budou zkoumány šance, zda daná osoba pociťuje obavy ze sladění rodinného a pracovního života v případě narození (dalšího) dítěte, v závislosti na různých prediktorech.

V práci budou využita zejména data z Eurostatu, která jsou volně dostupná, a dále data z šetření Generations and Gender Survey. Pro jejich získání bylo mnou i vedoucím práce podepsáno prohlášení o přidružení, důvěrnosti a podmínkách přijatých pro použití datových setů GGS. Při práci s daty publikovanými Eurostatem byla k analýze a tvorbě grafů využita aplikace MS Excel, data z Generations and Gender Survey byla zpracována rovněž v MS Excelu a dále v softwaru SPSS. Předmětem zjišťování byly obvykle osoby ve věku 18–49 let žijící v deseti sledovaných evropských zemích v roce 2022, přičemž věkové rozmezí a rok se mezi datovými zdroji v některých případech lehce liší.

Diplomová práce se skládá ze dvou hlavních částí, teoretické a analytické, přičemž každá z nich zahrnuje dvě kapitoly. První kapitola je věnována vymezení základních pojmů, které jsou dále v práci využívány. Týkají se plodnosti, trhu práce a konceptu sladění pracovního a rodinného života. Sledovány jsou také faktory, které jednotlivé oblasti ovlivňují. Součástí této části je i rešerše literatury, která shrnuje dostupné poznatky čerpající z vědeckých článků a studií. V poslední části první kapitoly je popsána rodinná politika a flexibilita práce ve sledovaných zemích. Shrnuty jsou poznatky o institutu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené v jednotlivých zemích, dále o pracovní flexibilitě a dalších opatřeních, kterými jsou podporováni pracující rodiče, a nakonec je pozornost věnována finančním příspěvkům a dalším opatřením, kterými jsou podporovány rodiny s dětmi. Tato část slouží k doplnění kontextu a umožňuje hlubší porozumění podmínkám v jednotlivých zemích. Tento pohled může být užitečný při srovnávání zemí na základě různých ukazatelů v analytické části práce. Ve druhé kapitole teoretické části jsou popsány datové zdroje (Výběrové šetření Životní podmínky, Výběrové šetření pracovních sil, Současná česká rodina) a v práci využitě metody.

První kapitola analytické části práce je zaměřena na srovnání sledovaných zemí. Nejprve jsou země srovnávány podle ukazatelů plodnosti, kdy je sledován vývoj úhrnné plodnosti, specifické míry plodnosti podle věku a průměrný věk matek. Dále je pozornost věnována trhu práce v jednotlivých zemích, konkrétně míře zaměstnanosti, průměrnému počtu skutečně odpracovaných hodin a zkráceným úvazkům. Zároveň jsou zkoumány rozdíly mezi zeměmi v oblasti péče o děti. Je sledováno, jakým způsobem rodiče zajišťují péči o své děti,

tedy zda využívají formální péči (např. mateřské školy), neformální péči (např. chůva či příbuzní) anebo o dítě pečují výhradně sami. Ve třetí části jsou země srovnávány na základě dat, jež pochází z průzkumu Generations and Gender Survey. Analyzovány jsou odpovědi na otázky zaměřené jak na flexibilitu práce, tak i na problematiku sladění rodinného a pracovního života.

Druhá analytická kapitola se zaměřuje výhradně na Českou republiku, využívána jsou opět data z šetření Generations and Gender Survey. Klíčovou roli zde hraje otázka, zda se osoba domnívá, že by byla v příštích třech letech schopna skloubit pracovní a rodinný život, pokud by měla (další) dítě. Odpovědi na tuto otázku jsou vysvětlovány pomocí několika prediktorů, k čemuž je využito binární logistické regrese.

Věřím, že s ohledem na aktuálnost tohoto tématu mohou výsledky práce přinést poznatky užitečné pro hlubší pochopení možných souvislostí mezi plodností a možnostmi sladění rodinného a pracovního života, a to i v případě neprokázání přímého vztahu mezi těmito dvěma oblastmi.

1 Vymezení základních pojmů

1.1 Plodnost

Plodnost lze vedle migrace a úmrtnosti považovat za jeden ze základních demografických procesů, jež ovlivňuje populační dynamiku. Plodnost může být považována za skutečný efekt plodivosti neboli fekundity, která je definována jako schopnost páru plodit děti (Demoæpedia, 2005).

Plodnost je zpravidla sledována u žen ve věku 15-49 let, toto rozmezí bývá považováno za reprodukční období. Jedním ze základních ukazatelů plodnosti je úhrnná plodnost, která udává průměrný počet dětí, jež by se živě narodily jedné ženě během celého jejího reprodukčního věku za předpokladu neměnných věkově specifických měr plodnosti a úmrtnosti v reprodukčním věku (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2022).

Vzorec pro výpočet úhrnné plodnosti je následující:

$$\acute{u}p = \sum_{x=15}^{49} f_x, \quad (1.1)$$

kde f_x jsou specifické míry plodnosti ve věku x (World Health Organization, b.r.). Pokud by byla hodnota úhrnné plodnosti 2,1, byla by zajištěna prostá reprodukce obyvatelstva (Český statistický úřad, b.r.-b). Za hlavní výhodu úhrnné plodnosti lze vedle nenáročného výpočtu považovat možnost její přímé srovnatelnosti mezinárodně i v čase (World Health Organization, 2024). Ukazatel není zatížen vlivem věkové struktury. Mezi nedostatky, které mohou způsobovat zkreslení úhrnné plodnosti, patří nezohlednění vlivu migrace na plodnost a předpoklad neměnnosti měr plodnosti během reprodukčního věku ženy (World Health Organization, 2024).

Věkově specifické míry plodnosti f_x vyjadřují počet živě narozených dětí ženám ve věku x na 1000 žen v tomto věku. Vzorec pro výpočet specifické míry plodnosti žen ve věku x vypadá takto:

$$f_x = \frac{N_x^{\text{živě}}}{P_x^{\text{ž}}}, \quad (1.2)$$

kde $N_x^{\text{živě}}$ je počet živě narozených dětí ženám ve věku x a $P_x^{\text{ž}}$ je střední stav žen ve věku x (Český statistický úřad, b.r.-b). Specifické míry plodnosti umožňují sledovat plodnost u různých věkových skupin žen, dále jsou využívány při výpočtu úhrnné míry plodnosti.

Kromě věkově specifických měr lze počítat také míry plodnosti podle rodinného stavu, vzdělání nebo ekonomické aktivity. Sledování těchto měr plodnosti může být mimo jiné přínosné při analýze faktorů, které by mohly ovlivňovat plodnost a reprodukční chování.

Dalším často využívaným ukazatelem plodnosti je průměrný věk matky při narození dítěte. Doporučováno bývá provést výpočet jako vážený průměr, přičemž jsou jako váhy použity

míry plodnosti podle věku, nikoliv absolutní počty dětí narozených ženám v daném věku. Z obou postupů výpočtů však při zaokrouhlení na jedno desetinné místo vyjdou velmi blízké hodnoty (Český statistický úřad, 2001). Často bývá také sledován průměrný věk matky při prvním narození, který je počítán ze specifických měř plodnosti prvorodiček (Eurostat, b.r. a).

1.1.1 Faktory ovlivňující plodnost

Mezi faktory ovlivňující plodnost lze zařadit různé sociodemografické charakteristiky. Götmark & Andersson (2020) analyzovali vztah mezi úhrnnou plodností a pěti faktory: průměrnou délkou vzdělání žen, ekonomikou země (hodnocenou skrze HPD na obyvatele), religiozitou, mírou prevalence antikoncepce a účinností programů zaměřených na plánování rodiny. Při výzkumu využili autoři data ze 141 zemí rozdělených dle geografické polohy do šesti regionů: východní Evropa, západní Evropa, Latinská Amerika a Karibik, arabské státy, subsaharská Afrika a Asie. Při sledování síly vztahu mezi plodností a jednotlivými faktory bylo využito korelační a regresní analýzy. Výstupem studie bylo zjištění, že úhrnná plodnost zpravidla negativně korelovala s úrovní vzdělání, mírou prevalence antikoncepce a hrubým domácím produktem (dále jen HDP) na obyvatele (jmenované faktory jsou seřazeny v sestupném pořadí dle síly korelace). Pozitivní korelace byla nalezena mezi plodností a religiozitou. Evropské regiony se v několika ohledech lišily od ostatních, kdy v západní Evropě se úhrnná plodnost s úrovní vzdělání zvyšovala a klesala s religiozitou. S vyšší účinností programů zaměřených na plánování rodiny úhrnná plodnost obvykle klesala, Evropa však v této části zkoumána nebyla, jelikož tyto programy nejsou součástí regionálních politik. Faktory korelující s úhrnnou plodností byly zpravidla korelovány také mezi sebou, například délka vzdělávání s HDP na obyvatele (Götmark & Andersson, 2020).

Snižování úhrnné plodnosti v posledních desetiletích ve vyspělých státech souvisí s nízkou kojeneckou i dětskou úmrtností a široce dostupným antikoncepčním metodám. Vyšší plodnost v rozvojových zemích může být důsledkem omezené dostupnosti antikoncepce, případně by mohla být spojena například se závislostí na dětské pracovní síle v zemědělství (Natalie Smoak, 2024).

Dalším faktorem, který lze uvažovat jako vlivný ve vztahu k úrovni úhrnné plodnosti, jsou vládní opatření. Přímá opatření zahrnují daňové úlevy či pobídky k rodičovství, jejich vliv na plodnost bývá okamžitý. Nepřímo lze plodnost ovlivňovat například skrze dostupnější péči o děti či úpravou legislativy týkající se mateřské a rodičovské dovolené (Natalie Smoak, 2024).

Borzoiepour et al. (2024) na základě 64 studií z 26 různých zemí identifikovali šest hlavních skupin faktorů ovlivňujících úhrnnou plodnost: sociální, technologické, enviromentální, ekonomické, politické a zdravotní. Do těchto šesti kategorií bylo rozděleno 181 faktorů. Za hlavní faktory, které snižují úhrnnou plodnost, bylo označeno například vzdělání, stárnutí, odkládání sňatku do vyššího věku, chudoba, nezaměstnanost a některá vládní opatření (např. politika jednoho dítěte). Mezi faktory, jež úhrnnou plodnost naopak zvyšují, byl zařazen vyšší rodičovský příspěvek a jiné finanční pobídky, možnost využití asistované reprodukce či mít prvorozené dítě ženského pohlaví (Borzoiepour et al., 2024). Využití

článek může být omezeno skutečností, že své závěry zakládá na kombinaci velkého počtu studií zaměřených na různé regiony, mezi nimiž mohou existovat významné kulturní, ekonomické či politické rozdíly. Některé faktory tak nemusí být pro konkrétní zemi relevantní, což by mohlo zkomplikovat aplikaci těchto zjištění ve specifickém kontextu.

Za další faktor ovlivňující plodnost může být považována infertilita. Tu Světová zdravotnická organizace (2024) definuje jako onemocnění reprodukčního systému, jež se vyznačuje neschopností dosáhnout těhotenství po dvanácti a více měsících pravidelného a nechráněného pohlavního styku, přičemž neplodnost může být způsobena faktory na straně muže, ženy či neznámou příčinou. V současné době se přibližně 17,5 % dospělé populace potýká s neplodností, přičemž ve vysokopříjmových zemích je prevalence 17,8 %, zatímco v zemích s nižšími příjmy dosahuje prevalence 16,5 % (World Health Organization, 2023). Na plodnost mužů i žen může mít výrazný vliv životní styl a různé faktory s ním spojené, kupříkladu fyzický i psychický stres, výživa, váha a dostatek pohybu. Užívání drog, alkoholu a kofeinu může plodnost ovlivňovat negativně, na druhou stranu preventivní lékařská vyšetření mohou mít na plodnost pozitivní vliv (Sharma et al., 2013).

1.2 Ukazatele pracovního trhu

V následující podkapitole jsou vymezeny ukazatele pracovního trhu a zaměstnanosti, které jsou v práci využity. Definice jsou v souladu s metodikou mezinárodního šetření *Labour Force Survey* (dále jen LFS), které probíhá v členských státech Evropské unie. Jeho součástí je také v Česku uskutečňované Výběrové šetření pracovních sil (dále jen VŠPS). Výstupy z tohoto mezinárodního šetření jsou pravidelně publikovány na datovém portálu Eurostatu a budou v této práci využívány. Také proto jsou LFS i VŠPS podrobněji popsány v druhé kapitole práce, která se zabývá popisem využitých datových zdrojů.

Jedním ze základních ukazatelů zaměstnanosti je míra zaměstnanosti. Bývá vyjádřena jako podíl počtu zaměstnaných osob a populace starších 15 let (Český statistický úřad, 2023a). Za zaměstnané osoby jsou dle mezinárodní metodiky považovány veškeré osoby ve věku 15 a více let, které obvykle bydlí na sledovaném území a v průběhu referenčního týdne buď odpracovaly alespoň jednu hodinu za mzdu, plat či jinou odměnu, anebo nebyly přítomny v práci, ale měly k zaměstnání formální vztah (nepřítomnost z důvodu dovolené, nemocenské, mateřské, otcovské, školení apod). Za hlavní kritérium, podle kterého je zaměstnanost posuzována, se považuje vyvíjení jakékoliv pracovní aktivity, za níž je osoba odměněna. Zaměstnané osoby jsou dále členěny na placené zaměstnance a zaměstnance ve vlastním podniku (Český statistický úřad, b.r.-a).

Ekonomicky aktivní jsou osoby ve věku 15 a více let, které jsou buď zaměstnané, nebo nezaměstnané. Zaměstnaná osoba byla definována výše, za nezaměstnané jsou považováni ti, kteří v průběhu referenčního týdne splňovali následující tři podmínky:

- nebyli zaměstnaní,
- byli připraveni k nástupu do práce (okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů),
- v průběhu posledních 4 týdnů aktivně hledali práci.

Zároveň se mezi nezaměstnané řadí ti, kteří již práci našli, ale nástup do ní mají stanovený nejpozději do třech měsíců. Toto vymezení nezaměstnanosti nemá žádnou souvislost s tím, zda je osoba registrovaná a uchází se o zaměstnání na úřadu práce (Český statistický úřad, b.r.-a).

Ekonomicky neaktivní jsou všechny osoby starší patnácti let, které nelze klasifikovat jako zaměstnané či nezaměstnané podle výše uvedených vymezení (Český statistický úřad, b.r.-a).

Osoby mohou být zaměstnány na plný nebo zkrácený úvazek. V rámci LFS je obvykle pracovní úvazek klasifikován jako plný či zkrácený podle odpovědi respondenta na otázku, kolik v obvyklém týdnu skutečně odpracuje hodin. Zpravidla se předpokládá, že by osoba zaměstnaná na částečný úvazek měla odpracovat méně hodin než srovnatelný pracovník s plnou pracovní dobou se stejným povoláním a ve stejné organizaci, případně může být měřítkem skupina osob pracujících ve stejném povolání a odvětví v dané zemi (Eurostat, 2024c). Odlišným způsobem jsou ze sledovaných zemí v rámci LFS sledovány zkrácené úvazky v Nizozemsku, kde je stanovena hranice skutečně odpracovaných 35 hodin týdně. Ve Švédsku je podobným způsobem uplatněna hranice pouze u osob samostatně výdělečně činných a v Norsku jsou osoby, které pracují v průměru 32-36 hodin v týdnu dotazovány, zda se jedná o zkrácený úvazek nebo nikoliv (Eurostat, b.r.-b).

Jak vyplývá ze způsobu klasifikace typu úvazku, součástí LFS jsou otázky zaměřené na průměrný počet odpracovaných hodin. Sledován je obvyklý počet týdně odpracovaných hodin a také průměrný počet skutečně odpracovaných hodin v hlavním zaměstnání. Průměrný počet obvykle odpracovaných hodin zahrnuje všechny hodiny včetně přesčasů a také například školení související se zaměstnáním nebo cesty mezi různými pracovišti. Zahrnuta není doba cesty mezi domovem a prací nebo polední pauza. Jelikož se jedná o obvyklý týden, nejsou v tomto konceptu zohledněny týdny, kdy dojde k absenci v práci (například kvůli dovolené) a v důsledku toho odpracuje osoba hodin méně. Průměrný počet skutečně odpracovaných hodin je sledován v rámci referenčního týdne a počítány jsou hodiny strávené pracovní činností včetně přesčasů, není však započítána nepřítomnost v práci (nemocenská, dovolená). Rozdíl mezi těmito koncepty tedy vzniká především v tom, že obvyklá pracovní doba není ovlivněna nepřítomností kvůli dovolené či nemoci, zatímco skutečná pracovní doba v referenčním týdnu může být ovlivněna svátky nebo absencí v práci ze zmíněných důvodů. Při jejich srovnání je tedy obvyklá pracovní doba zpravidla vyšší než skutečně odpracovaná doba (Eurostat, 2024a).

1.3 Sladění rodinného a pracovního života

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) uvádí definici sladění rodinného a pracovního života jako „označení postojů a v návaznosti na tuto oblast i právních předpisů, které zohledňují požadavky zaměstnanců a zaměstnankyň udržet si profesní růst a zároveň se věnovat výchově dětí, péči o blízké osoby, osobním zájmům apod.“.

Český pojem sladění osobního a pracovního života by mohl být nahrazen anglickým ekvivalentem *work-life balance*, což lze volně přeložit do češtiny jako rovnováha mezi prací

a osobním životem. Koncept work-life balance necílí na dosažení stejného času věnovanému pracovním a osobním aktivitám, poměr mezi těmito dvěma složkami života se liší pro každou osobu v různých fázích života a úzce souvisí i s prioritami. Spíše než o vyrovnaní časové zátěže je klíčová spokojenost s celým životem po pracovní i osobní stránce (Pattu Meenakshi et al., 2013).

Jiná definice, která by mohla vystihnout význam pojmu sladění rodinného a pracovního života, pochází z webového slovníku University of Cambridge. Termín work-life balance je zde při volném překladu do češtiny definován jako množství času, který jedinec věnuje svému zaměstnání, ve srovnání s množstvím času, který stráví se svou rodinou nebo činnostmi, které jej naplňují (Cambridge University Press, 2024).

1.3.1 Faktory ovlivňující sladění pracovního a osobního života

Širší koncept sladění pracovního a osobního života se nesoustředí pouze na rodinné a pečovatelské závazky, ale zahrnuje také otázku zdraví, štěstí, kariéry a odpočinku jednotlivců (Wichterlová et al., 2020). Pro pracující osoby může být velkou výzvou nepřenášet si negativní prožitky z práce do svého osobního života. Prací způsobené vyčerpání či nedostatek volného času může vést jednak k pocitu neustálého stresu, který jedince neopouští ani tehdy, kdy v práci není přítomen, jednak k narušení mezilidských vztahů a v neposlední řadě také ke ztrátě radosti v běžném životě (Pattu Meenakshi et al., 2013).

Haar et al. (2013) ve své studii zkoumali vztah mezi rovnováhou mezi pracovním a soukromým životem a čtyřmi ukazateli: pracovní spojeností, životní spokojeností, úzkostí a depresí. Ve své práci zohlednili také možný vliv kultur, přičemž sledovali, zda může být vztah mezi work-life balance a zmíněnými aspekty ovlivněn dvěma zvolenými důležitými kulturními dimenzemi: úroveň individualismu/kolektivismu a rovností pohlaví. Sledovaný vzorek zahrnoval 1416 zaměstnanců ze sedmi různých kultur – malajské, čínské, maorské z Nového Zélandu, evropské z Nového Zélandu, španělské, francouzské a italské. Autoři potvrdili dopředu stanovené hypotézy, tedy existenci pozitivního vztahu mezi work-life balance a pracovní i životní spokojeností, a přítomnost negativního vztahu mezi work-life balance a úzkostí i depresí. Mezi jednotlivými kulturami byly nalezeny významné rozdíly, například v individualistických kulturách byl patrný větší dopad rovnováhy mezi pracovním a osobním životem na pracovní a životní spokojenost ve srovnání s kolektivistickými kulturami. Tato dimenze však neměla významný vliv na vztah mezi work-life balance a úzkostí či depresí. V kulturách s vysokou rovností pohlaví byl nalezen pozitivní dopad na rovnováhu mezi pracovním a osobním životem na pracovní i životní spokojenost. U kultur s vysokou generovou rovností byl navíc potvrzen silnější negativní vztah mezi work-life balance a úzkostí. Lze tedy konstatovat, že podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem může mít obzvláště pozitivní dopad na jedince v individualistických kulturách a v kulturách s vyšší úrovní rovnosti mezi pohlavími (Haar et al., 2013)

S ohledem na rostoucí počet osob v produktivním věku, které jsou omezeny dlouhodobým zdravotním problémem či disabilitou, vytvořili Gragnano et al. (2017) nový koncept nazvaný *work-health balance*, čímž zdůrazňuje význam vyváženého vztahu mezi prací a zdravím.

Zkoumaným vzorkem bylo 321 zaměstnaných osob v Itálii, kteří vyplnili dotazník sestavený autory (tzv. *work-health balance questionnaire*). Dotazník se v rámci studie prokázal jako spolehlivý a potenciálně využitelný nástroj při sledování zdraví zaměstnanců, zejména při návratu zaměstnance z dlouhodobé pracovní neschopnosti. Studie zároveň potvrdila význam zabývání se rovnováhou mezi prací a zdravotním stavem. Příznivý balanc je spojen jak s nižší mírou emočního vyčerpání, workoholismu, stresu a presentismu (přítomnost v práci navzdory zdravotním obtížím), tak i s vyšší mírou pracovní spokojenosti a angažovanosti (Gragano et al., 2017).

Konceptem work-health balance se Gragano et al. (2020) zabývali i v další studii zaměřené na širší koncept work-life balance, přičemž je vedle rodiny zdůrazněn také význam dalších sfér života, jež nejsou přímo spojeny se zaměstnáním. Autoři ve své práci analyzovali zejména vliv *work-family balance* a *work-health balance* na pracovní spokojenost jedince. Data byla sbírána prostřednictvím online dotazníku, jež vyplnilo 318 pracujících osob, pro analýzu dat bylo využito regrese. Výsledky studie ukázaly, že zaměstnanci považovali zdraví za stejně důležité jako rodinu a oběma oblastem přikládali větší důležitost než jiným nepracovním aspektům života. Na základě toho lze tedy konstatovat, že je smysluplné při zkoumání rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem věnovat pozornost rodině i zdraví v podobné míře. Kromě toho studie poukazuje na skutečnost, že případný nesoulad mezi pracovním a rodinným životem má větší dopad na spokojenost některých specifických skupin osob, konkrétně žen, pracujících rodičů a starších zaměstnanců (Gragano et al., 2020).

Dalším faktorem ovlivňujícím sladění pracovního a osobního života může být pohlaví. Tradičně měli muži a ženy odlišné sociální role, což se odráželo v rozdílném rozdělení času vynakládaným na pracovní a domácí povinnosti, kdy se muži zpravidla věnovali práci mimo domov, zatímco ženy pečovaly o rodinu a domácnost (Pace & Sciotto, 2021). Přestože v posledních dekádách výrazně vzrostla participace žen na pracovním trhu a muži se začali více podílet na péči o děti a chodu domácnosti, trh práce tyto změny dostatečně nereflektuje a stereotypní představa mužů jako živitelů a žen jako pečovatelek se jeví jako hluboce zakořeněná (Pattu Meenakshi et al., 2013).

Rozdíly mezi pohlavími jsou sledovány také v japonské studii z roku 2012, jejímž autorem je Yutaka Ueda. Článek se zabývá vztahem mezi programy podporujícími sladění pracovního a rodinného života a spokojeností zaměstnanců. Pozornost je věnována zejména rozdílům mezi muži a ženami, sledována je však také role ročního příjmu. Mezi opatření podporující skloubení pracovního života s rodinným patří například flexibilní pracovní doba, možnost práce z domova, zkrácený úvazek při péči o blízkou osobu nebo možnost návratu do zaměstnání po jeho přerušení, například z důvodu rodičovské dovolené. Na základě shromážděných dat od téměř 3000 respondentů byla pomocí metody hierarchické regrese testována souvislost mezi opatřeními a spokojeností zaměstnanců. Bylo zjištěno, že sledované programy nemají na všechny zaměstnance stejný dopad, přičemž významnou roli hraje pohlaví a příjem. U mužů byl zjištěn v případě větší komplexnosti programů na podporu sladění rodinného a pracovního života pozitivní vliv na spokojenost s prací, zaměstnavatelem i rovnováhu mezi pracovními a osobním životem. U žen byl nalezen pozitivní vliv pouze v oblasti spokojenosti se zaměstnavatelem. Co se týče příjmů, dle výzkumu je pozitivní účinek zkoumaných programů silnější u zaměstnanců s vyšším

ročním příjmem. Větší dopad na muže by mohl být vysvětlen tím, že programy obecně využívají častěji ženy, díky čemuž je mohou hodnotit na základě vlastní zkušenosti, zatímco muži je zpravidla vnímají spíše jako obecný znak podpory a vstřícnosti ze strany zaměstnavatele. Rozdílné vnímání u osob s různou výší příjmů může souviset s tím, že pro osoby s nižšími příjmy jsou tyto výhody méně atraktivní či využitelné kvůli menšímu finančnímu zabezpečení, zatímco zaměstnanci s vyššími příjmy si mohou dovolit využívat programy ve větší míře a více vnímají jejich přínos (Ueda, 2012).

1.3.2 Nástroje podporující sladění pracovního a osobního života

Mezi nástroje, které mohou být účinné při sladění pracovních a rodinných povinností, lze zařadit vyšší flexibilitu práce, která má tři hlavní podoby. První z nich je flexibilní pracovní doba, která umožňuje zaměstnancům upravit začátek a konec své pracovní doby. Druhou formou je tzv. „místní flexibilita“, tedy možnost pracovat z jiného místa, než je běžné pracoviště (například z domova), a třetím typem je zkrácení pracovního úvazku (Brega et al., 2023).

Dle reportu Mezinárodní organizace práce (anglicky *International Labour Organization*, dále jen ILO) mohou mít úpravy pracovní doby pozitivní vliv nejen na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců, ale také na produktivitu práce. Flexibilní pracovní doba by měla zaměstnancům umožnit upravit si pracovní dobu podle individuálních potřeb v rámci stanovených pravidel. Kromě snazšího skloubení pracovních a osobních závazků může mít pozitivní dopad také na duševní zdraví zaměstnanců. Pokud by ji však využívaly primárně ženy, může mít negativní dopad a posilovat genderové nerovnosti (Mezinárodní organizace práce, 2022).

Práce na částečný úvazek (v kontextu studie ILO obvykle omezeno počtem 35 a méně odpracovaných hodin týdně) může mít různé dopady podle tří faktorů. Prvním z nich je počet odpracovaných hodin, přičemž zpravidla menší počet pracovních hodin zlepšuje rovnováhu mezi prací a osobním životem. Významný vliv má také druhý faktor, kterým je rozvrhnutí pracovní doby, tedy časové rozložení hodin, které zaměstnanec musí odpracovat. Nepravidelné rozvržení hodin může mít na skloubení práce a osobního života negativní vliv. Třetím aspektem, který by měl být v kontextu zkrácených úvazků brán v potaz, je dobrovolnost, tedy zda zaměstnanec pracuje na částečný úvazek z vlastní vůle nebo nikoliv. Dobrovolné zaměstnání na částečný úvazek ovlivňuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem pozitivně, při nedobrovolnosti tomu je naopak (Mezinárodní organizace práce, 2022).

1.4 Rešerše literatury a shrnutí dostupných vědeckých poznatků

Existuje několik studií, které se věnují vztahu mezi plodností a pracovním životem. Obecně však platí, že velká část literatury, v níž je zkoumán vztah mezi plodností a jiným faktorem, se zaměřuje pouze na ženy.

Značný počet studií, zejména z počátku 21. století, se zabývá vztahem mezi zaměstnaností žen a plodností, přičemž jsou obvykle zkoumány vysokopříjmové ekonomiky. Přestože se jedná z velké části o starší studie, stojí za zmínění. Z mnohých z nich vyplývá, že je vztah mezi plodností a mírou zaměstnanosti proměnlivý a podléhá různým exogenním faktorům.

Engelhardt et al. (2004) ve své studii sledují úhrnnou plodnost a účast žen na trhu práce v šesti vyspělých zemích (Francie, Itálie, Švédsko, Spojené království, Západní Německo a Spojené státy americké) za období 1960-2000. V článku je testována zejména dlouhodobá kauzalita mezi plodností a zaměstnaností žen, kdy výsledky naznačují oboustranný vliv, který autoři dávají do souvislosti s vývojem jiných faktorů (sociální normy, dostupnost a společenská přijatelnost antikoncepce, finanční pobídky). Zároveň je upozorňováno na skutečnost, že vztah mezi plodností a participací žen na trhu práce se v čase vyvíjel. Do poloviny 70. let byla pozorována negativní a statisticky významná korelace, která v dalších dekádách oslabil a stala se nevýznamnou (Engelhardt et al., 2004). K podobným závěrům došli také Brewster & Rindfuss (2000), kteří v rámci své studie též popisují v období 70. let 20. století negativní vztah mezi mírou zaměstnanosti žen v rámci 21 sledovaných vyspělých zemí. V pozdějších letech se však vztah těchto proměnných otočil, kdy nejnižší míry plodnosti příslušely zemím, v níž byla účast žen na trhu práce relativně nižší a naopak (Brewster & Rindfuss, 2000). Touto problematikou se zabývali také Bloom et al. (2009). Autoři ve své studii pracovali s daty za období 1960-2000 z celkem 97 zemí, mezi kterými byly jak vyspělé ekonomiky, tak i mnohé rozvojové státy z celého světa. Vyšší úhrnná plodnost by dle autorů měla být spojena s nižší participací na trhu práce, kdy v průměru s každým dalším dítětem klesá účast žen na trhu práce o 10-15 procentních bodů (Bloom et al., 2009). V článku však nejsou dostupné výsledky za země ani regiony zvlášť, pouze souhrnné průměrné hodnoty pro ženy v různých věkových skupinách. Je tedy otázkou, do jaké míry je výše uvedený závěr platný pro všechny zkoumané státy, zároveň nutno podotknout, že se jedná opět o článek, jež pracuje se staršími daty.

Výhradně s nízko- a středně příjmovými státy ve své studii pracovali Bongaarts et al. (2019), kteří analyzovali data za 58 zemí z území Asie, Latinské Ameriky, Blízkého východu, severní Afriky a subsaharské Afriky. V článku je popisován vztah mezi zaměstnaností ženy a přítomností dětí v její domácnosti. Z výzkumu vyplynul vzájemný negativní vztah mezi počtem dětí, které má žena doma, a mírou zaměstnanosti ve všech regionech. Největší negativní vliv na zaměstnanost měl průměrný počet dětí ve věku 0-5 let, s nimiž žena sdílí domov, což souvisí s tím, že nejmladší děti vyžadují nejvíce péče. Hodnocen byl také vztah mezi počtem dětí a jednotlivými sektory zaměstnání. Zjištění ukazují, že například mezi zaměstnáním v zemědělství a počtem dětí v domácnosti nebyl nalezen téměř žádný vztah, zatímco u moderních zaměstnání (manažeři, zaměstnanci v administrativě, specialisté) byl potvrzen významný negativní vztah (Bongaarts et al., 2019). Ačkoliv se článek zabývá rozvojovými zeměmi, uvážit vliv sektoru, v němž je žena zaměstnaná, je jistě zajímavé.

Behrman & Gonalons-Pons (2020) se ve svém článku zaměřily na zaměstnanost a plodnost žen z globální perspektivy za období 1960-2015. Autorky zkoumají existenci přímého vztahu mezi zaměstnaností žen a plodností v globálním měřítku, přičemž ve své analýze rozdělují svět do čtyř regionů: Evropa/Severní Amerika, Latinská Amerika, Afrika a Asie. Na základě analýzy shromážděných dat autorky potvrzují statisticky významnou negativní lineární

korelaci mezi mírou zaměstnanosti žen a úhrnnou plodností. Podstatně slabší síla vztahu mezi zaměstnaností a plodností byla zjištěna v regionu Evropa/Severní Amerika, což by mohlo být důsledkem existujících opatření podporujících sladění pracovního a rodinného života v tomto regionu (Behrman & Gonalons-Pons, 2020).

Z českých autorů se podobné problematice věnuje například Marie Valentová ve studii z roku 2004 s názvem „Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti“. Autorka ve své práci komentuje například vliv mateřství na postavení žen na trhu práce ve vybraných zemích Evropy. Narození dítěte zvyšuje rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů a žen ve všech sledovaných zemích, kdy zpravidla platí, že míra zaměstnanosti žen s rostoucím počtem dětí klesá. Výjimkou z tohoto trendu bylo Švédsko, kde byla míra zaměstnanosti žen s odlišným počtem dětí velmi podobná. Valentová ve své studii za částečné řešení dilematu mezi skloubením pracovního a rodinného života uvedla možnost práce na zkrácený úvazek, která však v roce vydání nebyla v České republice velmi rozšířená – v roce 2002 byla celková míra zaměstnanosti žen na částečný úvazek (bez ohledu na rodičovství) 4 %. Vyšší míry pak příslušely ženám s dětmi, kdy ženy se dvěma a více dětmi dosáhly ve stejném roce míry zaměstnanosti na zkrácený úvazek 7,5 % (Valentová, 2004). Aktuální informace o rozšířenosti zkrácených úvazků poskytují Petráňová & Strašilová (2024), které ve své analýze zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice za třetí kvartál 2024 hovoří o rozvoji částečných úvazků a jejich významnému početnímu nárůstu ve srovnání se třetím kvartálem roku 2023. V roce 2024 využívalo kratší pracovní doby 337,7 tisíc žen, což v tomto období činilo 14,4 % z pracujících žen, přičemž nejčastějším důvodem k volbě kratší pracovní doby byla péče o dítě či dospělou osobu vyžadující péči (Petráňová & Strašilová, 2024). Naděžda Křečková Tůmová et al. (2023) ve své studii na základě dat o zaměstnanosti z let 2018-2021 uvádí, že zkrácené úvazky v největší míře využívají matky s dětmi mladšími tří let, které ještě mají nárok na využívání rodičovské dovolené (Křečková Tůmová et al., 2023).

Výzkumný institut práce a sociálních věcí (dále jen RILSA) na svých stránkách zveřejňuje velké množství publikací z oblasti trhu práce i rodinné politiky. Jíž zmíněná studie Křečkové Tůmové et. al (2023) se v jedné z kapitol, jejíž hlavní autorkou je Olga Nešporová, zabývá sladováním rodinného a pracovního života. Uvádí zde, že „jen zhruba polovina až dvě třetiny rodičů jsou přesvědčeny o tom, že zvládají bez větších problémů plnit své rodinné i pracovní povinnosti“. Významná část rodičů má ale se zvládáním obou oblastech potíží, někteří hodnotí svou situaci tak, že zvládají obě sféry „tak napůl“, jiní mají tendenci plnit pracovní povinnosti na úkor rodinných (Křečková Tůmová et al., 2023).

V roce 2023 vyšla také výzkumná zpráva autorek Palonciové & Höhne, jež je výstupem dat z šetření Současná česká rodina. Ve zprávě se autorky zaměřují na téma sladování práce a rodiny v České republice. Česká republika patří stále k zemím, kde jsou nejčastěji zaměstnání na plný úvazek oba rodiče. Velmi častá je také situace, kdy jeden z rodičů je zaměstnán na plný úvazek a druhý nepracuje, obvykle se jedná o ženy, které pečují o děti. Může to souviset také s tím, že jsou v Česku částečné úvazky stále velmi málo využívané. Obecně však platí, že má velikost úvazku pracujících matek úzkou spojitost s věkem nejmladšího dítěte. Sladění pracovního a osobního života mohou usnadnit také jiné úpravy pracovních podmínek než jen délka úvazku. Autorky konstatují, že dle výsledků výzkumu „Současná česká rodina 2020-2022“ má vysoký podíl rodičů možnost individuální úpravy

pracovní doby, například z důvodu péče o děti. Může se jednat o různé podoby flexibility, například možnost práce z domova či pružnou pracovní dobu. Souvislost byla nalezena mezi výší dosaženého vzdělání a možností si upravit začátek a konec pracovní doby, kdy s vyšším vzděláním byla častější možnost přizpůsobení pracovní doby vlastním potřebám (Palonciová & Höhne, 2023).

Ve zprávě autorky shrnují také aspekty související s možností sladění práce a rodiny, kterými se Česká republika odlišuje od ostatních evropských zemí. Dlouhá rodičovská dovolená a nízká dostupnost a pestrost služeb poskytujících péči o děti mladší tří let jsou – spolu s přetrvávajícím gender pay gapem (tedy průměrným rozdílem ve výdělku žen a mužů) a hodnotovou orientací české společnosti – hlavními důvody, proč rodičovskou dovolenou čerpají zpravidla ženy a často na ní zůstávají až do tří let věku dítěte. Mezi doporučení autorky zprávy řadí podporu a rozvoj flexibilních forem práce, ale také například podporu otců v rodinných rolích. Toho by mohlo být docíleno skrze úpravu institutu rodičovské dovolené tak, aby byla část rodičovské nepřenosná, díky čemuž by se museli rodiče na dovolené vystřídat (Palonciová & Höhne, 2023).

1.5 Rodinná politika a flexibilita práce ve vybraných zemích Evropy

Další část práce se zaměřuje na rodinnou politiku ve sledovaných zemích, zejména na instituty mateřské, rodičovské a otcovské dovolené. Sledovány jsou podmínky nároku, výše dávky a délka pobírání. Dále je pozornost věnována tomu, do jaké míry podporují systémy v jednotlivých zemích rovnoměrné rozdělení péče o děti mezi rodiče a také finanční podpora či jiné zvýhodnění rodin s dětmi od státu. Dále je sledována úroveň pracovní flexibility ve vybraných zemích, konkrétně zda vůbec a případně v jakém rozsahu je rodičům umožněno upravit svou pracovní dobu nebo využít jiných opatření, která by jim usnadnila nalézt rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem.

V této práci je pozornost věnována deseti vybraným zemím. Patří mezi ně Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Chorvatsko, Německo, Nizozemsko, Norsko, Rakousko a Švédsko. Shromážděné informace o rodinné politice v těchto zemích pochází ze dvou hlavních zdrojů. Prvním z nich je publikace vydaná v roce 2024 s názvem „20th International Review of Leave Policies and Related Research“. V této publikaci jsou shrnuty informace o 51 zemích světa, mezi kterými jsou všechny sledované země. Obsaženy jsou nejen informace o různých typech dovolené, ale také opatření týkající se péče o děti a zaměstnání, která by měla usnadnit pracujícím rodičům skloubit pracovní a rodinný život (Dobrotić et al., 2024). Druhým využitým zdrojem je společný informační systém o sociální ochraně (z anglického *Mutual Information System on Social Protection*, dále jen MISSOC). Tento zdroj obsahuje srovnatelné informace o systémech sociální ochrany v zemích Evropy, přičemž informace pochází zpravidla z národních ministerstev a institucí (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023). Tato databáze je zpravidla aktualizována dvakrát ročně na základě informací platných k 1. lednu a 1. červenci. V březnu 2025 jsou na stránce publikována data platná k 1.7.2024 (MISSOC, 2024).

Rodinnou, pracovní či sociální politiku členských států ovlivňuje také Evropská unie a jí příslušící orgány prostřednictvím směrnic a dalších legislativních opatření, která zavazují státy k úpravám vlastního právního rámce. V červnu 2019 byla přijata Radou Evropské unie směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Členské státy měly následně tři roky na přijetí předpisů nezbytných pro dosažení souladu se směrnicí. Mezi hlavní priority této směrnice patří podpora rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, rovný přístup na trh práce a spravedlivé pracovní podmínky (Rada Evropské unie, 2024).

Ačkoliv je rovnost žen a mužů jednou ze základních zásad Evropské unie, nejsou ženy stále na trhu práce a v řídicích pozicích dostatečně zastoupeny. Cílem směrnice je proto podpora rovnoměrnějšího rozdělení pečovatelských povinností mezi ženy a muže. Pro podporu rovnováhy mezi soukromým a pracovním životem rodičů byly provedeny změny v otcovské, pečovatelské i rodičovské dovolené. Směrnice je tedy vedle rodičů zaměřena také na osoby, které pečují o příbuzné vyžadující péči ze závažných zdravotních důvodů (Rada Evropské unie, 2024).

Významným prvkem směrnice je otcovská dovolená, na kterou má mít otec (resp. druhý rodič) nárok minimálně po dobu 10 pracovních dní. Další významnou změnou, která by mohla podpořit rovnoměrnější rozdělení péče o děti, je zavedení individuálního práva na 4 měsíce rodičovské dovolené, ze kterých mají být 2 měsíce placené a nepřenosné mezi rodiči (Rada Evropské unie, 2024).

V České republice v současnosti není specifikováno, kdo z rodičů má rodičovskou dovolenou a rodičovský příspěvek čerpat, může to tedy být matka či otec bez rozdílu. Legislativa ale nijak nezohledňuje individuální právo na rodičovskou dovolenou a její nepřenosnost mezi rodiči, na kterou text směrnice klade důraz (Kuželová, 2024). V České republice sice otec dítěte má možnost nastoupit na rodičovskou dovolenou, využíváno je to ale jen velmi málo a podíl se dlouhodobě nezvyšuje, nyní se jedná asi o 2 % mužů (Kocourková, 2024). Tato skutečnost může ústit ve větší nerovnost v rozdělení péče o rodinu i domácnost mezi ženami a muži, dále nepříznivě ovlivňuje pozici žen a trhu práce a příjem ze zaměstnání.

1.5.1 Typy dovolené z důvodu péče o dítě a srovnání sledovaných zemí

Mezi základní typy dovolené související s péčí o děti se řadí mateřská, otcovská a rodičovská dovolená. Každá z nich má svůj účel, specifické vlastnosti i podmínky pro nárokování.

Na mateřskou dovolenou mají ženy nárok ve většině zemí, obvykle bývá povinná a placená, přičemž nároková částka je zpravidla vázána na příjem. Mateřská dovolená je v mnoha zemích primárně zdravotním opatřením chránícím matky a její délka se v různých zemích odlišuje (Dobrotić et al., 2024).

V některých zemích je mateřská dovolená zahrnuta přímo v rodičovské dovolené, která je pak zpravidla upravena tak, aby ji mohli čerpat oba rodiče. Tento model v současnosti funguje například v Norsku či Švédsku a byl zaveden ve snaze o podporu rovnějšího rozdělení rodičovských povinností mezi ženy a muže. Rodičovská dovolená u různých zemí liší ve své délce, flexibilitě i výši příspěvku (Dobrotić et al., 2024).

Otcovská dovolená zpravidla umožňuje otci, aby si vzal (obvykle placené) volno z práce brzy po narození dítěte. Ve velké části zemí jsou v legislativním vymezení dovolené zohledněny také stejnopohlavní páry. Dovolená se u různých zemí liší svou délkou a flexibilitou. V některých zemích již byl tento institut nahrazen otcovskou částí v rámci rodičovské dovolené (Dobrotić et al., 2024).

Fungování těchto institutů v deseti sledovaných zemích je shrnuto ve třech tabulkách, které byly kvůli své velikosti umístěny mezi přílohy práce. V Příloha A: je popsána mateřská dovolená a její podoby ve sledovaných zemích, Příloha B: obsahuje informace o otcovské dovolené a Příloha C: o rodičovské dovolené.

Mezi zeměmi existují rozdíly u všech typů dovolené. Z tabulky v Příloha A: vyplývá, že je nárok na mateřskou dovolenou obvykle podmíněn účastí na pojištění alespoň po dobu několika měsíců. Tato dovolená bývá rozdělena na část, kterou matky vybírají již před narozením dítěte, a na část poporodní. Ve většině zemí nastupují ženy na mateřskou dovolenou nejpozději 3-4 týdny před porodem. Výše dávky bývá určena na základě průměrného výdělku za několik posledních měsíců předcházejícím mateřské dovolené. V Norsku a Švédsku se mateřská dovolená úzce protíná s rodičovskou dovolenou, přímo naplacené volno před porodem mají nárok ty ženy, jejichž zaměstnání může být rizikové pro plod.

Informace o otcovské dovolené a jejich ekvivalentech obsahuje tabulka v Příloha B: V Německu a Finsku tento institut není definován, nárok je zohledněn v rámci rodičovské dovolené. V ostatních zemích se délka této dovolené pohybuje od 10 dní do 6 týdnů. Výše příspěvku se zpravidla odvíjí od průměrného výdělku, v tomto aspektu se liší Norsko, kde výše dávky závisí na dohodě se zaměstnavatelem.

V Příloha C: jsou shrnuty vlastnosti rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku ve sledovaných zemích. V této části jsou mezi zeměmi největší rozdíly, zejména v její délce a případném rozdělení mezi rodiče. V některých zemích (např. v Česku, Německu a Estonsku) je možné být na rodičovské dovolené až do 3 let věku dítěte, příspěvek pak ale lze zpravidla čerpat pouze po část dovolené.

Z tabulky lze vyčíst, že je v mnoha zemích podpora rozdělení rodičovských povinností mezi oba rodiče implementována. Například ve Švédsku přísluší každému z rodičů 240 placených dní dovolené, z toho 90 nepřenosných, rodiče jsou tedy motivováni se alespoň na část dovolené vystřídat, pokud nechtějí, aby příspěvek propadl. Podobné podmínky platí také v Chorvatsku, Dánsku, Finsku, Norsku a Nizozemsku. V Německu a Rakousku náleží rodičům v případě, že se vystřídají, dva měsíce dovolené navíc a v Rakousku navíc přísluší rodině při péči oběma rodiči vyšší paušální příspěvek. Česko a Estonsko jsou mezi sledovanými jediné dvě země, které nepřenosnou částí rodičovské dovolené mezi rodiči zatím neimplementovali. Nicméně v Estonsku se institut rodičovské dovolené úzce protíná s otcovskou dovolenou, která má délku 30 dní. Kromě toho mohou oba rodiče čerpat rodičovský příspěvek až po dobu 60 dní společně, pokud se rozhodnou pečovat o dítě současně (Social Insurance Board, 2025).

Některé země mají specifika v oblasti čerpání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku, která se již do tabulky nevešla. Například v Rakousku je nárok na plnou výši

rodičovského příspěvku podmíněn absolvováním povinných zdravotních prohlídek s dítětem do 15 měsíců věku, v případě nesplnění se příspěvek sníží o 1 300 € na jednoho rodiče (Schmidt & Schmidt, 2024).

Jiný přístup je zvolen v Chorvatsku, kde se pravidla rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku liší v závislosti na pořadí narozeného dítěte. V tabulce v Příloha C: jsou uvedeny podmínky, které platí pouze pro první a druhé dítě v pořadí. U třetího a dalších dětí je rodičovská dovolená delší, každý rodič má v tomto případě nárok na 15 měsíců rodičovské dovolené (ve srovnání s původními čtyřmi měsíci pro každého), přičemž dva měsíce jsou opět nepřenosné. Po 12 měsících dítěte (resp. po 14, pokud se na rodičovské dovolené oba rodiče vystřídají) se dávka snižuje na 125 % stanovené základní sazby, která v roce 2024 činila přibližně 441 € měsíčně (Dobrotić & Varga, 2024).

1.5.2 Pracovní flexibilita a další opatření podporující pracující rodiče ve sledovaných zemích

Další část se orientuje na flexibilitu práce a další opatření související se zaměstnáním, která mohou rodičům usnadnit skloubení pracovního a rodinného života. Pro rodiče s dětmi mohou být podpůrnými nástroji například zkrácené úvazky, úprava pracovní doby, možnost práce z domova nebo finanční příspěvky.

Shromážděné informace ohledně pracovní flexibility v jednotlivých zemích jsou uvedeny v tabulce, která byla umístěna do Příloha D: V tabulce jsou sledovány podmínky, které pracující osoby musí splnit pro to, aby měly právo na úpravu pracovního úvazku, dále různé způsoby úpravy úvazků, případné informace o zvýšené ochraně rodičů, a nakonec další omezení či specifika v dané zemi. Získané poznatky jsou shrnuty následujícím textem.

Právo zažádat o úpravu úvazku mají osoby v nějaké formě ve všech sledovaných zemích. Úprava pracovní doby bývá obvykle podmíněna věkem dítěte, minimálním počtem odpracovaných měsíců u zaměstnavatele či velikostí společnosti, v níž osoba pracuje. Věková hranice dítěte, jehož rodiče mají nárok na zkrácení úvazku, je v zemích často určena mezi 7-10 lety, případně do ukončení 1. či 2. třídy základní školy. Pokud je podmínkou pro nárok na úpravu pracovního úvazku minimální počet odpracovaných měsíců u zaměstnavatele, jde nejčastěji o šest měsíců (v Chorvatsku, Německu, Nizozemsku, Finsku). V Rakousku je tato doba výrazně delší, osoba musí být u zaměstnavatele alespoň tři roky. Zaměstnavatel má obvykle možnost odmítnout či odložit úpravu pracovní doby, pokud je to v rozporu s povahou práce a potřebami firmy nebo pokud by mohlo dojít k ohrožení firemních zájmů.

Způsobem úpravy pracovního úvazku je obvykle zkrácení pracovního úvazku, úprava pracovního režimu či flexibilní pracovní doba. V Nizozemsku lze požádat také o možnost práce z domova. Stejně tomu bylo dříve také v Norsku, po regulaci z roku 2022 však již není péče o malé dítě důvodem pro to, aby měl zaměstnanec nárok na práci z domova. Úprava opatření souvisí s širokou dostupností pečovatelských zařízení (Bungum & Kvande, 2024).

V Nizozemsku je na flexibilitu pracovního režimu kladen velký důraz. Využívání částečných úvazků je zde velmi populární, zejména pro ženy je zkrácená pracovní doba již téměř

přirozená. Většina nizozemských zaměstnanců je spokojená s počtem hodin, které pracují a je na částečný úvazek zaměstnávána dobrovolně (den Dulk & Yerkes, 2024).

V České republice by zaměstnancům sice měla být umožněna flexibilní pracovní doba, zaměstnanci na částečný úvazek však v Česku často čelí několika nevýhodám, například omezeným možnostem kariérního postupu, menšímu množství zaměstnaneckých výhod nebo nemožnosti účastnit se pracovních školení. Kromě toho mají nižší příjmy a menším dílem se podílí na systému sociálního zabezpečení, což může být v budoucnu příčinou nižší penze (Kocourková, 2024). V současnosti je v České republice aktuálním tématem očekávaná novela zákoníku práce, která byla Poslaneckou sněmovnou 7. března 2025 schválena. Jedním z hlavních cílů je zvýšení flexibility pracovněprávních vztahů, které by mělo být uskutečněno zejména skrze zlepšení postavení rodičů vracejících se z rodičovské dovolené a větší podporu sladování rodinného a pracovního života. Mezi změny, které by měla novela přinést, patří umožnění zaměstnancům na rodičovské dovolené vykonávat stejnou práci u stejného zaměstnavatele jako před jejím zahájením, a také garance návratu na původní pracovní pozici a pracoviště pro zaměstnance, který se do práce vrátí před dosažením dvou let věku dítěte (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2025a). Jelikož již došlo ke schválení Poslaneckou sněmovnou, byl návrh zákona poslán do Senátu, který je povinen se o něm usnést do 30 dnů od jeho postoupení. V případě schválení nebo uplynutí této lhůty je zákon postoupen prezidentovi republiky, který jej buď může vrátit do 15 dnů, nebo jej podepsat. Při podepsání novely by měl být zákon již uveřejněn ve Sbírce zákonů s datem a stát se platným, účinnosti by pak nabyl od data uvedeném v zákoně (Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2025). Pokud tedy dojde k podpisu novely Senátem i prezidentem, mohla by se tato novela stát platnou již velmi brzy.

1.5.3 Finanční příspěvky a další opatření podporující rodiny s dětmi ve sledovaných zemích

Poslední část této podkapitoly je zaměřena na finanční příspěvky a další opatření podporující rodiny s dětmi, která jsou součástí legislativy země. Jak bylo uvedeno v části 1.1.1, vládní opatření v podobě daňových úlev a pobídek k rodičovství mohou mít na úroveň plodnosti v dané zemi vliv, podobně jako dostupnost péče o děti či již analyzované podmínky mateřské a rodičovské dovolené (Natalie Smoak, 2024). Podobně jako u předchozích částí této kapitoly, i v tomto případě jsou načerpané informace o finančních příspěvcích shrnuty v tabulce, jež byla umístěna do příloha E:

V tabulce jsou sledovány příspěvky náležící rodičům pečujícím o děti, příspěvky na zajištění péče o dítě, daňové úlevy a další opatření či specifika sledovaných zemí. Hlavní poznatky shrnuje následující text.

Ve většině zemí náleží rodičům dítěte příspěvek bez ohledu na jejich příjmy. Výjimkou je Česká republika a Chorvatsko, kde příspěvek náleží pouze rodinám s příjmy pod stanovenou hranicí. V Německu a Nizozemsku mají nízkopříjmové rodiny nárok na příspěvek navíc ke standardnímu, v Norsku náleží benefiční příspěvek samoživitelům. V mnoha zemích se příspěvek na dítě s počtem dětí v rodině zvyšuje. Příspěvek ve většině zemí náleží rodičům dítěte do dosažení dospělosti, případně dokud studuje.

V Chorvatsku mají rodiny s nižšími příjmy nárok na finanční bonus na třetí a čtvrté dítě. Ačkoliv je tento přírůstek někdy nazýván jako „pronatalistický příplatek“, tento efekt nemusí mít ze dvou důvodů – jednak není poskytován na páté a další dítě, jednak je jeho nárok podmíněn splněním nízkopříjmového kritéria (Urban & Pezer, 2019).

V Česku, Rakousku, Chorvatsku, Německu a Nizozemsku náleží rodičům dětí daňové úlevy.

V Rakousku se příspěvek na péči určen primárně rodičům s vyššími příjmy, kteří chtějí dočasně přerušit své zaměstnání kvůli péči o dítě a příspěvek pro ně má být náhradou za ušlý výdělek v tomto období. Kromě toho obdrží rodiče dětí ve věku 6-15 let vždy v srpnu příspěvek k zahájení školy ve výši 116 € na dítě. Finanční podpora na vzdělání a sociální začlenění náleží také rodičům dětí v Německu, kteří mají nízké příjmy. Požádat mohou také o příspěvek na školní pomůcky a na účast na kulturních akcích.

Příspěvek pro zajištění péče o dítě mohou dále využívat rodiče dětí v Dánsku, Nizozemsku, Norsku a Finsku, přičemž má však v každé zemi odlišnou podobu. V Dánsku je nárok podmíněn určitou příjmovou hranicí, rodinám s nízkými příjmy může být navštěvování mateřské školy dítětem zcela dotováno. V Nizozemsku mohou rodiče získat příspěvek na péči o dítě až na 230 hodin měsíčně, přičemž dávka není nijak omezena počtem hodin, která smí rodiče odpracovat. Ve Finsku mohou příspěvek získat rodiče pečující o dítě do 3 let, kteří pro zajištění péče o něj nevyužívají služeb mateřské školy, nárok je podmíněn tím, že alespoň jeden z rodičů pracuje. Zároveň je možné, aby pracovali oba rodiče, pokud zajistí péči o dítě jinou osobou, nelze však pouze využívat formálních služeb nabízejících péči. Kromě toho mají nárok na příspěvek také rodiče, kteří pracují na zkrácený úvazek z důvodu péče o dítě, jež dochází do 1. nebo 2. třídy.

V Norsku mohou rodiče požádat o tzv. "cash-for-care" příspěvek, který náleží těm rodičům, jejichž dítě nenavštěvuje školku nebo pouze v omezené době (na méně než 32 hodin týdně). Tento druh příspěvku existoval od roku 2008 také ve Švédsku, náležel rodičům 1–3letých dětí, jejichž rodiče nevyužívali služeb poskytujících péči o dítě. Příspěvek však byl v roce 2016 zrušen. Důvodem ke zrušení byla kritika příspěvku kvůli potenciálně negativním dopadům na rovnost pohlaví a zaměstnanost matek, ačkoliv má být hlavním cílem příspěvku této povahy větší svoboda volby rodičů. Při zpětném hodnocení tohoto opatření bylo potvrzeno, že měla tato politika skutečně negativní dopad na zaměstnanost žen, především ve venkovských oblastech (Giuliani & Duvander, 2016).

V České republice se dlouhodobě hovoří o nedostatku míst v předškolních zařízeních, který značně komplikuje návrat rodičů dětí po rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Na konci roku 2024 byla schválena novela zákona o dětských skupinách, která zjednodušuje pravidla pro provoz dětských skupin a administraci státního příspěvku a také zavádí sousedské dětské skupiny (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024). Novela zároveň přináší povinnost pro obce v případě, že nebylo dítě starší tří let přijato do spádové mateřské školy, zajistit péči o něj v dětské skupině nebo poskytnout rodičům finanční kompenzaci s měsíčním limitem 5 059,84 Kč (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2025b).

2 Datové zdroje a použité metody

2.1 Eurostat

Eurostat je statistickým úřadem Evropské unie, jehož hlavním účelem je poskytování vysoce kvalitních statistik za evropské země. Aby byla data srovnatelná, jsou pro vytváření statistik využívány jednotné standardy, metody a postupy. Eurostat hraje významnou roli v Evropském statistickém systému, který je vedle statistického úřadu Evropské unie tvořen také národními statistickými úřady a dalšími orgány členských států (např. statistické odbory ministerstev, krajské statistické úřady). Jedním z hlavních cílů Eurostatu je poskytovat nezávislé a důvěryhodné údaje o evropských zemích, což se jeví jako velmi důležité, zejména v kontextu přibývajících dezinformací v současném světě (Eurostat, 2020).

2.1.1 Výběrového šetření Životní podmínky

Výběrové šetření Životní podmínky (anglicky *European Union – Statistics on Income and Living Conditions*, dále jen EU-SILC) probíhá každoročně v zemích Evropské unie, Velké Británii, Norsku, Švýcarsku, Makedonii, Srbsku, Turecku a na Islandu. Hlavním účelem šetření je shromáždění srovnatelných dat ohledně ekonomických a sociálních podmínek v domácnostech v jednotlivých zemích. Sbírány jsou například informace o bydlení a vybavení domácnosti, ale také o pracovních, hmotných a zdravotních podmínkách. Ze shromážděných dat jsou následně sestavovány ukazatele ekonomické aktivity, chudoby a úrovně sociálního vyloučení, tyto statistiky mohou být využity například při směřování sociální politiky státu (Český statistický úřad, 2025).

Výběrovou jednotkou při šetření bývá byt, zjišťovanými jednotkami jsou hospodařící domácnosti tvořené osobami v nich obvykle bydlícími. Šetření má koncept čtyřletého rotačního panelu, každá domácnost je šetřena po dobu čtyř let a každý rok dojde k obměně jedné čtvrtině respondentů, díky čemuž mají data longitudinální povahu. Při šetření jsou respondenti dotazováni tazatelem, který zjištěné údaje zaznamenává buď do papírových dotazníků (metoda PAPI – z anglického *Paper and Pencil Interview*), nebo do počítače či tabletu (metoda CAPI – z anglického *Computer Assisted Personal Interview*). Počet vyšetřených domácností v Česku v roce 2023 byl 8 520 z celkem 10 655 navštívených (Český statistický úřad, 2025).

Dotazník obsahuje tři stále části a jeden ad hoc modul. Část dotazníku za byt je zaměřena na v něm obvykle bydlící osoby a základní demografické údaje o nich (věk, pohlaví, rodinný stav, nejvyšší dosažené vzdělání). V další části jsou sbírány informace za hospodařící domácnost, přičemž je sledováno bydlení, nákladovost a vybavenost domácnosti, finanční situace domácnosti a také způsoby zajištění péče o děti do 12 let. Poslední pevná část dotazníku se orientuje na jednotlivce starší 16 let a jejich pracovní aktivitu, příjmy a hodnocení zdravotního stavu. Téma modulu se každý rok mění a vždy tematicky rozšiřuje některou ze zkoumaných oblastí. Například v roce 2021 byl zařazen modul s názvem „Zdraví

děti, jejich materiální a sociální podmínky a péče o děti“, v roce 2020 byla tématem modulu „Finanční situace domácnosti, zadluženost“ (Český statistický úřad, 2025).

Jak již bylo zmíněno, v rámci šetření EU-SILC jsou sledovány také způsoby, kterými je obvykle zajištěna péče o děti. Formální péče je uskutečňována skrze veřejné nebo soukromé instituce, mezi které patří mateřské školy. Neformální péče zahrnuje ostatní typy péče, které nejsou součástí formálních vzdělávacích programů, například péči poskytovanou chůvou nebo příbuznými (kromě rodičů). Poslední sledovanou skupinou jsou děti, o které pečují výhradně jejich rodiče (Eurostat, 2024b). Tato data mohou částečně ilustrovat, do jaké míry mohou rodiče kombinovat pracovní a rodinné povinnosti.

2.1.2 Výběrové šetření pracovních sil

Výběrové šetření pracovních sil, které v České republice zařizuje Český statistický úřad, je součástí celoevropského LFS (Český statistický úřad, 2023b). V současnosti se LFS účastní 33 zemí, z toho 27 členských států Evropské unie a dále Island, Norsko, Švýcarsko, Bosna a Hercegovina, Srbsko a Turecko (Eurostat, b.r.-b). Při šetření je v zemích využívána jednotná metodika, díky které by měly být shromážděné informace o podmínkách na trhu práce mezi zeměmi srovnatelné (Český statistický úřad, 2023b).

Výběrovou jednotkou šetření jsou byty, které jsou vybírány dvoustupňovým náhodným výběrem. V prvním stupni jsou náhodně vybrány sčítací obvody z registru, ve druhém je z vybraných sčítacích obvodů náhodně vybráno šest obydlených bytů. Šetření je uskutečňováno na čtvrtletní bázi, každá vybraná domácnost je sledována pět po sobě jdoucích čtvrtletí a zároveň každé čtvrtletí dojde k obměně 20 % sledovaného souboru (Český statistický úřad, 2023b). V rámci šetření jsou sledovány pouze osoby obvykle bydlící v soukromých bytových domácnostech. Výběrový soubor v České republice obsahoval ve čtvrtém čtvrtletí roku 2024 23,7 tisíc bytů, ve kterých bylo celkem 48,4 respondentů a 42,2 tisíc z nich bylo starších patnácti let. Po shromáždění dat probíhá převážení výsledků na celou populaci podle území, pětiletých věkových skupin a pohlaví (Český statistický úřad, b.r.-a).

Výběrové šetření pracovních sil je významným zdrojem při analýze trhu práce. Poskytuje informace o zaměstnanosti a její struktuře podle pohlaví, věku, odvětví a kvalifikace zaměstnanců, a dále o počtu odpracovaných hodin či souběhu více zaměstnání. Sledována je také nezaměstnanost a její charakter či struktura nezaměstnaných osob, například podle kvalifikace, profese či délky trvání nezaměstnanosti. Shromážděné údaje mohou sloužit při analyzování disponibilní pracovní síly, významná mohou být také při vytváření sociálních a zaměstnaneckých politik příslušnými institucemi (Český statistický úřad, b.r.-c).

Součástí dotazníku je v roce 2025 ad hoc modul zaměřený na sladění pracovního a rodinného života. Obsaženy jsou otázky zaměřené na péči o děti či příbuzné s disabilitou, na flexibilitu zaměstnání a kariéerní přestávky. Hlavním cílem modulu je zhodnotit, v jaké míře se pracovní a pečovatelské povinnosti respondentů vzájemně ovlivňují (Český statistický úřad, b.r.-c).

2.2 Generations and Gender Programme

Generations and Gender Programme (dále jen GGP) je mezinárodní výzkumnou infrastrukturou, která získává a poskytuje aktuální a vysoce kvalitní data o životech jednotlivců i rodin. Zaměřuje se zejména na mezigenerační a genderové vztahy (Generations and Gender Programme, b.r.-a).

GGP vznikl v roce 2000 pod záštitou Evropské hospodářské komise organizace Spojených národů (dále jen EHK OSN). Ačkoliv je program od roku 2009 již koordinován Nizozemským mezioborovým demografickým institutem, EHK OSN s GGP nadále spolupracuje. Průzkumy GGP navazují na Fertility and Family Survey (dále jen FFS), který byl uskutečněn EHK OSN v 90. letech 20. století, kdy se jej účastnilo 24 zemí. Tato data jsou stále dostupná a měla by být srovnatelná s novými daty GGP (Generations and Gender Programme, b.r.-a).

GGP poskytuje rozsáhlá a mezinárodně srovnatelná data jak o životních drahách jednotlivců, tak i o rodinách. Významný je svou longitudinální panelovou povahou, jež umožňuje sledovat respondenty dlouhodobě a shromažďovat informace o jejich vztazích, manželstvích, rodičovstvích, rozvodech či úmrtích. Sledovány jsou také příčiny a důsledky, které mají tyto významné životní události na jedince i na společnost jako celek. Shromážděná data mohou posloužit pro analyzování demografických trendů a změn ve společnosti, využita by mohla být například tvůrci politik pro učinění kvalifikovaných rozhodnutí (Generations and Gender Programme, b.r.-a). Díky své interdisciplinární povaze jsou data využívána výzkumníky z mnoha oborů, konkrétně například v demografii, sociologii, politologii, ekonomii či veřejné a sociální politice (Kreidl et al., 2023).

2.2.1 Generations and Gender Survey

Generations and Gender Survey (dále jen GGS) je hlavním komponentem GGP. Jedná se o mezinárodní panelový průzkum, v rámci něhož jsou shromažďovány retrospektivní i prospektivní informace za jednotlivce, což v kombinaci s longitudinální povahou průzkumu umožňuje sledovat vývoj a změny v životě respondentů v osobním i pracovním životě (Generations and Gender Programme, b.r.-b).

Doposud byla data sbírána v rámci dvou cyklů. První z nich započal v roce 2004 a proběhl ve třech vlnách s tříletým intervalem, data byla shromážděna od více než 200 tisíc respondentů z devatenácti různých zemí. Druhé kolo začalo v roce 2020, sběr dat v březnu 2025 v některých zemích stále probíhá (Generations and Gender Programme, b.r.-b). V únoru 2025 jsou na datovém portálu GGP po přihlášení do uživatelského rozhraní dostupná data z první vlny druhého cyklu GGS pro 18 zemí (Generations and Gender Programme, b.r.-c).

Po zpracování jsou data za jednotlivé země dostupná na datovém portálu GGP. Pro práci s mikrodaty musí uživatel provést bezplatnou registraci a následně podepsat prohlášení o příslušnosti, důvěrnosti a podmínkách použití GGS datasetů, po jehož schválení jsou osobě individuální data v anonymizované podobě zpřístupněna (Česká demografická společnost, 2024).

Klíčovou částí GGS je dotazník, který je využit při šetření. Dotazník v národní verzi je sestavován dle sdílené metodiky infrastruktury GGP, kdy je implementován základní dotazník, který může být přiměřeně upraven s ohledem na specifika místního prostředí, případně rozšířen o vlastní otázky. Dotazník pro druhý cyklus GGP je z velké části založen na dotazníku využitém v rámci prvního cyklu GGP, došlo však k provedení jistých úprav. Kromě rozšíření o modul sociálních sítí a měření vybraných vlivů na plánování rodiny a odchod do důchodu byl dotazník celkově zkrácen tak, aby byl méně časově náročný (Kreidl et al., 2023).

Dotazník využitý pro druhé kolo výzkumu GGS sestává z následujících devíti modulů:

1. Demografie

- Základní charakteristika respondenta – věk, pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání, ekonomické postavení, partnerský stav.

2. Životní historie

- Partnerská historie respondenta, rodičovství, péče o děti v případě odloučení s druhým rodičem dětí.

3. Plodnost

- Plánování rodičovství, vliv rodičovství na různé stránky života, zdravotní překážky početí dítěte, pohlavní styk, těhotenství.

4. Domácnost

- Členové domácnosti, rozdělení práce v domácnosti, rozdělení péče o děti, rozhodování.

5. Rodinné zázemí a dětství

- Mezigenerační vztahy, dětství respondenta, manželství rodičů.

6. Zdraví a duševní pohoda

- Fyzické a duševní zdraví, subjektivní štěstí, osamělost.

7. Práce

- Dotazy na zaměstnání/podnikání – pracovní doba, spokojenost, pracovní podmínky, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, práce partnera.

8. Finanční situace

- Příjmy a výdaje, finanční nejistota, materiální a sociální deprivace.

9. Názory a postoje

- Postoje k rozmanitosti forem rodiny a genderovým rolím, hodnoty.

(Kreidl et al., 2023)

Jelikož je GGS mezinárodním průzkumem, měla by být shromážděná data mezi zeměmi srovnatelná. K možnosti komparace pomáhá také pečlivě provedený proces překladu z originální anglické verze dotazníku do národních jazyků (Kreidl et al., 2023). Přesto mohou i v jiných částech výzkumu vzniknout odlišnosti, které je vhodné zohlednit při analýze a srovnání sledovaných zemí. Více podrobností nejen o cílové populaci, dostupnosti dat a metodách sběru, ale také o případných rozdílech v těchto aspektech mezi zúčastněnými zeměmi je popsáno v dalších částech této podkapitoly.

Cílová populace

GGs se zaměřuje na shromáždění dat na úrovni jedinců. Spodní hranice věkového intervalu zkoumané populace se mezi státy neliší a zůstává vždy na úrovni 18 let, horní věková hranice je však u různých zemí jiná, přičemž byla stanovena na 49, 54, 59, 69 nebo 79 let (Generations and Gender Programme, b.r.-c).

V minulosti byla většina výzkumů plodnosti zaměřena pouze na ženy. Také FFS, přímý předchůdce GGS, shromažďoval převážně data za ženy a mužských respondentů byla minorita. V rámci GGS jsou již do sledovaného vzorku zahrnuti muži a ženy v podobném počtu. Zároveň pokud se dotazovaná osoba v současnosti nachází ve vztahu, je velký počet otázek zaměřen také na současného partnera či současnou partnerku (Vikat et al., 2007).

Velikost vzorku se mezi zeměmi liší, obecně se jedná o počty v řádu tisíců respondentů za jednu zemi. Mezi počtem oslovených osob, počtem jedinců sesbíraných v surových datech a finálním počtem respondentů s platnými odpověďmi ve zveřejněných mikrodtech může být velký rozdíl.

Metody sběru dat

Ke sběru dat bylo v různých zemích využito několika odlišných metod. Ve většině zemí bylo k dotazování využito metody CAWI (z anglického *Computer-Assisted Web Interviewing*) nebo CAPI (z anglického *Computer-Assisted Personal Interviewing*), případně jejich kombinace. Při metodě CAPI je jedinec dotazován vyškoleným tazatelem, který odpovědi zanáší do počítače či tabletu, metoda CAWI spočívá v online dotazování, kdy respondent vyplní dotazník z vlastního zařízení. Výjimečně byla využita tradiční metoda PAPI (z anglického *Pen and Paper Interviewing*), při níž zaznamenává tazatel odpovědi do vytištěného dotazníku. Pouze ve Francii byla pro sběr dat využita metody CATI (z anglického *Computer-Assisted Telephone Interviewing*), která spočívá v dotazování tazatelem přes telefonní hovor (Generations and Gender Programme, b.r.-c). V České republice bylo dotazování uskutečněno skrze kombinaci metod CAWI a CAPI. Výběr použité metody by měl záležet na volbě respondenta, i kvůli epidemiologické situaci však bylo nakonec primárním módem sběru dat online dotazování (CAWI). K osobnímu dotazování bylo přistoupeno pouze v případě výslovného přání respondenta, nakonec tuto metodu zvolilo 2,8 % respondentů (Kreidl et al., 2023).

2.2.2 Současná česká rodina

Šetření s názvem „Současná česká rodina“ je českým projektem uskutečněným v rámci výběrového šetření GGS. V České republice je koordinován Fakultou sociálních studií Masarykovy univerzity ve spolupráci s Přírodovědeckou fakultou Univerzity Karlovy a Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí. Sběr dat je realizován výzkumnou agenturou SC&C (Zvoníček & Kreidl, 2022).

V Česku předcházely šetření Současná česká rodina dva svým zaměřením podobné výzkumy. V roce 1997 byl uskutečněn výzkum „Šetření rodiny a reprodukce“, které bylo součástí FFS. V letech 2005 a 2008 proběhly dvě vlny výzkumu „Ženy a muži v ČR: životní

dráhy a mezigenerační vztahy, tento průzkum byl českou verzí 1. kola GGS (Kreidl et al., 2023).

První vlna sběru dat 2. kola GGS proběhla mezi lety 2020 a 2022, data jsou na začátku roku 2025 na datovém portálu GGP dostupná (Generations and Gender Programme, b.r.-c). Před hlavní částí dotazníkového šetření proběhla v rámci tohoto projektu v České republice pilotní covidová studie. Jednalo se jak o vytvoření pilotní studie, tak i o reakci na neočekávaný vývoj v důsledku pandemie Covid-19. Sběr dat proběhl ve dvou vlnách mezi prosincem 2020 a dubnem 2021, použit byl dotazník připravený pro účely hlavního šetření GGS, který byl rozšířený o národně specifické otázky zaměřené často na dopady pandemie Covid-19 (Zvoniček & Kreidl, 2022).

2.3 Použité metody

Tato část práce popisuje metodiku použitou k analýze dat. Nejprve bude stručně představena logistická regrese, následně bude pozornost věnována multikolinearitě a její diagnostice. Nakonec bude představen Nagelkerkeho koeficient determinace, který může být využit při hodnocení kvality modelu.

2.3.1 Logistická regrese

Metoda regrese je využívána tehdy, když je cílem analýzy nalezení co nejlepšího a současně smysluplného modelu, jenž popíše vztah mezi závislou proměnnou a skupinou nezávislých proměnných. Vedle regrese lineární a nelineární je jedním ze základních druhů také regrese logistická (Řeháková, 2000).

Metoda logistické regrese byla původně vyvinuta pro situace, kdy je vysvětlovaná proměnná binární. Existují však metody, s jejichž pomocí je možné využití logistické regrese i v případech, kdy závislá proměnná binární není. Jedná se pak o regresi multinomickou, případně ordinální (Řeháková, 2000). V této práci však bude využita binární logistická regrese, a proto bude další pozornost věnována zejména této metodě.

Binomická logistická regrese může být využita tehdy, pokud chceme odhadnout pravděpodobnost dvou možných výsledků (např. zemřel/nezemřel). V modelu vystupuje závislá proměnná a dále nezávislé proměnné (např. věk, pohlaví, přítomnost rizikových faktorů), které odhadovanou pravděpodobnost ovlivňují (Anderson et al., 2003).

Binární závislá proměnná Y nabývá hodnot 0 a 1. Obvykle platí, že $Y=1$ tehdy, pokud jev J u sledovaného případu nastal, a $Y=0$, pokud jev nenastal. Cílem metody je zjistit, zda je možné klasifikovat případy do dvou kategorií vysvětlované proměnné na základě proměnných vysvětlujících (Řeháková, 2000).

Šanci, že jev J nastal, a tudíž $Y=1$, lze definovat jako podíl pravděpodobnosti, že $Y=1$, a pravděpodobnosti, že $Y \neq 1$, což lze zapsat jako:

$$\text{šance}(J) = \frac{P(J)}{P(\text{non } J)} \quad (1.3)$$

Ačkoliv šance žádnou pevnou maximální hodnotu nemá, minimální hodnotou je vždy nula. Využit může být přirozený logaritmus šance, resp. proměnná logit, jejíž hodnoty se pohybují od minus nekonečna do plus nekonečna. Logit lze definovat následovně:

$$\text{logit}(Y) = \ln\{P(Y = 1)/[1 - (P(Y = 1))]\} \quad (1.4)$$

(Řeháková, 2000).

Při interpretaci výsledků bývá využíván poměr šancí *OR* (z anglického *odds ratio*). Jak uvádí ve své disertační práci Vrabcová (2022), poměr šancí „říká, o kolik je pravděpodobnější výskyt vysvětlované proměnné pro hodnotu vysvětlující proměnné $x=1$ než pro hodnotu $x=0$ “. Vzorec pro výpočet je též převzat od Vrabcové, značení je však pro konzistentnost přizpůsobeno již využitému:

$$OR = \frac{\frac{P_1}{1-P_1}}{\frac{P_2}{1-P_2}}, \quad (1.5)$$

kde P_1 značí pravděpodobnost výskytu sledovaného jevu při hodnotě vysvětlující proměnné $x=1$, P_2 pravděpodobnost výskytu jevu při hodnotě $x=0$.

2.3.2 Multikolinearita

Multikolinearita představuje jev, kdy jsou dvě či více nezávislých proměnných v regresním modelu vysoce kolineární. Jedná se o nežádoucí stav, který v případě nepodchycení může vést k nesprávným závěrům ohledně statistické významnosti prediktorů (Daoud, 2017).

Součástí diagnostiky multikolinearity bývá analýza hodnot VIF (z anglického *Variance Inflation Factor*). Tento ukazatel měří, jak moc je rozptýl odhadu regresního koeficientu zvětšen v důsledku kolinearity mezi prediktory. Vzorec pro jeho výpočet je následující:

$$VIF = \frac{1}{1-R_i^2}, \quad (1.6)$$

kde R_i^2 je koeficientem determinace získaném při regresi i -té proměnné na všechny ostatní prediktory. Hodnoty VIF lze interpretovat následovně:

- VIF = 1: prediktor není kolineární s ostatními prediktory,
- $1 < VIF < 5$: prediktor je mírně kolineární s ostatními prediktory,
- $VIF \geq 5$: prediktor je silně kolineární s ostatními prediktory, výrazná multikolinearita (Daoud, 2017).

Silná kolinearita mezi dvěma či více prediktory může vést k nezávislým a zkresleným výsledkům a nesprávné interpretaci. V případě zjištění multikolinearity je ideální ji před sestavením modelu vyřešit, například pomocí sloučení provázaných proměnných pomocí analýzy hlavních komponent nebo vyloučením jedné z vysoce kolineárních proměnných z modelu (Daoud, 2017).

2.3.3 Vyhodnocení modelu

V logistické regresi není možné přímo aplikovat klasický koeficient determinace pro zhodnocení kvality modelu. Jedním z nejpoužívanějších ukazatelů je Nagelkerkeho koeficient determinace (Nagelkerkovo R^2). Tento koeficient představuje upravenou verzi Cox-Snellova R^2 tak, aby nabýval pouze hodnot v intervalu od 0 do 1 pro snazší interpretaci. Nagelkerkovo R^2 kvantifikuje predikční sílu modelu, kterou lze získat při zahrnutí konkrétních prediktorů (Lee, 2025). Ačkoliv tento ukazatel nabývá hodnot od 0 do 1, v rámci společenskovedního výzkumu lze již hodnotu 0,2 označit za obstojnou.

3 Srovnání vybraných zemí Evropy

V první analytické části práce jsou popsány a srovnány vybrané země Evropy, které jsou v diplomové práci sledovány. Konkrétně je sledováno těchto deset zemí: Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Chorvatsko, Německo, Nizozemsko, Norsko, Rakousko, Švédsko.

Kapitola má tři části. První z nich je věnována ukazatelům plodnosti ve vybraných zemích, ve druhé části je sledován trh práce a s ním související ukazatelé, jako například možnosti skloubení rodinných a pracovních povinností, zejména co se týče způsobů zajištění péče o děti. Na tuto problematiku následně navazuje třetí část, v níž jsou analyzovány výsledky analýzy dat z šetření GGS.

3.1 Analýza ukazatelů plodnosti

V následující části jsou sledovány vybrané ukazatelé plodnosti, konkrétně vývoj úhrnné plodnosti, specifické míry plodnosti a vývoj věku matky při narození dítěte.

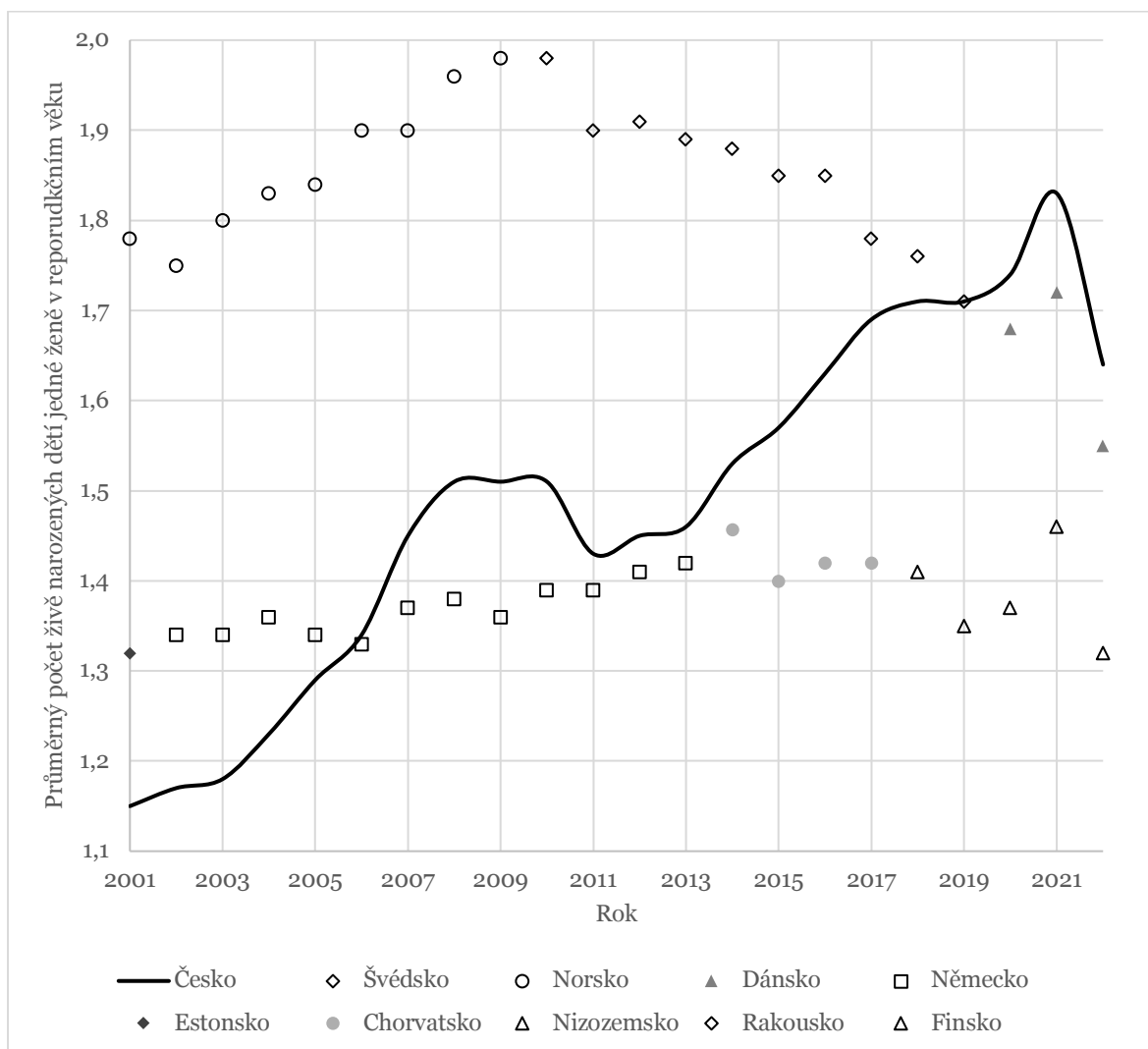
3.1.1 Úhrnná plodnost

Prvním sledovaným ukazatelem je úhrnná plodnost a její vývoj mezi lety 2001 a 2022, který je znázorněn na Graf 1. Použitá data jsou publikována Eurostatem v datasetu s názvem „Fertility indicators“ (2025e). Pro větší přehlednost nejsou vykresleny úplné křivky pro všechny sledované země, ale pouze pro Českou republiku. Z hodnot zbývajících devíti zemí byla pro každý rok nalezena nejnižší a nejvyšší hodnota a ty byly do grafu přidány. Na Graf 1 jsou tedy kromě černé linie znázorňující vývoj úhrnné plodnosti v Česku také linie nejnižších hodnot a nejvyšších hodnot složené ze značek. Hodnoty příslušící různým zemím jsou znázorněny jinými značkami, díky čemuž lze sledovat, ve kterých zemích byla úhrnná plodnost ve sledovaném období vysoká či nízká ve srovnání s ostatními zeměmi.

Z Graf 1 je zřejmé, že prvních 5 let byla úhrnná plodnost v České republice nejnižší ze všech sledovaných zemí. V roce 2001 byla hodnota úhrnné plodnosti v Česku 1,15, což by znamenalo, že by se každé ženě během celého jejího reprodukčního období živě narodilo v průměru 1,15 dítěte. Na nízké úrovni byla úhrnná plodnost ještě několik dalších let, většinu sledovaného období se ale hodnoty zvyšovaly a v posledních třech sledovaných letech byla úhrnná plodnost v České republice nejvyšší ze všech sledovaných zemí.

Křivka s nejnižšími hodnotami je tvořena převážně z hodnot příslušících Německu, Chorvatsku a Finsku. Nejvyšší úhrnné plodnosti byly zaznamenány v Norsku, Švédsku a Dánsku. Vůbec nejvyšší hodnoty úhrnné plodnosti lze pozorovat v letech 2009 a 2010, kdy byla úhrnná plodnost nejprve v Norsku a následně ve Švédsku shodně rovna 1,98. Vyšší hodnota ve zvolených datech nebyla nalezena, ve všech zemích je tedy úhrnná plodnost dlouhodobě pod hraniční hodnotou 2,1.

Za zmínku stojí viditelný nárůst úhrnné plodnosti v roce 2021 a pokles v následujícím roce 2022. Tento trend lze pozorovat na Graf 1 jako prudký nárůst a pokles u linky znázorňující Českou republiku, ale také u minimálních a maximálních hodnot. Tyto výkyvy by mohly souviset s pandemií covidu-19.



Graf 1 Vývoj úhrnné plodnosti v České republice a trend nejnižších a nejvyšších hodnot z ostatních sledovaných zemí v období 2001-2022 (data Eurostat, 2025e, vlastní zpracování)

Pro představu o tom, jaká je v současnosti úhrnná plodnost ve všech zemích, je vložena Tabulka 1 obsahující příslušné hodnoty z roku 2022. Země jsou seřazeny od nejvyšší úhrnné plodnosti po nejnižší. Jak již vyplynulo z Graf 1, nejvyšší hodnota úhrnné plodnosti byla v roce 2022 v České republice a druhá nejvyšší v Dánsku, nejnižší ve Finsku. Česko a Finsko se svými hodnotami od ostatních zemí výrazněji odchyľují, úhrnná plodnost v ostatních zemích se pohybuje v intervalu od 1,41 do 1,55. Rozdíly mezi zeměmi tedy nejsou příliš výrazné.

Tabulka 1 Úhrnná plodnost ve sledovaných zemích v roce 2022 (data Eurostat, 2025e, vlastní zpracování)

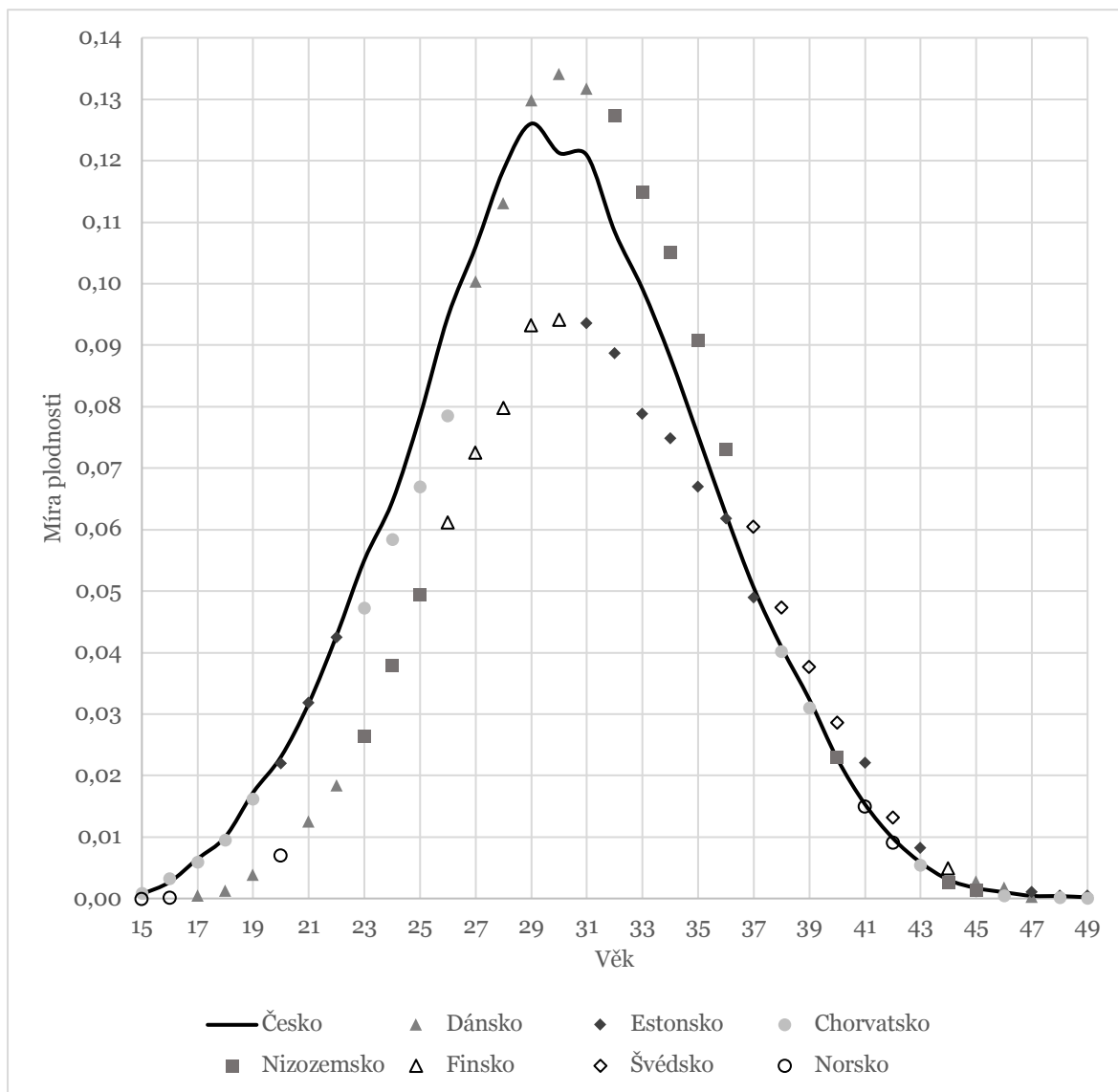
Země	Úhrnná plodnost (2022)
Česko	1,64
Dánsko	1,55
Chorvatsko	1,53
Švédsko	1,53
Nizozemsko	1,49
Německo	1,46
Estonsko	1,41
Rakousko	1,41
Norsko	1,41
Finsko	1,32

3.1.2 Specifické míry plodnosti podle věku

Vedle úhrnné plodnosti, která shrnuje úroveň plodnosti v zemi za rok jedním číslem, jsou sledovány také specifické míry plodnosti podle věku matky. Data, s nimiž je pracováno, vychází z datasetu s názvem „Fertility rates by age“, který publikuje Eurostat (2025f). Tyto míry plodnosti za rok 2022 ve věkovém rozmezí od 15 do 49 let ilustruje Graf 2. Graf je sestavován obdobným způsobem jako Graf 1, černá linie tedy znázorňuje specifické míry v České republice, značky pak nalezené nejnížší a nejvyšší míry ze sledovaných zemí pro každou jednotku věku.

Nejvyšších hodnot v současnosti dosahují míry plodnosti žen ve věku 29 a 30 let. Po dosažení maxima v tomto věku míry plodnosti zpravidla postupně klesají. Vůbec nejnížší hodnoty lze obvykle pozorovat na začátku a na konci reprodukčního věku. U žen do 18 let života se drží specifické míry plodnosti zpravidla do hodnoty 0,01, i zde jsou ale významné rozdíly, které se postupně zvyšují. Zatímco u patnáctiletých žen je míra plodnosti ve všech zemích velmi blízká nule, u osmnáctiletých je již patrný rozdíl mezi Chorvatskem, kde byla nalezena nejvyšší míra plodnosti v tomto věku (0,01), a Dánskem, kde zůstává míra plodnosti velmi nízká (0,0013). V České republice jsou míry plodnosti v nízkém věku ve srovnání s ostatními zeměmi jedny z nejvyšších, svými hodnotami je Česko velmi blízké Chorvatsku. Z grafu je zároveň zřejmé, že se po 43. roce života míry plodnosti drží na nízké úrovni, v tomto věku se ženám ze všech zemí rodí velmi málo dětí.

V České republice odpovídala věku 29 let míra plodnosti 0,126, což lze interpretovat jako 126 narozených dětí na 1000 žen v tomto věku. Vůbec nejvyšší specifická míra ze všech sledovaných zemí byla nalezena u Dánska, kde se míra plodnosti pro 30leté ženy rovnala 0,134. V tomto věku příslušela nejnížší míra plodnosti Finsku, jednalo se o hodnotu 0,094. Finsku náležely nejnížší hodnoty u více jednotek věku, konkrétně od 26 do 30 let.



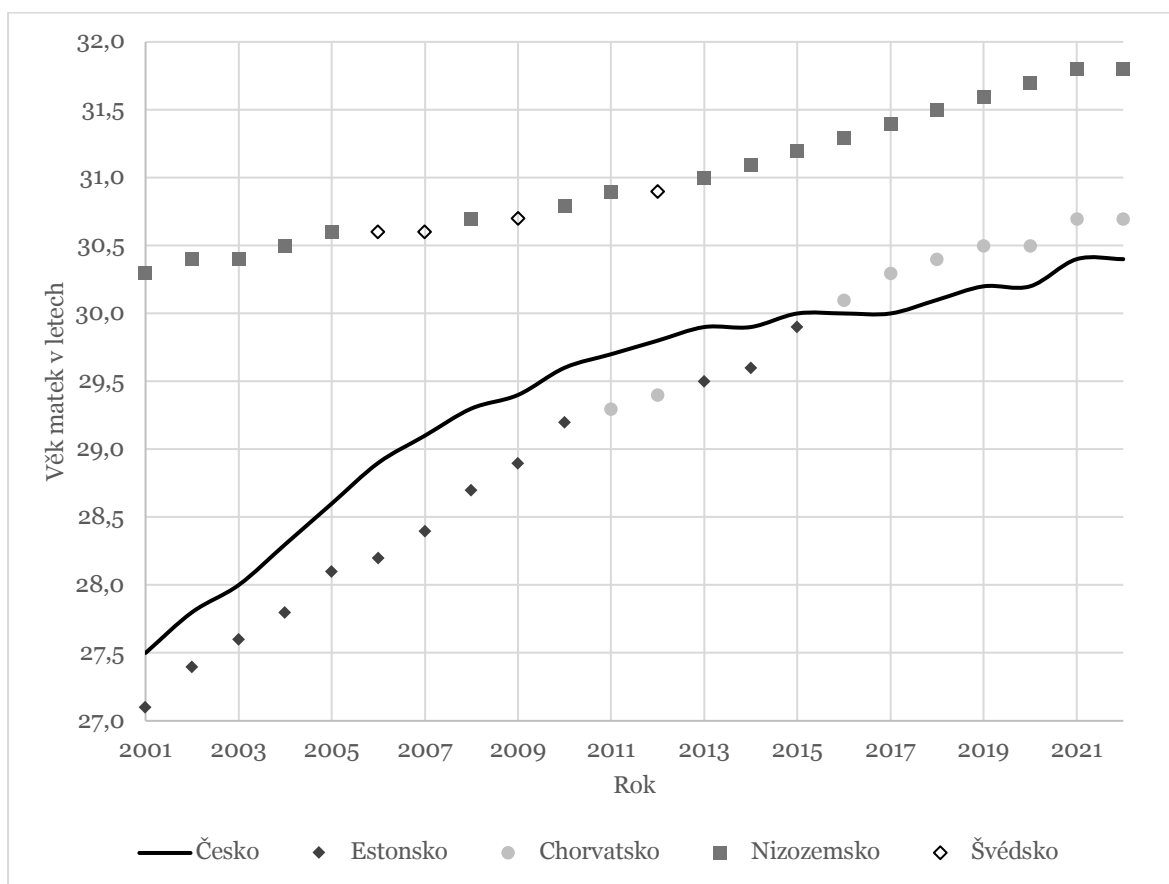
Graf 2 Specifické míry plodnosti žen v České republice podle věku a nejnižší a nejvyšší hodnoty příslušící sledovaným zemím v roce 2022 (data Eurostat, 2025f, vlastní zpracování)

3.1.3 Průměrný věk matky při narození dítěte

Graf 3 ilustruje vývoj průměrného věku matky při narození dítěte v období od roku 2001 do roku 2022. Data pochází z datasetu publikovaným Eurostatem s názvem „Fertility indicators“ (2025e). Na grafu je opět černou linií ilustrován vývoj v Česku, následně jsou pomocí značek znázorněny nalezené nejnižší a nejvyšší průměrné věky příslušící sledovaným zemím.

V průběhu sledovaného období vzrostl průměrný věk matky u všech států. V České republice byl průměrný věk matek po celou dobu poměrně nízký ve srovnání s ostatními zeměmi, kdy od roku 2001 vzrostl o 2,9 roku na 30,4 let v roce 2022. Zároveň byl od roku 2016 v Česku nejnižší průměrný věk matek z vybraných zemí. Nejnižší průměrné věky z ostatních zemí byly ve sledovaných letech nalezeny v Estonsku a Chorvatsku, zatímco nejvyšší příslušely Nizozemsku a Švédsku.

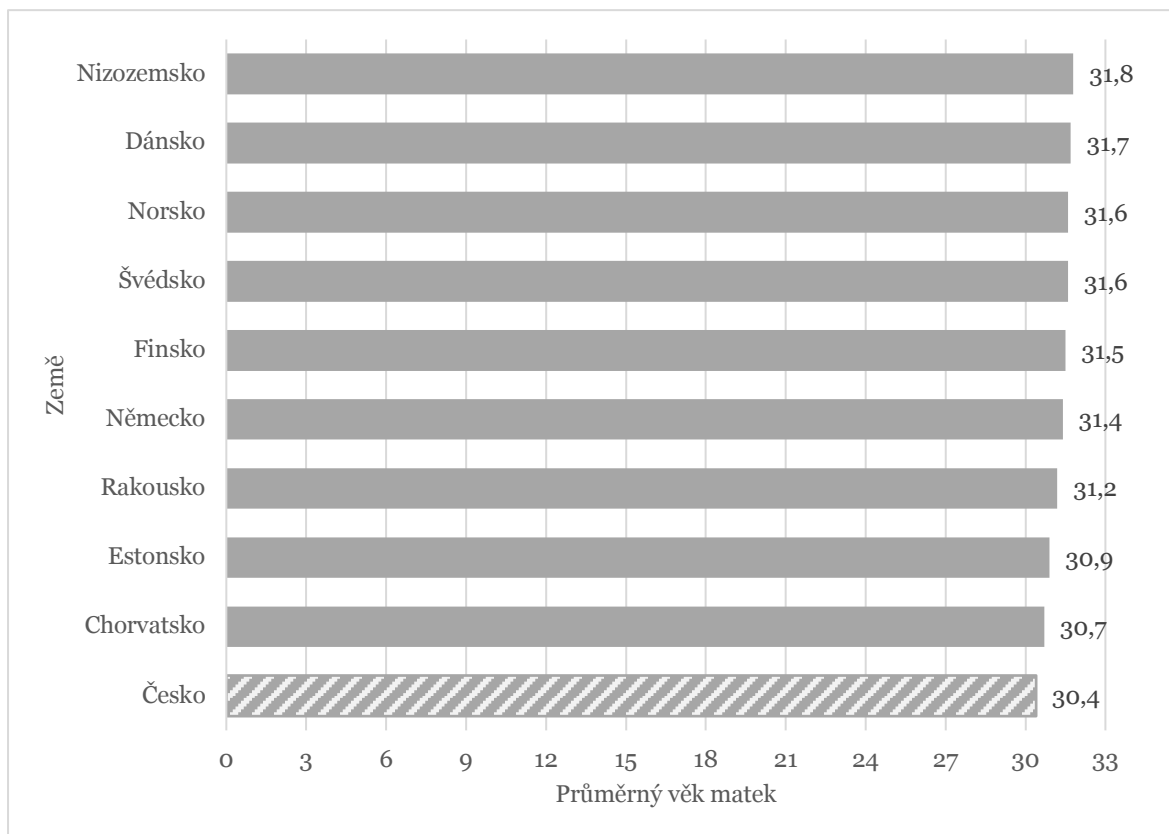
Rozdíly mezi nejvyšším a nejnižším nalezeným průměrným věkem matek se od roku 2001 do roku 2022 výrazně zmenšily, tuto skutečnost lze vyčíst z grafu pohledem na vzdálenost mezi nad sebou se nacházejícími značkami, které se během období ztelně přiblížily. Lze to přisoudit odlišnému tempu růstu průměrného věku matek při narození dítěte ve sledovaných zemích, kdy v Nizozemsku vzrostl průměrný věk za dvacetileté sledované období o 1,5 roku, zatímco v Estonsku došlo k nárůstu o 3,8 roku.



Graf 3 Průměrný věk matek v České republice a trend nejnižších a nejvyšších hodnot z ostatních sledovaných zemí v období 2001-2022 (data Eurostat, 2025e, vlastní zpracování)

Aby bylo možné vytvořit si představu o průměrném věku matek při narození ve sledovaných zemích, jsou na Graf 4 vykresleny průměrné věky matek v roce 2022 ve všech sledovaných zemích. Česká republika je pro snadnější odlišení od ostatních států znázorněna šrafováním.

Nejnižší průměrný věk matky byl v roce 2022 v Česku a nejvyšší v Nizozemsku, rozdíl činil 1,4 roku. Zemím nacházejícím se na severu Evropy (Dánsko, Norsko, Švédsko, Finsko) příslušely velmi blízké hodnoty od 31,5 do 31,7 let, ve srovnání s jinými státy se jedná o lehce vyšší průměrný věk matky při narození dítěte. Nízké hodnoty byly zaznamenány v Estonsku a Chorvatsku, kde byly průměrné věky matek nižší než v ostatních zemích i v předchozích letech, což je zřejmé z Graf 3.



Graf 4 Průměrný věk matek ve sledovaných zemích v roce 2022
(data Eurostat, 2025e, vlastní zpracování)

Další informaci o plodnosti a reprodukčním chování ve vybraných zemích může poskytnout pohled na průměrný věk žen při narození prvního dítěte (tedy prvorodiček) a také jeho srovnání s průměrným věkem matek. Ten by mohl být výrazně vyšší například tehdy, pokud by mezi jednotlivými porody jedné ženy byl větší časový rozestup. Sledováním věku prvorodiček lze získat informaci o tom, do jakého věku je začátek mateřství v průměru směřován. Tyto ukazatele jsou znázorněny v Tabulka 2

Průměrný věk matek, průměrný věk prvorodiček i rozdíl mezi těmito dvěma ukazateli obsahuje Tabulka 2. Země jsou seřazeny podle velikosti rozdílu mezi průměrným věkem matky při narození dítěte a průměrným věkem matky při narození prvního dítěte. Nejnižší rozdíl byl shledán u Rakouska (1,3 roku), nejvyšší u Estonska (2,3 roku). Estonsko se v tomto ohledu od ostatních zemí odlišuje, rozdíly u ostatních zemích se pohybují v intervalu od 1,3 do 1,7. Zároveň je v Estonsku spíše nižší průměrný věk matek ve srovnání s ostatními zeměmi a průměrný věk prvorodiček je zde nejnižší. Při zpětném pohledu na Graf 2 a zaměřením se na značky, které znázorňují Estonsko, lze pozorovat nejvyšší specifické míry plodnosti pro ženy ve věku 20-22 let a také pro ženy ve věku 41 a 43 let. Četnější brzká mateřství v kombinaci s vyšší plodností po 40. roce života by mohlo částečně vysvětlit větší rozdíl mezi průměrným věkem prvorodiček a průměrným věkem matek. Je možné, že některé ženy v Estonsku mají děti s velkým časovým rozestupem, tedy že zde existuje skupina žen s vyšším počtem dětí (např. čtyři a více), které měly první dítě brzy a čtvrté až kolem 40. roku života.

V ostatních zemích jsou rozdíly mezi průměrným věkem matek při narození dítěte a průměrným věkem matek při narození prvního dítěte velmi podobné. I s ohledem na celkově nižší úhrnné plodnosti, které ve sledovaných zemích jsou (viz Graf 1), je možné, že je zde častý model rodin se dvěma dětmi, kdy se druhé dítě obvykle narodí poměrně brzy po prvním, což by bylo v souladu s poměrně nízkým rozdílem mezi průměrnými věky.

Tabulka 2 Srovnání průměrného věku matky při narození dítěte a průměrného věku matky při narození prvního dítěte ve sledovaných zemích v roce 2022 (data Eurostat, 2025e, vlastní zpracování)

Země	Průměrný věk matek	Průměrný věk prvorodiček	Rozdíl
Rakousko	31,2	29,9	1,3
Německo	31,4	29,9	1,5
Chorvatsko	30,7	29,2	1,5
Nizozemsko	31,8	30,3	1,5
Norsko	31,6	30,1	1,5
Česko	30,4	28,8	1,6
Finsko	31,5	29,9	1,6
Švédsko	31,6	30,0	1,6
Dánsko	31,7	30,0	1,7
Estonsko	30,9	28,6	2,3

3.1.4 Shrnutí základních poznatků na základě ukazatelů plodnosti

V této části byl sledován vývoj úhrnné plodnosti a průměrného věku matek v období od roku 2001 do roku 2022, dále byly analyzovány specifické míry plodnosti.

Úhrnná plodnost v České republice se během sledovaného období dynamicky vyvíjela, a ačkoliv byla na začátku sledovaného období nejnižší, na konci již dosahovala jedné z nejvyšších hodnot. Zároveň byl v Česku v roce 2022 nejnižší věk matek při narození dítěte a také specifické míry plodnosti mladých žen byly jedny z nejnižších ze sledovaných zemí.

Vyšší úroveň úhrnné plodnosti byla ve sledovaném období v Norsku, Dánsku a Švédsku, naopak nižší hodnoty příslušely Německu, Chorvatsku a na konci období také Finsku. Nejvyšší specifické míry plodnosti byly v roce 2022 u všech zemí ve věku 29-31 let. Do 18 let věku byly míry plodnosti zpravidla velmi nízké, stejně jako míry plodnosti příslušící ženám ve věku 43 a více let, kdy se míry držely u všech sledovaných zemí pod hranicí 0,01.

Průměrný věk matek byl ve srovnání s ostatními sledovanými zeměmi poměrně vyšší a zároveň velmi podobný v severských zemích a Nizozemsku. Kromě již zmíněného Česka byl průměrný věk matek ve srovnání s ostatními zeměmi nižší také v Chorvatsku a Estonsku.

Na základě sledovaných dat se zdá, že se ukazateli plodnosti a možná také povahou reprodukčního chování odlišovalo Estonsko, ve kterém byly relativně vyšší specifické míry plodnosti u žen v nižším věku (20-22 let) a nižší specifické míry ve věku 31–37 let ve srovnání s ostatními sledovanými zeměmi. Průměrný věk matek při narození byl v Estonsku dlouhodobě jedním z nejnižších, zároveň zde byl vyšší rozdíl mezi průměrným věkem matek a průměrným věkem prvorodiček. Pro vytvoření jistých závěrů by však bylo potřeba učinit podrobnější analýzu zaměřenou na reprodukční chování v Estonsku.

3.2 Analýza trhu práce a podmínek pro sladění pracovního a rodinného života

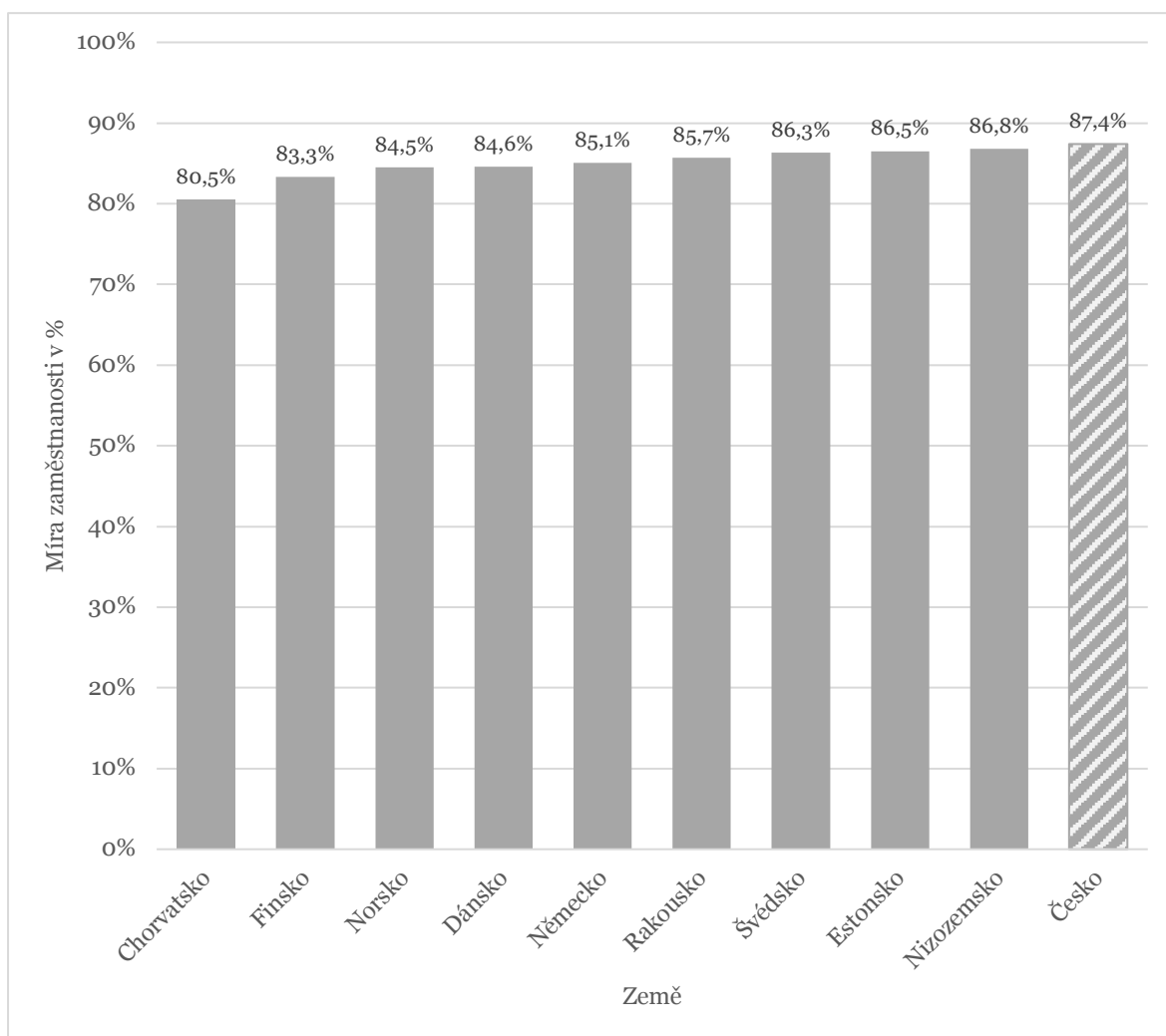
Tato část práce se zaměřuje na ukazatele trhu práce. Kromě podílu zaměstnaných osob a průměrného počtu odpracovaných hodin jsou sledovány také zkrácené úvazky či způsoby, kterými zajišťují rodiče péči o své děti, což může leccos vypovědět o možnosti sladit rodinný život s pracovním. Pro posouzení existence a případné velikosti rozdílů mezi pohlavími jsou v této části některé ukazatele sledovány nejen souhrnně, ale také pro ženy a muže zvlášť.

V této části práce jsou často využívána data z výsledků LFS, které jsou taktéž publikovány Eurostatem v rámci datasetů. Aby byly ukazatele vzájemně porovnatelné a zároveň bylo možné mezi nimi hledat souvislosti, jsou v případě dostupnosti využita data za rok 2022. Při jejich nedostupnosti byl využit nejbližší dostupný rok s kompletními daty. Na grafech je zpravidla Česká republika znázorněna šikmými pruhy pro větší přehlednost a snadnou identifikaci na první pohled.

3.2.1 Míra zaměstnanosti

Data ohledně míry zaměstnanosti byla získána z datasetu publikovaným Eurostatem, jež vychází z dat shromážděných v LFS (2025d). Graf 5 znázorňuje míru zaměstnanosti v celé populaci osob ve věku 25-54 let v roce 2022. Toto věkové rozmezí bylo zvoleno tak, aby nebyli zahrnuti mladiství, kteří zpravidla ještě rodiny nezakládají. Horní hranice byla stanovena s ohledem na skutečnost, že data GGP jsou v některých zemích shromažďována pouze pro osoby do 49 let. Z dostupných možností bylo tedy jako nejvhodnější zvoleno právě věkové rozmezí 25 až 54 let, které by mělo zahrnovat většinu osob, jež rodinu již mají anebo o jejím založení uvažují.

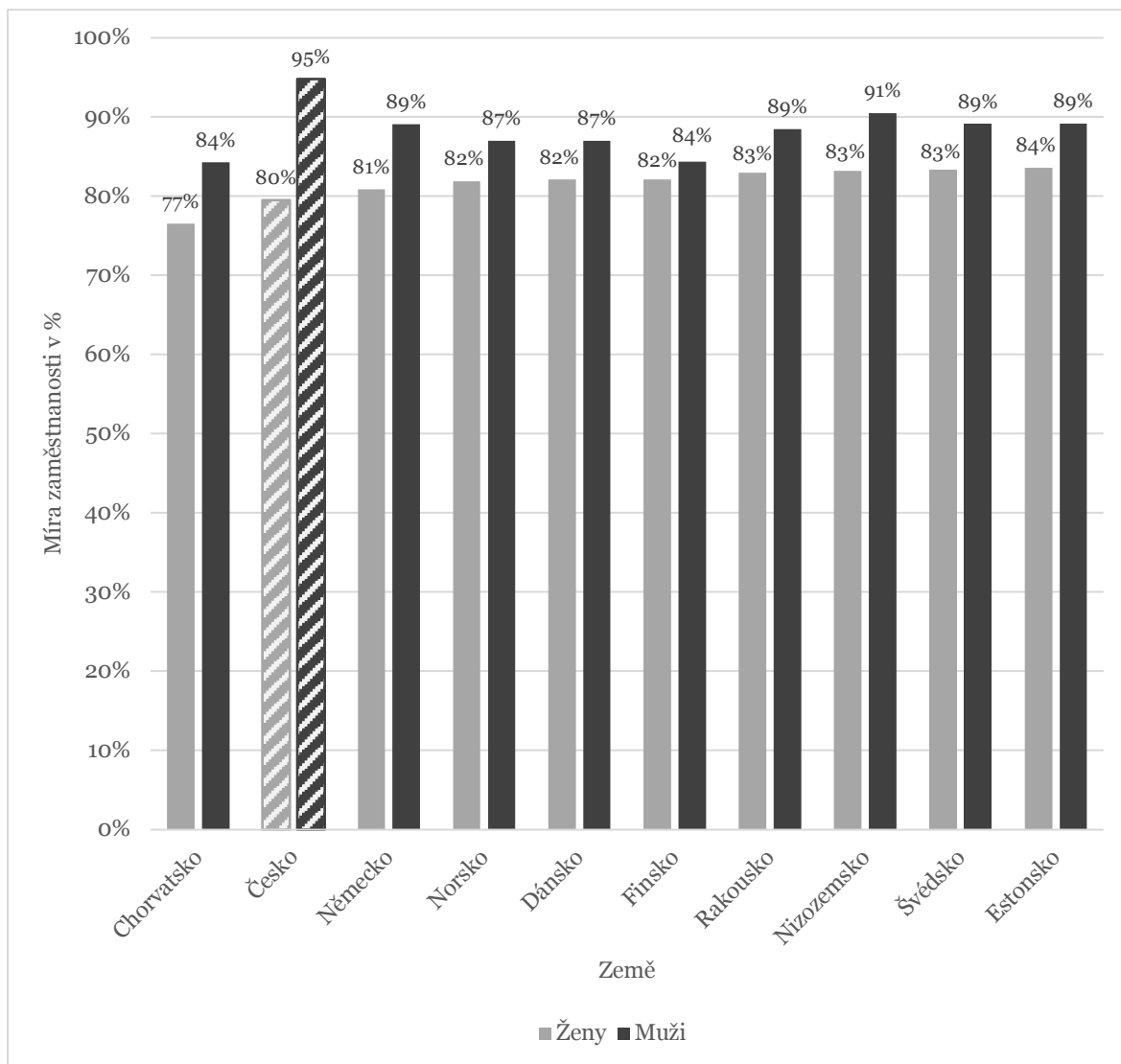
Na Graf 5 jsou sledované země seřazeny od nejnižší míry zaměstnanosti po nejvyšší. Ve všech sledovaných zemích byl podíl zaměstnaných vyšší než 80 %. Nejnižší míra zaměstnanosti byla v roce 2022 v Chorvatsku, nejvyšší v České republice, kde bylo zaměstnaných 87,4 % osob z populace osob ve věku 25-54 let. Mohlo by to souviset se skutečností, že je v Česku dlouhodobě velmi nízká nezaměstnanost.



Graf 5 Míra zaměstnanosti ve sledovaných zemích v roce 2022 v %
(data Eurostat, 2025d, vlastní zpracování)

Graf 6 znázorňuje míru zaměstnanosti v téže roce, opět vzhledem k populaci 25–54letých, tentokrát však s rozdělením podle pohlaví. V grafu jsou seřazeny země podle míry zaměstnanosti žen. Pořadí zemí je v tomto případě velmi rozdílné. Ačkoliv je celková míra nezaměstnanosti v Česku nejvyšší, při rozdělení dle pohlaví je zřejmé, že se jedná o důsledek velmi vysoké zaměstnanosti mužů, která je zde nejvyšší ze všech sledovaných zemí. Míra zaměstnanosti žen v Česku je však s hodnotou 80 % velmi nízká ve srovnání s ostatními zeměmi, nižší hodnota byla zaznamenána pouze v Chorvatsku (77 %).

Ve většině zemí se rozdíl v míře zaměstnanosti napříč pohlavími pohybuje mezi 5-8 % ve prospěch mužů. Nejmenší rozdíl lze pozorovat u Finska (2 %), největší v již zmíněné České republice, kde se jednalo o 15 %.



Graf 6 Míra zaměstnanosti ve sledovaných zemích podle pohlaví v roce 2022 v %
(data Eurostat, 2025d, vlastní zpracování)

Při sledování možnosti skloubení pracovního života s rodinným by mohlo být příhodné zaměřit se na rozdíly v mírách zaměstnanosti mezi osobami s odlišným počtem dětí. Data, s nimiž je pracováno, byla získána z Eurostatu (2024a). Příslušné míry zaměstnanosti ve sledovaných zemích v roce 2022 pro populaci 25-54 let s rozdělením podle pohlaví a počtu dětí znázorňuje Tabulka 3.

Míry zaměstnanosti mužů s různým počtem dětí se u většiny zemí významně neliší. V Chorvatsku míry zaměstnanosti mužů s počtem dětí rostly. Pokud je mezi těmito proměnnými skutečný vztah, mohlo by to znamenat, že je při větším počtu dětí na muže vyvinut větší tlak kvůli nutnosti ekonomicky zajistit rodinu. Na druhou stranu by tu mohl platit i opačný vztah, kdy budou mít větší počet dětí pravděpodobněji ti muži, kteří mají stabilní zaměstnání a dostatečný příjem na to, aby zajistili početně větší rodinu. Naopak u mužů v Německu a Rakousku lze pozorovat větší rozdíl mezi mírou zaměstnanosti mužů se dvěma dětmi a mužů, kteří mají tři a více dětí.

Při pohledu na míry zaměstnanosti žen podle počtu dětí jsou vidět odlišnosti mezi různými zeměmi. V Česku, Německu a Estonsku byly mezi ženami s odlišným počtem dětí větší rozdíly, kdy s větším počtem dětí příslušely ženám nižší míry zaměstnanosti. Mezi mnoha zeměmi však nelze pozorovat větší rozdíly v zaměstnanosti mezi pracujícími matkami jednoho dítěte a dvou dětí. Významný rozdíl lze s výjimkou Norska pozorovat ve všech zemích mezi mírou zaměstnanosti žen se dvěma dětmi a žen se třemi a více dětmi, jejichž míra zaměstnanosti je zpravidla nejnižší. Nejnižší míra zaměstnanosti přísluší ženám se třemi a více dětmi v Česku a Německu, kdy se jedná shodně o 56 %. Nízká míra zaměstnanosti žen se třemi a více dětmi by mohla naznačovat, že je při větším počtu dětí zvládnutí rodinných povinností časově velmi náročné a matky tudíž zůstávají častěji doma a pečují o děti a domácnost.

Tabulka 3 Míry zaměstnanosti podle pohlaví a počtu dětí v roce 2022 v %
(data Eurostat, 2024a, vlastní zpracování)

Pohlaví Země/Počet dětí	Muži			Ženy		
	1 dítě	2 děti	3 a více dětí	1 dítě	2 děti	3 a více dětí
Česko	97 %	98 %	94 %	74 %	71 %	56 %
Dánsko	91 %	94 %	90 %	84 %	86 %	83 %
Německo	93 %	94 %	87 %	80 %	77 %	56 %
Estonsko	92 %	94 %	93 %	85 %	82 %	71 %
Chorvatsko	88 %	91 %	95 %	79 %	80 %	72 %
Nizozemsko	94 %	97 %	94 %	83 %	86 %	76 %
Rakousko	93 %	95 %	90 %	82 %	83 %	64 %
Finsko	93 %	95 %	92 %	84 %	83 %	74 %
Švédsko	96 %	95 %	97 %	89 %	89 %	82 %
Norsko	94 %	96 %	94 %	84 %	86 %	86 %

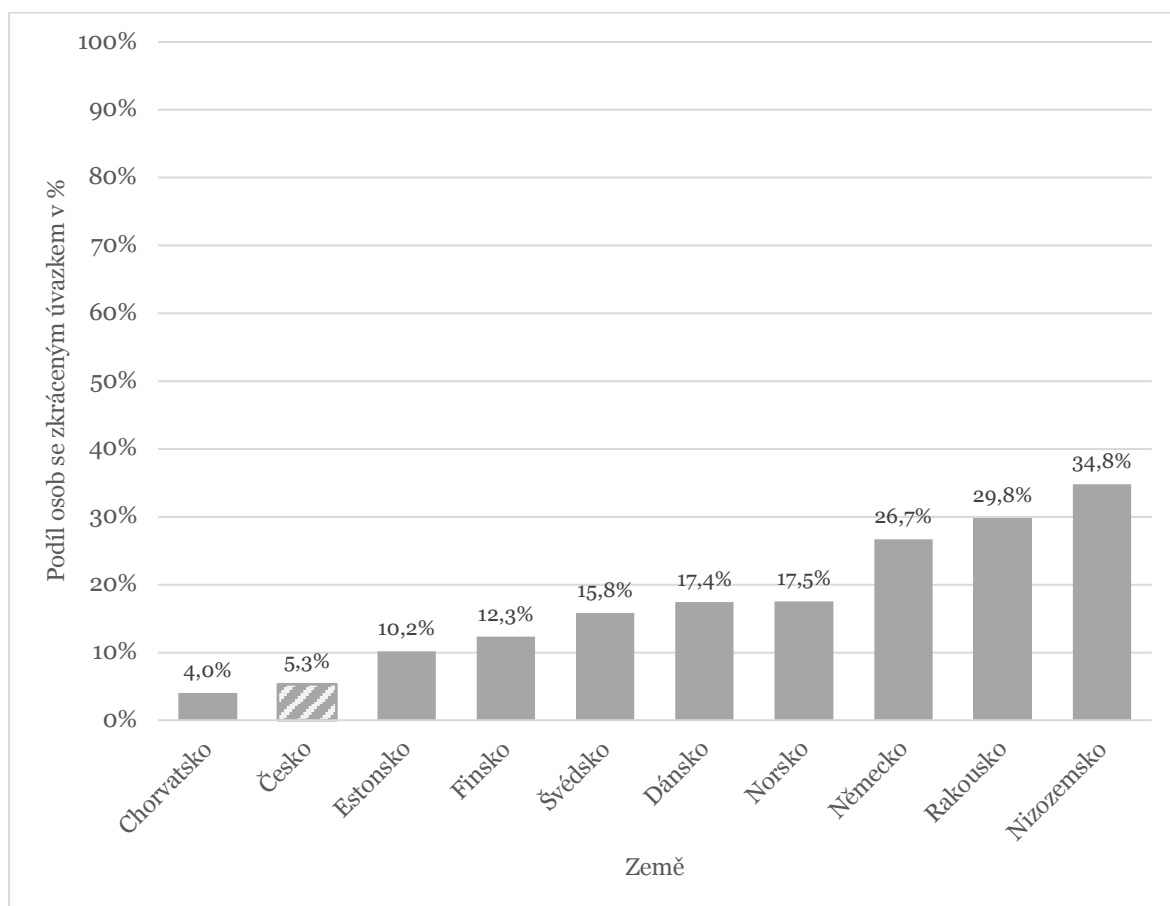
Rozdíly mezi zeměmi by mohly částečně souviset s flexibilitou práce a dalšími opatřeními, která podporují pracující rodiče. Tabulka s tímto druhem informací o jednotlivých zemích je obsažena v Příloha D: komentář a podrobnosti se nachází v části 1.5.2. V této části bylo konstatováno, že v České republice čelí osoby při práci na zkrácený úvazek znevýhodnění ve srovnání s osobami, které pracují na plný úvazek. Nižší míra zaměstnanosti žen v České republice může být důsledkem toho, že se ženy rozhodnout zůstat raději doma než se vracet do zaměstnání, zejména pokud mají více dětí. Z Tabulka 3 je zároveň zřejmé, že v Chorvatsku se téměř neliší míry zaměstnanosti žen s jedním dítětem a dvěma dětmi, ale u žen se třemi a více dětmi už je míra zaměstnanosti znatelně nižší. Tato skutečnost by mohla souviset s tím, že při narození třetího a každého dalšího dítěte v pořadí přísluší rodičům v Chorvatsku delší rodičovská dovolená, jak bylo uvedeno výše v části 1.5.1. V severských státech jsou míry zaměstnanosti žen relativně vyšší ve srovnání s ostatními zeměmi, což by mohlo být ovlivněno širokou nabídkou zařízení poskytujících péči o děti a finančními

dotacemi, které rodičům umožňují děti do těchto zařízení umisťovat během své pracovní doby.

3.2.2 Podíl zkrácených úvazků

Jelikož by zkrácení pracovního úvazku mohlo být považováno za jeden z nástrojů usnadňujících skloubení pracovních a rodinných povinností, je jeho využívání ve sledovaných zemích analyzováno v dalších částech práce. Tato data jsou shromažďována v rámci LFS a následně publikována v datasetu na stránkách Eurostatu (2025k).

Na Graf 7 jsou znázorněny podíly osob se zkráceným úvazkem ze všech zaměstnaných osob ve věku 25-54 let v každé ze sledovaných zemí v roce 2022. Země jsou seřazeny podle podílu osob se zkráceným úvazkem. Nejmenší podíl zkrácených úvazků byl v Chorvatsku, kde byly tímto způsobem zaměstnány pouze 4 % osob. Česká republika měla druhý nejnižší podíl osob pracujících na zkrácený úvazek (5,3 %). V Německu a Rakousku pracovala na zkrácený úvazek více než jedna čtvrtina zaměstnaných osob, v Nizozemsku více než jedna třetina (konkrétně 34,8 %).



Graf 7 Podíl osob se zkráceným úvazkem ve sledovaných zemích v roce 2022 (data Eurostat, 2025k, vlastní zpracování)

Graf 8 znázorňuje podíl osob se zkráceným úvazkem ze všech zaměstnaných osob s rozdělením podle pohlaví. Země jsou seřazeny podle podílu žen se zkráceným úvazkem. Pořadí zemí je velmi podobné, jako u grafu 7. Nejnižší podíl žen zaměstnaných na zkrácený

úvazek byl také v Chorvatsku (5,4 %) a v Česku (9,4 %). V Německu, Rakousku a Nizozemsku byl podíl žen se zkráceným úvazkem velmi vysoký. V Nizozemsku se jednalo dokonce o 57,9 % žen, více žen zde tedy pracovalo na zkrácený úvazek než na plný. Využívání zkrácených úvazků je v Nizozemsku velmi populární a pro ženy je kratší pracovní doba téměř přirozená, jak bylo zmíněno v části 1.5.2.

Podíl mužů pracujících na zkrácený úvazek byl ve všech zemích nižší než podíl žen. Největší podíl mužů se zkráceným úvazkem byl v roce 2022 v Nizozemsku (13,7 %), nejmenší v Česku (2 %). V Česku stále není využívání zkráceného úvazku obecně velmi populární, jelikož s sebou často přináší nevýhody v podobě omezených možností kariérního růstu či menšího množství zaměstnaneckých výhod.

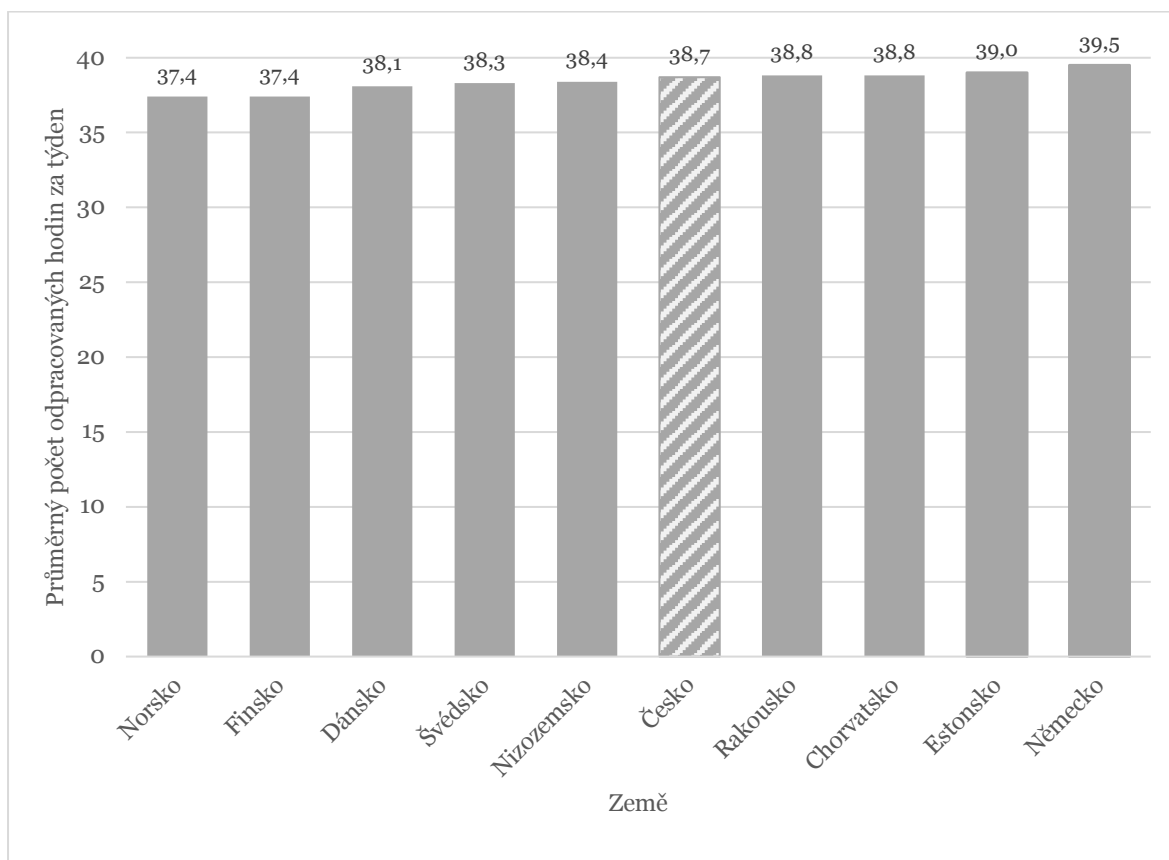


Graf 8 Podíl osob se zkráceným úvazkem ve sledovaných zemích s rozdělením podle pohlaví v roce 2022 (data Eurostat, 2025k, vlastní zpracování)

3.2.3 Průměrný počet skutečně odpracovaných hodin

V rámci EU-LFS jsou shromažďovány také data ohledně průměrného počtu skutečně odpracovaných hodin v referenčním týdnu v rámci hlavního zaměstnání v roce 2022. Do průměrného počtu skutečně odpracovaných hodin jsou zahrnuty také přesčasy, zatímco nepřítomnost v práci v důsledku dovolené či nemocenské započítána není. V této části byla využita data z datasetu nazývajícím se „Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full-time/part-time and economic activity“ (Eurostat, 2025a).

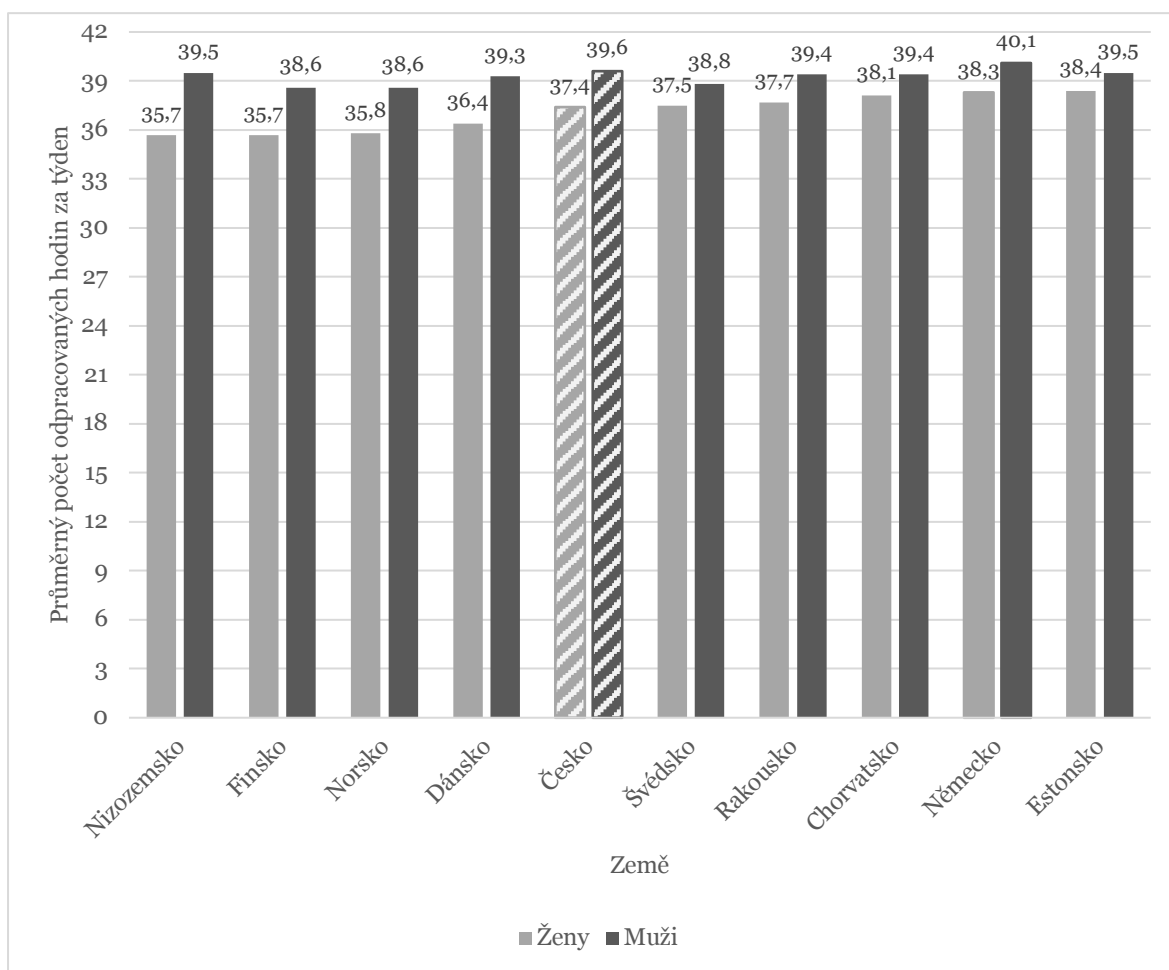
Graf 9 znázorňuje průměrný počet skutečně odpracovaných hodin celkem osobami zaměstnanými na plný úvazek. Sledovány jsou opět zaměstnané osoby ve věku 25-54 let. Mezi zeměmi existují rozdíly, ale nejsou příliš velké. V průměru nejméně hodin týdně pracují lidé v Norsku a Finsku (37,4 hodin), nejvíce v Německu (39,5 hodin).



Graf 9 Průměrný počet skutečně odpracovaných hodin za týden v hlavním zaměstnání osobami pracujícími na plný úvazek ve sledovaných zemích v roce 2022
(data Eurostat, 2025a, vlastní zpracování)

Na Graf 10 je znázorněn průměrný počet skutečně odpracovaných hodin s rozdělením osob zaměstnaných na plný úvazek podle pohlaví. Země jsou seřazeny podle hodnot příslušících pracujícím ženám, které ve všech zemích odpracují v průměru týdně méně hodin než muži.

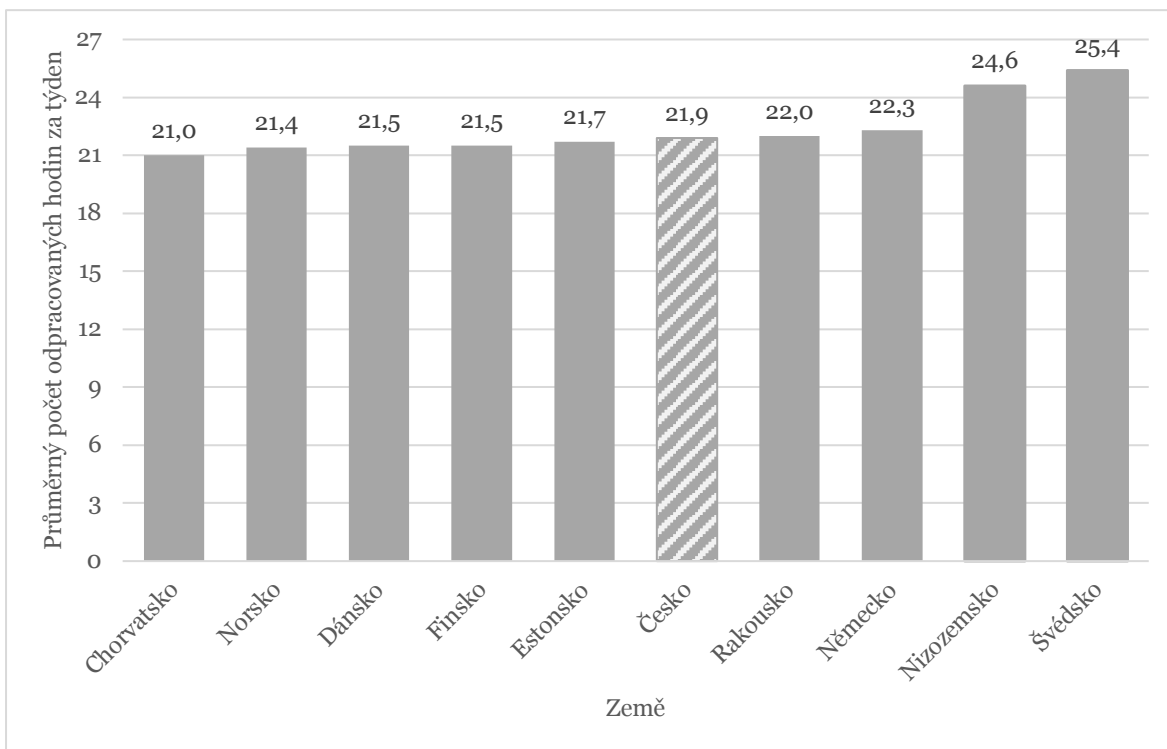
Nejmenší průměrný počet skutečně odpracovaných hodin ženami byl v Nizozemsku a Finsku, jedná se o 35,7 hodiny. V Nizozemsku lze zároveň pozorovat největší rozdíl mezi průměrným počtem hodin odpracovaných ženami a muži, který byl 3,8 hodiny. Nejmenší rozdíl byl nalezen v Estonsku, kde muži v průměru pracovali o 1,1 hodiny týdně více než ženy.



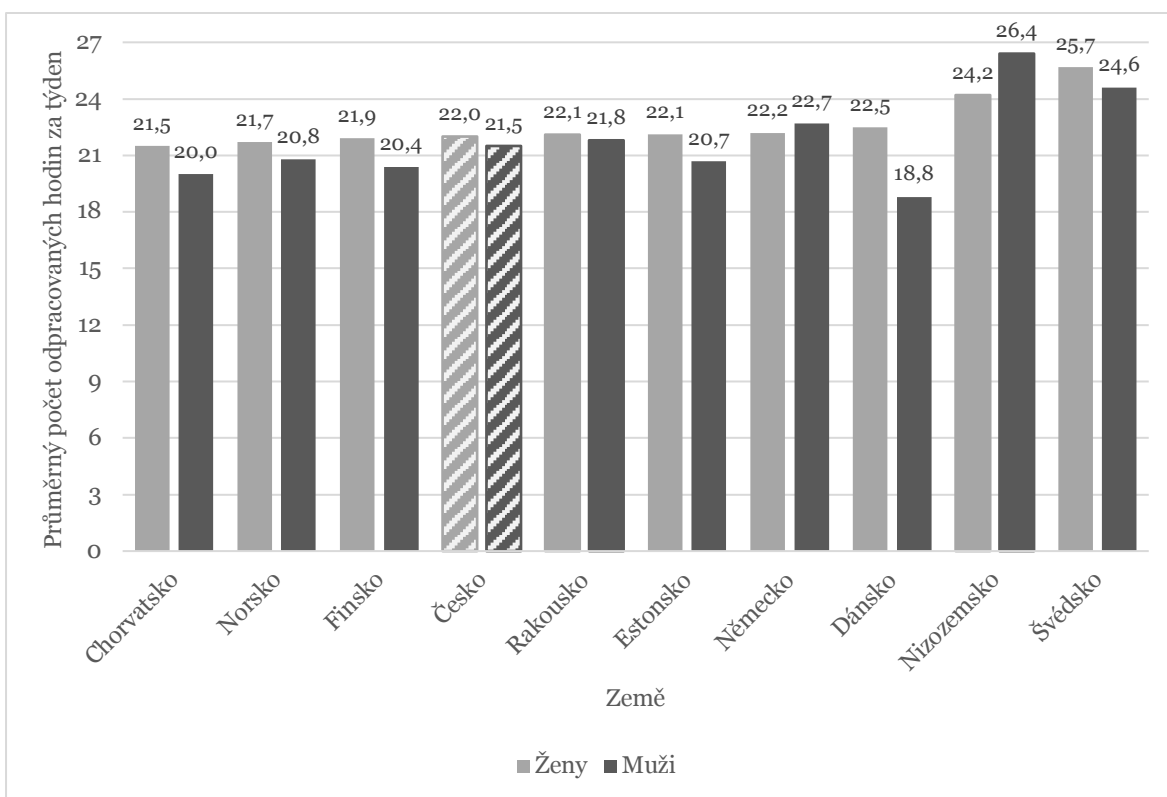
Graf 10 Průměrný počet skutečně odpracovaných hodin za týden v hlavním zaměstnání osobami pracujícími na plný úvazek ve sledovaných zemích s rozdělením podle pohlaví v roce 2022 (data Eurostat, 2025a, vlastní zpracování)

Graf 11 Graf 12 poskytují podobný pohled jako předchozí dva grafy, ale pro osoby se zkráceným úvazkem. Dle Graf 11 odpracovaly nejméně hodin v průměru týdně osoby, které vykonávaly práci na zkrácený úvazek v Chorvatsku (21 hodin). Jinak mezi většinou zemí nebyly nalezeny velké rozdíly, významněji se svými vyššími průměrnými hodnotami odlišovalo Nizozemsko s průměrem 24,6 hodin za týden a Švédsko s 25,4 průměrnými hodinami.

Graf 12 zachycuje průměrný počet skutečně odpracovaných hodin týdně osobami se zkráceným úvazkem s rozdělením podle pohlaví. Ve většině zemí pracovali muži na zkráceném úvazku méně hodin než ženy. Výjimku tvoří Německo, kde jsou si hodnoty poměrně blízké (jde o rozdíl 0,5 roku), a Nizozemsko, kde byl rozdíl mezi pohlavími výraznější, kdy průměrný počet hodin týdně zde činil pro ženy 24,2 hodiny a pro muže 26,4 hodiny. Jinak nebyl ve většině zemí rozdíl mezi průměrným počtem hodin u obou pohlaví větší než 1,5 hodiny týdně. Výjimku tvoří Dánsko, kde ženy na zkráceném úvazku odpracují průměrně 22,5 hodin za týden, zatímco muži pouze 18,8 hodin.



Graf 11 Průměrný počet skutečně odpracovaných hodin za týden v hlavním zaměstnání osobami pracujícími na zkrácený úvazek ve sledovaných zemích v roce 2022 (data Eurostat, 2025a, vlastní zpracování)



Graf 12 Průměrný počet skutečně odpracovaných hodin za týden v hlavním zaměstnání osobami pracujícími na zkrácený úvazek ve sledovaných zemích s rozdělením podle pohlaví v roce 2022 (data Eurostat, 2025a, vlastní zpracování)

Rozdíly mezi pohlavími pravděpodobně odráží skutečnost, že je podíl mužů pracujících na zkrácený úvazek poměrně malý. Kromě toho by na hodinovou náročnost zkráceného úvazku mohlo mít vliv také odvětví, v němž osoba pracuje, anebo důvod, ze kterého zaměstnaní lidé zvolili zkrácený úvazek místo plného.

3.2.4 Důvod volby zaměstnání na zkrácený úvazek

V Tabulka 4 a Tabulka 5 jsou uvedeny důvody volby zaměstnání na zkrácený úvazek. Data publikovaná Eurostatem opět pochází z šetření EU-LFS, získána byla z datasetu s názvem „Main reason for part-time employment – Distributions by sex and age (%)“ (Eurostat, 2025). V prezentovaných datech je sledována populace osob ve věku 25-49 let v roce 2022. Zjišťován byl od respondentů hlavní důvod, ze kterého osoba pracuje na zkrácený úvazek, přičemž na výběr bylo z následujících možností:

- Péče o dítě či dospělou osobu vyžadující péči
- Nenalezení zaměstnání na plnou pracovní dobu
- Absolvování profesního či školního vzdělávání
- Vlastní onemocnění či disabilita
- Jiné osobní důvody
- Jiné rodinné důvody
- Jiné důvody

Tabulka 4 popisuje nejčastěji uvedené hlavní důvody ženami, které pracují na zkrácený úvazek. Kompletní data ohledně hlavních důvodů žen i mužů obsahuje příloha A.

Přesně v polovině sledovaných zemí byla nejčastějším hlavním důvodem ke zkrácení úvazku péče o dítě či dospělou osobu vyžadující péči. V Nizozemsku uvedlo tuto situaci jako hlavní důvod 60,9 % žen s částečným úvazkem. V Chorvatsku a Finsku byla hlavním důvodem skutečnost, že žena nenalezla zaměstnání na plnou pracovní dobu. V Dánsku a Švédsku vybral největší podíl žen jako hlavní důvod „Jiné osobní důvody“, v Norsku „Jiné důvody“.

U zemí, kde nebyla u žen nejčastějším hlavním důvodem ke zkrácení úvazku péče o dítě či dospělou osobu vyžadující péči, byl tento důvod zpravidla druhým nejčastějším, výjimku tvoří Dánsko a Norsko. V Norsku byly podíly velmi vyrovnané u více důvodů (nenalezení zaměstnání na plnou pracovní dobu – 18,8 %, vlastní onemocnění či disabilita – 17 %, absolvování profesního či školního vzdělávání – 16,5 %, péče o dítě či dospělou osobu – 15,5 %). Ve srovnání s ostatními zeměmi byl v Dánsku výrazně nižší podíl žen, které by měly zkrácený úvazek hlavně z důvodu péče o dítě či dospělého s disabilitou, konkrétně se jednalo o 4,5 %. V Dánsku má zároveň větší podíl osob zkrácený úvazek z jiných důvodů (případně jiných osobních či jiných rodinných), otázkou tedy zůstává, jaké životní situace se pod tuto možnost řadí.

Tabulka 4 Nejčastěji uvedený hlavní důvod ženami k zaměstnání na zkrácených úvazek ve sledovaných zemích v roce 2022 (data Eurostat, 2025i, vlastní zpracování)

Země	Nejčastější hlavní důvod	Podíl
Česko	Péče o dítě či dospělou osobu vyžadující péči	31,5 %
Německo	Péče o dítě či dospělou osobu vyžadující péči	49,4 %
Estonsko	Péče o dítě či dospělou osobu vyžadující péči	31,9 %
Nizozemsko	Péče o dítě či dospělou osobu vyžadující péči	60,9 %
Rakousko	Péče o dítě či dospělou osobu vyžadující péči	58,9 %
Chorvatsko	Nenalezení zaměstnání na plnou pracovní dobu	46,5 %
Finsko	Nenalezení zaměstnání na plnou pracovní dobu	25,6 %
Dánsko	Jiné osobní důvody	30,8 %
Švédsko	Jiné osobní důvody	23,2 %
Norsko	Jiné důvody	20,1 %

Tabulka 5 obsahuje nejčastěji uváděné hlavní důvody muži zaměstnanými na zkrácený úvazek. V České republice a v Dánsku bylo hlavním důvodem u největšího podílu zaměstnaných ke zkrácení úvazku vlastní onemocnění či disabilita. V Estonsku, Chorvatsku, Finsku a Švédsku pracoval největší podíl mužů na zkrácený úvazek nedobrovolně, jelikož se jim nepodařilo nalézt zaměstnání na plnou pracovní dobu. V Německu, Nizozemsku a Norsku se jednalo nejčastěji o „Jiné důvody“, v Rakousku o „Jiné osobní důvody“.

V Norsku, Finsku, Dánsku a Rakousku byl druhým nejčastěji uvedeným hlavním důvodem ke zkrácení úvazku absolvování profesního nebo školního vzdělávání. V Nizozemsku mělo ve srovnání s ostatními zeměmi výrazně větší podíl mužů zkrácený úvazek kvůli péči o dítě či dospělého vyžadujícího péči, v ostatních zemích tento důvod nebyl u významné části mužů volen jako hlavní důvod, z něhož mají zkrácený úvazek.

Tabulka 5 Nejčastěji uvedený hlavní důvod muži k zaměstnání na zkrácených úvazek ve sledovaných zemích v roce 2022 (data Eurostat, 2025i, vlastní zpracování)

Země	Nejčastější hlavní důvod	Podíl
Česko	Vlastní onemocnění či disabilita	36,0 %
Dánsko	Vlastní onemocnění či disabilita	28,7 %
Estonsko	Nenalezení zaměstnání na plnou pracovní dobu	23,0 %
Chorvatsko	Nenalezení zaměstnání na plnou pracovní dobu	35,1 %
Finsko	Nenalezení zaměstnání na plnou pracovní dobu	35,5 %
Švédsko	Nenalezení zaměstnání na plnou pracovní dobu	26,3 %
Rakousko	Jiné osobní důvody	29,7 %

Německo	Jiné důvody	33,8 %
Nizozemsko	Jiné důvody	38,6 %
Norsko	Jiné důvody	27,1 %

Z Tabulka 4 a Tabulka 5 jsou patrné rozdíly mezi hlavními důvody, kvůli kterým pracují ženy a muži na zkrácený úvazek. Zatímco u žen je zpravidla prvním či druhým nejčastěji uvedeným hlavním důvodem „Péče o dítě či dospělou osobu vyžadující péči“, u mužů je častější práce na zkrácený úvazek kvůli nenalezení zaměstnání na plnou pracovní dobu. Profesní či školní vzdělávání je častějším důvodem k volbě částečného úvazku u mužů než u žen.

Skutečnost, že ženy volí zkrácený úvazek častěji kvůli pečování o druhou osobu, může souviset s tradičním rozdělením rolí žen a mužů, kdy se zejména péče o děti a domácnost se častěji očekává od žen. Podpora možnosti práce na zkrácený úvazek může být považována za jeden ze způsobů, díky kterým by mohly osoby snáze balancovat pracovní a rodinné povinnosti. Je však otázkou, zda nemá práce na částečný úvazek negativní vliv na pracovní život osoby, která jej využívá. Výhodou částečného úvazku je bezpochyby možnost získání práce i pro ty, kteří by plný úvazek časově nezvládali, na druhou stranu nevýhodou zkráceného úvazku by kromě nižší mzdy plynoucí z mešního počtu odpracovaných hodin mohly být také omezené možnosti kariérního růstu.

3.2.5 Péče o děti

Další část práce je věnována péči o děti, přičemž jsou sledovány děti ve formální péči, v neformální péči a také děti, o které se starají výhradně jejich rodiče. Využita byla data, která byla shromážděna v rámci EU-SILC (Eurostat, 2025a, 2025b, 2025g, 2025h, 2025j). Jelikož pro Norsko nejsou dostupná kompletní data za rok 2022, jsou grafy níže sestaveny na základě dat z roku 2023. Zkoumány jsou zpravidla zvláště děti ve věku 0–3 roky a děti od tří let do minimálního věku povinné školní docházky v dané zemi. Způsoby péče, kterých rodiče využívají či upřednostňují, mohou úzce souviset s tím, do jaké míry jsou rodiny s dětmi v jednotlivých zemích podporovány, což bylo popsáno v části 1.5.3.

Děti ve formální péči

První sledovanou skupinou jsou děti ve formální péči, tedy v mateřských školách, jeslích, dětských skupinách a podobných zařízeních. Graf 13 znázorňuje podíl dětí, které obvykle stráví alespoň jednu hodinu týdně ve formální péči. Světleji šedá barva zachycuje mladší děti od 0 do 3 let, tmavší pak starší děti od 3 let do nejnižšího věku, od kterého je v dané zemi povinná školní docházka.

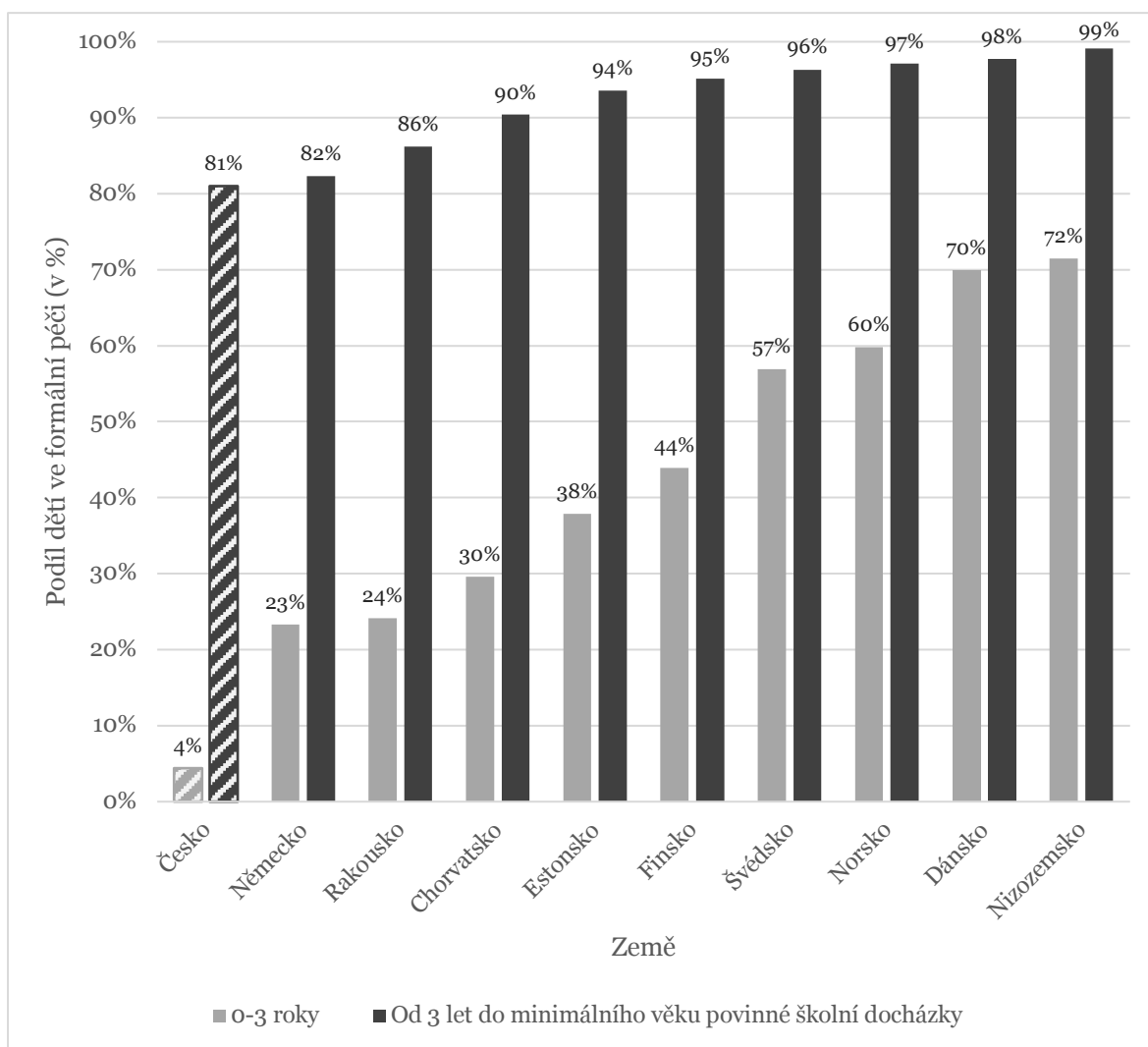
Podíl 0–3letých dětí v Česku, jejichž rodiče by pro péči o ně využili služeb formální péče, byl velmi malý, jednalo se asi o 4 % dětí. Ve srovnání s ostatními sledovanými zeměmi jde o výrazně nejnižší podíl. V České republice je nedostatek míst v předškolních zařízeních dlouhodobým problémem, kterému je v současnosti věnována zvýšená pozornost. Novela, která se nedostatkem míst zabývá, by měla brzy nabýt účinnosti, zaměřuje se však až na děti

starší tří let. Nízký podíl 0–3letých dětí ve formální péči může souviset také s délkou rodičovské dovolené v Česku, na níž mohou rodiče zůstat až do tří let dítěte, což může snižovat potřebu formální péče pro nejmladší děti využívat. Je možné, že právě kvůli delší rodičovské dovolené se novela zaměřuje až na děti starší tří let. Otázkou zůstává, zda by širší dostupnost formální péče i pro děti mladší tří let neposkytla rodičům větší svobodu při rozhodování se, kdy se do práce skutečně chtějí vrátit. Pokud by byla péče dostupná i pro mladší děti, je možné, že by se do zaměstnání rodiče dobrovolně vraceli o něco dříve.

V Německu a Rakousku, kde je podíl dětí ve formální péči výrazně nižší než v ostatních zemích, strávila ve formální péči alespoň jednu hodinu za týden téměř čtvrtina dětí. Nejvyšší podíl byl zaznamenán v Nizozemsku, kde 72 % dětí bylo umístěno alespoň na jednu hodinu týdně do zařízení poskytujícího formální péči. Tento vysoký podíl může být důsledkem podpory ze strany státu, kdy mají pracující osoby (na plný i zkrácený úvazek) nárok na příspěvek na péči o dítě, pokud využívají služeb zařízení poskytujících péči. Vyšší podíl byl zaznamenán také v severských zemích s výjimkou Finska, v němž byl podíl dětí ve formální péči 44 %, zatímco v ostatních zemích šlo přibližně o 60–70 % dětí. Nižší podíl dětí ve Finsku, které navštěvují pečovatelská zařízení, může být důsledkem příspěvku na domácí péči o dítě do 3 let, které nedochází do mateřské školy. Tento příspěvek může rodiče motivovat k tomu, aby dítě do mateřské školy neposílali a raději s ním zůstali doma, případně zajistili péči jinou osobou.

Při pohledu na sloupce ilustrující podíly starších dětí ve formální péči je zřejmé, že jsou tyto podíly vyšší. Mohlo by to souviset s tím, že je obecně snazší dítě v tomto věku do mateřské školy umístit. Zároveň se v tomto věku dítěte pravděpodobně bude již velká část matek vracet do zaměstnání, a tak pro ně bude nezbytné zajistit denní péči o dítě. V mnoha zemích včetně České republiky je docházení do mateřské školy povinné v předškolním věku, což může podíl dětí ve formální péči ve sledovaném věkovém rozmezí zvyšovat. Ačkoliv jsou rozdíly mezi zeměmi menší než u mladší věkové skupiny, jsou stále patrné. Nižší podíl dětí ve formální péči v některých zemích nemusí nutně znamenat nezájem rodičů o tento typ péče, může jít pouze o důsledek nedostatku volných míst v poskytovatelských zařízeních.

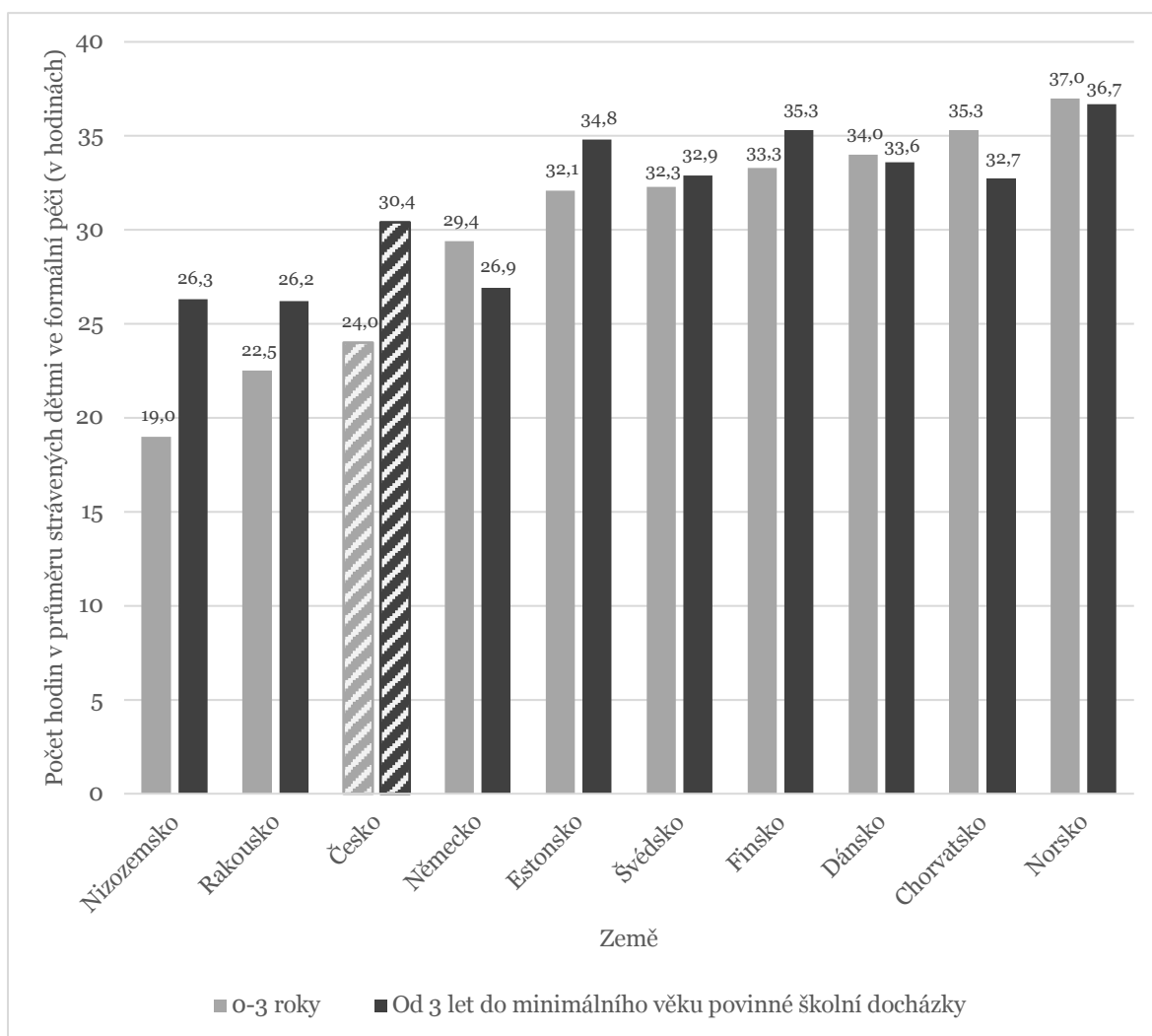
Podíl dětí ve věku od tří let do minimálního věku povinné školní docházky umístěných alespoň na jednu hodinu týdně ve formální péči je opět nejnižší v České republice a dále v Německu a v Rakousku. Kromě těchto tří zemí je ve všech ostatních podíl dětí v tomto typu péče větší než 90 %, v Nizozemsku pak jde dokonce o 99 % dětí.



Graf 13 Podíl dětí, které strávily alespoň 1 hodinu týdně ve formální péči ve sledovaných zemích v roce 2023 (data Eurostat, 2025h, vlastní zpracování)

Graf 14 ilustruje průměrný počet hodin strávených týdně ve formální péči, přičemž je průměr počítán pouze z dat týkajících se těch dětí, které v těchto zařízeních stráví alespoň jednu hodinu. Ačkoliv předchozí Graf 13 ukazuje, že je v Nizozemsku v mateřských školách a podobných zařízeních nejvyšší podíl dětí, z Graf 14 vyplývá, že průměrný počet hodin, které tyto děti ve formální péči trávily, je jeden z nejnižších ze sledovaných zemí v obou věkových skupinách. Děti ve věku 0 až 3 roky v průměru strávily ve formální péči 19 hodin, ve starší věkové skupině 26,3 hodin.

Ve většině sledovaných zemí je průměrný počet hodin, které stráví mladší děti ve formální péči, nižší ve srovnání se staršími. Není tomu tak ale všude. Například v Německu je průměrný počet hodin strávených ve formální péči o děti ve věku 0–3 let 29,4 hodin, u starší věkové skupiny se jedná o 2,5 hodiny týdně méně. Podobný trend lze pozorovat také v Chorvatsku, zatímco v Norsku, Dánsku a Švédsku jsou hodnoty mezi věkovými skupinami velmi vyrovnané.

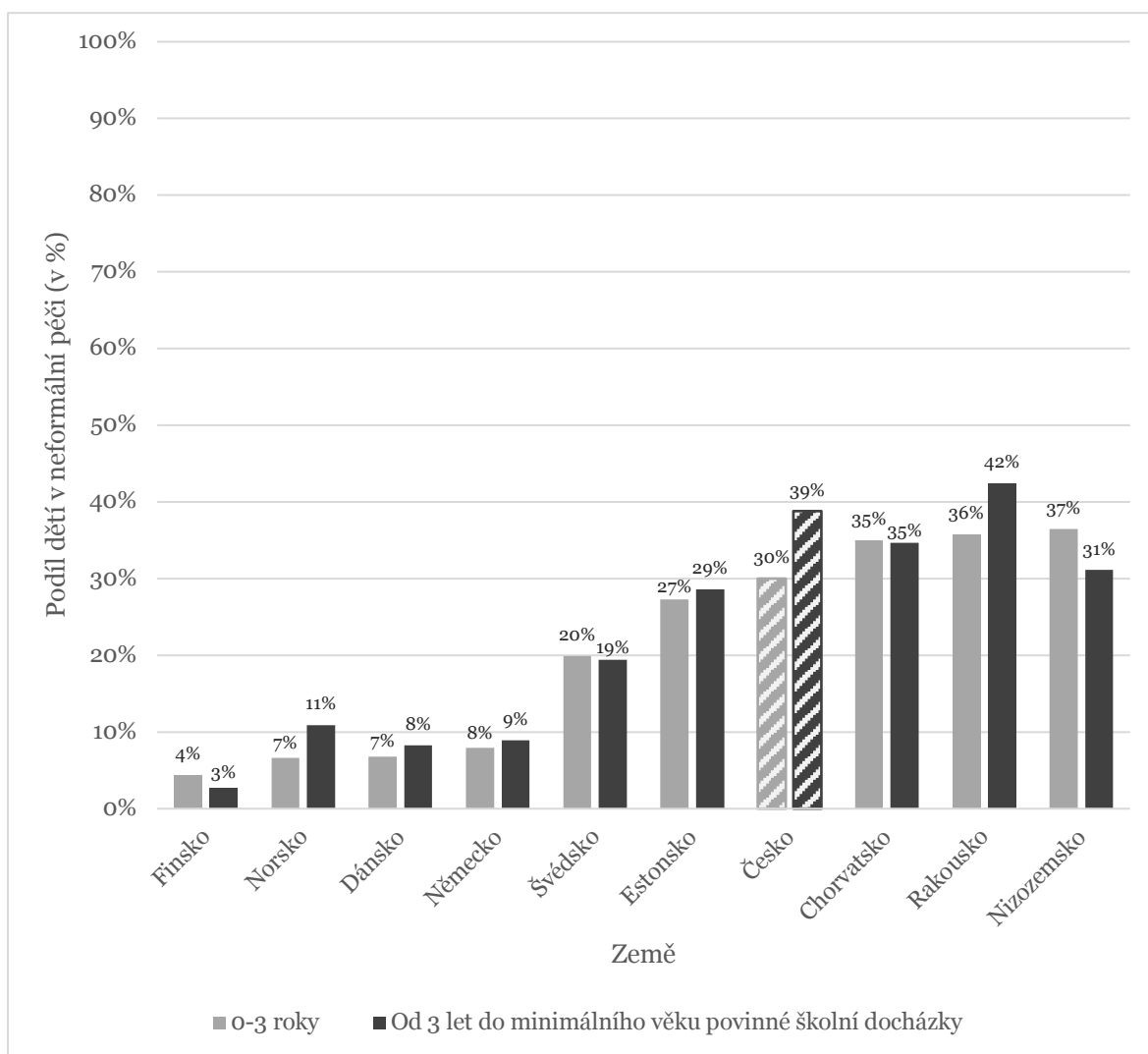


Graf 14 Počet hodin v průměru strávených dětmi ve formální péči ve sledovaných zemích v roce 2023 (data Eurostat, 2025b, vlastní zpracování)

Neformální péče

Dalším typem péče je péče neformální. Do této skupiny se řadí chůvy, přátelé či rodinní příslušníci s výjimkou rodičů dítěte. Sledovány jsou opět dvě věkové skupiny: děti ve věku 0–3 let a děti starší 3 let, ale mladší, než je nejnižší věk pro zahájení povinné školní docházky v dané zemi.

Graf 15 zachycuje podíl dětí, které obvykle stráví alespoň jednu hodinu týdně v neformální péči. Jak z Graf 15 vyplývá, s výjimkou Švédska není tento typ péče v severských zemích příliš využíván ani pro jednu věkovou skupinu dětí. V České republice bylo využito neformální péče u 30 % mladších dětí a 39 % dětí ve starší věkové skupině. Jedná se zároveň o největší rozdíl mezi věkovými kategoriemi ze sledovaných zemí, s výjimkou Nizozemska a Rakouska nebyl v ostatních zemích rozdíl mezi podíly dětí rozdělených podle věku větší než 4 %. V Česku a Rakousku je tento typ péče více využíván u dětí starších tří let, v Nizozemsku u mladších dětí. Právě v Nizozemsku je neformální péče pro děti ve věku 0–3 let vůbec nejvíce využívaná, jedná se o 37 % dětí.

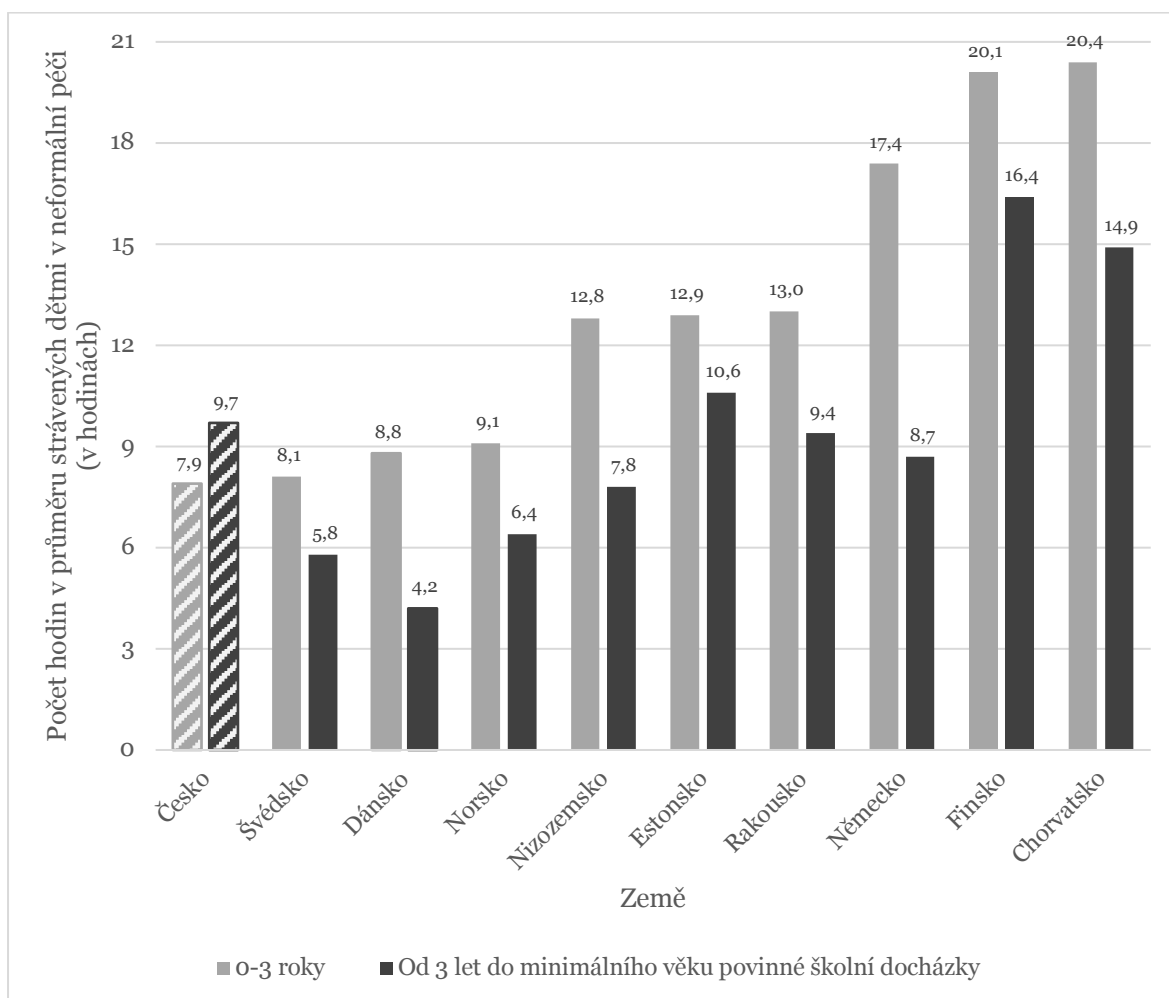


Graf 15 Podíl dětí, které strávily alespoň 1 hodinu týdně v neformální péči ve sledovaných zemích v roce 2023 (data Eurostat, 2025j, vlastní zpracování)

Na Graf 16 jsou znázorněny průměrné počty hodin, které děti v neformální péči v průměru strávily. Ve všech zemích s výjimkou Česka využívají rodiče tento typ péče u dětí do 3 let v průměru více hodin týdně než u starších. Ve Finsku a Chorvatsku v neformální péči trávily nejmladší děti v průměru více než 20 hodin týdně, v těchto zemích je navíc ve srovnání s ostatními neformální péče využívaná v průměru více hodin týdně i pro děti starší 3 let. Vyšší podíl rodičů ve Finsku, kteří pro zajištění péče o děti využívají neformální péči, může souviset s povahou příspěvku na péči o dítě, který mohou rodiče získat, pokud o dítě pečují sami anebo zajistí péči o dítě jinou osobou.

Při srovnání podílů dětí ve věku 0–3 roky ve formální péči (Graf 13) a v neformální péči (Graf 15) se zdá, že ve většině zemí je častěji využívána péče formální, která je uskutečňována prostřednictvím mateřských škol a podobných zařízení. Jinak je tomu v Česku, Chorvatsku a Rakousku, kde je podíl nejmladších dětí v neformální péči větší než podíl dětí v péči formální. Je však otázkou, zda se nejedná o důsledek nedostatku míst v zařízeních poskytujících formální péči.

Na základě prezentovaných dat lze konstatovat, že ve formální péči děti ze všech zemí i věkových kategorií tráví více času ve srovnání s péčí neformální. Je možné, že je neformální péče využívána v některých případech spíše jako doplňková forma k formální péči. Využití neformální péče může být však v některých případech pro rodiče zcela nereálné, nemají-li příbuzné či přátele, kteří by mohli péči o dítě poskytnout, a zároveň nemohou nebo nechtějí využít pro hlídání chůvu.



Graf 16 Počet hodin v průměru strávených dětmi v neformální péči ve sledovaných zemích v roce 2023 (data Eurostat, 2025c, vlastní zpracování)

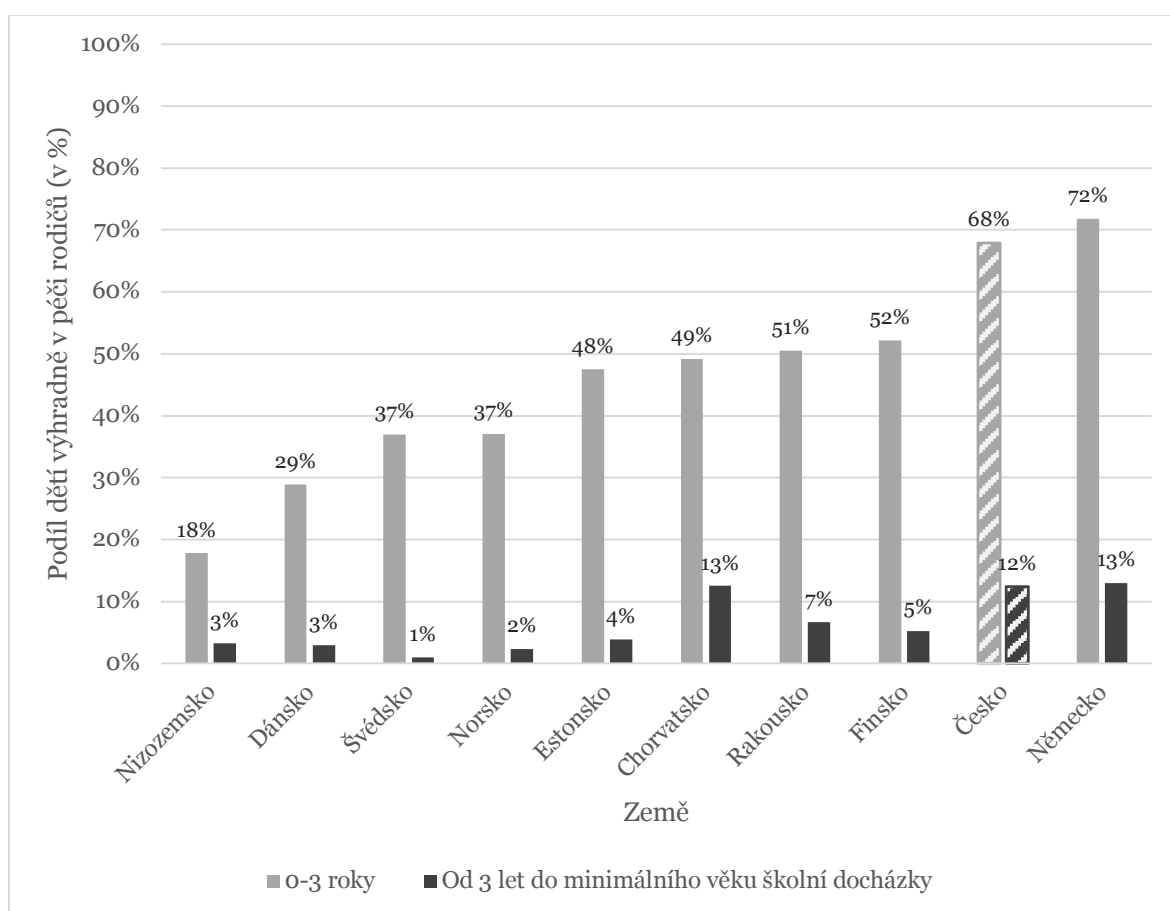
Výhradní péče rodiči

V poslední části zaměřenou na péči o děti jsou sledovány děti, o které obvykle pečují pouze jejich rodiče.

Zkoumanou situaci znázorňuje Graf 17 **Error! Reference source not found..** Mezi zeměmi jsou velké rozdíly. V Nizozemsku pečují o 18 % dětí ve věku 0–3 let pouze jejich rodiče, zatímco v Německu jde o 72 % dětí ve výhradní péči rodičů. Podíl dětí v České republice, o které pečují pouze rodiče, je druhý nejvyšší (68 %). Vyšší podíl dětí od 0 do 3 let v Česku a Německu, o které se starají pouze rodiče, může souviset s tím, že v těchto zemích jen velmi malá část rodičů dětí využívá pro zajištění péče mateřské školky a jiná zařízení tohoto typu. Nejnižší podíl dětí ve věku

0–3 let, o které pečují výhradně jejich rodiče, je v Nizozemsku, kde byly zároveň popsány i vysoké podíly dětí ve formální i neformální péči.

U dětí od 3 let po věk minimální školní docházky jsou podíly výrazně nižší než u mladší skupiny. Souvisí to zřejmě s tím, že velká část dětí může navštěvovat mateřské školy, děti v tomto věku jsou již také zpravidla samostatnější a méně závislé na svých rodičích. Zároveň také již velká část rodičů takto starých dětí chodí do zaměstnání a kvůli tomu o děti celé dny pečovat nemohou, a tak využívají služeb normální a neformální péče.



Graf 17 Podíl dětí, o které pečují výhradně jejich rodiče ve sledovaných zemích v roce 2023 (data Eurostat, 2025g, vlastní zpracování)

3.2.6 Shrnutí základních poznatků na základě analýzy trhů práce a podmínek pro sladění rodinného a pracovního života

V této části práce byly vybrané země srovnávány podle několika ukazatelů zaměstnanosti a následně bylo sledováno, jaký typ péče rodiče volí k zaopatření svého dítěte. Prezentovaná data zachycují stav v roce 2022, s výjimkou péče o děti, kde bylo kvůli nekompletnosti dat v tomto roce přistoupeno k datům z roku 2023.

Míry zaměstnanosti populace ve věku 25-54 let se ve všech zemích pohybovaly mezi 80 % a 88 %. V České republice byla tato míra nejvyšší, v Chorvatsku nejnižší. Při pohledu na míry zaměstnanosti podle pohlaví se ukázalo, že ve všech zemích přísluší vyšší míry zaměstnanosti mužům než ženám. Vůbec nejnižší míra zaměstnanosti byla v roce

2022 v Chorvatsku, kdy se jednalo o 77 %. Zmíněná vysoká míra zaměstnanosti v České republice byla způsobena vysokým podílem zaměstnaných mužů (95 %), míra zaměstnanosti žen byla druhá nejnižší. Míry zaměstnanosti byly sledovány také podle počtu dětí, tento faktor ve většině sledovaných zemí neměl na zaměstnanost velký vliv. Výjimku tvořilo Chorvatsko, kde byla míra zaměstnanosti mužů, kteří mají tři a více dětí vyšší než mužů s jedním dítětem či dvěma dětmi, a dále Německo a Rakousko, kde míra zaměstnanosti mužů s větším počtem (3+) dětí byla nižší než mužů s menším počtem (1-2) dětí. Míry zaměstnanosti žen s 1 dítětem a žen se 2 dětmi nebyly ve většině zemích příliš vysoké, s výjimkou Norska ale byly prokázány znatelně nižší míry zaměstnanosti žen, které mají tři a více dětí. V Česku, Německu a Estonsku zároveň platilo, že s větším počtem dětí přísluší ženám zpravidla nižší míry zaměstnanosti.

Dále byla pozornost zaměřena na zkrácené úvazky. Nejvíce využívány byly v Nizozemsku, kde byla tímto způsobem zaměstnána více než jedna třetina osob. Ve srovnání s ostatními zeměmi byly zkrácené úvazky ve větší míře využívány také v Německu a Rakousku, zatímco nejmenší podíl osob s částečným úvazkem byl v České republice a Chorvatsku. Opět zde byly znatelné rozdíly mezi pohlavími, kdy v každé ze sledovaných zemí pracovalo na zkrácený úvazek větší podíl žen než mužů. O něco větší podíl mužů využívajících částečný úvazek byl v Nizozemsku, kdy se jednalo o 13,7 %.

Pro získání větší představy o tom, jak jsou v jednotlivých zemích zkrácené úvazky využívány, byl sledován hlavní důvod, ze kterého osoby na zkrácený úvazek pracují. U žen ve u většině zemí hlavním důvodem k částečnému úvazku péče o dítě či dospělého vyžadujícího péči, v některých zemích bylo nejčastěji uvedeným důvodem nenalezení zaměstnání na plnou pracovní dobu a nekonkrétní možnost „jiné důvody“. Hlavním důvodem mužů k zaměstnání na zkrácený úvazek bylo ve většině zemí nemožnost nalezení zaměstnání na plnou pracovní dobu, vlastní disabilita anebo opět „jiné důvody“.

Mezi průměrným počtem skutečně odpracovaných hodin za týden osobami zaměstnanými na plný úvazek nebyly napříč sledovanými zeměmi příliš velké rozdíly. Nejméně hodin v průměru odpracují osoby v Norsku (37,4 hodin), nejvíce v Německu (39,5 hodin). Ve všech zemích odpracovaly týdně v průměru méně hodin ženy než muži. Při zaměření se na zkrácené úvazky odpracovaly ve většině zemích osoby v průměru mezi 21-22,3 hodinami, výjimku zde tvořily zaměstnané osoby ve Švédsku a Nizozemsku, které odpracovaly asi o 2-3 hodiny týdně více. Muži, kteří pracovali na zkrácený úvazek, pracují obvykle v průměru méně hodin než ženy, obvykle se jednalo o rozdíl zhruba jedné a půl hodiny. Výjimku tvořilo Nizozemsko a Německo, kde muži se zkrácenou pracovní dobou pracovali týdně obvykle více hodin než ženy. Mohlo by to souviset s tím, že bylo v těchto dvou zemích využívání zkráceného úvazku častější než v ostatních státech.

Poslední část podkapitoly byla zaměřena na péči o děti s rozdělením na péči formální, neformální a výhradní péči rodičů. Sledována byla péče o děti rozdělených do dvou věkových skupin: 0–3 roky, 3 roky až minimální věk povinné školní docházky. Rozdíly mezi věkovými kategoriemi byly zpravidla významné, což může být způsobeno více faktory. Mohlo by to být zapříčiněno kupříkladu odlišnou mírou závislosti dětí na rodičích, která se s rostoucím věkem snižuje, nebo nedostatkem míst ve formální péči, kvůli čemuž nemusí být nejmladší děti do těchto zařízení přijaty. Formální péči využívali rodiče ve větší míře

pro starší věkovou kategorii, ve všech zemích v tomto druhu péče trávilo v obvyklém týdnu alespoň jednu hodinu více než 80 % dětí. V České republice byla ve formální péči ve věku do tří let pouze 4 % dětí, což bylo vůbec nejméně ze sledovaných zemí. Neformální péče byla ve srovnání s formální zpravidla využívána o něco méně a na menší počet hodin týdně. Ve výhradní péči rodičů bylo ve všech případech výrazně více dětí do tří let než starších dětí, kdy nejvyšší podíl dětí do 3 let věku ve výhradní péči rodičů byl shledán v České republice (68 %) a Německu (72 %).

3.3 Analýza vybraných dat z GGS

Třetí část kapitoly se zaměřuje na ukazatele, které porovnávají možnosti skloubení pracovního a rodinného života ve sledovaných zemích. K analýze byla využita data z šetření Generations and Gender Survey. Nejprve je zkoumána flexibilita práce v různých zemích, kdy bylo sledováno, zda mají osoby obvykle pevně daný začátek a konec pracovní doby, a zda jejich zaměstnavatel umožňuje individuální úpravu pracovní doby z osobních důvodů. Následně jsou analyzovány odpovědi na čtyři otázky, které jsou zaměřeny na zvládání sladění rodinných a pracovních povinností.

Mezi šetřenými zeměmi jsou rozdíly v maximálním možném věku respondentů, v některých zemích byly zkoumány jedinci až do věku 79 let. Pro zajištění srovnatelnosti mezi zeměmi jsou tedy sledovány pouze osoby ve věku od 18 do 49 let. Toto věkové rozmezí by mělo být vyhovující s ohledem na předchozí části analytické části, kdy byly zpravidla zkoumány osoby v podobném věkovém rozmezí.

Jelikož se vybrané otázky týkají zaměstnání, respektive sladění rodinných povinností s pracovními, byly vyfiltrovány pouze odpovědi od pracujících osob, tedy těch, kteří na otázku ohledně svého ekonomického postavení vybrali jednu z následujících možností:

- *employed* (zaměstnaný),
- *self-employed* (sebezaměstnaný),
- *helping family member of a family farm or business* (vypomáhající příbuznému na rodinné farmě či v rodinném podniku),
- *in military or civil service* (ve vojenské či civilní službě).

Tabulka 6 zachycuje několik informací o šetření ve sledovaných zemích, konkrétně počátek a konec sběru, celkový počet odpovědí v datasetu a počet pracujících osob ve věku 18-49 let. Počet odpovědí, se kterými je u jednotlivých otázek pracováno, je však zpravidla o něco nižší, což je způsobeno tím, že někteří respondenti určité otázky odmítli zodpovědět anebo jejich odpovědi nebyly platné.

U jednotlivých zemí probíhal sběr v různou dobu, lišila se i délka sběru. V Česku probíhal sběr ze všech zemí nejdéle, a to již od roku 2020, kdy probíhala pandemie covid-19. Tato specifická situace mohla odpovědi respondentů ovlivnit, v tomto období mohli někteří jedinci mít upravený pracovní režim. Zároveň se mohly osoby při sladění pracovního a rodinného života potýkat s odlišnými výzvami než v běžných podmínkách, což mohlo jejich odpovědi také ovlivnit. V roce 2020 proběhl sběr také v Norsku. V ostatních zemích byl zahájen později a lze tedy předpokládat, že pandemie již přímo neovlivnila odpovědi

respondentů. Je zároveň možné, že v důsledku pandemie covid-19 došlo ke změnám pracovních podmínek, které se však ani po jejím skončení zcela nevrátily do původního stavu.

Tabulka 6 Základní informace o datech z šetření GGS u vybraných zemí
(data GGS, vlastní zpracování)

Země	Počátek sběru	Konec sběru	Počet odpovědí v datasetu	Pracující ve věku 18-49 let
Rakousko	říjen 2022	březen 2023	8 267	4 220
Česko	listopad 2020	červenec 2022	5 594	2 554
Německo	červenec 2021	září 2021	22 048	12 682
Dánsko	březen 2021	červen 2021	8 269	5 176
Estonsko	říjen 2021	březen 2022	9 257	5 125
Chorvatsko	květen 2023	červenec 2023	7 487	4 469
Nizozemsko	listopad 2022	listopad 2023	8 078	4 065
Norsko	listopad 2020	prosinec 2020	5 374	3 194
Švédsko	březen 2021	srpen 2021	8 082	4 041
Finsko	říjen 2021	březen 2022	3 388	2 034

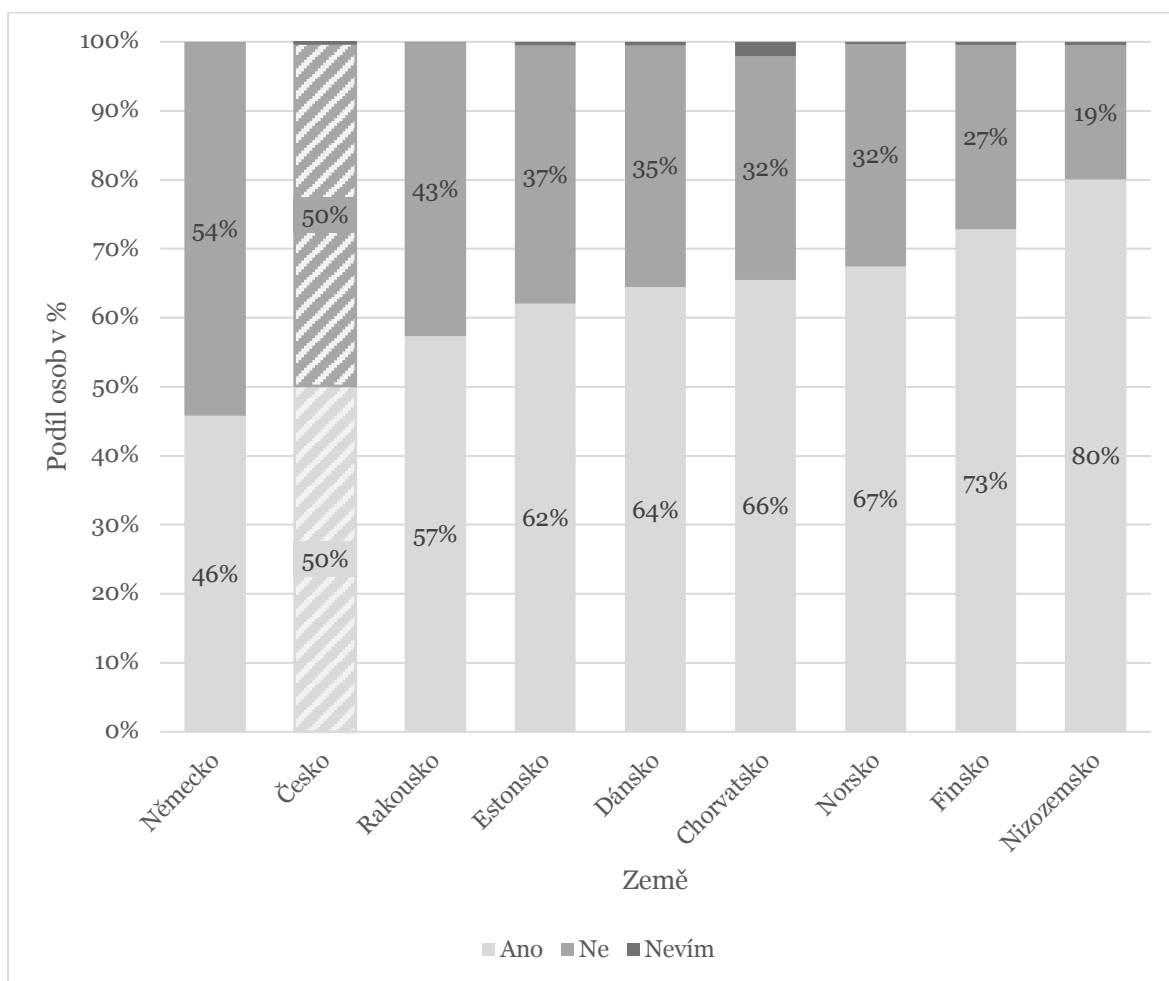
Na grafech prezentujících výstupy analýzy jsou data příslušící Česku opět znázorněna sloupci se šikmými pruhy.

3.3.1 Flexibilita práce

Dotazník využívaný v rámci šetření GGS obsahoval u sledovaných zemí otázku s kódem wrk09 na flexibilitu práce. V českém dotazníku měla otázka následující znění: „*Máte při své práci obvykle pevně daný začátek a konec pracovní doby?*“. Ve švédském dotazníku bylo znění této otázky upraveno tak, aby byla zaměřena na pracovní režim. Respondenti vybírali např. z možností odpovědí „práce na směny“, „denní práce“, „noční práce“ a podobně. Kvůli odlišné škále odpovědí bylo Švédsko z této části vyřazeno. V ostatních zemích bylo na výběr z možností „ano“, „ne“ a „nevím“, s výjimkou Německa, které odpověď „nevím“ mezi možnostmi nemělo, respektive se nevyskytuje v datech stažených z datového portálu GGP.

Podíly osob ze zbývajících devíti zemí ilustruje Graf 18. V Německu a v Česku byl největší podíl osob, které neměly pevně daný začátek a konec pracovní doby, velká část osob v těchto zemích tedy má zaměstnání s větší časovou flexibilitou. S výjimkou těchto dvou zemí převažují v ostatních státech pracující, kteří mají pracovní dobu pevně stanovenou. Největší podíl takových osob byl zaznamenán v Nizozemsku (80 % pracujících), přičemž o něco vyšší podíl osob s pevně stanovenou pracovní dobou byl patrný také ve Finsku (73 %). U ostatních

zemí bylo rozdělení přibližně takové, že dvě třetiny osob měly začátek a konec pracovní doby pevně stanovený, zatímco jedna třetina osob jej pevně daný neměla.



Graf 18 Podíly osob podle odpovědi na otázku „Máte při své práci obvykle pevně daný začátek a konec pracovní doby?“ ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)

Tabulka 7 zachycuje podíly osob podle pohlaví a toho, jak odpověděli v rámci GGS na otázku, zda mají při své práci obvykle pevně daný začátek a konec pracovní doby. Mezi pohlavími jsou téměř ve všech zemích významné rozdíly, výjimkou je Norsko, Finsko a Nizozemsko, kde je rozdíl v podílu osob s pevně danou pracovní dobou mezi pohlavími do 5 %. Nizozemsko a Finsko jsou navíc jediné dvě země, ve kterých má větší část žen než mužů flexibilní úvazek z hlediska časového rozvržení, v ostatních zemích je tomu naopak.

Skutečnost, že ženy mají při své práci častěji pevně daný začátek a konec pracovní doby, by mohla souviset s rozdílným zastoupením v odvětvích. Nerovnoměrné rozložení je totiž jedním z dlouhodobých problémů pracovního trhu, se kterým se evropské země potýkají. V roce 2019 pracovalo více žen ve vzdělávání, zdravotnictví a sociální péči (30 % žen, 8 % mužů), zatímco výrazně větší zastoupení mužské populace je ve vědě, technologiích, inženýrství a matematice (7 % žen, 33 % mužů) (European Institute for Gender Equality, 2025). Obecně lze předpokládat, že ve zdravotnictví, vzdělávání a sociální péči bude

pracovní doba obvykle pevně daná, zatímco při zaměstnání v oborech, jako jsou věda či technologie, nemusí být začátek a konec pracovní doby pevně určen.

Tabulka 7 Podíly osob podle pohlaví a odpovědi na otázku „Máte při své práci obvykle pevně daný začátek a konec pracovní doby?“ ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)

Pohlaví Země/Odpověď	Muži			Ženy		
	Ano	Ne	Nevím	Ano	Ne	Nevím
Německo	41 %	59 %	-	50 %	49 %	-
Česko	43 %	57 %	0 %	57 %	43 %	0 %
Rakousko	52 %	49 %	0 %	62 %	38 %	0 %
Estonsko	55 %	45 %	1 %	69 %	30 %	0 %
Dánsko	60 %	40 %	1 %	69 %	31 %	0 %
Chorvatsko	60 %	38 %	2 %	71 %	27 %	2 %
Norsko	65 %	35 %	0 %	70 %	30 %	0 %
Finsko	74 %	26 %	0 %	73 %	27 %	1 %
Nizozemsko	81 %	18 %	1 %	79 %	20 %	0 %

Tabulka 8 zachycuje rozdíly v podílech mezi sebezaměstnanými a ostatními pracujícími osobami v odpovědi na otázku o pevném začátku a konci pracovní doby. Rozdíly jsou při tomto rozdělení významné, což souvisí se specifiky tohoto členění. Sebezaměstnané osoby si zpravidla mohou sami organizovat čas, který věnují práci, a tudíž nemusí mít pracovní dobu pevně stanovenou. Na druhou stranu zaměstnanci mají stanovenou pracovní dobu častěji, její vymezení může být také součástí smlouvy, kterou se zaměstnavatelem ohledně svého pracovního poměru uzavírají. Pravděpodobně zde budou také významné rozdíly napříč odvětvími, v nichž osoby podnikají.

Rozdíly mezi skupinami jsou patrné ve všech zemích. Nejmenší rozdíl je ve Finsku, kde je stále relativně vysoký podíl sebezaměstnaných osob, které mají obvykle při své práci začátek a konec pracovní doby pevně daný, jedná se o 65 % z nich. Vyšší podíl je patrný také v Nizozemsku, kde je podíl sebezaměstnanců s pevnou pracovní dobou 61,4 %. U všech ostatních sledovaných zemí se pak jednalo zhruba o třetinu a méně, zatímco obvykle alespoň dvě třetiny sebezaměstnanců byly z časového hlediska flexibilní, vůbec nejvíce pak v Česku (83,3 %).

Podíly ostatních pracujících osob se u všech zemí příliš nelišily od původních podílů všech pracujících, které zachycuje Graf 18. S výjimkou Německa opět platí, že většina osob, která má zaměstnavatele, má obvykle pevně daný začátek a konec pracovní doby. Největší podíl těchto osob byl opět nalezen ve Finsku a Nizozemsku.

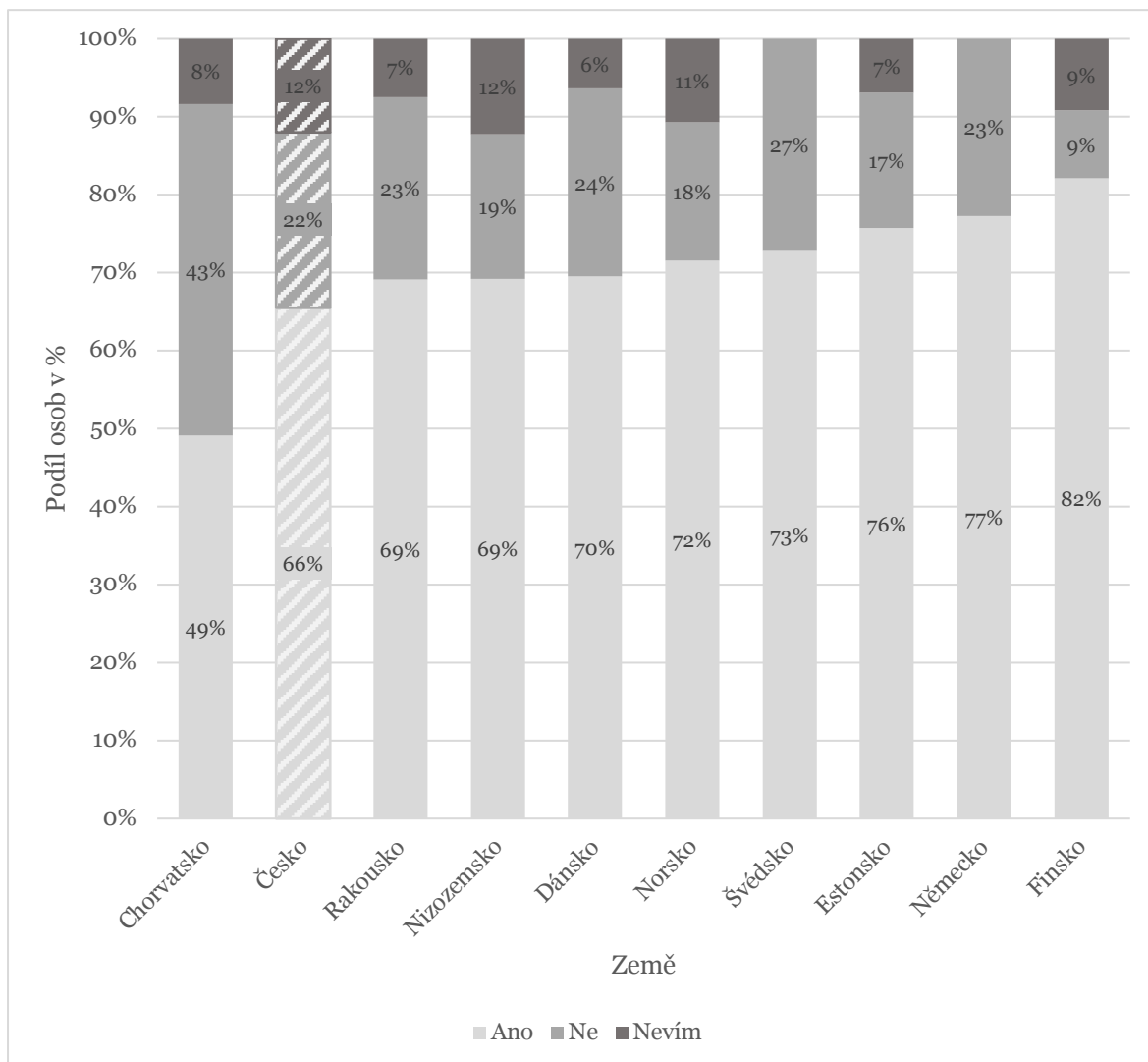
Tabulka 8 Podíly osob podle odpovědi na otázku „Máte při své práci obvykle pevně daný začátek a konec pracovní doby?“ s vyčleněním sebezaměstnaných ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)

Pohlaví Země/Odpověď	Sebezaměstnanci			Ostatní pracující osoby		
	Ano	Ne	Nevím	Ano	Ne	Nevím
Česko	16 %	83 %	0 %	57 %	43 %	0 %
Estonsko	18 %	81 %	0 %	67 %	32 %	1 %
Německo	24 %	76 %	-	47 %	53 %	-
Chorvatsko	27 %	70 %	3 %	69 %	29 %	2 %
Rakousko	31 %	69 %	0 %	60 %	40 %	0 %
Norsko	33 %	64 %	2 %	69 %	30 %	0 %
Dánsko	39 %	60 %	1 %	66 %	34 %	1 %
Nizozemsko	61 %	38 %	1 %	82 %	17 %	1 %
Finsko	65 %	35 %	0 %	76 %	24 %	1 %

Další otázka, které je předmětem zkoumání, má v dotazníku kód wrk20 a zní takto: „Umožňuje Váš zaměstnavatel individuální úpravu pracovní doby z osobních důvodů, například přizpůsobenou péči o děti?“. Tato otázka je ve stejném znění také součástí dotazníku použitým ve Švédsku, takže je dále analyzováno opět všech deset zemí. Z povahy otázky je patrné, že nejsou zkoumány sebezaměstnané osoby, které žádného zaměstnavatele nemají.

Podíly osob ve sledovaných zemích dle odpovědí na otázku ilustruje Graf 19. Na rozdíl od předchozí otázky je zde výrazně vyšší podíl osob, kteří na otázku odpověděli nejistě. Možnost „nevím“ pravděpodobně volily osoby, které individuální úpravu pracovní doby ještě neřešily, a tak si nejsou jisti, jestli to jejich zaměstnavatel umožňuje nebo nikoliv. Ve Švédsku a Německu nebyla v datech možnost odpovědi „nevím“ vůbec zahrnuta. Všichni respondenti vybrali buď odpověď „ano“ nebo „ne“, jinak zůstalo v datech pole prázdné, případně obsahuje poznámku o odmítnutí odpovědět (*Refusal*). Srovnání podílů těchto dvou zemí s ostatními tedy může být ošemetné.

Zdaleka nejmenší podíl pracujících osob, jejichž zaměstnavatel individuální úpravu pracovní doby umožňuje, byl v Chorvatsku (49 %), ostatní země pak byly z tohoto hlediska poměrně vyrovnané a platilo pro ně, že zaměstnavatel více než dvou třetin osob úpravu pracovní doby umožňuje. Největší podíl osob s možností individuální úpravy pracovní doby byl zaznamenán ve Finsku, což je zajímavé s ohledem na to, že právě ve Finsku měl vysoký podíl osob začátek a konec pracovní doby pevně daný. Je tedy možné, že těchto úprav pracovní tolik nevyužívají, ačkoliv by mohli, anebo že tyto úpravy pracovní doby spočívají v něčem jiném než v přizpůsobení začátku a konce. Mohlo by jít například o větší podporu zkrácených úvazků, stlačení pracovního týdne z pěti dní do čtyř, možnost pracovat více času z domova a podobně.



Graf 19 Podíly osob podle odpovědi na otázku „Umožňuje Váš zaměstnavatel individuální úpravu pracovní doby z osobních důvodů, např. přizpůsobenou péči o děti?“ ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)

V Tabulka 9 jsou sledovány podíly osob podle toho, zda jejich zaměstnavatel umožňuje individuální úpravu pracovní doby z osobních důvodů, s rozdělením podle pohlaví. Mezi pohlavími jsou v tomto případě menší rozdíly než u předchozí otázky, která se orientovala na pevnost začátku a konce pracovní doby. V několika zemích (Rakousko, Švédsko, Estonsko, Německo) je podíl osob, jejichž zaměstnavatel úpravu pracovní doby umožňuje, mezi pohlavími velmi vyrovnaný. Ve všech zemích, kde se rozložení odpovědí mezi pohlavími významně liší, je větší podíl mužů, jejichž zaměstnavatel umožňuje úpravu pracovní doby z osobních důvodů, než podíl žen. S výjimkou žen v Chorvatsku byl ve všech případech podíl osob, které zvolily možnost „ano“ vyšší než 50 %. Rozdíly mezi pohlavími mohou být opět způsobeny rozdílným zastoupením mužů a žen v různých odvětvích.

Tabulka 9 Podíly osob podle pohlaví a odpovědi na otázku „Umožňuje Váš zaměstnavatel individuální úpravu pracovní doby z osobních důvodů, např. přizpůsobenou péčí o děti?“ ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)

Pohlaví Země/Odpověď	Muži			Ženy		
	Ano	Ne	Nevím	Ano	Ne	Nevím
Chorvatsko	54 %	37 %	9 %	45 %	47 %	8 %
Česko	68 %	20 %	12 %	63 %	25 %	12 %
Rakousko	69 %	23 %	8 %	69 %	24 %	7 %
Dánsko	73 %	22 %	6 %	67 %	26 %	7 %
Nizozemsko	73 %	15 %	12 %	67 %	21 %	12 %
Švédsko	74 %	26 %	-	72 %	28 %	-
Norsko	76 %	16 %	8 %	68 %	19 %	13 %
Estonsko	77 %	17 %	7 %	75 %	18 %	7 %
Německo	77 %	23 %	-	78 %	22 %	-
Finsko	87 %	6 %	7 %	79 %	11 %	11 %

3.3.2 Sladění rodinného života s prací

Součástí dotazníku GGS jsou také čtyři otázky přímo zaměřené na work-life balance. Tyto otázky, jejichž odpovědi budou dále rozebrány, jsou společně zahrnuty pod otázkou s kódem wrk15, která zní „*Jak často v uplynulých 3 měsících docházelo k následujícím situacím?*“

Zkoumané situace jsou následující:

- wrk15a: Přišel/la jsem domů z práce příliš unavený/á na to, abych ještě dělal/a domácí práce, které je potřeba udělat.
- wrk15b: Bylo pro mě obtížné plnit rodinné povinnosti z důvodu množství času, který jsem trávil/a v práci.
- wrk15c: Kvůli domácím pracím, které jsem dělal/a, jsem přišel/a do práce příliš unavený/á na to, abych mohl/a dobře pracovat.
- wrk15d: Bylo těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem.

Respondenti následně vybírali z následující škály možností:

- několikrát týdně,
- několikrát měsíčně,
- 1–2krát měsíčně,
- nikdy,
- nevím.

Opět zde platí, že zdrojová mikrodata za Německo a Švédsko, která byla k práci využívána, neobsahují odpověď „nevím“, za to mají větší podíl prázdných odpovědí. Kvůli velikosti tabulek jsou přímo v práci obsaženy pouze tabulky s odpověďmi za sledované země bez

rozdílení pohlaví, tabulky s rozdělením relativních četností podle pohlaví jsou obsaženy v příloze.

1. situace – otázka wrk15a: Přišel/la jsem domů z práce příliš unavený/á na to, abych ještě dělal/a domácí práce, které je potřeba udělat.

Následující otázka s kódem wrk15a je zaměřena na vztah mezi pracovní zátěží a schopností zvládat povinnosti v domácnosti. Výsledné podíly obsahuje .

Tabulka 10, v níž jsou země seřazeny podle podílu osob, které měly obtíže s obstaráváním domácích povinností v důsledku únavy ze zaměstnání (seřazeno od nejnižšího podílu po nejvyšší). Nejnižší podíl osob byl v Rakousku (14 %), dále v Nizozemsku a severských zemích, z nichž byl nejvyšší podíl osob, které zvolily možnost „několikrát týdně“, ve Švédsku (22 %). Při sledování podílu ve Švédsku a Německu je nutné brát v potaz fakt, že mohou být relativní četnosti odlišně rozloženy kvůli nezařazení odpovědi „nevím“. Tuto možnost na zkoumanou otázku nicméně v ostatních zemích mnoho respondentů nevolilo.

31 % osob v Chorvatsku a 30 % osob v Německu zvolilo odpověď „několikrát týdně“, v těchto zemích se tedy osoby častěji setkávají s únavou z práce, kvůli které již nejsou schopni vykonat potřebné domácí práce. V těchto dvou zemích byl také vyšší podíl osob, které se s obtížemi setkávají několikrát měsíčně a zároveň nejméně osob, u kterých k dané situaci během posledních tří měsíců nikdy nedocházelo. Ve většině zemí se největší část osob s přílišným vyčerpáním z práce na provedení domácích prací setkávala jednou či dvakrát měsíčně.

Rozdíly mezi pohlavími zachycuje tabulka v Příloha G: Ve všech sledovaných zemích byl podíl žen, které se během posledních tří měsíců vracely domů z práce několikrát týdně příliš unavené na to, aby ještě věnovaly nezbytným domácím pracím, vyšší než v případě mužů. Na druhou stranu možnost „nikdy“ volili ve všech případech častěji respondenti mužského pohlaví. Otázkou je, zda je tento rozdíl způsoben odlišnou mírou únavy z práce, která by mohla souviset například s menší flexibilitou práce, se kterou se ženy, jak naznačují podíly v Tabulka 7 Tabulka 9 9, setkávají častěji. Jiným možným vysvětlením by mohl být předpoklad, že ženy obecně cítí větší zodpovědnost za domácnost a vykonávání domácích prací, možná také v důsledku společenských očekávání a stereotypního rozdělení rolí. Zároveň je možné, že muži a ženy přistupují k domácím pracím jinak a přisuzují jejich vykonání odlišnou důležitost či naléhavost.

Tabulka 10 Podíly osob podle odpovědi na otázku, jak často během posledních tří měsíců respondent přišel domů z práce příliš unavený na to, aby ještě dělal domácí práce, které je potřeba udělat, ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)

Země	Několikrát týdně	Několikrát měsíčně	1–2krát měsíčně	Nikdy	Nevím
Rakousko	14 %	22 %	35 %	27 %	2 %
Finsko	18 %	24 %	41 %	16 %	1 %
Norsko	19 %	23 %	37 %	21 %	2 %

Nizozemsko	19 %	26 %	29 %	24 %	2 %
Dánsko	20 %	22 %	34 %	22 %	2 %
Švédsko	22 %	24 %	33 %	21 %	-
Česko	25 %	29 %	30 %	13 %	3 %
Estonsko	26 %	24 %	33 %	16 %	2 %
Německo	30 %	33 %	28 %	9 %	-
Chorvatsko	31 %	30 %	23 %	11 %	4 %

2. situace – otázka wrk15b: Bylo pro mě obtížné plnit rodinné povinnosti z důvodu množství času, který jsem trávil/a v práci.

Otázka s kódem wrk15b zjišťuje, jak často bylo pro respondenty obtížné z důvodu časové náročnosti jejich zaměstnání plnit rodinné povinnosti. Podíly zachycuje Tabulka 11, země jsou seřazeny stejným způsobem, jako u předchozí otázky.

Nejvyšší podíl osob, jež vybraly možnost „několikrát týdně“, byl opět v Chorvatsku (19 %). V severských státech, Rakousku a Nizozemsku byl podíl osob, které se s touto situací setkávaly několikrát týdně, nižší, jednalo se o 6-8 %. V těchto zemích byl zároveň velmi vysoký podíl osob, které se do této situace během posledních 3 měsíc nikdy nedostaly, ve všech případech se jednalo o 43-48 % respondentů. Pořadí zemí v této tabulce je velmi podobné pořadí na grafu 9, kde je sledován průměrný počet odpracovaných hodin za týden. Ačkoliv rozdíly v počtu hodin mezi zeměmi nejsou příliš velké, souvislost by zde být mohla.

Podíly dle pohlaví zachycuje tabulka v Příloha H: S výjimkou Chorvatska nejsou mezi muži a ženami větší rozdíly. V Nizozemsku byl podíl mužů, pro které bylo obtížné několikrát týdně plnit rodinné povinnosti kvůli času strávenému práci, větší než podíl žen, jde však pouze o rozdíl 1 %.

Tabulka 11 Podíly osob podle odpovědi na otázku, jak často během posledních tří měsíců pro respondenta bylo obtížné plnit rodinné povinnosti z důvodu množství času, který trávil v práci, ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)

Země	Několikrát týdně	Několikrát měsíčně	1–2krát měsíčně	Nikdy	Nevím
Finsko	6 %	12 %	32 %	46 %	5 %
Norsko	6 %	13 %	32 %	44 %	5 %
Dánsko	7 %	12 %	28 %	48 %	5 %
Rakousko	7 %	16 %	31 %	43 %	3 %
Švédsko	8 %	16 %	29 %	46 %	-
Nizozemsko	8 %	17 %	26 %	46 %	2 %
Česko	11 %	23 %	32 %	29 %	5 %

Estonsko	13 %	17 %	28 %	39 %	3 %
Německo	13 %	28 %	33 %	27 %	-
Chorvatsko	19 %	26 %	26 %	24 %	5 %

3. situace – otázka wrk15c: Kvůli domácím pracím, které jsem dělal/a, jsem přišel/a do práce příliš unavený/á na to, abych mohl/a dobře pracovat.

Třetí sledovanou situací je vykonávání domácích prací, kvůli kterým byla osoba příliš unavená na výkon svého zaměstnání. Výsledky ilustruje Tabulka 12. Podíly osob, které se do této situace během posledních tří měsíců dostali častěji než 1–2krát do měsíce, jsou ve všech zemích velmi nízké a držely se do 10 %, s výjimkou Česka (11 %), Německa (13 %) a Chorvatska (22 %). Kromě Chorvatska se do této situace více než polovina osob nikdy nedostala, například v Nizozemsku pak zvolilo možnost „nikdy“ 80 % osob. Při pohledu na podíly u obou pohlaví zvláště, jež obsahuje Příloha I: je zřejmé, že mezi muži a ženami nebývají významné rozdíly. Výjimku tvoří opět Chorvatsko, kde se ženy setkávají o něco častěji než muži s přílišnou únavou způsobenou vykonáváním domácích prací, která jim brání dobře pracovat.

Tabulka 12 Podíly osob podle odpovědi na otázku, jak často během posledních tří měsíců respondent kvůli domácím pracím, které dělal, přišel do práce příliš unavený na to, aby mohl dobře pracovat, ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)

Země	Několikrát týdně	Několikrát měsíčně	1–2krát měsíčně	Nikdy	Nevím
Rakousko	1 %	4 %	13 %	78 %	3 %
Finsko	2 %	3 %	18 %	74 %	3 %
Švédsko	2 %	4 %	15 %	79 %	-
Nizozemsko	2 %	4 %	11 %	80 %	2 %
Česko	3 %	8 %	19 %	64 %	6 %
Dánsko	3 %	5 %	17 %	72 %	4 %
Německo	3 %	10 %	29 %	59 %	-
Estonsko	3 %	5 %	17 %	73 %	3 %
Norsko	3 %	7 %	25 %	60 %	5 %
Chorvatsko	8 %	14 %	26 %	46 %	7 %

4. situace – otázka wrk15d: Bylo těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem.

Poslední pokládaná otázka v rámci tohoto oddílu otázek v GGS se zaměřila na situaci, jestli a popřípadě jak často se dotazované osoby kvůli rodinným povinnostem v práci hůře soustředí na svůj výkon. Dle podílů v Tabulka 13 lze konstatovat, že se do této situace častěji, než dvakrát měsíčně dostávalo během posledních tří měsíců málo respondentů (do 20 %). S výjimkou Chorvatska a Česka se toto nikdy neděje více než jedné polovině osob

ve sledovaných zemích. Ve srovnání s předchozí otázkou jsou však o něco vyšší podíly respondentů, jež vybraly možnost „1–2krát měsíčně“. Rodinné povinnosti mohou pro osoby představovat větší psychickou zátěž a ovlivňovat jejich pracovní výkon více než domácí práce, které bývají náročně především fyzicky. Při pohledu na rozdíly mezi muži a ženami (Příloha J: se zdá, že pohlaví zde nemá významný vliv.

Tabulka 13 Podíly osob podle odpovědi na otázku, jak často během posledních tří měsíců bylo pro respondent těžké soustředit se na práci kvůli rodinným povinnostem, ve sledovaných zemích (data GGS, vlastní zpracování)

Země	Několikrát týdně	Několikrát měsíčně	1–2krát měsíčně	Nikdy	Nevím
Finsko	2 %	7 %	28 %	61 %	2 %
Rakousko	2 %	7 %	25 %	63 %	3 %
Nizozemsko	2 %	7 %	20 %	69 %	2 %
Švédsko	2 %	7 %	26 %	64 %	-
Dánsko	3 %	5 %	22 %	66 %	4 %
Norsko	3 %	7 %	27 %	58 %	5 %
Německo	3 %	12 %	33 %	51 %	-
Estonsko	4 %	7 %	24 %	63 %	3 %
Česko	4 %	10 %	30 %	49 %	7 %
Chorvatsko	6 %	12 %	29 %	46 %	7 %

3.3.3 Shrnutí základních poznatků na základě analýzy dat z GGS

V poslední části kapitoly byla analyzována data z GGS. Země byly srovnávány nejprve dle odpovědi na otázky související s flexibilitou zaměstnání a následně podle možnosti sladění rodinného života s prací.

Flexibilita práce byla hodnocena podle odpovědi na otázku, zda mají osoby při své práci obvykle pevně daný začátek a konec pracovní doby, a dále zda jejich zaměstnavatel umožňuje individuální úpravu pracovní doby z osobních důvodů, například přizpůsobenou péčí o děti. Nejmenší podíl pracujících osob s pevně danou pracovní dobou byl nalezen v Německu a Česku, nejvyšší v Nizozemsku a Finsku. Ve většině zemí převažoval podíl osob, které měly pracovní dobu pevně stanovenou. Mezi pohlavími byly nalezeny významné rozdíly ve většině zemí, přičemž častěji měli flexibilní pracovní dobu muži. Při srovnání sebezaměstnaných osob a osob se zaměstnavatelem je zřejmé, se sebezaměstnaní mají častěji možnost úpravy začátku a konce pracovní doby, což souvisí se samotnou podstatou sebezaměstnanosti. Předmětem další otázky bylo, zda umožňuje zaměstnavatel individuální úpravu pracovní doby, například přizpůsobenou péčí o děti. S výjimkou Chorvatska ve sledovaných zemích platilo, že zaměstnavatel více než dvou třetin osob úpravu pracovní doby umožňuje, v Chorvatsku se jednalo přibližně o polovinu. Mezi pohlavími byly v tomto případě menší rozdíly, stále byl však větší podíl mužů, jejichž zaměstnavatel umožňuje

individuální pracovní dobu, než podíl žen. Příčinou odlišností mezi pohlavími by mohlo v případě obou otázek být odlišné zastoupení mužů a žen v různých pracovních odvětvích.

Následně byly sledovány čtyři otázky z dotazníku GGS, které se týkaly možností skloubení pracovních povinností s rodinnými. Respondenti hodnotili, jak často se během posledních tří měsíců setkávali s určitou situací. Předmětem první otázky bylo, jak často přišla osoba domů z práce příliš unavená na to, aby ještě dělala potřebné domácí práce. K této situaci docházelo ze zmíněných čtyř sledovaných situací vůbec nejčastěji, největší podíl osob se do ní dostal alespoň několikrát do měsíce ve všech sledovaných zemích. Zároveň zde jsou patrné rozdíly mezi pohlavími, kdy ženy přicházely domů z práce příliš unavené na vykonávání nezbytných domácích prací častěji. Rozdíl by mohl být přisouzen rozdílné flexibilitě práce, odlišnému přisuzování nálehavosti domácím pracím či odlišným společenským očekáváním, které mohou na ženy vytvářet větší nátlak a pocit zodpovědnosti za domácnost. Další sledovanou situací bylo obtížné plnění rodinných povinností v důsledku časové náročnosti práce. Do této situace se respondenti obecně dostávali méně často, rozdíly mezi pohlavími zde byly o něco menší. Nejméně často se ve všech zemích osoby setkávaly se situací, kdy by únava z domácích prací ovlivnila jejich pracovní výkon, přičemž zde obvykle nebyly nalezeny významné rozdíly mezi muži a ženami. Pro většinu respondentů zároveň nebylo obvyklé, aby se dostali do situace, kdy by se nemohli soustředit na práci kvůli rodinným povinnostem, ačkoliv je to o něco častější než únava z domácích prací. Při pohledu na rozdíly mezi sledovanými zeměmi je zřejmé, že se nejvíce odlišuje Chorvatsko, kde byl u všech čtyř otázek nejvyšší podíl osob, které se do dané situace dostaly několikrát týdně. V Chorvatsku byly zároveň obvykle i větší rozdíly mezi ženami a muži než u ostatních zemí. Významnější rozdíly mezi zeměmi byly zaznamenány zejména u prvních dvou otázek (wrk15a, wrk15b), přičemž méně často měly v tomto kontextu se sladěním pracovních a rodinných povinností potíže osoby žijící v Rakousku, Nizozemsku a severských zemích, zatímco v Česku, Estonsku, Německu a již zmíněném Chorvatsku k nesouladu docházelo o něco více.

4 Sladění rodinného života s prací jako faktor ovlivňující úroveň plodnosti

Ve druhé analytické části práce je pozornost věnována sladění rodinného života s prací jakožto faktoru, který by potenciálně mohl ovlivňovat úroveň plodnosti. Při hledání vztahu byla využita data z výzkumu GGS za Českou republiku. Pro modelování vztahu byla zvolena binární logistická regrese.

Výzkumná otázka, která v modelu představuje vysvětlovanou proměnnou, má v české verzi dotazníku kód fer26f. Jedná se o jednu ze skupiny otázek, jejíž cílem je zjistit, které podmínky budou podle respondenta v příštích třech letech splněny, bez ohledu na to, zda plánuje mít (další) dítě nebo ne. Přesné znění otázky je následující: „*Budu schopen/a skloubit pracovní a rodinný život, pokud bych měl/a (další) dítě*“.

Cílem této kapitoly je sestavení vhodného modelu, s jehož pomocí bude možné odhadnout, zda se osoba domnívá, že by byla v příštích třech letech schopna skloubit pracovní a rodinný život, pokud by měla (další) dítě, na základě několika vysvětlujících proměnných (prediktorů). Před samotným sestavováním modelu bude mezi proměnnými ověřena multikolinearita, výsledný model pak bude interpretován zejména prostřednictvím poměrů šancí. V případě nalezení statisticky významných vysvětlujících proměnných budou vytvořeny dílčí modely, jež umožní zkoumat případné rozdíly mezi kategoriemi dané proměnné.

4.1 Příprava dat

V první fázi bylo nezbytné data z GGS upravit do potřebné podoby. Z důvodu velkého počtu otázek zařazených v dotazníku byl výsledný soubor velmi objemný. Vysvětlující proměnné, které byly společně s vysvětlovanou proměnnou v souboru ponechány, byly voleny zpravidla dle věcného významu, před zařazením do modelu pak byly dále testovány, čímž došlo ke značné redukci.

Při přípravě dat pro analýzu bylo nezbytné proměnné překódovat. V případě, že měla vysvětlující proměnná dvě kategorie, bylo kódováno pomocí 0 a 1, přičemž 0 zachycovala referenční kategorii. V případě většího počtu kategorií bylo využito nezávislých indikátorových proměnných, přičemž referenční kategorie byla opět kódována 0. Referenční kategorie byly zpravidla voleny tak, aby reprezentovaly ty osoby, které lze v daném kontextu považovat za „zvýhodněné“. Například v případě proměnné zaměřené na finanční příjmy byly za zvýhodněné považovány osoby s vyššími příjmy a byly tudíž zvoleny jako referenční kategorie.

U mnoha otázek byl velký počet odpovědí, které byly pro účely analýzy sloučeny. Například u otázky ohledně nejvyššího dosaženého vzdělání podle klasifikace ISCED došlo nejprve ke sloučení možností odpovědí na primární, sekundární a terciární. Respondentů

s primárním vzděláním však bylo velmi málo, kvůli čemuž došlo nakonec k vytvoření dvou kategorií, které dělily osoby na ty s terciárním vzděláním a na osoby s nižším než terciárním vzděláním.

Vysvětlovaná proměnná, jež zkoumá, zda bude osoba v případě, že by měla v následujících třech letech (další dítě, schopna sladit pracovní a rodinný život, má v původním dotazníku pět možností odpovědi. Škála odpovídá Likertově, která je hojně využívána například při sociologických výzkumech, v nichž respondenti vyjadřují svůj stupeň souhlasu (od silného souhlasu po silný nesouhlas) s určitým tvrzením (Joshi et al., 2015). V dotazníku respondenti vybírají z následujících možností odpovědi:

- určitě ano,
- spíše ano,
- nevím,
- spíše ne,
- určitě ne.

V původní podobě není zvolená otázka vhodná pro použití v binární logistické regresi, jelikož zde musí závisle proměnná nabývat pouze dvou hodnot. Proto byly odpovědi překódovány takovým způsobem, aby došlo ke sloučení souhlasů („určitě ano“, „spíše ano“) a nesouhlasů („určitě ne“, „spíše ne“). Souhlas byl tedy překódován pomocí 1 a nesouhlas pomocí 0. Respondenti, jež zvolili neutrální odpověď („nevím“), byli ze souboru vyřazeni.

Jelikož vysvětlovaná proměnná úzce souvisí se skloubením rodinného života s pracovním, byla snaha zařadit do modelu proměnnou reflektující flexibilitu práce. Dotazník obsahuje několik otázek zaměřených na flexibilitu zaměstnání, které byly využity v předchozí části práce, konkrétně otázky „*Máte při své práci obvykle pevně daný začátek a konec pracovní doby?*“ a „*Umožňuje Vás zaměstnavatel individuální úpravu pracovní doby z osobních důvodů, např. přizpůsobenou péči o děti?*“. Pro účely modelu byla nakonec sestavena nová proměnná zachycující flexibilitu zaměstnání respondenta. Vytvořená proměnná vychází z odpovědí na následující tři otázky, která pochází ze souboru otázek WRK52_2801, jež zjišťuje, do jaké míry souhlasí respondenti s následujícími výroky o jejich hlavním zaměstnání:

- WRK52_2801i: *Mohu se svobodně rozhodnout, jak udělám svou práci.*
- WRK52_2801k: *Mohu se svobodně rozhodnout, kdy udělám svou práci.*
- WRK52_2801l: *Mohu se svobodně rozhodnout, kde udělám svou práci.*

Škála možností opět odpovídá Likertově pětibodové škále (od silného souhlasu po silný nesouhlas). Nová proměnná byla vytvořena tak, že když respondent zvolil u otázky jednu ze dvou souhlasných možností, obdržel jeden bod. Body byly následně sečteny a pokud obdržel respondent 2 či 3 body, bylo jeho zaměstnání klasifikováno jako flexibilní. Znamená to, že souhlasil alespoň se dvěma výroky ohledně flexibility svého zaměstnání. Pokud byl respondentovi přidělen 1 bod či 0 bodů, jeho zaměstnání není považováno za flexibilní. Za referenční kategorii byly zvoleny osoby, které mají flexibilní zaměstnání, jelikož by mohly být v kontextu možnosti skloubení pracovního a rodinného života považovány za zvýhodněné, náleží jim tedy kód 0.

Jelikož je výzkumná otázka zaměřena jak na skloubení rodinného a pracovního života, tak i na plodnost, bylo na závěr přípravy dat potřeba zúžit celkový soubor tak, aby byly zahrnuty pouze relevantní odpovědi. Nejprve byly proto z dat odfiltrovány ty osoby, které nejsou ekonomicky aktivní, jelikož se jich problematika sladění rodinných a pracovních povinností netýká (nemají pracovní povinnosti). Následně byl soubor omezen ročníkem narození 1980, přičemž osoby narozené před tímto rokem byly též odfiltrovány. Důvodem této redukce je zjednodušený předpoklad, že u osob narozených před rokem 1980 je narození dítěte během dalších tří let nepravděpodobné, kvůli čemuž nejsou jejich odpovědi na zvolenou otázku považovány za relevantní.

4.2 Volba prediktorů

Jak již bylo zmíněno, při výběru vysvětlujících proměnných byly v první fázi v datovém souboru ponechány jen ty proměnné, které by dle svého významu mohly být pro analýzu vhodné. Při volbě proměnných byly brány v potaz faktory, které byly již identifikovány jako vlivné v rámci jiných studií zaměřených na problematiku sladění pracovního a rodinného života (viz část 1.3.1). Mnoho studií je zaměřeno na vliv zdraví a životní spokojenost jedince, dále byl identifikován vliv kultury, pohlaví a výše příjmů. Mezi nástroje, které lze považovat za účinné při sladění pracovních a rodinných povinností, byla zařazena flexibilita práce v různých podobách, zařazení tohoto faktoru do analýzy by tedy mohlo být také přínosné. Mezi potenciální vysvětlující proměnné byly tedy zařazeny například otázky zaměřené na pohlaví, vzdělání, omezení v běžných činnostech, roční příjem domácnosti či velikost úvazku (plný/zkrácený).

Pro všechny vybrané otázky byla prostřednictvím softwaru SPSS otestována multikolinearita, jež byla hodnocena pomocí ukazatele VIF. U všech proměnných byly nalezené hodnoty blízké 1, multikolinearita tedy nebyla nalezena. Lze tedy předpokládat, že mezi dvěma či více testovanými proměnnými není silná kolinearita. Výstup s výsledky testu ze softwaru z SPSS je uložen v Příloha K: Vybrané výstupy z SPSS k binární logistické regresi

Po ověření multikolinearity bylo přistoupeno k sestavení prvního modelu binární logistické regrese. Při hodnocení modelu byla v první fázi pozornost věnována statistické významnosti proměnných, přičemž byla použita hladina 0,1. Ačkoliv může vyšší hladina zvýšit riziko chyby prvního typu, její využití je ve společenskovedních výzkumech běžné. Z důvodu statistické nevýznamnosti proměnných došlo k redukci z původně jedenácti předvybraných proměnných na čtyři, z nichž byl nakonec sestaven první model.

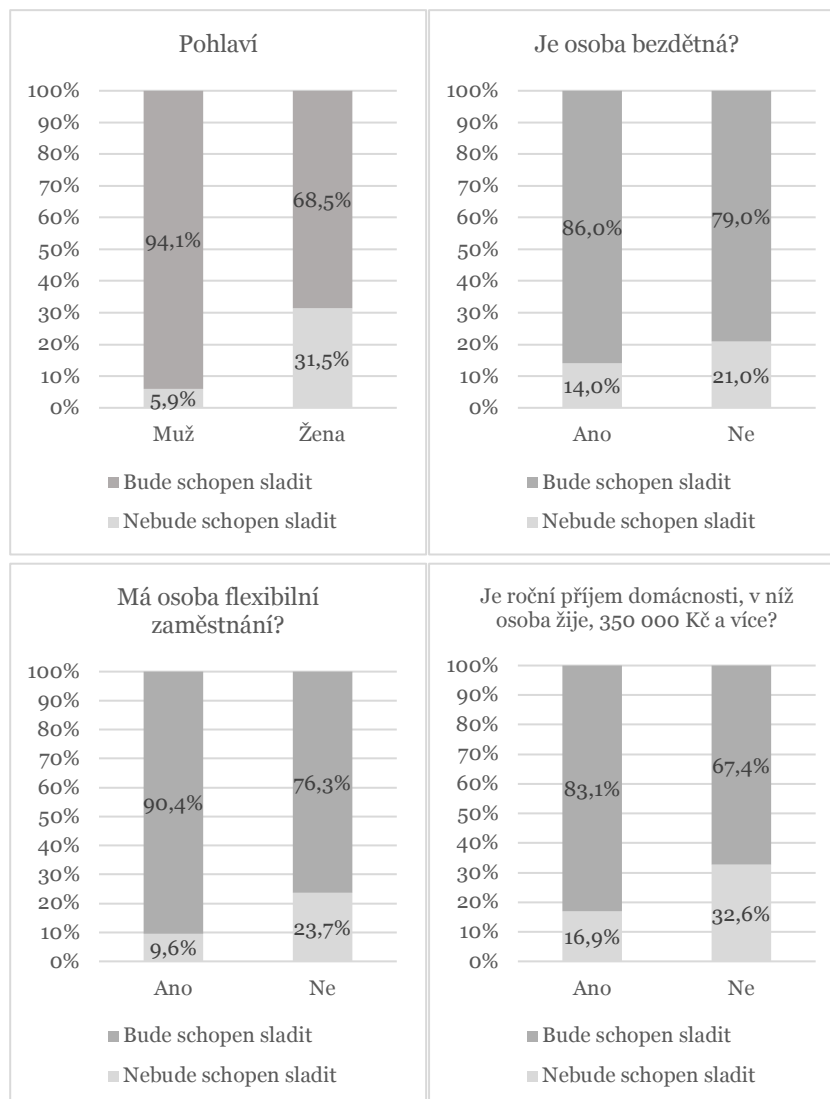
4.3 Základní model

První model sestavený pomocí metody binární logistické regrese vysvětluje závislou proměnnou pomocí čtyř nezávislých. Patří mezi ně pohlaví, příjem domácnosti, (bez)dětnost a flexibilita zaměstnání. Všechny proměnné mají dvě kategorie, jsou tedy kódovány pomocí 0 a 1. Referenční kategorie jsou určeny tak, aby se jednalo o osoby zvýhodněné. V případě pohlaví se jedná o muže, u příjmů o osoby žijící v domácnosti

s ročními příjmy nad 350 tisíc Kč. Dále jsou za zvýhodněné považovány bezdětné osoby a ty, které mají flexibilní zaměstnání.

Celkový počet respondentů zahrnutých do analýzy je 545. Pro tento počet jsou dostupné odpovědi u všech potřebných proměnných. Z tohoto celkového počtu zvolilo u otázky, která bude v modelu vysvětlovanou proměnnou, 107 osob možnost „ne“ a 438 možnost „ano“.

Na Graf 20 Relativní četnosti vybraných vysvětlujících proměnných s rozdělením podle odpovědi na otázku „Budu schopen/a skloubit pracovní a rodinný život, pokud bych měl/a (další) dítě“ jsou zobrazeny odpovědi respondentů na otázku, zda se domnívají, že budou během dalších tří let schopni skloubit pracovní a rodinný život v případě, že by měli (další) dítě, bez ohledu na to, zda jej plánují mít nebo nikoliv. Odpověď „ne“ je na grafu znázorněna světlejší šedou barvou, odpověď „ano“ tmavší šedou barvou. Pro jednoznačnost a větší přiblížení toho, co přesně odpovědi tyto znamenají, je jejich význam v grafu stručně shrnut jako „bude schopen sladit“ v případě, že respondent na otázku odpověděl „ano“, a „nebude schopen sladit“ v případě, že respondent zvolil možnost „ne“. V grafech jsou vždy znázorněny obě kategorie, které dané vysvětlující proměnné přísluší. Na levé straně byly umístěny referenční kategorie. Při pohledu na rozložení podílů v grafech se zdá, že právě levé sloupce ve všech případech obsahují větší podíl osob, které se domnívají, že by v případě narození (dalšího) dítěte během následujících tří let byly schopny skloubit rodinné a pracovní povinnosti. Vůbec největší rozdíl lze v tomto ohledu pozorovat mezi pohlavími, zatímco proměnná zachycující (bez)dětnost je vyrovnanější než ostatní. Možnost „ne“ na vysvětlovanou proměnnou zvolil vyšší podíl osob žijících v domácnosti, jejíž roční příjem je 349 999 Kč a méně, častější volba odpovědi „ne“ byla zaznamenána také u žen.



Graf 20 Relativní četnosti vybraných vysvětlujících proměnných s rozdělením podle odpovědi na otázku „Budu schopen/a skloubit pracovní a rodinný život, pokud bych měl/a (další) dítě“ (data GGS, vlastní zpracování)

Ačkoliv nebyla multikolinearita nalezena již při testování jedenácti původně vybraných proměnných, pro úplnost analýzy byla otestována znovu pro čtyři proměnné, které budou v modelu použity. Tabulka 14 obsahuje hodnotu VIF příslušící každé proměnné. Na základě hodnot ukazatele lze konstatovat, že mezi proměnnými nebyla nalezena žádná, případně pouze velmi slabá lineární závislost.

Tabulka 14 Test multikolinearity u základního modelu (VIF) (vlastní zpracování)

Prediktor	VIF
Žena	1,101
Má děti	1,081
Roční příjem domácnosti do 349 999 Kč	1,107
Neflexibilní zaměstnání	1,031

Existuje několik různých metod, které lze využít pro vložení proměnných do regresního modelu. V této práci byla využita metoda ENTER, při níž se všechny vstupní proměnné zadávají do modelu současně.

Tabulka 15 obsahuje hodnoty získaného modelu. Při pohledu na p-hodnoty se zdá, že se u všech čtyřech proměnných podařilo zamítnout nulovou hypotézu o statistické nevýznamnosti na 10 % hladině významnosti. P-hodnota u proměnné zachycující flexibilitu zaměstnání vyšla přesně hraniční (0,100), nicméně s ohledem na povahu dat byla proměnná v modelu zanechána. Zároveň lze pozorovat, že všechny ostatní proměnné by dosáhly statistické významnosti i na 5 % hladině.

V Tabulka 15 lze kromě p-hodnoty pozorovat také odhady regresního koeficientu v modelu (v tabulce B). Tyto odhady říkají, jak se změní logit tehdy, pokud se hodnota proměnné zvýší o jednotku při neměnnosti ostatních proměnných. U všech proměnných byly nalezeny záporné hodnoty, což indikuje negativní vztah mezi proměnnými a šancí na odpověď „ano“ u vysvětlované proměnné. Hodnoty standardní chyby (v tabulce S.E.) jsou v pořádku, stejně jako hodnoty Waldova testu, který měl pro každou testovanou proměnnou jeden stupeň volnosti (v tabulce df).

Pro účely analýzy v této práci je klíčovým ukazatelem poměr šancí (Exp(B)), který je uveden v posledním sloupci tabulky. Obecně platí, že hodnota Exp(B) nižší než jedna znamená nižší šanci na výsledek 1, což v tomto případě znamená odpověď „ano“ na otázku, zda se osoba domnívá, že bude během dalších tří let schopna skloubit pracovní a rodinný život v případě, že by měla (další) dítě, bez ohledu na to, zda jej plánuje. Na základě hodnot z Tabulka 15 tedy lze konstatovat následující:

- Ženy mají 8,6krát nižší šanci oproti mužům, že zvolí odpověď „ano“.
- Osoby s dětmi mají 6,4krát nižší šanci na odpověď „ano“ ve srovnání s bezdětnými osobami.
- Osoby žijící v domácnosti s nižším ročním příjmem mají 4,7krát nižší šanci na zvolení odpovědi „ano“ než osoby žijící v domácnosti s vyšším příjmem.
- Osoby bez flexibilního zaměstnání mají na volbu odpovědi „ano“ šanci 5,6krát nižší než osoby s flexibilním zaměstnáním.

Poslední řádek tabulky zachycuje hodnoty pro konstantu, která ilustruje situace, kdy by všechny vysvětlující proměnné byly 0 (referenční kategorie). V tomto případě by tedy šlo o bezdětného muže s flexibilním zaměstnáním, který je součástí domácnosti s ročním příjmem nad 350 tisíc Kč. Hodnota poměru šancí se zde rovná 76,051, což by znamenalo, že je šance na odpověď „ano“ 76krát vyšší než šance na odpověď „ne“.

Tabulka 15 Základní model binární logistické regrese (vlastní zpracování)

Prediktor	B	S.E.	Waldova statistika	df	p-hodnota	Exp(B)
Žena	-1,942	0,303	41,008	1	0,000	0,143
Má děti	-1,017	0,326	9,757	1	0,002	0,362

Roční příjem domácnosti do 349 999 Kč	-0,629	0,281	5,017	1	0,025	0,533
Neflexibilní zaměstnání	-0,809	0,313	6,698	1	0,100	0,445
Konstanta	4,331	0,477	82,437	1	0,000	76,051

S ohledem na hodnoty modelu, které byly výše interpretovány, lze konstatovat, že byly referenční kategorie zvoleny správně a platí předpoklad, že je daná kategorie zvýhodněná ve srovnání s druhou kategorií.

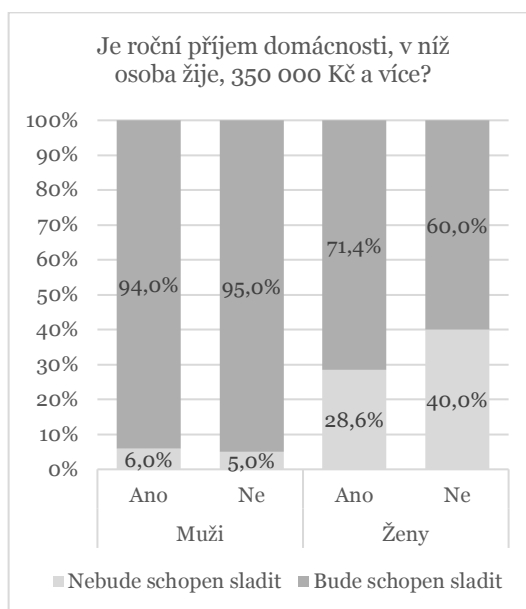
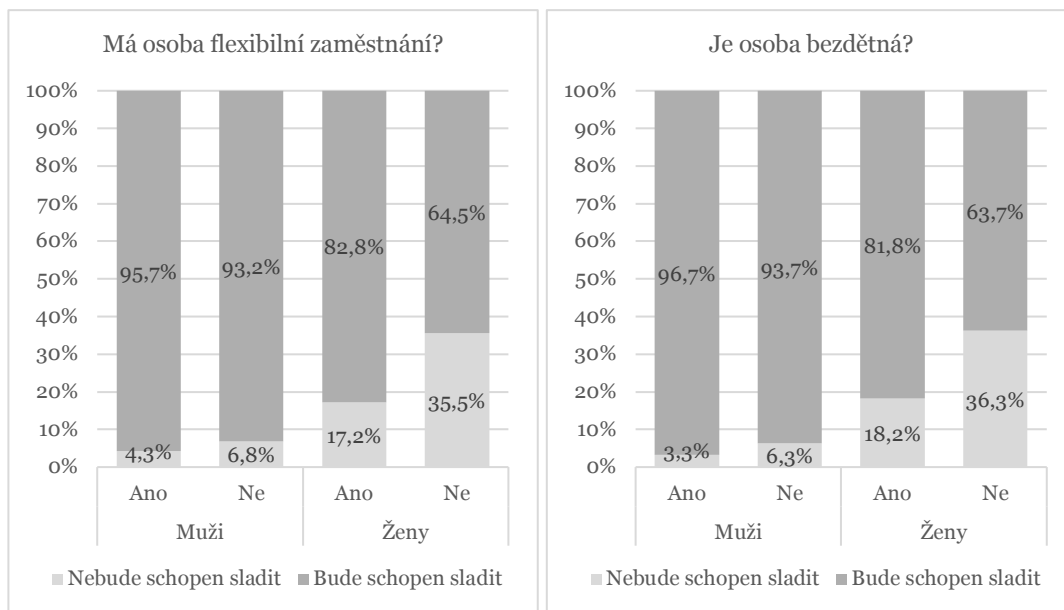
Z celkovému zhodnocení kvality modelu může být využit Nagelkerkův koeficient determinace, který dosáhl hodnoty 0,228. V kontextu společenskovedního výzkumu lze tuto hodnotu považovat za obstojnou.

Jelikož se použité prediktory ukázaly jako statisticky významné, budou některé z nich použity dále jako třídící proměnné při tvorbě dílčích modelů. Pro účely další analýzy byly zvoleny proměnné týkající se pohlaví (p-hodnota 0,000) a dětnosti (p-hodnota 0,002). Budou tedy vytvořeny další dílčí modely zvlášť pro muže a ženy a také zvlášť pro osoby bezdětné a s dětmi. Cílem této analýzy bude zjistit, zda se ostatní prediktory mezi dvěma kategoriemi liší.

4.4 Model s rozdělením podle pohlaví

V další části práce jsou vytvořeny dva samostatné modely binární logistické regrese pro muže a ženy zvlášť. V původním modelu bylo pracováno s odpověďmi od 545 respondentů, z nichž 292 jsou ženy a 253 muži. Již při pohledu na Graf 20 je zřejmé, že se odpovědi mezi muži a ženami liší, statistickou významnost pohlaví potvrdil také základní model.

Graf 21 zachycuje relativní četnosti zvolených prediktorů s rozdělením pro každé pohlaví zvlášť podle odpovědi na otázku, zda se osoba domnívá, že bude během dalších tří let schopna skloubit pracovní a rodinný život v případě, že by měla (další) dítě, bez ohledu na to, zda jej plánuje. Při pohledu na znázorněné podíly vytvořené z odpovědí žen je zřejmé, že jsou mezi ženami výrazné podíly u všech třech prediktorů. U mužů je však situace jiná, jelikož vybírali odpověď „ne“ (na grafu jako „nebude schopen sladit“) na vysvětlovanou proměnnou výrazně méně často než odpověď „ano“. Rozdělení odpovědí příslušícím mužům podle dalšího kritéria se tedy může stát překážkou při sestavování modelu. Nízké počty případů mohou při modelování představovat značné omezení a mít negativní vliv na spolehlivost a statistickou významnost modelu.



Graf 21 Relativní četnosti vybraných vysvětlujících proměnných s rozdělením podle pohlaví a odpovědi na otázku „Budu schopen/a skloubit pracovní a rodinný život, pokud bych měl/a (další) dítě“ (data GGS, vlastní zpracování)

Model pro muže

Před sestavením modelu byla opět ověřena multikolinearita mezi prediktory, které budou do modelu zařazeny. Výstup ze softwaru je uložen v Příloha K: Jelikož jsou všechny hodnoty blízké jedničce, lze konstatovat, že mezi proměnnými nebyla nalezena silná lineární závislost a je tedy možné přistoupit k regresi. Výsledné hodnoty zachycuje Tabulka 16 Model binární logistické regrese – pouze muži. Při pohledu na sloupec obsahující p-hodnoty jednotlivých prediktorů je zřejmé, že žádný z nich není statisticky významný. Ačkoliv konstanta vyšla statisticky významná, je potřeba i tento závěr brát se značnou rezervou. Jak již bylo zmíněno i demonstrováno grafy s relativními četnostmi, počet mužů, kteří na zkoumanou otázku odpověděli „ne“, je velmi malý. Model tedy nelze brát jako spolehlivý a

nebudou z něj učiněny žádné závěry. Tato skutečnost však nijak nevyvrací existenci zásadních rozdílů mezi oběma pohlavími, na které ukázal základní model.

Tabulka 16 Model binární logistické regrese – pouze muži (vlastní zpracování)

Prediktor	B	S.E.	Waldova statistika	df	p-hodnota	Exp(B)
Má děti	-0,657	1,093	0,361	1	0,548	0,518
Roční příjem domácnosti do 349 999 Kč	0,088	1,110	0,006	1	0,936	1,092
Neflexibilní zaměstnání	-0,492	0,602	0,667	1	0,414	0,611
Konstanta	3,691	1,154	10,233	1	0,001	40,086

Model pro ženy

Také před sestavením modelu pouze pro ženy byla nejprve ověřena nepřítomnost multikolinearity pomocí hodnoty VIF. Mezi zvolenými prediktory nebyla silná souvislost nalezena, předpoklad je tedy ověřen a je možné pokračovat k binární logistické regresi. Výstup ze softwaru je obsažen v Příloha K:

Tabulka 17 Model binární logistické regrese – pouze ženy zachycuje výsledky regrese. P-hodnoty jsou ve všech případech velmi nízké, prediktory jsou významné na hladině 5 %. Odhady regresního koeficientu mají ve všech případech hodnoty, což indikuje negativní vztah mezi proměnnými a šancí na odpověď „ano“ u vysvětlované proměnné. Hodnoty standardní chyby i Waldova statistika je v pořádku. Na základě poměru šancí lze shrnout výsledky modelu následovně:

- Ženy, které mají děti, mají 6,5krát nižší šanci než bezdětné na volbu odpovědi „ano“.
- Ženy, které jsou součástí domácnosti s ročním příjmem nižším než 349 999 Kč, mají 5krát nižší šanci na zvolení odpovědi „ano“ než ženy žijící v domácnosti s vyšším příjmem.
- Ženy, které nemají flexibilní zaměstnání, mají 6,1krát nižší šanci zvolit „ano“ ve srovnání s osobami, které flexibilní zaměstnání mají.

Konstanta srovnává šanci ženy, jejíž odpovědi by u všech prediktorů odpovídaly referenční kategorii. Šlo by tedy ženu, která je bezdětná, žije v domácnosti s ročním příjmem 350 000 Kč a více, a má flexibilní zaměstnání. Její šance na odpověď „ano“ je 12,5krát vyšší než šance, že odpoví „ne“.

Tabulka 17 Model binární logistické regrese – pouze ženy (vlastní zpracování)

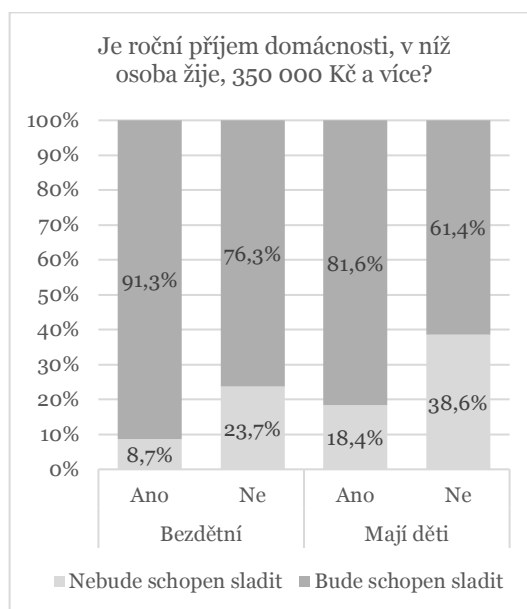
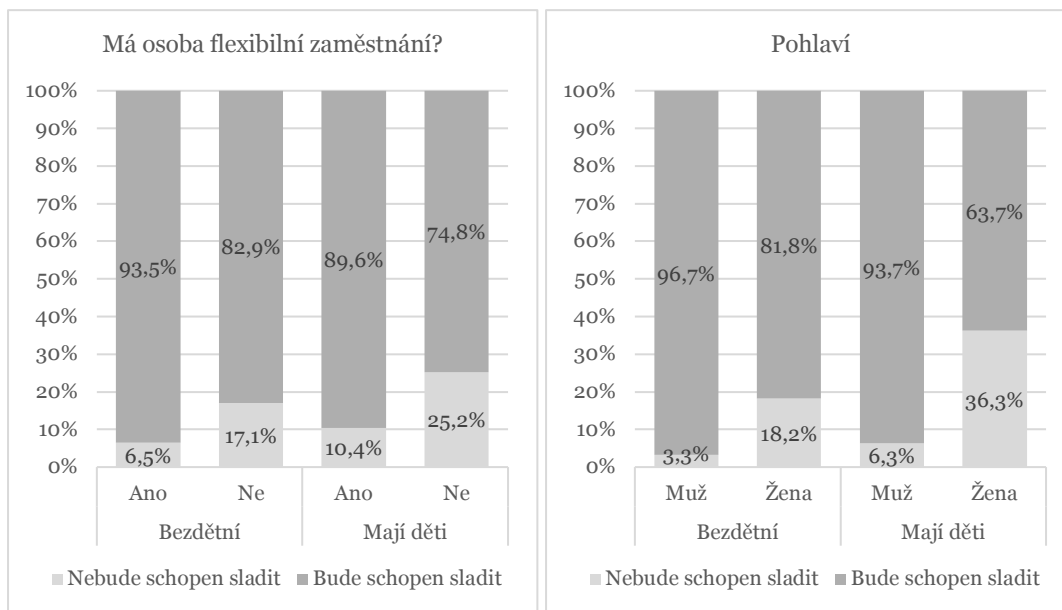
Prediktor	B	S.E.	Waldova statistika	df	p-hodnota	Exp(B)
Má děti	-1,042	0,342	9,288	1	0,002	0,353
Roční příjem domácnosti do 349 999 Kč	-0,700	0,298	5,534	1	0,019	0,497
Neflexibilní zaměstnání	-0,930	0,366	6,469	1	0,011	0,395
Konstanta	2,531	0,453	31,257	1	0,000	12,571

Ačkoliv se z odpovědí příslušícím mužům nepodařilo sestavit významný model, model vytvořený pouze pro osoby ženského pohlaví přinesl závěry, které jsou v souladu se základním modelem. Rozložení odpovědí u dat použitých při sestavení základního modelu i modelu jen pro ženy bylo příznivější pro použití logistické regrese. V základním modelu, v němž byl dostatek dat z obou kategorií, se pohlaví ukázalo jako statisticky významný prediktor. Přestože dílčí model pro muže statistickou významnost nevykazuje, lze i tak předpokládat, že pohlaví hraje významnou roli při volbě odpovědi na otázku, zda se daná osoba domnívá, že by v příštích třech letech dokázala sladit pracovní a rodinný život, pokud by měla (další) dítě.

4.5 Model s rozdělením podle dětnosti

V této části budou sestaveny dva dílčí modely s rozdělením podle osob bezdětných a osob, které děti mají. Osoby bezdětné byly v základním modelu považovány za referenční kategorii.

Graf 22 zachycuje relativní četnosti třech zvolených prediktorů s rozdělením dle odpovědi na vysvětlovanou proměnnou a podle dětnosti. Je zřejmé, že u všech prediktorů je podíl bezdětných osob, které zvolily odpověď „ne“, nižší než u osob s dětmi. Dle relativních četností lze konstatovat, že častěji odpověď „ne“ volily ženy, které již děti mají, a také osoby s dětmi žijící v domácnosti, jejichž roční příjem je pod hranicí 349 999 Kč. Na druhou stranu se nejméně případného nesouladu mezi pracovním a rodinným životem v případě narození dítěte obávají bezdětné osoby s flexibilním zaměstnáním a také muži (bez dětí i s nimi).



Graf 22 Relativní četnosti vybraných vysvětlujících proměnných s rozdělením podle dětности a odpovědi na otázku „Budu schopen/a skloubit pracovní a rodinný život, pokud bych měl/a (další) dítě“ (data GGS, vlastní zpracování)

Bezdětní

Před sestavením modelu byla opět ověřena multikolinearita prediktorů zařazených do modelu. Hodnoty VIF byly ve u všech třech blízké 1 a tudíž by nebyla potvrzena přítomnost multikolinearity v datech. Výstup ze softwaru SPSS se nachází v Příloha K:

Následně byl sestaven model, získané hodnoty zachycuje Tabulka 18 Model binární logistické regrese – pouze bezdětní. Na základě p-hodnoty lze konstatovat, že dva ze tří prediktorů jsou statisticky významné na 10 % hladině. Jedná se o pohlaví a roční příjem domácnosti. Neflexibilita zaměstnání se v tomto modelu ukázala jako statisticky nevýznamná vysvětlující proměnná, její vliv zde tedy není jistý.

Na základě získaných poměrů šancí lze konstatovat, že:

- Bezdětné ženy mají ve srovnání s bezdětnými muži 8,5krát větší šanci na odpověď „ne“.
- Bezdětné osoby, které žijí v domácnosti s ročním příjmem 349 999 Kč a méně mají 6,8krát větší šanci na volbu možnosti „ne“.

Konstanta v modelu vyšla statisticky významně, znamená to tedy, že osoba spadající do všech referenčních kategorií (muž s vyšším příjmem a flexibilním zaměstnáním) by měla 114krát vyšší šanci na odpověď „ano“ než na odpověď „ne“.

Tabulka 18 Model binární logistické regrese – pouze bezdětní (vlastní zpracování)

Prediktor	B	S.E.	Waldova statistika	df	p-hodnota	Exp(B)
Žena	-1,861	1,074	3,003	1	0,083	0,155
Roční příjem domácnosti do 349 999 Kč	-1,151	0,591	3,792	1	0,052	0,316
Neflexibilní zaměstnání	-1,073	0,816	1,731	1	0,188	0,342
Konstanta	4,742	1,317	12,958	1	0,000	114,663

Dětní

Druhý dílčí model je zaměřen na dětné osoby. Přítomnost multikolinearity nebyla na základě hodnoty VIF potvrzena, a tudíž není ani zde důvod předpokládat, že by měl být v datech problém s multikolinearitou. Hodnoty VIF byly ve všech případech blízké hodnotě 1 (viz Příloha K:

Tabulka 19 Model binární logistické regrese – pouze dětní zachycuje získané hodnoty příslušící modelu binární logistické regrese, jež byla sestavena z dat osob, které mají děti. Dle p-hodnoty lze konstatovat, že prediktory pohlaví a flexibilita zaměstnání jsou na 5 % hladině statisticky významné. Na druhou stranu proměnná zachycující příjem domácnosti vyšla nevýznamně (p-hodnota 0,147). Na základě poměru šancí lze říci, že:

- Dětné ženy mají 8,7krát větší šanci na odpověď „ne“ na sledovanou otázku ohledně sladění pracovního a soukromého života než dětní muži.
- Osoby, jejichž zaměstnání není flexibilní, mají 5,3krát větší šanci na volbu možnosti „ne“ na sledovanou otázku.

Konstanta je v modelu statisticky významná a říká, že referenční kategorie (muž s dětmi, flexibilním zaměstnáním a ročním příjmem domácnosti nad 350 tisíc Kč) má na sledovanou otázku 26,3x větší šanci zvolit odpověď „ano“ než možnost „ne“.

Tabulka 19 Model binární logistické regrese – pouze dětní (vlastní zpracování)

Prediktor	B	S.E.	Waldova statistika	df	p-hodnota	Exp(B)
Žena	-1,978	0,317	38,977	1	0,000	0,138
Roční příjem domácnosti do 349 999 Kč	-0,469	0,324	2,099	1	0,147	0,626
Neflexibilní zaměstnání	-0,764	0,340	5,057	1	0,025	0,466
Konstanta	3,273	0,383	73,091	1	0,000	26,386

Při analýze byla zvažena také možnost vytvoření dalších modelů zaměřených na osoby s dětmi, kde by byl jako třídící proměnná vystupoval počet dětí, které respondent již má. Vzhledem k velkému rozpadu dat však již v některých z nich nebyl dostatečný počet pozorování, a tudíž se nepodařilo sestavit statisticky významné modely, které by zde mohly být představeny.

4.6 Shrnutí základních poznatků na základě modelů binární logistické regrese

Hlavním předmětem čtvrté kapitoly diplomové práce byla analýza dat z šetření GGS. Zkoumány byly zejména odpovědi na otázku, zda se osoba domnívá, že by byla v příštích třech letech schopna skloubit pracovní a rodinný život, pokud by měla (další) dítě. Pomocí metody binární logistické regrese bylo cílem identifikovat významné proměnné, které odpověď na otázku ovlivňují.

Po zanalyzování se původní počet jedenácti prediktorů, které byly pro účely analýzy předvybrané na základě věcného významu, zúžil na čtyři prediktory. Patří mezi ně pohlaví, (bez)dětnost, (ne)flexibilita zaměstnání a roční příjem domácnosti. Všechny prediktory mají dvě kategorie, přičemž referenční byla volena tak, aby bylo možné takovou osobu považovat za zvýhodněnou ve srovnání s druhou kategorií. V tomto kontextu jde tedy o muže, bezdětné, s flexibilním zaměstnáním a vyšším ročním příjmem domácnosti (349 999 a více Kč).

Při sestavování modelu byl kladen důraz na splnění podmínky o nenalezení multikolinearity mezi prediktory zahrnutými do regrese, kterou se ve všech případech podařilo splnit. Sestaven byl nakonec jeden základní model se čtyřmi vysvětlujícími proměnnými a čtyři dílčí modely, v nichž byl některý z významných prediktorů ze základního modelu využit jako třídící proměnná.

V základním modelu byla statistická významnost na 10 % hladině potvrzena u všech čtyř prediktorů. Poměr šancí byl ve všech případech menší než 1. Ve sledovaném kontextu to znamená, že ženy mají nižší šanci se domnívat, že by v případě narození (dalšího) dítěte během příštích tří let byly schopny skloubit pracovní a rodinný život (konkrétně 8,6krát oproti mužům). Nižší šanci na volbu odpovědi „ano“ mají také osoby s dětmi ve srovnání

s bezdětnými (6,4krát), osoby žijící v domácnosti s nižšími příjmy ve srovnání s domácnostmi s vyšším příjmem (4,7krát) a osoby bez flexibilního zaměstnání oproti osobám, jejichž zaměstnání flexibilní je (5,5krát).

Protože p-hodnota v základním modelu byla velmi nízká u prediktoru pohlaví a dětlosti a zároveň u nich byl nalezen výrazný poměr šancí, který poukazuje na velké rozdíly mezi skupinami, bylo rozhodnuto o vytvoření dílčích modelů právě podle těchto dvou prediktorů. Dále tedy byly sestaveny čtyři dílčí modely: pro muže, pro ženy, pro dětné a pro bezdětné.

U modelu pro muže nebyla prokázána statistická významnost, což je pravděpodobně důsledkem nižšího počtu odpovědí „ne“ na zkoumanou otázku. Při využití pohlaví jakožto třídícího prediktoru došlo k rozdělení menšího počtu negativních odpovědí, což se v konečném důsledku stalo překážkou k sestavení statisticky významného modelu. Ostatní modely se podařilo sestavit, proto budou nyní shrnuty základní shromážděné poznatky. U modelu pro ženy vyšly statisticky významné na 5 % hladině všechny tři zbylé prediktory, tedy dětnost, příjem domácnosti i flexibilita zaměstnání. Výsledky tohoto modelu jsou v souladu se základním modelem, poměry šancí v modelu sestaveném pouze pro ženy byly ve stejném směru jako v základním modelu. To naznačuje konzistenci vztahů mezi všemi prediktory a odpovědí na sledovanou otázku v základním i dílčím modelu.

Pro tvorbu dalších dvou dílčích modelů byla jako třídící proměnná použita dětnost. V modelu pro osoby s dětmi i bez nich vyšly ze tří do modelu zapojených prediktorů dva statisticky významné na 10 % hladině. V obou případech vyšel statisticky významný prediktor pohlaví, jeho vliv se tedy zdá být konzistentní. U bezdětných se dalším statisticky významným prediktorem ukázal být roční příjem domácnosti a u osob s dětmi flexibilita zaměstnání. Směr vztahů mezi prediktory a odpovědí na vysvětlovanou proměnnou je zachován i zde.

Z výsledků analýzy se zdá, že zvolené prediktory jsou relevantní při volbě odpovědi na otázku ohledně schopnosti sladění pracovního a rodinného života v případě narození (dalšího) dítěte v příštích třech letech.

Skutečnost, že ženy mají větší šanci na odpověď „ne“ naznačuje častější pocítování obavy, že by se v případě narození dítěte setkaly s obtížemi při sladění pracovních a rodinných povinností. Je možné, že na ženy stále dopadá větší zátěž, co se týče péče o rodinu a domácnost, a narození dítěte by tuto zátěž mohlo ještě zvýšit. Negativní vliv mohou mít také přetrvávající společenská očekávání od žen, kvůli kterým mohou ženy cítit za domácí povinnosti větší zodpovědnost než muži. Ženy se zároveň častěji ocitají v situaci, kdy musí opustit pracovní trh z důvodu rodičovství na delší dobu, což může vnímání této problematiky taktéž ovlivnit. Výsledek provedené analýzy je v souladu se závěry studie, jejímiž autory jsou Pace & Sciotto (2021). Ti identifikovali pohlaví jako významný faktor ovlivňující sladění pracovního života s rodinným, které je zpravidla pro ženy obtížnější.

Další prediktor se zaměřuje na skutečnost, zda osoby již nějaké děti mají nebo nikoliv. Vliv přítomnosti dítěte na sladění pracovního a rodinného života je předmětem několika studií, které byly zmíněny v teoretické části práce. Obvykle v nich je sledován vztah mezi počtem dětí a zaměstnaností žen, kdy bylo zjištěno, že zaměstnanost žen s rostoucím počtem dětí

zpravidla klesá, přičemž největší dopad má péče o děti do pěti let věku (Bongaarts et al., 2019; Valentová, 2004). Lze tedy předpokládat, že narození dalšího dítěte může představovat větší riziko, co se týče sladění pracovního a rodinného života, a tudíž z této situace mohou mít často obavy ty osoby, které již nějaké děti mají. Výsledky provedené analýzy tento předpoklad potvrzují. Bylo zjištěno, že osoby s dětmi se častěji domnívají, že by při narození dalšího dítěte měly se skloubením pracovního a rodinného života potíže ve srovnání s osobami bez dětí. Zde by mohly hrát roli vlastní zkušenosti, kdy osoby s dětmi si jsou pravděpodobně více vědomy výzev, které narození dítěte přináší. Zároveň je možné, že osoby, které již děti mají, čelí obtížím s hledáním rovnováhy mezi pracovními a rodinnými povinnostmi již nyní a narození dalšího dítěte by mohlo situaci ještě zhoršit. Jako významný prediktor se u modelu pouze pro dětné ukázala flexibilita zaměstnání. Osoby s dětmi, které nemají flexibilní pracovní podmínky, budou mít s větší šancí obavy ze skloubení pracovního a rodinného života v případě, že by se jim narodilo další dítě. Lze tedy předpokládat, že podpora flexibilních pracovních podmínek by mohla těmto osobám pomoci snížit obavy ze sladění pracovních a rodinných povinností, což by je mohlo v konečném důsledku motivovat k rozhodnutí mít další dítě.

Co se týče osob bez dětí, z modelu vychází, že mají větší šanci zvolit odpověď „ne“ na sledovanou otázku osoby ženského pohlaví a osoby žijící v domácnosti s ročními příjmy pod hranicí 349 999 Kč. Faktory, které mohou způsobovat obavy o sladění rodinného a pracovního života u žen, již byly nastíněny. V případě bezdětných žen mohou být obavy umocněny zkušenostmi jiných žen z okolí, které děti již mají. Pokud jsou tyto zkušenosti negativní, mohou ovlivnit vnímání bezdětných žen ohledně zvládnutelnosti sledované situace.

Posledním prediktorem, který se ukázal být významným v základním modelu, v modelu pouze pro ženy a také v modelu pro bezdětné, jsou příjmy domácnosti, v níž osoba žije. V případě osob s nižším příjmem může hrát roli obava ze zhoršení finanční situace. S narozením dítěte jsou spojeny zvýšené náklady, které by mohly vyžadovat zvýšení pracovního nasazení, například formou většího počtu odpracovaných hodin nebo nalezením druhého zaměstnání. To by však mohlo vést k většímu nesouladu mezi pracovními a rodinnými povinnostmi a ztížení dosažení rovnováhy mezi těmito dvěma oblastmi. Zároveň se zdá, že se osoby s vyšším příjmem méně obávají skloubení pracovního a rodinného života. Pokud je finanční situace osob příznivá, mohou si snáze dovolit zredukovat počet odpracovaných hodin nebo investovat do péče o děti či domácnost, což jim při hledání rovnováhy může pomoci. S obavami ohledně finanční situace by mohla pomoci větší finanční podpora rodin s dětmi, která je nyní v České republice z velké části podmíněna velmi nízkým příjmem.

Problematické příjmů se věnovala také studie Yutaky Uedy (2012), v níž byl sledován účinek programů podporujících sladění pracovního a rodinného života. Bylo zjištěno, že pozitivní vliv zkoumaných opatření je výraznější u zaměstnanců s vyšším ročním příjmem ve srovnání se zaměstnanci s nižším ročním příjmem. Je tedy možné, že osoby s vyšším příjmem tato opatření využívají častěji, díky čemuž se jim daří lépe zvládat pracovní i rodinné závazky a nemusí se obávat, že by se situace v případě narození dítěte výrazně změnila k horšímu.

Limity práce a diskuse

V následující části jsou představena omezení a limity, které bylo nezbytné během zpracování práce zohlednit. Následně jsou v rámci diskuze shrnuty hlavní závěry provedené analýzy a na jejich základě formulována doporučení pro Českou republiku.

Limity práce

Jedním z prvních omezení, které bylo nutné při přípravě dat zvážit, byla volba zemí, které měly být dále v práci srovnávány. Výběr byl omezen podmínkou, aby byla pro země dostupná potřebná data, tedy jednak z druhé vlny šetření Generations and Gender Survey a jednak v datových setech Eurostatu. Dle těchto dvou kritérií došlo k výběru následujících deseti zemí: Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Chorvatsko, Německo, Nizozemsko, Norsko, Rakousko, Švédsko, což je bohužel relativně omezený vzorek zahrnující převážně země severní a střední Evropy. Analýza by mohla být vyváženější, pokud by byla skupina sledovaných zemí rozšířena například o Španělsko a Itálii pro reprezentaci jihu Evropy, Polsko či Maďarsko pro posílení zastoupení středovýchodních zemí a dále Francii, Belgie nebo Irsko pro doplnění Nizozemska, které jako jediné zastupuje západní Evropu. Širšímu pokrytí sledované problematiky by mohlo pomoci také přidání několika států ležících ve východní Evropě (např. některý z pobaltských a balkánských států). Širší vzorek zemí by kromě větší geografické vyváženosti byl přínosný také z hlediska demografických charakteristik. Některé státy, které nebyly kvůli nedostupnosti dat z GGS do zkoumání zařazeny, se potýkají s ještě nižší úhrnnou plodností než Finsko, u něhož byla ze sledovaných zemí nalezena nejnižší hodnota, v jiných je zase úhrnná plodnost výrazně vyšší než v Česku, které mělo hodnotu úhrnné plodnosti ze sledovaných zemí nejvyšší. Podobně tak je spousta zemí, které se výrazněji odlišují svým průměrným věkem matek od sledovaného vzorku zemí, který byl v tomto ohledu relativně kompaktní. Pro zajímavost byl přehled těchto dvou ukazatelů plodnosti pro 37 evropských zemí vložen do Příloha L.: Země jsou seřazeny v případě úhrnné plodnosti od nejvyšší po nejnižší hodnotu, u průměrného věku matek při narození dítěte došlo k seřazení od nejnižšího průměrného věku po nejvyšší. Tučně zvýrazněné jsou ty země, které jsou součástí provedené analýzy. S ohledem na to, které země se druhé vlny šetření GGS účastní, by mohlo být vhodné analýzu rozšířit alespoň o Itálii, Litvu, Francii a Polsko.

Dotazník k šetření GGS pokrývá širokou škálu témat, což činí tento výzkum velmi komplexním a široce využitelným zejména pro účely sociologické analýzy. S jeho širokým záběrem však souvisí i skutečnost, že je dotazník dlouhý a časově náročný. Ačkoliv došlo mezi prvním a druhým kolem šetření GGS k redukci počtu otázek, zdálo by se být vhodné provést revizi znovu. Lze se domnívat, že právě robustnost dotazníku je alespoň z části příčinou vyššího počtu chybějících a neplatných odpovědí, na které bylo naraženo při práci s daty za sledované země. Jiným způsobem, jak by mohla být míra responze zvýšena, je upřednostnění metody CAPI. Je možné, že díky osobnímu kontaktu s tazatelem by se respondenti cítili více motivovaní k pečlivějšímu vyplnění a dokončení dotazníku.

Posledním limitem, který je vhodné zohlednit, je možný vliv pandemie covid-19. Ve většině zemí probíhal sběr v letech 2021 a 2022, v Česku a Norsku byl však zahájen již na konci roku 2020, tedy v období druhé vlny nákazy. Je proto možné, že odpovědi na některé otázky (např. ohledně pracovní flexibility) byly touto skutečností ovlivněny. Tento případný nedostatek by mohl být částečně eliminován díky dalším plánovaným vlnám druhého kola šetření GGS, které by měly jednotlivé země v budoucnu uskutečnit (Generations and Gender Programme, b.r.-a). Novější data by mohla pomoci lépe odlišit dopady pandemie od dlouhodobých charakteristik sledovaných zemí.

Diskuse

V první analytické části práce bylo deset zvolených zemí analyzováno a srovnáváno z hlediska ukazatelů plodnosti, situace na trhu práce, způsobů zajištění péče o děti, míry pracovní flexibility a možnosti skloubení pracovního a rodinného života. Na základě srovnání vybraných zemí měla být posouzena existence vztahu mezi plodností a možnostmi sladění rodinného života s prací.

V části zaměřené na analýzu plodnosti byla sledována úhrnná plodnost, specifické míry plodnosti podle věku a průměrný věk matek při narození dítěte. Na základě úhrnných měr v roce 2022 příslušící všem sledovaným zemím (viz Tabulka 1 by za země s vyšší úrovní úhrnné plodnosti (nad hranici 1,5) mohly být označeny Česko, Dánsko, Švédsko a Chorvatsko, zatímco zemí s nejnižší plodností bylo Finsko (1,32). Ostatní země (Nizozemsko, Německo, Estonsko, Rakousko, Norsko) lze označit z hlediska úhrnné plodnosti za průměrné, hodnoty se pohybovaly mezi 1,41-1,49. V Česku a Chorvatsku byly zároveň v roce 2022 nalezeny nejnižší průměrné věky příslušící matkám při narození dítěte, zatímco v Dánsku a Švédsku se jednalo o spíše vyšší průměrný věk matek ve srovnání s ostatními sledovanými zeměmi.

Při hodnocení toho, do jaké míry mohou osoby v různých zemích sladit pracovní a rodinné životy, je vhodné podívat se na situaci na trhu práce. Bylo zjištěno, že v Chorvatsku a Česku jsou relativně nižší míry zaměstnanosti žen ve srovnání s ostatními zeměmi. V Chorvatsku, Česku a Německu se zároveň míry zaměstnanosti žen výrazně liší podle počtu dětí, kdy s větším počtem dětí klesají. V kontrastu s tím v severských zemích (s výjimkou Finska) jsou míry zaměstnanosti žen s různým počtem dětí velmi vyrovnané a poměrně vysoké. V Chorvatsku a v Česku jsou ve srovnání s ostatními zeměmi málo využívané zkrácené úvazky, naopak jejich větší podíl byl nalezen v Nizozemsku, Rakousku, a Německu. V severských zemích je využívá asi 1/4 žen, ve Finsku o něco méně. Velmi důležitý je hlavní důvod, proč zkrácený úvazek osoby mají. Bylo zjištěno, že ve většině zemí (Česko, Rakousko, Německo, Estonsko, Nizozemsko) volí ženy zkrácené úvazky kvůli péči o druhou osobu, ve Finsku a Chorvatsku kvůli nenalezení zaměstnání na plný úvazek a v severských zemích z „jiných důvodů“. U mužů péče o druhou osobu nebyla, na rozdíl od žen, označena jako hlavní důvod k volbě částečného úvazku, častěji uváděným hlavním důvodem byla nemožnost nalezení zaměstnání na plný úvazek.

Sledován byl také aspekt péče o děti, přičemž v Nizozemsku a severských zemích jsou zařízení poskytující formální péči využívána ve velké míře pro obě sledované věkové kategorie (0-3 roky, od 3 let po minimální věk začátku povinné školní docházky v daném

státě). V Česku je formální péče využívána zdaleka nejméně, společně s Německem je zde však největší podíl rodičů, kteří o děti pečují výhradně sami. Výhradní péče rodiči není příliš častá v Nizozemsku a severských zemích s výjimkou Finska. Volené způsoby péče o děti souvisí zřejmě s institutem rodičovské dovolené, dostupností péče a finanční podporou rodičů. Příspěvek na péči je v různých podobách definován v Rakousku, Dánsku, Nizozemsku, Norsku a Finsku, do roku 2016 byl také ve Švédsku. Informace o podpoře rodičů při péči o děti jsou shrnuty v podkapitole 1.5.3.

Co se týče pracovní flexibility, pevně daný začátek a konec pracovní doby je méně častý v Německu a Česku. V Nizozemsku a severských zemích je pevně stanovená pracovní doba o něco častější, což by mohlo poukazovat na menší flexibilitu. Nicméně v těchto zemích byl zároveň nalezen vyšší podíl zaměstnanců, jejichž zaměstnavatel umožňuje individuální úpravu pracovní doby, například z důvodu péče o dítě. Lze se domnívat, že možnost individuálního přizpůsobení pracovní doby s sebou přináší větší flexibilitu než pouze pružný začátek a konec pracovní doby, neboť značí ochotu zaměstnavatele vyhovět potřebám konkrétního zaměstnance. Informace o pracovní flexibilitě a podobných opatřeních podporujících pracující rodiče v jednotlivých zemích byly shromážděny a shrnuty v části 1.5.2.

Odpovědi na čtyři otázky zaměřené na skloubení pracovních a rodinných povinností byly zkoumány v závěrečné části třetí kapitoly. Největší rozdíly se objevily u otázky zjišťující, jak často během posledních tří měsíců přišla osoba domů z práce příliš unavená na to, aby ještě dělala potřebné domácí práce, a u otázky, jak často bylo pro osobu obtížné během posledních tří měsíců plnit rodinné povinnosti kvůli časové náročnosti práce. Nejčastěji se s obtížemi při sladění pracovních a rodinných povinností potýkaly osoby v Chorvatsku a dále v Německu, Estonsku a Česku. Naopak méně často se do těchto situací dostávaly osoby z Rakouska, Nizozemska a severských států, což by mohlo naznačovat, že se zde daří osobám sladit pracovní a rodinný život o něco lépe.

Po shrnutí zjištěných informací za jednotlivé země lze konstatovat, že se nepodařilo potvrdit existenci přímého vztahu mezi úrovní plodnosti a možnostmi sladit pracovní a rodinný život. V Česku, kde byla úhrnná plodnost v posledních letech jednou z nejvyšších ze sledovaných zemí, jsou podmínky pro skloubení pracovního a rodinného života jedny z nejméně příznivých. Naopak u Finska, kde je v současnosti úhrnná plodnost nižší než v ostatních zemích, jsou podmínky pro sladění rodinného života s prací poměrně dobré.

Dle popsaných charakteristik jednotlivých zemí se zdá, že jsou v severských státech a Nizozemsku podmínky pro sladění pracovního a rodinného života poměrně příznivé, zatímco v Chorvatsku, Česku a Estonsku tomu tak v není. Rakousko a Německo stojí někde na pomezí, přičemž z odpovědí na otázky přímo orientovaných na sladění pracovních a rodinných povinností vyšlo Rakousko o něco lépe.

Lze tedy konstatovat, že přímý vztah mezi těmito dvěma oblastmi se odhalit nepodařilo. Z dlouhodobého hlediska však lze očekávat, že příznivé podmínky pro sladění zaměstnání a rodičovství mohou nabývat na významu. Možnosti skloubení pracovního a rodinného života mohou v budoucnu ovlivňovat nejen spokojenost jednotlivců, ale i jejich rozhodování o rodičovství a plánování rodiny.

V druhé části analytické práce byla zkoumána pouze situace v České republice. Pro účely analýzy byla využita binární logistická regrese s cílem identifikovat statisticky významné proměnné ovlivňující odpověď na otázku, zda se osoba domnívá, že by byla v příštích třech letech schopna skloubit pracovní a rodinný život, pokud by měla (další) dítě. Výsledky základního modelu ukázaly, že nižší šanci na volbu odpovědi „ano“ mají ženy ve srovnání s muži, osoby s dětmi ve srovnání s bezdětnými, osoby žijící v domácnosti s nižšími příjmy ve srovnání s domácnostmi s vyšším příjmem a osoby bez flexibilního zaměstnání oproti osobám, jejichž zaměstnání flexibilní je.

Následně byly sestaveny modely pro obě pohlaví zvlášť a pro osoby s dětmi a bez nich. V případě žen byly výsledky v souladu se základním modelem, zatímco pro muže se nepodařilo sestavit statisticky významný model. U osob s dětmi se jako významné prediktory opět ukázaly pohlaví a flexibilita práce. Lze tedy předpokládat, že ženy, které mají děti, mají větší šanci domnívat se, že by v případě narození dalšího dítěte v příštích třech letech nebyly schopny skloubit pracovní a rodinný život, podobně jako osoby s dětmi a neflexibilním zaměstnáním. U bezdětných osob vyšel jako významné prediktory pohlaví a příjem domácnosti.

Pokud by měla být pro Českou republiku zformulována na základě informací shromážděných při psaní této práce doporučení, mohla by mezi ně patřit následující:

- **Podpora rovnosti mužů a žen v domácnosti i zaměstnání.** Na ženy je stále kladen větší tlak než na muže v oblasti péče o děti a domácnost, což může vést k větším obavám žen ohledně nalezení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Rovnost by mohla být posílena prostřednictvím větší podpory zapojení mužů do péče o děti, s čímž úzce souvisí další bod.
- **Úprava institutu rodičovské dovolené.** V souladu se směrnicí Evropské unie o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob by měly členské státy zavést individuální právo na čtyři měsíce rodičovské dovolené pro každého z rodičů, z nichž alespoň dva měsíce by byly nepřenosné a proplacené. Tato změna cílí na vyšší zapojení mužů do péče o děti, mohla by mít pozitivní vliv také na snížení zátěže žen a přispět k větší rovnosti mezi pohlavími. Zároveň je otázkou, zda by nebylo vhodné rodičovskou dovolenou zkrátit, jelikož je ve srovnání s ostatními zeměmi stále jednou z nejdelších.
- **Podpora flexibilních pracovních podmínek.** Flexibilita zaměstnání může být faktorem, který berou osoby v potaz při rozhodování o tom, zda budou mít (další) dítě. Podpora pracujících rodičů může mít různé podoby, například možnost individuální úpravy pracovní doby, práce z domova, pružné pracovní doby či zkráceného úvazku. Některé společnosti zřizují firemní školky, kam mohou rodiče během pracovní doby děti umístit. Tato opatření mají nejen pozitivní vliv na snazší dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem, ale také mohou umožnit rodičům dřívejší návrat z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání.
- **Podpora zkrácených úvazků.** S předchozím bodem souvisí také podpora zaměstnání na zkrácený úvazek, která je např. v Nizozemsku široce využívána a osoby jsou s tímto systémem spokojeny. V Česku práce na částečný úvazek není stále příliš obvyklá a pojí se s ní různé překážky (omezené možnosti

kariérního růstu, menší množství zaměstnaneckých výhod apod.). Klíčové je však zajistit, aby byl zkrácený úvazek dobrovolnou volbou a nedocházelo k podzaměstnanosti. Zároveň by bylo vhodné, aby částečné úvazky nebyly výhradně doménou žen, jelikož by to mohlo vést k posílení genderových nerovností v péči o děti a domácnost.

- **Zajištění péče o děti.** Širší dostupnost zařízení poskytujících péči o děti, jako jsou jesle, mateřské školy či dětské skupiny, by mohla rodičům usnadnit dřívější návrat do zaměstnání. Nedostatek míst v těchto zařízeních je v Česku v současnosti problémem, který je však již řešen. Lze tedy očekávat, že by mohlo v tomto ohledu brzy dojít k pozitivním změnám. Kromě navýšení kapacity míst v těchto zařízeních by bylo vhodné, aby byly tyto služby poskytující péči o děti časově flexibilní a cenově dostupné pro všechny typy rodin.

Závěr

Tématem této diplomové práce je „Plodnost a sladění rodinného života s prací“. Jedná se o téma, které lze v současné době považovat za velmi aktuální. Zejména vyspělé státy se potýkají s výzvou stárnutí obyvatelstva v důsledku jistých demografických změn, mezi které lze zařadit také dlouhodobý pokles plodnosti. Problematika sladění rodinného života s prací nabývá zejména v posledních desetiletích na svém významu, a to v souvislosti s měnící se hodnotovou orientací obyvatel a rostoucím důrazem na nalezení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

Na začátku práce byly vytyčeny dva cíle. Prvním z nich bylo analyzovat vybrané země z hlediska ukazatelů plodnosti, situace na trhu práce, způsobů zajištění péče o děti, míry pracovní flexibility a možnosti sladění pracovního a rodinného života. Do analýzy bylo zařazeno těchto deset zemí: Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Chorvatsko, Německo, Nizozemsko, Norsko, Rakousko, Švédsko. Na základě srovnání zemí byla nakonec posouzena potenciální existence přímého vztahu mezi plodností a možnostmi sladění rodinného života s prací.

Druhým cílem této diplomové práce bylo zhodnocení situace v České republice prostřednictvím analýzy odpovědí na otázku z šetření Generations and Gender Survey, která zjišťuje, zda se osoba domnívá, že by v příštích třech letech byla schopna skloubit pracovní a rodinný život v případě narození (dalšího) dítě. Také měly být identifikovány faktory, které tyto obavy ovlivňují, k čemuž byla využita binární logistická regrese. Pomocí této metody měly být zkoumány šance, zda daná osoba pociťuje obavy ze sladění rodinného a pracovního života v případě narození (dalšího) dítěte, v závislosti na různých prediktorech.

Oba cíle se podařilo naplnit. Na základě provedené deskriptivní analýzy lze konstatovat, že přímý vztah mezi úrovní plodnosti a možnostmi sladění rodinného života s prací nebyl ve sledovaných zemích prokázán. Ve druhé části práce se podařilo sestavit potřebné modely metodou binární logistické regrese, prostřednictvím které byly identifikovány statisticky významné prediktory.

Pro srovnání zemí byla provedena deskriptivní analýza ukazatelů z různých oblastí, které se zkoumanou problematikou souvisí. Byly zkoumány ukazatele plodnosti, situace na trhu práce, způsoby pečování o děti, flexibilita zaměstnání a možnosti sladění rodinného a pracovního života v jednotlivých zemích. Mezi zeměmi byly nalezeny významné rozdíly ve všech aspektech. Plodnost byla hodnocena zejména skrze ukazatel úhrnné plodnosti a jeho hodnoty v roce 2022. Za země s vyšší plodností byly označeny Česko, Chorvatsko, Dánsko a Švédsko (nad 1,5), za průměrné byly označeny Nizozemsko, Německo, Estonsko, Rakousko a Norsko (hodnoty 1,41-1,49). Zemí, která se v posledních letech potýká s nízkou úrovní úhrnné plodnosti, je Finsko s hodnotou 1,32. Sledované státy od sebe navzájem výrazně liší také co se týče ukazatelů trhu práce i ve způsobech, jimiž je pečováno o děti. Dle sledovaných charakteristik bylo zjištěno že v severských státech a Nizozemsku jsou podmínky pro sladění pracovního a rodinného života poměrně příznivé, zatímco

v Chorvatsku, Česku a Estonsku tomu tak v není. Rakousko a Německo stojí někde na pomezí.

Zejména v severských zemích a v Nizozemsku je vysoká míra zaměstnanosti žen, rozšířené využívání zkrácených pracovních úvazků a dostupná formální péče o děti již od nízkého věku. V kontrastu s tím je například v České republice míra zaměstnanosti žen nižší a klesá s každým dalším dítětem, které žena má. Může to souviset s nízkou dostupností formální péče o děti a s nižší nabídkou částečných úvazků, které mohou sehrávat významnou roli při skloubení rodinného a pracovního života.

V druhé analytické části práce byla zkoumána pouze situace v České republice, kdy byly pomocí metody binární logistické regrese identifikovány statisticky významné prediktory, které by mohly mít vliv při volbě odpovědi na otázku, zda se osoba domnívá, že by byla v příštích třech letech schopna skloubit pracovní a rodinný život, pokud by měla (další) dítě. Bylo zjištěno, že nižší šanci na volbu odpovědi „ano“ mají ženy ve srovnání s muži, osoby s dětmi ve srovnání s bezdětnými, osoby žijící v domácnosti s nižšími příjmy ve srovnání s domácností s vyšším příjmem a osoby bez flexibilního zaměstnání oproti osobám, jejichž zaměstnání flexibilní je. Vytvořeny byly dále dílčí modely pro muže, ženy, dětné a bezdětné. V případě modelu výhradně pro ženy byly nalezeny stejné výsledky, jako u modelu základního, zatímco model pro muže se neukázal být statisticky významný. Lze říci, že se muži obecně s obavami z případného skloubení pracovních a rodinných povinností v případě narození dítěte téměř nepotýkají. U osob s dětmi se jako významné prediktory opět ukázaly pohlaví a flexibilita práce, zatímco u bezdětných pohlaví a příjem domácnosti.

Na základě provedené analýzy bylo zformulováno několik doporučení pro Českou republiku:

- Podpora rovnosti mužů a žen v zaměstnání i péči o domácnosti a děti.
- Úprava institutu rodičovské dovolené v souladu se směrnicí Evropské unie (přidání nepřenosné části mezi rodiči, celkové zkrácení dovolené).
- Podpora flexibilních pracovních podmínek a zkrácených pracovních úvazků s důrazem na dobrovolnost a rovnoměrné rozložení mezi obě pohlaví.
- Zvýšení dostupnosti zařízení poskytujících péči o děti.

Jednotlivá doporučení jsou podrobněji popsána v části Limity práce a diskuse, společně s podrobným shrnutím načerpaných zjištění a omezení, které bylo nezbytné během zpracování práce zohlednit.

Výsledky této práce by mohly být užitečné při tvorbě opatření zaměřených na podporu sladění rodinného a pracovního života. Přínos práce spočívá zejména v její komplexnosti, kdy byly zohledněny různé aspekty ovlivňující skloubení pracovních a rodinných povinností. V kombinaci s teoretickou částí, v níž byl představen přehled fungování sociální a rodinné politiky ve sledovaných zemích, nabízí práce širší kontext zkoumané problematiky.

Ačkoliv nebyl nalezen přímý vztah mezi úrovní plodnosti a možnostmi skloubení rodinného života s prací, z dlouhodobého hlediska lze očekávat, že příznivé podmínky pro nalezení rovnováhy mohou nabývat na významu a ovlivňovat v budoucnu nejen životní spokojenost

jednotlivců, ale také jejich rozhodování o rodičovství a plánování rodiny. V budoucnu by tedy mohlo být vhodné analýzu zopakovat na základě dat z dalších vln druhého kola šetření Generations and Gender Survey, ideálně rozšířenou o další země, jejichž data nebyla v době zpracování této diplomové práce dostupná. Pro hlubší porozumění situaci v České republice by mohlo být zajímavé využít výsledky z ad hoc modulu zaměřeného na sladění pracovního a rodinného života, který je součástí dotazníku Výběrového šetření pracovních sil v roce 2025.

Použitá literatura

- Anderson, R. P., Jin, R., & Grunkemeier, G. L. (2003). Understanding logistic regression analysis in clinical reports: An introduction. *The Annals of Thoracic Surgery*, 75(3), 753–757. [https://doi.org/10.1016/S0003-4975\(02\)04683-0](https://doi.org/10.1016/S0003-4975(02)04683-0)
- Behrman, J., & Gonalons-Pons, P. (2020). Women's employment and fertility in a global perspective (1960–2015). *Demographic Research*, 43, 707–744. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2020.43.25>
- Bloom, D. E., Canning, D., Fink, G., & Finlay, J. E. (2009). Fertility, Female Labor Force Participation, and the Demographic Dividend. *Journal of Economic Growth*, 79–101.
- Bongaarts, J., Blanc, A. K., & McCarthy, K. J. (2019). The links between women's employment and children at home: Variations in low- and middle-income countries by world region. *Population Studies*, 73(2), 149–163. <https://doi.org/10.1080/00324728.2019.1581896>
- Borzoiepour, S., Alizadeh, G., Jafary, H., & Zarnaq, R. K. (2024). Identify Affecting Factors on Total Fertility Rate: A Systematic Review. *Health Scope*, 13(3), Article 3. <https://doi.org/10.5812/healthscope-139351>
- Brega, C., Briones, S., Javornik, J., León, M., & Yerkes, M. (2023). Flexible work arrangements for work-life balance: A cross-national policy evaluation from a capabilities perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43(13/14), 278–294. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-03-2023-0077>
- Brewster, K. L., & Rindfuss, R. R. (2000). Fertility and women's employment in industrialized nations. *Annual Review of Sociology*, 26, 271–296.
- Bundesagentur für Arbeit. (b.r.). *Child allowance in Germany*. Získáno 25. března 2025, z <https://www.arbeitsagentur.de/en/child-allowance>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. (b.r.). *Tax Allowances for Children*. Získáno 25. března 2025, z <https://familienportal.de/familienportal/meta/languages/family-benefits/tax-allowances-for-children-141948>
- Bungum, B., & Kvande, E. (2024). Norway country note. in Dobrotić, I., Blum, S., Kaufman, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2024*. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2024/LP_R_2024_12.pdf
- Cambridge University Press. (2024). *Meaning of work-life balance in English*. <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/work-life-balance>

- Česká demografická společnost. (2024). *Česká data šetření GGS s podrobnou dokumentací dostupná pro vědecké účely i výuku*. Česká demografická společnost. <https://www.czechdemography.cz/aktuality/ceska-data-setreni-ggs-s-podrobnou-dokumentaci-dostupna-pro-vedecke-ucely-i-vyuku/>
- Český statistický úřad. (b.r.-a). *Metodické poznámky—Výběrové šetření pracovních sil*. Statistika. Získáno 15. března 2025, z https://csu.gov.cz/zam_vsps
- Český statistický úřad. (b.r.-b). *Metodické vysvětlivky*. Produkty. Získáno 16. listopadu 2024, z https://csu.gov.cz/produkty/13-5303-05--metodicke_vysvetlivky
- Český statistický úřad. (b.r.-c). *Výběrové šetření pracovních sil – VŠPS*. Středočeský kraj. Získáno 20. března 2025, z https://csu.gov.cz/stc/vyberove_setreni_pracovnich_sil_vsps
- Český statistický úřad. (2001). *Příručka demografické statistiky pro potřebu oblastních statistických orgánů—Narození*. <https://web.natur.cuni.cz/~mak/gos/demmetodika/www.czso.cz/cz/cisla/o/02/020100/narozeni.htm>
- Český statistický úřad. (2023a). *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity—Červenec 2023*. <https://csu.gov.cz/rychle-informace/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-cervenec-2023>
- Český statistický úřad. (2023b). *Oznámení—Změna v metodách odhadu pracovních sil*. Produkty. <https://csu.gov.cz/produkty/zmena-v-metodach-odhadu-pracovnich-sil>
- Český statistický úřad. (2025). *Životní podmínky (EU-SILC)—Metodika*. Statistika. <https://csu.gov.cz/zivotni-podminky-eu-silc-metodika>
- Danmark, U. (2024). *Child and youth benefits*. <https://lifeindenmark.borger.dk/family-and-children/family-benefits/child-and-youth-benefits>
- Daoud, J. I. (2017). Multicollinearity and Regression Analysis. *Jornal of Physics: Conference Series*, 949. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/949/1/012009/meta>
- Demoæpedia. (2005). *Term: Fekundita*. <http://www.demopaedia.org/tools/spip.php?page=terme&edition=cs-ii§ion=621&numterme=1&terme=fekundita&lang=en>
- den Dulk, L., & Yerkes, M. A. (2024). Netherlands country note. in Dobrotić, I., Blum, S., Kaufman, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2024*. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2024/LP_R_2024_12.pdf
- Dobrotić, I., Blum, S., Kaufman, G., Koslowski, A., Moss, P., & Valentova, M. (2024). *20th International Review of Leave Policies and Related Research 2024*. <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/review-2024/>

Dobrotić, I., & Varga, M. (2024). Croatia country note. in Dobrotić, I., Blum, S., Kaufman, G., Kosłowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2024*.

https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2024/LP_R_2024_12.pdf

Engelhardt, H., Kögel, T., & Prskawetz, A. (2004). Fertility and Women's Employment Reconsidered: A Macro-Level Time-Series Analysis for Developed Countries, 1960-2000. *Population Studies*, 58(1), 109–120.

European Commission. (2024). *Your social security rights in Sweden*.

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/download/1801fedc-6583-47f2-be14-8650bc6b71c8_en

European Institute for Gender Equality. (2025). *Gender Equality Index—European Union, Work, 2019*. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/domain/work>

Eurostat. (b.r.-a). *Glossary: Mean age of women at first birth*. Získáno 15. března 2025, z https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Mean_age_of_women_at_first_birth

Eurostat. (b.r.-b). *Information on data—Employment and unemployment (LFS)*. Získáno 20. března 2025, z <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/information-data#LFS%20main%20indicators>

Eurostat. (2020). *Strategic Plan 2020-2024*.

https://commission.europa.eu/document/download/a2d2f59b-6212-4dc3-a703-f8b58ee6c3d2_en?filename=estat_sp_2020_2024_en.pdf

Eurostat. (2024a). *Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child (%) [Dataset]*.

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFST_HHEREDCH/default/table?lang=en

Eurostat. (2024b). *Living conditions in Europe—Childcare arrangements*.

<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/SEPDF/cache/67030.pdf>

Eurostat. (2024c). *Part-time and full-time employment—Statistics*.

https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Part-time_and_full-time_employment_-_statistics

Eurostat. (2025a). *Average number of actual weekly hours of work in main job, by sex, age, professional status, full-time/part-time and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) [Dataset]*.

[https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_ewhan2\\$defaultview/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_ewhan2$defaultview/default/table?lang=en)

Eurostat. (2025b). *Average number of weekly hours of formal care by age group—Children with at least 1 hour of formal care* [Dataset].
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_camnforgo/default/table?lang=en

Eurostat. (2025c). *Average number of weekly hours of other types of care by age group—Children with or without other types of care* [Dataset].
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_camnothall/default/table?lang=en&category=livcon.ilc.lv.ilc_ca

Eurostat. (2025d). *Employment and activity by sex and age—Annual data* [Dataset].
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A__custom_204384/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=db0996e9-8839-438e-8bd8-829fdd5b7cb5

Eurostat. (2025e). *Fertility indicators* [Dataset].
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/demo_find/default/table?lang=en

Eurostat. (2025f). *Fertility rates by age* [Dataset].
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_FRATE/default/table?lang=en

Eurostat. (2025g). *Children cared only by their parents by age group—% over the population of each age group* [Dataset].
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_caparents/default/table?lang=en&category=livcon.ilc.lv.ilc_ca

Eurostat. (2025h). *Children in formal childcare or education by age group and duration—% over the population of each age group* [Dataset].
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_CAINDFORMAL/default/table?lang=en

Eurostat. (2025i). *Main reason for part-time employment—Distributions by sex and age (%)* [Dataset].
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPGAR/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsa.lfsa_empftpt

Eurostat. (2025j). *Other types of childcare by age group and duration—% over the population of each age group* [Dataset].
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_caindothor/default/table?lang=en&category=livcon.ilc.lv.ilc_ca

Eurostat. (2025k). *Part-time employment and temporary contracts—Annual data* [Dataset].
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_PT_A/default/table?lang=en

Federal Chancellery of Austria. (b.r.). *Childcare Allowance*. Získáno 25. března 2025, z <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/en/agenda/family/family-benefits/childcare-allowance.html>

- Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth. (2025). *Kindergeld*. BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/kindergeld-73892>
- Generations and Gender Programme. (b.r.-a). *About GGP*. Získáno 11. února 2025, z <https://www.ggp-i.org/about/#toc1>
- Generations and Gender Programme. (b.r.-b). *Data – GGP*. Získáno 12. února 2025, z <https://www.ggp-i.org/data/#toc1>
- Generations and Gender Programme. (b.r.-c). *Data / GGS – Round II – GGP*. Získáno 14. února 2025, z <https://www.ggp-i.org/ggs-round-ii/>
- Giuliani, G., & Duvander, A. Z. (2016). Cash-for-care policy in Sweden: An appraisal of its consequences on female employment. *International Journal of Social Welfare*, 26(1), 49–62.
- Götmark, F., & Andersson, M. (2020). Human fertility in relation to education, economy, religion, contraception, and family planning programs. *BMC Public Health*, 20(1), 265. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8331-7>
- Government of the Netherlands. (b.r.). *My child goes to a childcare centre*. Získáno 23. března 2025, z https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontenten/belastingdienst/individuals/benefits/moving_to_the_netherlands/my_child_goes_to_a_childcare_centre/
- Government of the Republic of Croatia. (b.r.). *Child allowance*. Získáno 25. března 2025, z <https://gov.hr/en/child-allowance/702>
- Gragnano, A., Miglioretti, M., Frings-Dresen, M., & de Boer, A. G. (2017). Adjustment between work demands and health needs: Development of the Work–Health Balance Questionnaire. *Rehabilitation Psychology*, 62(3), 374–386. <https://doi.org/10.1037/rep0000121>
- Gragnano, A., Simbula, S., & Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2013). *Outcomes of Work-Life Balance on Job Satisfaction, Life Satisfaction and Mental Health: A Study across Seven Cultures*. https://www.researchgate.net/publication/265254448_Outcomes_of_Work-Life_Balance_on_Job_Satisfaction_Life_Satisfaction_and_Mental_Health_A_Study_across_Seven_Cultures
- Joshi, A., Saket, K., Chandel, S., & Kumar Pal, D. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science and Technology*. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>

- KELA. (b.r.-a). *Flexible care allowance*. Získáno 26. března 2025, z <https://www.kela.fi/flexible-care-allowance>
- KELA. (b.r.-b). *Child benefit*. Získáno 26. března 2025, z <https://www.kela.fi/child-benefit>
- KELA. (b.r.-c). *Child home care allowance*. Získáno 26. března 2025, z <https://www.kela.fi/child-home-care-allowance>
- KELA. (b.r.-d). *Partial care allowance*. Získáno 26. března 2025, z <https://www.kela.fi/partial-care-allowance>
- Kocourková, J. (2024). Czech Republic country note. in Dobrotić, I., Blum, S., Kaufman, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2024*. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2024/LP_R_2024_12.pdf
- Kreidl, M., Šťastná, A., Hubatková, B., Slabá, J., Zvoníček, T., & Sladká, D. (2023). „Současná česká rodina“ – dokumentace k datům. In *Munispace – čítárna Masarykovy univerzity*. <https://munispace.muni.cz/library/catalog/view/2262/6907/4499-1/0#preview>
- Křečková Tůmová, N., Nešporová, O., Svobodová, K., Paloncyová, J., & Höhne, S. (2023). *Rodiny s dětmi v letech 2018-2022*. RILSA. https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_528.pdf
- Kuželová, M. (2024). *Se směrnicí EU o rodičovské se Česko vypořádalo po svém. Projít mu to nemusí*. <https://www.novinky.cz/clanek/domaci-se-smernici-eu-o-rodicovske-se-cesko-vyporadalo-po-svem-projit-mu-to-nemusi-40499301>
- Lee, S. (2025). *A Comprehensive Guide to Nagelkerke R-Squared in Logistic Models*. <https://www.numberanalytics.com/blog/a-comprehensive-guide-nagelkerke-r-squared-in-logistic-models>
- Mezinárodní organizace práce (Ed.). (2022). *Working time and work-life balance around the world*. International Labour Office.
- Ministarstvo Republike Hrvatske. (2025). *Tablica osobnih odbitaka za 2024.g. I 2025.g..* <https://porezna-uprava.gov.hr/hr/tablica-osobnih-odbitaka-za-2024-g-i-2025-g/4689>
- Ministerie van Financiën. (2025). *Income-related combination tax credit*. Ministerie van Algemene Zaken. <https://www.government.nl/topics/income-related-combination-tax-credit>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2023). *MISSOC – vzájemný informační systém o sociálním zabezpečení | MPSV*. <https://www.mpsv.cz/missoc-vzajemny-informacni-system-o-socialnim-zabezpeceni>

- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2024). *Sněmovna schválila nová pravidla pro dětské skupiny: Dostupnější péče a větší podpora rodičů*.
<https://www.mpsv.cz/snemovna-schvalila-nova-pravidla-pro-detske-skupiny-dostupnejsi-pece-a-vetsi-podpora-rodicu>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2025a). *Flexibilnější práce a lepší podmínky pro rodiny: Sněmovna jednomyslně schválila novelu zákoníku práce*.
<https://www.mpsv.cz/flexibilnejsi-prace-a-lepsi-podminky-pro-rodiny-snemovna-jednomyslnne-schvalila-novelu-zakoniku-prace>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2025b). *Novela zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině*. <https://www.mpsv.cz/novela-zakona-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-detske-skupine>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2025c). *Přídavek na dítě*.
<https://www.mpsv.cz/pridavek-na-dite>
- Ministry of Children and Education. (2025). *Income-based daycare subsidy, sibling subsidy and other subsidies*. <https://lifeindenmark.borger.dk/family-and-children/day-care/income-based-allowance--sibling-allowance--and-other-allowances>
- MISSOC. (2024). Comparative tables. *Mutual Information System on Social Protection*.
<https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>
- Natalie Smoak. (2024). *Fertility rate*. Britannica.
<https://www.britannica.com/topic/fertility-rate>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). *Fertility rates*.
<https://www.oecd.org/en/data/indicators/fertility-rates.html>
- Pace, F., & Sciotto, G. (2021). Gender Differences in the Relationship between Work–Life Balance, Career Opportunities and General Health Perception. *Sustainability*, 14(1), Article 1. <https://doi.org/10.3390/su14010357>
- Paloncyová, J., & Höhne, S. (2023). *Slad'ování práce a rodiny. Souhrnná výzkumná zpráva z šetření „Současná česká rodina 2020–2022“*. RILSA.
<https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/2023+Slad'ovani+prace+a+rodiny.pdf/27dcb64e-d0d8-f6dc-54db-73af53705b60>
- Pattu Meenakshi, S., Venkta Subrahmanyam, C. V., & Ravichandran, K. (2013). “The Importance of Work-Life-Balance”. *IOSR Journal of Business and Management*, 14(3), 31–35. <https://doi.org/10.9790/487X-1433135>
- Petráňová, M., & Strašilová, G. (2024). Analýza—Rostl podíl částečných úvazků. *Český statistický úřad*. https://csu.gov.cz/docs/107508/14f32c5b-fc61-159e-3016-bb5841ed339a/czam111824_analyza.pdf?version=1.0
- Preuss. (2025). *Sleva na dítě: Jak ji správně uplatnit a kolik díky ní získáte peněz?* Dostupný advokát. <https://dostupnyadvokat.cz/blog/sleva-na-dite>

- Rada Evropské unie. (2024). *Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob*. <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/work-life-balance/>
- RefugeeHelp. (2025). *Allowances in the Netherlands for when you have children*. <https://www.refugeehelp.nl/en/status-holder/article/100261-allowances-for-when-you-have-children>
- Řeháková, B. (2000). Nebojte se logistické regrese. *Sociologický časopis*, 36(4), 475–492. <https://doi.org/10.13060/00380288.2000.36.4.06>
- Sharma, R., Biedenharn, K. R., Fedor, J. M., & Agarwal, A. (2013). Lifestyle factors and reproductive health: Taking control of your fertility. *Reproductive Biology and Endocrinology : RB&E*, 11, 66. <https://doi.org/10.1186/1477-7827-11-66>
- Schmidt, E.-M., & Schmidt, A. E. (2024). Austria country note. in Dobrotić, I., Blum, S., Kaufman, G., Koslowski, A., Moss, P. and Valentova, M. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2024*. https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2024/LP_R_2024_12.pdf
- Skatt, UAB. (b.r.). *Child benefits*. Získáno 26. března 2025, z <https://www.skatt.lt/en/services/child-benefits/>
- Social Insurance Board. (2024). *State child allowance*. <https://www.eesti.ee/eraisik/en/artikkel/family/benefits-and-allowances/state-child-allowance>
- Social Insurance Board. (2025). *Shared parental benefit and parental leave | Sotsiaalkindlustusamet*. <https://sotsiaalkindlustusamet.ee/en/family-benefits-and-allowances/family-benefits-overview/shared-parental-benefit>
- Ueda, Y. (2012). The Relationship between Work-life Balance Programs and Employee Satisfaction: Gender Differences in the Moderating Effect of Annual Income. *Journal of Business Administration Research*, 1(1), 65–74.
- Urban, I., & Pezer, M. (2019). About child benefit. *Newsletter - an Occasional Publication of the Institute of Public Finance*. <https://doi.org/10.3326/nle.2019.118>
- Valentová, M. (2004). *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti*. https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_152.pdf
- Vikat, A., Spéder, Z., Beets, G., Billari, F., Bühler, C., Désesquelles, A., Fokkema, T., Hoem, J. M., MacDonald, A., Neyer, G., Pailhé, A., Pinnelli, A., & Solaz, A. (2007). Generations and Gender Survey (GGS): Towards a better understanding of relationships and processes in the life course. *Demographic Research*, 17, 389–440. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2007.17.14>
- Vrabcová, J. (2022). *Model prevalence zdraví*. Vysoká škola ekonomická v Praze. <https://vskp.vse.cz/88089>

Wichterlová, L., Cozlová Čmolíková, K., & Skálová, H. (2020). *Studie ke sladování pracovního života*. <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/TLO1000502/priloha-1-vsouhrn-studie-ke-sladovani-pracovniho-zivota.pdf>

World Health Organization. (b.r.). *Total fertility rate (per women)*. Získáno 16. listopadu 2024, z <https://www.who.int/data/gho/indicator-metadata-registry/imr-details/123>

World Health Organization. (2023). *1 in 6 people globally affected by infertility*. <https://www.who.int/news/item/04-04-2023-1-in-6-people-globally-affected-by-infertility>

World Health Organization. (2024). *Total fertility rate*. https://gateway.euro.who.int/en/indicators/hfa_25-0080-total-fertility-rate/

Zvoníček, T., & Kreidl, M. (2022). Data z pilotní covidové studie výzkumu „Současná česká rodina“ jsou volně dostupná pro výzkumné účely. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, *58(1)*, 112–115.

Přílohy

Příloha A: Přehled mateřské dovolené a jejích ekvivalentů ve sledovaných zemích

(data Dobrotić et al., 2024; databáze MISSOC, 2024; vlastní zpracování)

Země	Základní podmínky	Standardní doba pobírání	Výše dávky
Česko	Účast na nemocenském pojištění po 270 dní za poslední 2 roky. OSVČ odvádí dobrovolně, u nich navíc alespoň 180 dní z 270 musí být v posledním roce.	28 týdnů (6-8 před a 20-22 týdnů po narození dítěte).	70 % z vyměřovacího základu (z posledních 12 měsíců), tři redukční hranice podle příjmu, maximální vyplacená měsíční částka v roce 2024: 53 910 Kč (2156 €).
Rakousko	Účast na zdravotním pojištění (zaměstnankyně vždy, OSVČ dobrovolně).	16 týdnů (8 týdnů před, 8 týdnů po narození dítěte).	100 % průměrné čisté výplaty (z posledních 3 měsíců) bez horního limitu. OSVČ buď provozní podpora pro udržení podnikání, nebo paušální příspěvek 67,19 € denně.
Dánsko	Zaměstnankyně musí odpracovat během posledních 4 měsíců alespoň 160 hodin, OSVČ musí mít pracovat alespoň na dobu částečného úvazku (18,5 hodiny) po dobu 6 měsíců za poslední rok, podmíněno ziskovostí firmy.	14 týdnů (4 před, 10 po).	Dávka odvozena z průměrné mzdy za poslední 3 měsíce, horní hranice 629 € za týden.

Chorvatsko	Účast na pojištění nepřetržitě po dobu 6 měsíců, nebo po dobu 9 měsíců s pauzami za poslední 2 roky. Při kratší době pojištění je příspěvek nižší.	4 týdny před narozením dítěte, 6 měsíců po (z toho matka povinně 70 dní, zbytek lze převést na otce).	100 % průměrného výdělku (z posledních 6 měsíců), bez horního limitu. V případě kratší doby hrazení zdravotního pojištění jde o 125 % ze stanovené základní sazby (v roce 2024 činí tato sazba přibližně 441 € měsíčně).
Estonsko	Nárok mají všechny živnostnice i zaměstnankyně.	100 dní (70 dní před, 30 dní po).	100 % průměrného výdělku (z posledních 12 měsíců), bez horního limitu.
Německo	Účast podmíněna hrazením zdravotního pojištění. Osoby nezaměstnané či bez pojištění mohou požádat o sociální dávku.	14 týdnů (6 před, 8 po).	100 % průměrné výdělku (z posledních 3 měsíců) bez horního limitu, případná sociální dávka činí až 210 € za měsíc.
Nizozemsko	Nárok mají zaměstnankyně a OSVČ, které odpracovaly v posledním roce alespoň 1 225 hodin.	16 týdnů (4-6 před, 10-12 po).	100 % průměrného výdělku, horní hranice v roce 2024 činí 274 € denně. Živnostnice: až 100 % minimální mzdy, závisí na počtu odpracovaných hodin během roku předcházejícím otěhotnění (v roce 2024 jde o limit 2 069 € měsíčně).
Norsko	Dávka se úzce protíná s rodičovskou, přímo mateřská není. Nárok na placenou dovolenou mají jen ženy, které nemohou pracovat kvůli rizikovému zaměstnání.	V rámci rodičovské je 6-9 týdnů (3 dobrovolně před, 6 po). Ženy v rizikových povoláních až 12 týdnů.	V případě rizikových povolání obvykle 80 % průměrného výdělku, horní hranice v roce 2024: 10 098 € měsíčně.
Švédsko	Dávka se úzce protíná s rodičovskou. Nárok na placenou dovolenou mají jen ženy, které nemohou pracovat kvůli rizikovému zaměstnání.	2 týdny (před porodem nebo po něm). Ženy v rizikových povoláních až 50 dní.	Přímo tato dovolená nebývá placena, ale lze na ni vyčerpat část rodičovského příspěvku (pak jde o 77,6 % průměrného výdělku). Takto vysoký je příspěvek také pro těhotné ženy, které nemohou pracovat kvůli rizikovému zaměstnání.
Finsko	Nárok je podmíněn zdravotním pojištěním.	40 dní (14-30 dní před, zbytek po).	90 % průměrného výdělku (nad roční výdělek 67 296 € sníženo na 32,5 %).

Příloha B: Přehled otcovské dovolené a jejích ekvivalentů ve sledovaných zemích

(data Dobrotić et al., 2024; databáze MISSOC, 2024; vlastní zpracování)

Země	Základní podmínky	Standardní doba pobírání	Výše dávky
Česko	Podmíněno účastí na nemocenském pojištění alespoň po dobu 3 měsíců před narozením dítěte.	14 dní.	70 % z vyměřovacího základu, maximální celková výše dávky: 25 144 Kč (1005 €).
Rakousko	Pro nárok musí být osoba alespoň 182 kalendářních dnů zaměstnancem.	28-31 dní.	52,46 € denně.
Dánsko	Nárok mají zaměstnanci i OSVČ.	10 týdnů (8 týdnů lze převést na matku).	Dávka odvozena z průměrné mzdy za poslední 3 měsíce, horní hranice 629 € za týden.
Chorvatsko	Nárok mají všichni zaměstnanci a OSVČ, kteří se podíleli na zdravotním pojištění alespoň po 6 měsících před narozením dítěte (při kratší době pojištění je příspěvek nižší).	10 dní.	100 % průměrného výdělku (z posledních 6 měsíců), bez horního limitu. V případě kratší doby placení zdravotního pojištění než po dobu 6 měsíců jde o 125 % ze stanovené základní sazby (v roce 2024 činí přibližně 441 € měsíčně).
Estonsko	Nárok mají všichni zaměstnanci a OSVČ.	30 dní.	100 % průměrného výdělku (z posledních 12 měsíců).

Německo	Příspěvek není, zohledněno v rámci rodičovské dovolené.	-	-
Nizozemsko	Nárok mají všichni zaměstnanci.	6 týdnů, první z nich musí být vybrán během prvních 4 týdnů dítěte.	1. týden 100 % výdělku bez horního limitu, zbylých 5 týdnů denní limit 274 €.
Norsko	Všichni zaměstnanci mají právo na dovolenou, není ale stanovena výše příspěvku.	2 týdny.	Výše dávky závisí na dohodě se zaměstnavatelem.
Švédsko	Nárok mají zaměstnanci a OSVČ odvádějící nemocenské pojištění.	10 dní.	77,6 % výdělku, maximálně 111 € denně.
Finsko	Příspěvek není, zohledněno v rámci rodičovské dovolené.	-	-

Příloha C: Přehled rodičovské dovolené a jejích ekvivalentů ve sledovaných zemích

(data Dobrotić et al., 2024; databáze MISSOC, 2024; vlastní zpracování)

Země	Základní podmínky	Standardní doba pobírání	Výše dávky
Česko	Nárok na dovolenou mají všichni rodiče, příspěvek je podmíněn celodenní a řádnou péčí o dítě.	Na dovolené lze být do 3 let dítěte (pro narozené do 31.12.2023 až do 4 let). Délku pobírání příspěvku určuje rodič nastavením měsíční dávky.	350 000 Kč (cca 14 000 €), měsíční částku si volí rodič (je zde horní omezení s ohledem na průměrný výdělek).
Rakousko	Nárok na dovolenou mají všichni zaměstnaní rodiče. OSVČ nemají nárok na dovolenou, ale mohou požádat o příspěvek. Výše dávky i doba pobírání se liší podle toho, zda pobírá celou dobu jeden rodič, nebo se střídají (podpora podílení se na péči oběma rodiči).	Dovolená v délce 22 měsíců při péči 1 rodičem, 24 měsíců, pokud pečují oba. Doba pobírání paušálního příspěvku: při péči jedním rodičem 365-851 dní, při péči oběma 456-1 063 dní. Pobírání podílu z výdělku: jeden rodič 365 dní, oba rodiče 426 dní.	Paušální příspěvek: jeden rodič 13 085 €, oba rodiče 16 389 €. Zaměstnaní si místo toho mohou zvolit čerpat 80 % z průměrného čistého příjmu za posledních 6 měsíců (maximálně 2 100 € měsíčně).
Dánsko	Pro nárok musí zaměstnanci odpracovat během posledních 4 měsíců alespoň 160 hodin, OSVČ alespoň na dobu částečného úvazku (18,5 hodiny) po dobu 6 měsíců za poslední rok, podmíněno ziskovostí firmy.	Každý z rodičů má nárok na dovolenou v délce 24 týdnů (5 měsíců lze převést na druhého rodiče), během této doby pobírá příspěvek.	Dávka odvozena z průměrné mzdy za poslední 3 měsíce, horní hranice 629 € za týden.

Chorvatsko	Nárok je podmíněn účastí na pojištění nepřetržitě po dobu 6 měsíců, nebo po dobu 9 měsíců s pauzami za poslední 2 roky (při kratší době pojištění je příspěvek nižší).	Každému rodiči přísluší 4 měsíce placené dovolené (lze převést 2 měsíce na druhého rodiče). Po vyčerpání může rodič zvolit osvobození z práce kvůli péči o dítě do dosažení 1 roku s nižším příspěvkem.	Rodičovská dovolená: 100 % z průměrného výdělku (z posledních 6 měsíců) po dobu 6 měsíců (8 při zapojení obou rodičů), maximálně 225,5 % ze stanovené základní sazby (v roce 2024 činí tato sazba měsíčně přibližně 441 €). Následně lze do 1 roku dítěte čerpat 125 % ze stanovené základní sazby (v roce 2024 činí přibližně 441 € měsíčně).
Estonsko	Nárok na dovolenou mají všichni zaměstnaní rodiče, na příspěvek mají nárok všichni (různá výše podle délky zaměstnání).	Na dovolené lze být do 3 let dítěte. Příspěvek lze čerpat po dobu 68 týdnů, navazuje na mateřský příspěvek.	100 % průměrného výdělku (z posledních 12 měsíců), horní hranice 4 733 € měsíčně. Pokud pracovali rodiče před narozením dítěte kratší dobu než 12 měsíců, je příspěvek nižší, pro nezaměstnané jde o dávku 725 € měsíčně.
Německo	Nárok mají všichni zaměstnanci. Vybírat lze ze dvou typů dávek – plná či částečná, podle toho, zda osoba pracuje. Dávky se liší délkou pobírání i výší příspěvku.	Na dovolené lze být do 3 let dítěte. Délka pobírání příspěvku je 12 měsíců v případě plné a 24 měsíců v případě částečné. Při sdílení péče navíc 2 měsíce u plné a 4 měsíce u částečné dávky.	Plná dávka: 65 % průměrného výdělku za poslední rok (minimum 300 euro, max 1800 € měsíčně). Částečná dávka: 50 % plné dávky.
Nizozemsko	Nárok na dovolenou mají všichni zaměstnanci.	Každý rodič má nárok na dovolenou v délce 26násobku pracovních hodin týdně, která nelze převést. Placených je 9 týdnů.	100 % průměrného výdělku, nesmí přesáhnout 70 % maximální denní mzdy (v roce 2024 činí 274 € denně).

Norsko	Nárok na placenou dovolenou mají osoby, které alespoň v 6 z posledních 10 měsíců pracovaly a měly příjem započitatelný do důchodového pojištění. Nezaměstnané ženy mohou požádat o paušální dávku.	Lze vybírat z placené dovolené o délce 46 nebo 56 týdnů. Každému z rodičů přísluší 15 (resp. 19) týdnů, 16 (resp. 18) týdnů si mohou libovolně rozdělit.	V případě 46 týdnů 100 % průměrného výdělku, při 56 týdnech 80 % výdělku. Horní limit je stanoven na 10 098 € měsíčně. V případě nezaměstnanosti činí dávka celkem 7 887 € na jedno dítě.
Švédsko	Nárok je podmíněn přispíváním do systému sociálního zabezpečení.	Na dovolené lze být do 18 měsíců dítěte. Každému z rodičů přísluší 240 dní (90 dnů nelze převést), ve kterých pobírají příspěvek.	77,6 % průměrného výdělku (horní limit 105 € denně) po dobu 195 dní, zbylých 45 dní fixní částka přibližně 15 € za den.
Finsko	Nárok je podmíněn zdravotním pojištěním.	Každý z rodičů má nárok 160 pracovních dní dovolené (63 dní lze převést), které jsou placené.	90 % výdělku oběma rodičům během jejich prvních 16 pracovních dní, následně 70 % výdělku (z posledních 12 měsíců), minimálně asi 800 €).

Příloha D: Pracovní flexibilita a další opatření podporující zaměstnané rodiče ve sledovaných zemích

(data Dobrotić et al., 2024, vlastní zpracování)

Země	Podmínky pro úpravu pracovního úvazku	Možnosti úpravy úvazku, ochrana rodičů	Další specifika či omezení
Česko	Dítě mladší 15 let.	Právo na flexibilní pracovní dobu a částečný úvazek.	Úprava pracovní doby nesmí být v rozporu s povahou práce a potřebami firmy.
Rakousko	Dítě mladší 7 let, osoba musí mít odpracované alespoň 3 roky u zaměstnavatele, ve firmě musí být alespoň 20 zaměstnanců.	Úvazek 12–32 hodin týdně (resp. alespoň o 20 % méně). Ochrana před výpovědí do 4 let dítěte, do 7 let výpověď jen s důvodem.	U menších firem (méně než 20 zaměstnanců) právo na zkrácení úvazku pouze do 4 let dítěte.
Dánsko	Dítě do 9 let.	Úprava pracovní doby či režimu práce, zvýšená ochrana rodičů před výpovědí.	Při zamítnutí žádosti musí zaměstnavatel uvést důvod.
Chorvatsko	Dítě do 8 let, osoba musí mít odpracovaných alespoň 6 měsíců u zaměstnavatele.	Úprava pracovní doby či pracovního režimu.	Zaměstnavatel musí zohlednit potřeby zaměstnance i firmy a odpovědět na žádost o úpravu režimu do 15 dnů.
Estonsko	–	Právo požádat o flexibilní pracovní podmínky, které usnadní skloubení pracovních a rodinných povinností.	Zaměstnavatel musí odmítnutí zdůvodnit.

Německo	Osoba musí mít odpracovaných alespoň 6 měsíců u zaměstnavatele, zároveň musí mít firma alespoň 15 zaměstnanců.	Právo snížit pracovní úvazek, neopravňuje však k opětovnému návratu na plný.	Ve firmách nad 45 zaměstnanců se lze při snížení úvazku po 1-5 letech navrátit zpět na plný. Zaměstnavatel obecně nemusí zkrácení vyhovět kvůli objektivním překážkám.
Nizozemsko	Osoba musí mít odpracovaných alespoň 6 měsíců u zaměstnavatele, firma musí mít alespoň 10 zaměstnanců.	Právo žádat o úpravu velikosti úvazku a práci z domova.	Zamítnutí možné při ohrožení firemních zájmů.
Norsko	Dítě mladší 10 let.	Právo požádat o zkrácení úvazku.	Zamítnutí zkrácení úvazku je možné jen ze závažných obtíží, které by to firmě způsobilo. Od roku 2022 není péče o malé dítě důvodem k práci z domova.
Švédsko	Dítě do 8 let nebo dokončení 1. třídy základní školy.	Právo zkrátit úvazek až o 25 %, možnost kdykoliv zpětného návratu na plný úvazek.	-
Finsko	Dítě do ukončení 2. třídy základní školy, osoba musí mít odpracovaných alespoň 6 měsíců u zaměstnavatele.	Po zkrácení může být úvazek velký maximálně 30 hodin týdně.	Zaměstnavatel smí úpravu pracovní doby odmítnout jen z vážných důvodů. Při zkrácení na méně než 80 % původní pracovní doby má rodič dítěte mladšího 3 let (nebo dítěte v 1. či 2. třídě ZŠ) nárok na finanční příspěvek.

Příloha E: Finanční příspěvky a další opatření podporující rodiny s dětmi ve sledovaných zemích

(data Dobrotić et al., 2024; Preuss, 2025; Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024; Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2025b; Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2025c; Federal Chancellery of Austria, b.r.; Danmark, 2024; Ministry of Children and Education, 2025; Government of the Republic of Croatia, b.r.; Ministarstvo Republike Hrvatske, 2025; Social Insurance Board, 2024; Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, 2025; Bundesagentur für Arbeit, b.r.; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, b.r.; RefugeeHelp, 2025; Ministerie van Financiën, 2025; Government of the Neatherlands, b.r.; Skatt, UAB, b.r.; European Commission, 2024; Giuliani & Duvander, 2016; KELA, b.r.-a; KELA, b.r.-b; KELA, b.r.-c; KELA, b.r.-d.; vlastní zpracování)

Země	Přídavek na dítě	Příspěvek na péči o dítě	Daňové úlevy	Další opatření a specifikace
Česko	830–1080 Kč měsíčně dle věku dítěte, lze čerpat až do 26 let, pokud dítě studuje. Podmíněno nízkým příjmem rodiny.	Součástí novely je kompenzace při nepřijetí dítěte staršího 3 let do mateřské školy (až 5 060 Kč).	Sleva na dítě, liší se podle počtu dětí (1 267 Kč na první dítě, 1 860 Kč na druhé, 2 320 Kč na třetí a každé další dítě)	-
Rakousko	138–200 € měsíčně dle věku dítěte, maximálně do 24 let, pokud dítě studuje. Příspěvek je vyšší v případě většího počtu dětí v rodině.	Při přerušení zaměstnání kvůli péči o děti příspěvek ve výši 80 % posledního příjmu (max. 80 €/den).	71 € měsíčně/dítě.	Pro děti ve věku 6-15 let v srpnu příspěvek k zahájení školy (116 €).
Dánsko	„Dětský šek“ (výše závisí na věku a příjmu), do 18 let dítěte.	Pro rodiny s ročním příjmem pod určitou hranicí dotování mateřské školy (částečné či úplné).	-	-

Chorvatsko	Až do 19 let, pokud dítě studuje, velikost dávky se liší podle příjmu. Podmíněno nízkým příjmem rodiny.	-	Daňové úlevy (vyšší při vyšším počtu dětí).	Rodiny s nižšími příjmy mají nárok na extra finanční bonus na třetí a čtvrté dítě (na další v pořadí už ne).
Estonsko	Do 19 let dítěte. 80 € měsíčně na první a druhé dítě v pořadí, 100 € na každé další.	-	-	
Německo	255 € měsíčně do 18 let dítěte (do 21 let pro hlášené na úřadu práce, do 25 let pro studenty). Pro nízkopříjmové rodiny až 297 € měsíčně.	-	Daňové úlevy 6 672 € ročně na dítě, 2 928 € z výdajů na péči či vzdělání.	Nízkopříjmové rodiny mohou požádat o příspěvek na vzdělání a sociální začlenění (výlety, doprava do školy, obědy) na školní pomůcky a na účast na kulturních aktivitách.
Nizozemsko	286–409 € čtvrtletně dle věku dítěte, až do 18 let dítěte. Pro nízkopříjmové rodiny bez úspor možnost získání dalšího příspěvku.	Příspěvek na péči o dítě (až 230 hodin/měsíc), neomezeno počtem odpracovaných hodin rodiči.	Daňový bonus pro pracující rodiče s dětmi mladšími 12 let.	Možnost zdvojnásobení příspěvku na dítě při vysokých výdajích na dítě (pokud např. nebydlí doma kvůli studiím)
Norsko	156 € měsíčně dětem do 18 let. Samoživitele mají nárok na benefiční příplatek 222 € měsíčně.	„Cash-for-care“ pro děti ve věku 1–2 roky (až 638 € měsíčně), výše příspěvku se liší podle toho, kolik hodin dítě tráví v zařízení poskytujícím péči (nejvýše 32 hodin týdně).	-	-

Švédsko	115 € měsíčně do 16 let, případně až do 20 let pro studující děti. Extra příspěvek pro rodiny s 2 a více dětmi (výše se liší dle počtu dětí).	V období 2008-2016 byl "cash-for-care" pro rodiče 1–3letých dětí, jejichž rodiče nevyužívali služeb poskytujících péči o dítě.	-	-
Finsko	95–214 € měsíčně pro děti do 17 let, příspěvek se liší podle počtu dětí. Extra příspěvek 26 € měsíčně pro dítě mladší 3 let.	Příspěvek na péči pro rodiče dětí do 3 let, které nedochází do školky, alespoň jeden z rodičů musí pracovat. Výše příspěvku závisí na počtu dětí a příjmu. Příspěvek náleží i rodičům dětí v 1. a 2. třídě se zkráceným úvazkem kvůli péči o děti.	-	Příspěvek na dítě je pro rodiny žijící na ostrově Åland vyšší.

Příloha F: Hlavní důvod k částečnému úvazku – 2022, osoby ve věku 24-49 let ve sledovaných zemích

(data Eurostat, 2025e, vlastní zpracování)

Důvod	Péče o dítě či dospělou osobu vyžadující péči		Nenalezení zaměstnání na plnou pracovní dobu	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Země/Pohlaví				
Česko	<i>nedostupná data</i>	31,5 %	15,9 %	20,0 %
Dánsko	<i>nedostupná data</i>	4,5 %	7,3 %	7,3 %
Německo	11,6 %	49,4 %	11,5 %	4,5 %
Estonsko	<i>nedostupná data</i>	31,9 %	23,0 %	12,1 %
Chorvatsko	11,3 %	17,9 %	35,1 %	46,5 %
Nizozemsko	23,0 %	60,9 %	5,3 %	2,6 %
Rakousko	10,8 %	58,9 %	14,1 %	5,8 %
Finsko	6,3 %	21,3 %	35,5 %	25,6 %
Švédsko	11,5 %	23,0 %	26,3 %	19,8 %
Norsko	<i>nedostupná data</i>	15,5 %	22,9 %	18,8 %

Důvod	Absolvování profesního či školního vzdělávání		Vlastní onemocnění či disabilita	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Země/Pohlaví				
Česko	11,2 %	2,2 %	36,0 %	11,1 %
Dánsko	27,6 %	17,4 %	28,7 %	18,4 %
Německo	25,8 %	6,0 %	6,2 %	2,4 %
Estonsko	<i>nedostupná data</i>	8,1 %	18,1 %	12,5 %
Chorvatsko	<i>nedostupná data</i>	5,1 %	<i>nedostupná data</i>	<i>nedostupná data</i>

Nizozemsko	20,3 %	6,7 %	7,9 %	4,1 %
Rakousko	24,2 %	6,9 %	6,2 %	1,8 %
Finsko	22,6 %	19,5 %	8,6 %	6,8 %
Švédsko	21,2 %	13,3 %	8,2 %	7,8 %
Norsko	25,6 %	16,5 %	14,3 %	17,0 %

Důvod	Jiné osobní důvody		Jiné rodinné důvody		Jiné důvody	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Česko	16,9 %	7,2 %	4,3 %	17,8 %	14,9 %	10,3 %
Dánsko	18,9 %	15,3 %	<i>nedostupná data</i>	6,4 %	15,7 %	30,8 %
Německo	33,8 %	26,0 %	2,5 %	5,5 %	8,5 %	6,3 %
Estonsko	21,3 %	16,7 %	<i>nedostupná data</i>	5,1 %	22,1 %	13,5 %
Chorvatsko	32,3 %	14,0 %	<i>nedostupná data</i>	<i>nedostupná data</i>	10,2 %	11,9 %
Nizozemsko	38,6 %	20,7 %	4,8 %	5,0 %	<i>nedostupná data</i>	<i>nedostupná data</i>
Rakousko	13,5 %	4,8 %	<i>nedostupná data</i>	2,2 %	29,7 %	19,7 %
Finsko	12,8 %	9,4 %	<i>nedostupná data</i>	2,8 %	13,8 %	14,7 %
Švédsko	6,7 %	6,3 %	2,8 %	6,6 %	23,4 %	23,2 %
Norsko	27,1 %	20,1 %	<i>nedostupná data</i>	5,5 %	6,3 %	6,7 %

Příloha G: Odpovědi na otázku wrk15a – relativní četnosti, zaměstnaní ve věku 18-49 let ve vybraných zemích

(data GGP, vlastní zpracování)

Země	Pohlaví/wrk15a	Několikrát týdně	Několikrát měsíčně	1–2krát měsíčně	Nikdy	Nevím
Rakousko	Ženy	16 %	24 %	34 %	25 %	2 %
	Muži	12 %	20 %	36 %	30 %	2 %
Česko	Ženy	29 %	31 %	27 %	10 %	2 %
	Muži	20 %	27 %	33 %	17 %	3 %
Německo	Ženy	35 %	33 %	25 %	7 %	-
	Muži	25 %	33 %	31 %	11 %	-
Dánsko	Ženy	22 %	23 %	35 %	17 %	2 %
	Muži	18 %	19 %	34 %	27 %	2 %
Estonsko	Ženy	30 %	24 %	32 %	13 %	1 %
	Muži	21 %	24 %	34 %	19 %	2 %
Chorvatsko	Ženy	37 %	31 %	22 %	7 %	3 %
	Muži	25 %	28 %	25 %	17 %	5 %
Nizozemsko	Ženy	20 %	28 %	30 %	20 %	1 %
	Muži	16 %	24 %	27 %	31 %	2 %
Norsko	Ženy	23 %	25 %	35 %	16 %	2 %
	Muži	13 %	20 %	39 %	27 %	1 %
Finsko	Ženy	21 %	26 %	39 %	12 %	1 %
	Muži	13 %	21 %	44 %	22 %	0 %
Švédsko	Ženy	25 %	24 %	33 %	18 %	-
	Muži	18 %	24 %	34 %	24 %	-

Příloha H: Odpovědi na otázku wrk15b – relativní četnosti, zaměstnaní ve věku 18-49 let ve vybraných zemích

(data GGP, vlastní zpracování)

Země	Pohlaví/wrk15b	Několikrát týdně	Několikrát měsíčně	1–2krát měsíčně	Nikdy	Nevím
Rakousko	Ženy	8 %	15 %	31 %	44 %	3 %
	Muži	7 %	17 %	30 %	43 %	3 %
Česko	Ženy	13 %	23 %	31 %	28 %	6 %
	Muži	9 %	23 %	33 %	31 %	4 %
Německo	Ženy	13 %	28 %	33 %	25 %	-
	Muži	12 %	28 %	33 %	28 %	-
Dánsko	Ženy	8 %	12 %	29 %	45 %	5 %
	Muži	6 %	11 %	27 %	51 %	4 %
Estonsko	Ženy	14 %	18 %	27 %	37 %	3 %
	Muži	11 %	16 %	29 %	40 %	4 %
Chorvatsko	Ženy	22 %	29 %	25 %	20 %	4 %
	Muži	16 %	24 %	27 %	28 %	5 %
Nizozemsko	Ženy	8 %	18 %	27 %	45 %	2 %
	Muži	9 %	16 %	25 %	49 %	2 %
Norsko	Ženy	8 %	14 %	33 %	40 %	6 %
	Muži	5 %	13 %	30 %	49 %	4 %
Finsko	Ženy	7 %	14 %	30 %	45 %	4 %
	Muži	4 %	10 %	34 %	47 %	5 %
Švédsko	Ženy	8 %	17 %	30 %	44 %	-
	Muži	8 %	15 %	28 %	49 %	-

Příloha I: Odpovědi na otázku wrk15c – relativní četnosti, zaměstnaní ve věku 18-49 let ve vybraných zemích

(data GGP, vlastní zpracování)

Země	Pohlaví/wrk15c	Několikrát týdně	Několikrát měsíčně	1–2krát měsíčně	Nikdy	Nevím
Rakousko	Ženy	2 %	4 %	13 %	79 %	3 %
	Muži	1 %	4 %	14 %	78 %	3 %
Česko	Ženy	3 %	8 %	18 %	64 %	7 %
	Muži	2 %	7 %	20 %	65 %	6 %
Německo	Ženy	3 %	10 %	28 %	59 %	-
	Muži	2 %	9 %	29 %	59 %	-
Dánsko	Ženy	3 %	4 %	15 %	73 %	4 %
	Muži	2 %	5 %	19 %	71 %	3 %
Estonsko	Ženy	3 %	5 %	15 %	76 %	3 %
	Muži	3 %	5 %	19 %	70 %	4 %
Chorvatsko	Ženy	10 %	15 %	27 %	41 %	7 %
	Muži	7 %	12 %	24 %	50 %	6 %
Nizozemsko	Ženy	3 %	4 %	12 %	79 %	3 %
	Muži	2 %	4 %	10 %	81 %	2 %
Norsko	Ženy	3 %	8 %	24 %	59 %	6 %
	Muži	3 %	6 %	26 %	61 %	4 %
Finsko	Ženy	2 %	3 %	16 %	76 %	3 %
	Muži	2 %	4 %	20 %	70 %	4 %
Švédsko	Ženy	2 %	4 %	14 %	80 %	-
	Muži	2 %	4 %	17 %	77 %	-

Příloha J: Odpovědi na otázku wrk15d – relativní četnosti, zaměstnaní ve věku 18-49 let ve vybraných zemích

(data GGP, vlastní zpracování)

Země	Pohlaví/wrk15d	Několikrát týdně	Několikrát měsíčně	1–2krát měsíčně	Nikdy	Nevím
Rakousko	Ženy	3 %	7 %	25 %	62 %	3 %
	Muži	2 %	7 %	25 %	64 %	3 %
Česko	Ženy	4 %	11 %	31 %	46 %	8 %
	Muži	4 %	10 %	29 %	52 %	5 %
Německo	Ženy	4 %	13 %	33 %	50 %	-
	Muži	3 %	12 %	32 %	52 %	-
Dánsko	Ženy	3 %	6 %	22 %	65 %	5 %
	Muži	2 %	5 %	22 %	67 %	3 %
Estonsko	Ženy	5 %	7 %	23 %	63 %	3 %
	Muži	3 %	6 %	24 %	63 %	4 %
Chorvatsko	Ženy	7 %	14 %	29 %	43 %	7 %
	Muži	4 %	10 %	28 %	50 %	7 %
Nizozemsko	Ženy	2 %	8 %	22 %	67 %	2 %
	Muži	2 %	6 %	17 %	73 %	2 %
Norsko	Ženy	3 %	7 %	28 %	56 %	6 %
	Muži	3 %	7 %	25 %	61 %	4 %
Finsko	Ženy	2 %	6 %	28 %	61 %	3 %
	Muži	2 %	7 %	28 %	62 %	2 %
Švédsko	Ženy	3 %	7 %	28 %	62 %	-
	Muži	2 %	7 %	24 %	66 %	-

Příloha K: Vybrané výstupy z SPSS k binární logistické regresi

Testování vybraných prediktorů

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Respondent is female	,786	1,273
	Respondent does not have tertiary education	,807	1,240
	Two rooms and less	,910	1,099
	Respondent does not have a partner	,861	1,162
	Respondent has children	,872	1,147
	Health - limitations in daily activities	,968	1,033
	Yearly income up to 349 999 czk	,830	1,205
	Commute time is 20 minutes and more	,966	1,035
	Respondent does not have flexible job	,952	1,051
	Respondent works full time	,868	1,152
	Job does not require qualification	,830	1,205

a. Dependent Variable: vaha

1. ZÁKLADNÍ MODEL

Testování multikolinearity

Coefficients^a

Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,711	,000		
	Respondent has children	3,626	,000	,925	1,081
	Yearly income up to 349 999 czk	2,502	,013	,904	1,107
	Respondent does not have flexible job	2,491	,013	,970	1,031
	Respondent is female	7,357	,000	,908	1,101

a. Dependent Variable: vaha

Binární logistická regrese

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	female	-1,942	,303	41,008	1	,000	,143
	has_children	-1,017	,326	9,757	1	,002	,362
	less_than_350k	-,629	,281	5,017	1	,025	,533
	no_work_flexibility	-,809	,313	6,698	1	,010	,445
	Constant	4,331	,477	82,437	1	,000	76,051

a. Variable(s) entered on step 1: female, has_children, less_than_350k, no_work_flexibility.

2. MODEL PRO MUŽE

Testování multikolinearity

Coefficients^a

Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,236	,000		
	Respondend has children	,597	,551	,910	1,099
	Yearly income up to 349 999 czk	-,096	,923	,895	1,118
	Respondent does not have flexible job	,821	,413	,983	1,018

a. Dependent Variable: vaha

Binární logistická regrese

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	has_children	-,657	1,093	,361	1	,548	,518
	less_than_350k	,088	1,110	,006	1	,936	1,092
	no_work_flexibility	-,492	,602	,667	1	,414	,611
	Constant	3,691	1,154	10,233	1	,001	40,086

a. Variable(s) entered on step 1: has_children, less_than_350k, no_work_flexibility.

3. MODEL PRO ŽENY

Testování multikolinearity

Coefficients^a

Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,829	,000		
	Respondend has children	3,159	,002	,967	1,034
	Yearly income up to 349 999 czk	2,364	,019	,973	1,028
	Respondent does not have flexible job	2,597	,010	,994	1,006

a. Dependent Variable: vaha

Binární logistická regrese

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	has_children	-1,042	,342	9,288	1	,002	,353
	less_than_350k	-,700	,298	5,534	1	,019	,497
	no_work_flexibility	-,930	,366	6,469	1	,011	,395
	Constant	2,531	,453	31,257	1	,000	12,571

a. Variable(s) entered on step 1: has_children, less_than_350k, no_work_flexibility.

4. MODEL PRO BEZDĚTNÉ

Testování multikolinearity

Coefficients^a

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,691	,000		
Respondent is female	1,820	,072	,992	1,008
Yearly income up to 349 999 czk	1,947	,054	,988	1,012
Respondent does not have flexible job	1,193	,236	,990	1,011

a. Dependent Variable: vaha

Binární logistická regrese

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a female	-1,861	1,074	3,003	1	,083	,155
less_than_350k	-1,151	,591	3,792	1	,052	,316
no_work_flexibility	-1,073	,816	1,731	1	,188	,342
Constant	4,742	1,317	12,958	1	,000	114,663

a. Variable(s) entered on step 1: female, less_than_350k, no_work_flexibility.

5. MODEL PRO DĚTNÉ

Testování multikolinearity

Coefficients^a

Model	t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,846	,000		
Respondent is female	7,165	,000	,913	1,095
Yearly income up to 349 999 czk	1,684	,093	,938	1,066
Respondent does not have flexible job	2,123	,034	,963	1,038

a. Dependent Variable: vaha

Binární logistická regrese

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a female	-1,978	,317	38,977	1	,000	,138
less_than_350k	-,469	,324	2,099	1	,147	,626
no_work_flexibility	-,764	,340	5,057	1	,025	,466
Constant	3,273	,383	73,091	1	,000	26,386

a. Variable(s) entered on step 1: female, less_than_350k, no_work_flexibility.

Příloha L: Ukazatele plodnosti v 37 evropských zemích, 2022

(data Eurostat, 2025e, vlastní zpracování)

Země	Úhrnná plodnost	Země	Průměrný věk matek
Gruzie	1,83	Bulharsko	28,0
Bulharsko	1,78	Moldavsko	28,0
Francie	1,78	Rumunsko	28,2
Rumunsko	1,71	Gruzie	28,5
Moldavsko	1,70	Slovensko	28,9
Česko	1,64	Severní Makedonie	29,0
Turecko	1,63	Turecko	29,2
Island	1,59	Albánie	29,5
Srbsko	1,59	Srbsko	29,7
Severní Makedonie	1,58	Maďarsko	30,0
Slovensko	1,57	Polsko	30,0
Maďarsko	1,56	Litva	30,2
Dánsko	1,55	Lotyšsko	30,3
Slovinsko	1,55	Česko	30,4
Irsko	1,54	Slovinsko	30,4
Belgie	1,53	Chorvatsko	30,7
Chorvatsko	1,53	Estonsko	30,9
Švédsko	1,53	Island	30,9
Nizozemsko	1,49	Francie	31,0
Lotyšsko	1,47	Belgie	31,1
Lichtenštejnsko	1,47	Malta	31,2

Německo	1,46	Rakousko	31,2
Portugalsko	1,43	Německo	31,4
Estonsko	1,41	Kypr	31,5
Rakousko	1,41	Finsko	31,5
Norsko	1,41	Švédsko	31,6
Švýcarsko	1,39	Norsko	31,6
Kypr	1,37	Dánsko	31,7
Řecko	1,32	Portugalsko	31,7
Finsko	1,32	Nizozemsko	31,8
Lucembursko	1,31	Řecko	32,0
Polsko	1,29	Švýcarsko	32,3
Litva	1,27	Itálie	32,4
Itálie	1,24	Lucembursko	32,4
Albánie	1,21	Španělsko	32,6
Španělsko	1,16	Lichtenštejnsko	32,6
Malta	1,08	Irsko	33,1