



Inštitút pre výskum  
práce a rodiny

## **Vyhodnotenie materskej dovolenky pre otcov vo vzťahu k ich reálnemu zapojeniu do starostlivosti o deti**

doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc.

PhDr. Daniela Kešelová, PhD.

Bratislava, január 2024

**Výskumná úloha:**

Vyhodnotenie materskej dovolenky pre otcov vo vzťahu k ich reálnemu zapojeniu do starostlivosti o deti

**Zadávatel:**

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

**Zodpovedný riešiteľ:**

Doc. PhDr. Rastislav Bednárík, CSc., IVPR

**Spoluriešiteľka:**

PhDr. Daniela Kešelová, PhD., IVPR

**Obdobie riešenia výskumnej úlohy:**

január 2023 – december 2023

**Uloženie výstupu:**

Inštitút pre výskum práce a rodiny, Špitálska 25, 27, 812 41 Bratislava

<http://www.ivpr.gov.sk>

**Forma archivácie:**

printová a elektronická

**Počet výtlačkov:**

5 (päť)

Text neprešiel jazykovou korektúrou.

Foto na obálke: Katie Emslie, unsplash.com

**Abstrakt**

Otcovia na Slovensku majú možnosť za pomoci štátnych dávok starať sa o vlastné najmenšie deti a plnohodnotnejšie tak realizovať svoje rodičovské práva, a teda v praktickej rovine v adekvátnejšej miere participovať na výchove svojho potomstva. Predložená štúdia na základe údajov z prieskumov i na základe odbornej literatúry približuje aktuálny stav vo využívaní materskej (otcovskej) dovolenky mužmi a v dopadoch starostlivosti otcov na rodinu a spoločnosť. Štúdia popisuje vývoj legislatívy a štátnej podpory starostlivosti otcov o malé deti na Slovensku a stručne aj v krajinách Európskej únie. V štúdii sú prezentované jednak poznatky pedagogiky, psychológie, sociológie a neuropsychológie ohľadne starostlivosti otcov o malé deti, ako aj empirické údaje o účasti otcov na živote rodiny.

**Kľúčové slová**

Otcovská dovolenka, materská dovolenka, rodičovská dovolenka, dávka materské, dávka otcovské, úloha otca v rodine, starostlivosť o najmenšie deti

## **Abstract**

Fathers in Slovakia have the opportunity (with the help of state benefits) to take care of their own youngest children and realize their parental rights more fully, and therefore, on a practical level, participate more adequately in the education of their offspring. The presented study, based on data from surveys and on the basis of professional literature, approximates the current situation in the use of maternity (paternity) leave by men and the impact of father care on the family and society. The study describes the development of legislation and state support for fathers' care of young children in Slovakia and briefly also in the countries of the European Union. The study presents knowledge of pedagogy, psychology, sociology and neuropsychology regarding fathers' care of young children, as well as empirical data on fathers' participation in family life.

## **Key words**

Paternity leave, Maternal leave, Parental leave, Maternity allowance, Paternity allowance, Father's role in the family, Care of the youngest children

© Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava

## Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>5</b>
<b>1. Materská dovolenka pre otcov – konceptualizácia problematiky</b> .....	<b>6</b>
<b>2. Vývoj právnej úpravy materského</b> .....	<b>9</b>
2.1 Vývoj nároku na materské pre otca dieťaťa .....	9
2.2 Suma dávky materské.....	10
<b>3. Sekundárna analýza štatistických údajov</b> .....	<b>11</b>
3.1 Vývoj štatistických ukazovateľov materskej dávky .....	11
<b>4. Dávky a dovolenky pre otcov v krajinách Európskej únie</b> .....	<b>13</b>
<b>5. Účasť otcov na rodinnom živote</b> .....	<b>18</b>
5.1 Individuálne skúsenosti otcov na materskej a rodičovskej dovolenke .....	24
<b>Záver</b> .....	<b>27</b>
<b>Použitá literatúra</b> .....	<b>28</b>
<b>Prílohy</b> .....	<b>31</b>

## Úvod

Zadanie výskumnej úlohy predpokladá vyhodnotiť materskú dovolenku pre otcov z pohľadu zapojenia otcov do starostlivosti o deti. Ako sa uvádza v kontrakte medzi MPSVR a IVPR, potreba takejto analýzy vyplýva z Akčného plánu rovnosti mužov a žien a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027.

Otcovia na Slovensku majú možnosť za pomoci štátnych dávok starať sa o vlastné najmenšie deti a plnohodnotnejšie tak realizovať svoje rodičovské práva, a teda v praktickej rovine v adekvátnejšej miere participovať na výchove svojho potomstva. Predložená štúdia na základe údajov z prieskumov i na základe odbornej literatúry približuje aktuálny stav vo využívaní otcovskej dovolenky a v dopadoch starostlivosti otcov na rodinu a spoločnosť.

Prvá kapitola konceptualizuje problematiku participácie otcov na starostlivosti o deti z hľadiska zosúladovania práce a rodiny a aktívneho/nového otcovstva. Slovenská legislatíva len nedávno umožnila otcovi ísť na otcovskú dovolenku v čase tesne po narodení dieťaťa. Ako sa situácia vyvíjala – z hľadiska legislatívy, prináša druhá kapitola. Vývoj situácie z hľadiska štatistických a administratívnych dát uvádzajú údaje najmä zo Sociálnej poisťovne, Štatistického úradu, MPSVR a ÚPSVR v tretej kapitole.

Štvrtá kapitola informuje o legislatívnych úpravách otcovskej dovolenky v jednotlivých krajinách Európskej únie. Údaje sú prebrané z databázy MISSOC (popis situácie sociálnej ochrany v krajinách EÚ), zo stavu k 1.1.2023.

Piata kapitola prináša empirické údaje o účasti otcov na živote rodiny, z výskumov najmä na Slovensku a v Čechách. Výsledky sa týkajú nielen otcov na rodičovskej dovolenke, ale aj ich skúseností so starostlivosťou o najmladšie deti počas materskej dovolenky. Tiež je popísaný vzťah medzi účasťou otcov na materskej dovolenke a so zapájaním žien do trhu práce.

## 1. Materská dovolenka pre otcov – konceptualizácia problematiky

Potreba riešenia výskumnej úlohy vychádza z Akčného plánu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí. Tematicky je výskumná úloha ukotvená v dokumente Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027. Jej zarámčovanie vidíme v oblasti zosúladovania rodinného a pracovného života. Návrh uznesenia Európskeho parlamentu (EP) (2016) vymedzuje zosúladenie rodinného a pracovného života ako „všetky ústredné politiky legislatívnej a nelegislatívnej povahy zamerané na presadzovanie vhodnej a primeranej rovnováhy medzi rozličnými životnými aspektami života ľudí. Návrh zároveň zdôrazňuje, že dosiahnutie skutočnej rovnováhy medzi prácou a súkromným životom si vyžaduje „stabilné, prierezové, štrukturálne, súdržné a komplexné politiky, vrátane stimulov a efektívnych opatrení na zosúladenie pracovného času, času na starostlivosť o rodinu a voľného času ... a času na osobný rozvoj.“

Podľa Turkovič, Z (2021), k najčastejšie využívaným nástrojom zosúladovania pracovného a rodinného života patria:

- Flexibilné formy práce (práca na skrátenej pracovnej dobe, flexibilná pracovná doba, home office),
- Pracovné voľno (platené voľno na starostlivosť o rodinných príslušníkov, sabbatical, dovolenka nad rámec zákona),
- Finančné príspevky (príspevky pri narodení dieťaťa / na starostlivosť o dieťa, kompenzácia príjmu, napr. pri OČR)
- Ďalšie benefity poskytované zamestnávateľom (firemná škôlka, letné tábory pre deti organizované zamestnávateľom),
- Zariadenia predškolskej starostlivosti,
- Zmeny zaužívaných vzorov správania v domácnosti (rovnomerná del'ba neplatennej práce v domácnosti medzi oboch partnerov).

Potrebu kultúrneho posunu v spoločnosti v oblasti vnímania rodových stereotypov a rozdelenia práce a starostlivosti o rodinu medzi mužov a ženy tiež zdôrazňuje aj Návrh uznesenia EP z roku 2016.

Dôsledky rodových rozdielov v starostlivosti o deti a domácnosť sú v súčasnosti všeobecne známe: dvojité zaťaženie žien, rodový rozdiel v príjme - zníženie príjmu z dôvodu materstva, sťažené uplatnenie a kariérny postup žien na trhu práce z dôvodu materstva, závislosť od príjmu partnera a feminizácia chudoby v staršom veku. U mužov – otcov sú to zase zdravotné následky, nedostatok času na deti a rodinu a znevýhodnenie v porozvodovej starostlivosti. (Pietruchová, O. 2011)

Na rozdielny dopad rodičovstva na zamestnanosť žien a mužov poukazujú aj štatistické dáta miery zamestnanosti žien a mužov. Podľa Eurostatu, bola v roku 2022 v SR miera zamestnanosti žien vo veku 25 až 49 rokov 80,8%, zatiaľ čo miera zamestnanosti mužov v rovnakej vekovej kategórii bola o 7,8 percentuálnych bodov (p.b.) vyššia. V porovnaní s rokom 2018 sa tento rozdiel znížil. V roku 2018 bol rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov v uvedenej vekovej kategórii 15,7 p.b. Napriek pozitívnemu trendu, z hľadiska počtu detí však stále existujú významné rozdiely. Aj podľa aktuálnych dát Eurostatu je materstvo stále faktor, ktorý výrazne znižuje účasť žien – matiek na trhu práce. Rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov sa zvyšuje podľa počtu a veku najmladšieho dieťaťa (viď príloha). Konkrétne, u žien s deťmi do 6 rokov bola miera zamestnanosti 76,2% (s jedným dieťaťom) a 73,3% (s dvomi deťmi). U žien s tromi deťmi, kde najmladšie má vek do 6 rokov, miera zamestnanosti prudko klesá na 51,1%. Miera zamestnanosti mužov zostáva stabilná (94%) s výraznejším poklesom na 83,5% pri troch a viac deťoch. Rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov s najmladším dieťaťom do 6 rokov

bol 18,1 p.b. (jedno dieťa), 21,1 p.b. (dve deti) a až 32,4 p.b. (tri a viac detí). Stúpajúcim vekom najmladšieho dieťaťa rastie miera zamestnanosti žien (nezávisle od počtu detí), avšak rozdiely medzi mužmi a ženami sa stierajú iba v prípade starostlivosti o jedno dieťa od 12 rokov veku. Miera zamestnanosti žien a mužov bez detí bola v roku 2022 približne vyrovnaná (85%).

Ako uvádza Pietruchová (2011) v rodinách na Slovensku stojí väčší diel starostlivosti o deti a domácnosť na matke. V priebehu rokov sa síce zvyšuje miera zapojenia otcov do starostlivosti o deti a domácnosť, avšak stále nejde o väčšinový model v domácnostiach na Slovensku. Väčšinou matka preberá celodennú starostlivosť o dieťa od jeho narodenia. Podľa výskumu Podoby otcovstva v Českej republike realizovanom v roku 2010, sa participácia otcov týkala predovšetkým finančného zabezpečenia rodiny a voľnočasových aktivít s deťmi. (Pietruchová, 2011) Avšak z výskumu realizovanom v roku 2020<sup>1</sup> porovnaním s výskumom z roku 2010 vyplynul posun od tradičného k modernému otcovstvu v Českej republike. Zmeny sa týkali starostlivosti o choré dieťa, nákupov, večernej hygieny detí.

Zosúladovaním pracovného a rodinného života a konceptom aktívneho / nového otcovstva sa v zahraničnej a domácej odbornej literatúre zaoberá viacero autorov. Ako zdôrazňujú Shannon, JD. – Cabrera, NJ. – Tamis-Lemonda, C. a Lamb ME. (2009), zapojenie otca do starostlivosti o dieťa od jeho narodenia dáva významný predpoklad jeho zapojenia do výchovy počas detstva a dospelovania. Podľa výskumných zistení uvedených autorov, „ak otec strávi dva týždne a viac po narodení so svojím dieťaťom a jeho matkou, je u neho dvakrát vyššia pravdepodobnosť, že sa zapojí do starostlivosti o svoje dieťa aj keď bude staršie“. Ako však ďalej autori dodávajú, napriek uvedenému zisteniu, len málo otcov zostáva so svojím dieťaťom na rodičovskej dovolenke, i keď tento trend sa postupne zvyšuje. (in Stratégia, 2021, s. 23)

**Potančok, J. (2010)** vysvetľuje úlohy otca v rodine v zmysle konceptu „nového otcovstva“, ktoré kladú dôraz na participáciu otca aj mimo živiteľskej roly, a to už od obdobia tehotenstva partnerky a účasť pri pôrode, cez starostlivosť o novorodené dieťa. účasť na otcovskej / rodičovskej dovolenke a zvládanie bežných domácich prác. Vychádzajúc z Holubovej (2011) toto nové / aktívne otcovstvo vymedzujeme ako zapojenie otcov do výchovy a starostlivosti o vlastné deti od ich narodenia, ako aj spravodlivejšie rozdelenie domácich prác, časovú disponibilitu pre potreby dieťaťa a rodiny a permanentné vytváranie úzkeho vzťahu medzi otcom a dieťaťom.

Holubová (2011) operacionalizuje aktívne otcovstvo ako:

- Angažovanie sa otca už v čase tehotenstva a pôrodu partnerky;
- Čerpanie osobitného voľna po narodení dieťaťa
- Aktívna participácia pri naplňaní potrieb dieťaťa (vrátane domácich prác a rovnocenného plánovania aktivít a výchovy dieťaťa spolu s partnerkou)
- Zosúladenie pracovných povinností potrebám dieťaťa aj v predškolskom a školskom veku
- Nepreušovať vzťah a kontakty s deťmi v prípade rozchodu / rozvodu.

Prijatie nového otcovstva a aktívna participácia otca sú spojené so sociálnym statusom a reprodukciou rodinného správania (napr. prenos skúseností z orientačnej rodiny) či pretrvávajúca predstava o matkách ako jediných osobách vhodných pre výchovu a starostlivosť o deti (Potančok, J., 2010; Holubová, B., 2011; Bosý, D. 2012). Podľa Bosého, D. (2012) mieru participácie otca v starostlivosti a výchove dieťaťa ovplyvňujú najmä hodnoty spoločnosti; úlohy, ktoré spoločnosť prisudzuje mužom

---

<sup>1</sup> Viac o prieskume: LOM (2020) Tátové jsou aktivnější než před 10 lety. Tlačová správa. 17.6.2020. <https://ilom.cz/tatove-v-cesku-jsou-aktivnejsi-nez-pred-10-lety/>

a ženám; očakávania rodiny, okolia a partnerky a individuálne predpoklady, vrátane výchovy v orientačnej rodine.

Význam a prínos aktívneho otcovstva vidí Holubová, B. (2011) predovšetkým vo zvyšovaní miery rodovej rovnosti v rodinách a vo zvyšovaní miery participácie žien na trhu práce. Ekonomické súvislosti starostlivosti o deti otcami v rámci sociálnych politík a účasti žien na trhu práce vysvetľuje Dančíková, Z. (2020), podľa ktorej na Slovensku napríklad materská pre otcov patrí k „najštedrejším politikám svojho druhu na svete“. Podobne ako Holubová, B. (2011) aj Dančíková, Z. (2020) ich význam vidí v postavení žien na trhu práce a vo vyrovnávaní nerovností v delbe platenej a neplatenej práce matiek a otcov. Zároveň umožňujú otcovi tráviť čas a vytvárať si vzťah so svojimi deťmi.

Participácia otca v starostlivosti o deti tiež zvyšuje stabilitu rodiny (na základe väčšej snahy otcov o udržanie rodiny), na čo poukazujú výskumy realizované vo Švédsku (Oláh, 2001 a Hohnamm-Marriott, 2006 in Holubová, 2011). Ako ďalej autorka dodáva, z hľadiska psychológie má prítomnosť a participácia otca v starostlivosti a vo výchove dieťaťa od narodenia pozitívny vplyv na emočný vývin dieťaťa a jeho školské výsledky. Je tiež zdrojom citovej väzby a pozitívnym rodičovským vzorom, ak je empatický, starostlivý a schopný vytvorenia láskyplného vzťahu so svojim dieťaťom.

Na koncept aktívneho otcovstva a oblasť zosúladovania práce a rodiny reagujú aj aktuálne politiky v oblasti pracovného práva a sociálneho poistenia, konkrétne zavedenie otcovskej dovolenky, otcovského a materskej dávky pre otcov.

**Materská dovolenka** patrí žene v súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa v dĺžke 34 týždňov. Osamelej žene v trvaní 37 týždňov a 43 týždňov, ak žena porodila naraz dve a viac detí. Pred účinnosťou novely Zákonníka práce, t.j. pred 1.11.2022 sa poskytovala aj otcovi dieťaťa pod pojmom rodičovská dovolenka, a to v rovnakom rozsahu ako žene, ak sa otec staral o narodené dieťa.

**Otcovská dovolenka** bola zavedená novelou zákonníka práce od 1.11.2022 miesto rodičovskej dovolenky pre otca. Novela určila dĺžku otcovskej dovolenky 28 týždňov, ak sa stará otec dieťaťa stará o jedno narodené dieťa (§ 166 Zákonníka práce).

**Rodičovská dovolenka** podľa Zákonníka práce slúži na prehlbenie starostlivosti o dieťa - je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dlhodobý nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac.

Dávky:

**Materská dávka** (materské) je nemocenská dávka poskytovaná osobe, ktorá sa stará o narodené dieťa. Doba jej poberania je totožná s dĺžkou materskej dovolenky (§ 48 zákona o sociálnom poistení) alebo otcovskej dovolenky (§ 49 zákona o sociálnom poistení - iný poistenec). Napríklad, ak sa otec dieťaťa stará o jedno narodené dieťa, má nárok poberať materské po dobu 28 týždňov.

**Otcovské** je časť materskej dávky, na ktorú otec dieťaťa má nárok po dobu 14 dní od narodenia dieťaťa až do 6 týždňov veku dieťaťa.



## 2. Vývoj právnej úpravy materského

Súčasnnej právnej úprave materského predchádzalo niekoľko zmien v súvislosti s nárokom otca dieťaťa na materské a v súvislosti s dobou poberania materského otcom dieťaťa.

### 2.1 Vývoj nároku na materské pre otca dieťaťa

Nárok na materské pre otca dieťaťa je špecifikovaný v ustanoveniach týkajúcich sa nároku na materské iného poistenca (§ 49 zákona 461/2003 o sociálnom poistení). **Vyhlásené znenie**<sup>2</sup> zákona o sociálnom poistení v § 49 ods. 2, písm. d) definovalo aj nárok na materské pre otca dieťaťa „po dohode s matkou dieťaťa, najskôr po uplynutí obdobia, počas ktorého má matka nárok na materské“, a to v prípade, ak matka nepoberala materské alebo rodičovský príspevok. **Novela č. 555/2007**<sup>3</sup> bližšie špecifikovala obdobie, počas ktorého má matka nárok na materské a tak otec dieťaťa mal nárok na materské „najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu“, ak matka nepoberala materské alebo rodičovský príspevok.

**Novela č. 317/2018**<sup>4</sup> umožnila od 1.1.2019, aby otec dieťaťa mal nárok na materské, ak matka nepoberala materské „na to isté dieťa alebo rodičovský príspevok.“ **Novela 130/2021**<sup>5</sup> účinná od 1.mája 2021 v § 49 ods. 3 písm. d) určila ako iného poistenca otca dieťaťa, najskôr po uplynutí šiestich týždňov odo dňa pôrodu, a matka nepoberá materské na to isté dieťa alebo rodičovský príspevok. Vypustila tak slová „po dohode s matkou dieťaťa“, ktoré sa v ustanovení nachádzali od vyhláseného znenia.

Podmienka, ktorá platí stále pre otca dieťaťa pre splnenie nároku na materské je nemocenské poistenie najmenej 270 dní v posledných dvoch rokoch pred prevzatím dieťaťa do starostlivosti.

#### *Vývoj doby poberania materského pre otca dieťaťa*

Od vyhláseného znenia zákona o sociálnom poistení sa menila aj doba nároku na materské. Platí to pre matku dieťaťa ako aj pre iného poistenca, vrátane otca dieťaťa. Vo **vyhlásenom znení až do 31.12.2010** mal otec dieťaťa nárok na poberanie materského po dobu:

- 22 týždňov od vzniku nároku na materské pri 1 dieťati a
- 31 týždňov od vzniku nároku na materské pri 2 a viac deťoch a pri osamelom poistencovi.

Nárok na materské pre otca dieťaťa bol najdlhšie do dovŕšenia 8 mesiacov veku dieťaťa.

**Novela 543/2010**<sup>6</sup> predĺžila od 1.januára 2011 dobu nároku na materskú dávku pre iného poistenca nasledovne:

- 28 týždňov od vzniku nároku na materské pri 1 dieťati,
- 31 týždňov od vzniku nároku na materské pri osamelom poistencovi a
- 37 týždňov od vzniku nároku na materské pri dvoch a viac deťoch

<sup>2</sup> Zákon č. 461/2003 z 30. októbra 2003 o sociálnom poistení. Vyhlásené znenie.

<sup>3</sup> Zákon č. 555/2007 z 27. novembra 2007, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov

<sup>4</sup> Zákon č. 317/2018 Z.z. z 23. októbra 2018, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony

<sup>5</sup> Zákon č. 130/2021 Z.z. z 30. marca 2021, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov

<sup>6</sup> Zákon č. 543/2010 Z. z. z 2. decembra 2010, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zároveň sa predĺžila doba, do ktorej si otec dieťaťa (ako iný poistenec) mohol materské vyčerpať, a to až do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa.

**Novela 130/2021<sup>7</sup> od 1.mája 2021** sprehľadnila odsek 1 s uvedenými dobami poberania materského, rozdelila ho do 2 odsekov a zmenila slovné spojenie „od vzniku nároku na materské“ na spojenie „od priznania materského“ nasledovne:

- 28 týždňov od priznania materského pri 1 dieťati
- 31 týždňov od priznania materského pri osamelom poistencovi
- 37 týždňov od priznania materského pri 2 a viac deťoch

Obdobie vyčerpania materského do troch rokov veku dieťaťa uviedla v odseku 2.

**Novela 350/2022<sup>8</sup>** zaviedla od 1.novembra 2022 „otcovské“ ako časť materskej dávky, ktoré si môže vyčerpať otec dieťaťa počas 14 dní od narodenia dieťaťa do veku jeho 6 týždňov. Počas 14 dní môže otec dieťaťa čerpať „otcovské“ i keď matka poberá na to isté dieťa materské alebo rodičovský príspevok (MPSVR SR, 2023)<sup>9</sup> Zvyšnú časť materského si otec dieťaťa môže vyčerpať neskôr až do 3 rokov veku dieťaťa.

Rovnaká novela zaviedla aj zmeny v ustanoveniach Zákonníka práce týkajúce sa zosúladovania rodinného a pracovného života. Zaviedla inštitút otcovskej dovolenky, termín *rodičovská dovolenka pre muža* (používal sa od vyhláseného znenia do 31.10.2022) nahradila termínom *otcovská dovolenka*<sup>10</sup>.

Uvedené zmeny súvisia transponovaním smernice EÚ č. 2019/1158 o zosúladovaní pracovného a rodinného života, konkrétne v súvislosti „s právom pracovníka na príspevok pri čerpaní otcovskej/rodičovskej dovolenky“. Cieľom smernice a právnej úpravy bola „podpora rovnomernejšieho rozdelenia opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi a možnosti vytvorenia puta medzi otcami a deťmi už v ranom veku detí“. (MPSVR SR, 2023, s. 67)

## 2.2 Suma dávky materské

Osobitne boli postupne zvyšované peňažné dávky materského. V zákone 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení od 1.1.2004 až do konca roku 2010 bola suma dávky materské 55% z vymeriavacieho základu. Táto sadzba sa postupne zvyšovala. V roku 2011 bola vo výške 60% a od 1.1.2012 do konca roku 2015 bola vo výške 65%. Zvyšovanie sadzby dávky bolo zdôvodňované potrebou lepšieho finančného zabezpečenia najmä matky pri starostlivosti o dieťa. Od 1.1.2016 do 30.4.2017 štát zvýšil sadzbu materskej dávky na 70% vymeriavacieho základu a od 1.5.2017 túto sadzbu zvýšil až na 75% vymeriavacieho základu (čo sa podľa MPSVR už veľmi priblížilo čistej mzde žiadateľa/žiadateľky).

Štát zvýšil aj ohraničenie vymeriavacieho základu. Pokiaľ v období od 1.1.2004 sa vypočítavala dávka materské z maximálneho vymeriavacieho základu 1,5-násobku priemernej mzdy (všeobecného vymeriavacieho základu platného v kalendárom roku, ktorý dva roky predchádza kalendárnemu roku,

<sup>7</sup> Zákon č. 130/2021 Z. z. z 30. marca 2021, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

<sup>8</sup> Zákon č. 350/2022 Z. z. zo 4. októbra 2022, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

<sup>9</sup> Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2022.

<sup>10</sup> Dôvodová správa (Osobitná časť).

v ktorom vznikol dôvod na poskytnutie dávky), od 1.1.2017 sa zvýšila horná hranica vymeriavacieho základu na 2-násobok priemernej národnej mzdy spred dvoch rokov.

Synergický efekt nárastu sadzby dávky materské s nárastom hornej hranice vymeriavacieho základu sa premietol do takých súm dávky materské, že to bolo zaujímavé aj pre mužov – aby aj oni využívali materské dávky počas „otcovskej“ (predtým „rodičovskej“) dovolenky vo vyššom počte prípadov.

### 3. Sekundárna analýza štatistických údajov

Zapájanie mužov do starostlivosti o deti (a tým aj zvýšenie účasti mužov na domácej práci) sa za posledných 15 rokov výrazne posilnilo. Výraznejšie zapojenie mužov do starostlivosti o malé deti badáme pri náraste počtu poberateľov materského príspevku ako aj pri vývoji počtu poberateľov štátnych sociálnych dávok (rodičovského príspevku) mužmi otcami.

#### 3.1 Vývoj štatistických ukazovateľov materskej dávky

Tabuľka 1: Vývoj počtu poberateľov materskej dávky (MD) v rokoch 2012 – 2019

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Počet MD v danom roku (Ženy + Muži)	59 548	58 223	57 597	59 383	63 937	68 562	76 170	82 060
MD v danom roku poberaných mužmi (počet)	222	314	717	1 731	3 079	6 553	12 836	18 002
Muži poberajúci MD (%)	0,37	0,46	0,89	2,69	4,43	9,56	16,85	21,94
Priemerné obdobie poberania MD – ženy (v týždňoch)	34	34	34	34	34	34	34	34
Priemerné obdobie poberania MD – muži (v týždňoch)	28	28	28	28	28	28	28	28
Suma materského - % z vymeriavacieho základu	65,0	65,0	65,0	65,0	70,0	75,0	75,0	75,0

Zdroj: Sociálna poisťovňa; Zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení

Do roku 2013 vrátane, len zanedbateľný počet mužov poberal dávku „materské“. Následne však tento počet začal narastať – v rokoch 2014 a 2015 to bolo 0,9% a 2,7% mužov z počtu všetkých poberateľov. Od roku 2016 sumy dávky materského sa stali atraktívnejšími (70% a od roku 2017 až 75% z vymeriavacieho základu a od roku 2017 aj zvýšenie limitu vymeriavacieho základu z 1,5-násobku na 2-násobok). Prejavilo sa to na postupnom raste počtu mužov, ktorí poberali materské. V roku 2016 ich bolo vyše 3 tisíc, v roku 2017 už 6,5 tisíce, v roku 2018 takmer 13 tisíc a v roku 2019 už 18 tisíc mužov poberalo dávku materské.

Tabuľka 2: Počty poberateľov dávky materské v období 2018 – 2022

Rok	Počet poberateľov dávky „materské“			Podiel mužov %	Priemerná mesačná výška dávky (v €)	
	Spolu	Muži	Ženy		Muži	Ženy
2018	76 170	12 836	63 334	16,9	840,3	615,0
2019	82 060	18 002	64 058	21,9	891,3	675,2
2020	78 306	14 881	63 425	19,0	973,7	736,1
2021	75 356	12 433	62 923	16,5	1040,8	785,3
2022	77 025	16 335	60 690	21,2	1070,7	833,9

Zdroj: Správy o sociálnej situácii obyvateľstva, MPSVR SR.

Ako ukazujú údaje, nárast počtu i podielu mužov poberajúcich materské rástol až do roku 2019 – vtedy túto dávku poberalo takmer 22% z počtu všetkých poberateľov dávky materské. V pandemickom období rokov 2020 až 2022 počet i podiel mužov poberajúcich materské klesol, respektíve sa zastabilizoval na úrovni okolo 20%.

Podľa administratívnych dát Sociálnej poisťovne, v decembri 2022 poberalo materské 33 476 rodičov, z toho 2 023 tvorili otcovské dávky.

Z hľadiska rodovej štruktúry materské dávky očistené od otcovského v decembri 2022 poberalo 25 886 žien a 5 567 mužov. V nasledujúcich mesiacoch roku 2023 v období február až august sa podiel mužov postupne zvyšoval. V auguste 2023 jedna pätina mužov poberala materské (bez otcovského). Ich podiel však plynule klesal a v decembri 2023 dosiahol podiel 16,7%, čo predstavuje medziročný pokles o 1 p.b.

Tabuľka 3: Počty poberateľov dávky „materské“ (bez dávky „otcovské“)

	Počet			%		
	spolu	ženy	muži	spolu	ženy	muži
december 2022	31 453	25 886	5 567	100,0	82,3	17,7
január 2023	30 971	25 637	5 334	100,0	82,8	17,2
február 2023	30 940	25 323	5 617	100,0	81,8	18,2
marec 2023	30 140	24 516	5 624	100,0	81,3	18,7
apríl 2023	30 156	24 255	5 901	100,0	80,4	19,6
máj 2023	29 837	23 905	5 932	100,0	80,1	19,9
jún 2023	29 878	23 876	6 002	100,0	79,9	20,1
júl 2023	30 109	23 944	6 165	100,0	79,5	20,5
august 2023	30 670	24 390	6 280	100,0	79,5	20,5
september 2023	30 449	24 509	5 940	100,0	80,5	19,5
október 2023	30 001	24 448	5 553	100,0	81,5	18,5
november 2023	29 493	24 330	5 163	100,0	82,5	17,5
december 2023	29 031	24 194	4 837	100,0	83,3	16,7

Zdroj: Sociálna poisťovňa – Ústredie

Rastúci trend starostlivosti o deti otcami možno sledovať aj prostredníctvom zvyšujúceho sa zastúpenia otcov - poberateľov rodičovského príspevku, a to už od začiatku sledovaného obdobia (od roku 2009).

Tabuľka 4: Rodičovský príspevok (RP) poskytovaný v jednotlivých rokoch 2009 - 2016

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Suma RP / mesačne (v €)	159	164	190	195	200	203	203	203
Priemerná mesačná hrubá mzda (v €)	745	769	786	805	824	858	883	912
% RP zo mzdy	21,4	21,3	24,2	24,2	24,3	23,7	23,0	22,3
RP v danom roku (počet)	178 036	183 501	185 393	188 004	188 701	188 296	187 228	187 695
Muži poberajúci RP v danom roku (počet)	3 971	4 525	4 803	5 019	5 210	5 550	5 710	5 894
Muži poberajúci RP (%)	2,23	2,47	2,59	2,67	2,76	2,95	3,05	3,14

Zdroj: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny, Štatistický úrad Slovenskej republiky

Od roku 2009 do roku 2016 išlo o mierny nárast - podiel mužov poberaajúcich rodičovský príspevok sa zvýšil z 2,23% na 3,14%. Tento mierny nárast určite nebol stimulovaný rastom sumy dávky, lebo tá sa zvýšila mesačne v tomto období zo 159 € len na 203 €.

V nasledujúcich rokoch 2017, 2018 a 2019 suma mesačnej dávky rodičovského príspevku vzrástla len mierne – na 221 € v roku 2019. Od roku 2020 sa rodičovský príspevok poskytuje vo variabilnejších sumách (ak poberateľ predtým poberal materské – dostane vyššiu sumu rodičovského príspevku). V roku 2019 rodičovský príspevok mesačne poberalo z počtu všetkých osôb 2,8% mužov. Údaje o podiele mužov poberaajúcich rodičovský príspevok za obdobie po roku 2020 chýbajú, ale pravdepodobne nepôjde o výraznejší nárast (v tom období sa výrazne prejavili dôsledky pandémie COVID-19).

Tabuľka 5: Rodičovský príspevok – počet poberateľov priemerne za mesiac

Rok	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Počet poberateľov/liek	141 065	140 714	139 545	138 706	142 149	140 954	139 743
V tom počet mužov	3 467	3 505	3 580	3 830			
% mužov	2,5	2,5	2,6	2,8			
Suma RP / mesačne (v €)	203	213	215	221	270/370	276/378	280/384

Zdroj: Správy o sociálnej situácii obyvateľstva, MPSVR SR.

#### 4. Dávky a dovolenky pre otcov v krajinách Európskej únie

Na úvod treba konštatovať, že všetky krajiny EÚ majú v súčasnosti vo svojej legislatíve zavedenú možnosť, aby otec zostal doma a pomáhal v starostlivosti o dieťa. Otcovská dovolenka je aj finančne dotovaná. Pochopiteľne že táto dovolenka a dávka je inkorporovaná do systému podpory starostlivosti o dieťa (v tom sú deklarované aj podmienky účasti v systéme), a tak konkrétne opatrenia sú v jednotlivých krajinách rozličné.

Širšiu informáciu o systéme podpory rodiny a detí možno nájsť na web-stránke pracovnej skupiny Európskej komisie s názvom MISSOC<sup>11</sup> (Mutual Information System on Social Protection). Na tomto mieste upozorníme len na základné nároky otcov pri starostlivosti o novorodencov (a v rámci toho aj pomoci matkám zvládnuť túto starostlivosť). Otcovské dovolenky a dávky sú vo väčšine prípadov uplatňované aj voči adoptívnym deťom. Údaje sú k termínu 1.1.2023.

##### Belgicko

Otcovia alebo spolurodičia majú nárok na 20 dní pôrodnej alebo otcovskej dovolenky pri narodení dieťaťa, ktorú si môžu vyčerpať do štyroch mesiacov po pôrode (narodení od 1. januára 2023).

Suma dávky (náhrady) je 82 % zo mzdy až po strop (maximálna denná dávka: 139,97 EUR). Zamestnávateľ platí prvé tri dni, následne vypláca poisťovňa.

##### Bulharsko

Otcovia majú po narodení dieťaťa nárok na 15 dní platenej dovolenky. Materskú dovolenku je možné so súhlasom matky preniesť od 6. do 12. mesiaca veku dieťaťa na otca alebo na jedného z rodičov matky alebo otca, ak sú zamestnaní.

Denná peňažná dávka je 90 % priemerného denného príspevkového príjmu za 24 kalendárnych mesiacov predchádzajúcich dovolenke. Žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa.

<sup>11</sup> MISSOC (2023) Maternity, paternity comparative tables.

## Cyprus

Otcovia majú nárok na 2 po sebe nasledujúce týždne od skutočného týždňa pôrodu až do času dvoch týždňov po skončení materskej dovolenky. Dovolenku nie je možné čerpať na čiastočný alebo prerušovaný úväzok.

Suma dávky je v prípade základnej dávky 72 % týždennej hodnoty základných poistných bodov počas príslušného poistného roka, zvýšená na 80 %, 90 % a 100 % pre jednu, dve alebo tri vyživované osoby. V prípade doplnkovej dávky je to 72 % týždennej hodnoty doplnkových poistných bodov počas príslušného poistného roka (žiadna pevná maximálna suma, uplatňuje sa horná hranica príjmu). Obe dávky sa vyplácajú počas celého obdobia dovolenky. Žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa (ale možno to dohodnúť v zmluve).

## Česko

Podobne ako na Slovensku, je otcovská dovolenka v trvaní maximálne dva týždne, ktoré sa majú využiť počas 6 týždňov po narodení dieťaťa., V Česku je pokračovanie otca na materskej dovolenke možné (hoci podmienené písomným súhlasom matky), ale až po šiestich týždňoch od narodenia dieťaťa. Otcovskú dovolenku možno čerpať kratšie ako 14 dní. Nemožno ju čerpať prerušovane a je neprenosná.

Suma dávky (je podobná ako v prípade dávky pre matku) - 70 % denného vymeriavacieho základu, vyplácaných počas materskej dovolenky, dovolenky pri adopcii alebo pestúnskej starostlivosti a otcovskej dovolenky. Denný vymeriavací základ je stanovený tak, že prvých 1345 CZK (56 Eur) sa počíta v plnej výške, ďalej započítanie zárobku klesá (60% pri zárobku do 2017 CZK, 30% pri zárobku do 4033 CZK, až denný zárobok vyšší ako 4033 CZK – 167 Eur - sa neberie do úvahy). Dávka sa vypláca jednorazovo. Ak sa časť materského prevedie na otca, výška dávky sa vypočíta z jeho denného vymeriavacieho základu rovnako ako u matky. Trvanie dávky sa skraca o dobu, počas ktorej matka dávku poberala. Žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa.

## Dánsko

Otcovia majú nárok na otcovskú dovolenku v trvaní dvoch súvislých týždňov v rámci obdobia 10 týždňov po narodení dieťaťa. Po 10. týždni má otec nárok na 9 týždňov dovolenky do 1 roka po pôrode, prípadne 13 týždňov dovolenky do 1 roka po narodení (možno ju predĺžiť alebo odložiť do veku 9 rokov dieťaťa).

Suma dávky sa odvíja od hodinovej mzdy, ktorú zamestnanec mal za posledné 3 celé kalendárne mesiace pred dovolenkou. Maximum je 4 550 DKK (612 EUR) týždenne alebo 122,97 DKK (16,53 EUR) za hodinu (37 hodín týždenne). Žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa.

## Estónsko

Otcovská dovolenka je v trvaní 30 kalendárnych dní, ktoré je možné čerpať v období od 30 dní pred predpokladaným dátumom pôrodu až do 3 rokov po narodení dieťaťa.

Suma dávky je 100% referenčnej mzdy (vyplatené počas otcovskej dovolenky), pričom neplynú žiadne platby od zamestnávateľa.

## Fínsko

Od 4. septembra 2022 uplatňuje schému, v ktorej počíta so starostlivosťou oboch rodičov o dieťa. Rodičovská dovolenka trvá 320 dní (okrem nedeľí), ktoré sú rovnomerne rozdelené medzi každého

rodiča (každý 160 dní). 97 z týchto dní je vyhradených pre každého rodiča, pričom zvyšných 63 dní je možné preniesť na druhého rodiča, manžela rodiča alebo iného zákonného zástupcu dieťaťa. V prípade viacnásobného pôrodu alebo adopcie sa k tejto lehote pripočítava 84 dní za každé ďalšie dieťa. Dovolenku je možné čerpať, kým dieťa nedovrší 2 roky alebo 2 roky od osvojenia. Ak rodičia migrujú do Fínska s deťmi vo veku 1 roka alebo staršími, rodičovská dovolenka je polovica z celkového počtu dní. Rodičia môžu čerpať dovolenku v jednom súvislom období alebo vo viacerých kratších obdobiach, kým dieťa nedovrší 2 roky.

Suma dávky je v súčasnosti najmenej 31,99 Eur denne. Všetky rodičovské príspevky sa vypočítavajú z ročného príjmu, ktorý sa vypočíta za referenčné obdobie 12 kalendárnych mesiacov pred kalendárnym mesiacom, ktorý predchádza vzniku nároku rodičov na príspevok. Vyplácajú sa za pracovné dni (od pondelka do soboty s výnimkou štátnych sviatkov) a dosahujú 70 % denného zárobku pri ročnom zárobku do 41 629 EUR; 40 % pri ročnom zárobku od 41 630 EUR do 64 048 EUR; a 25 % pri ročnom zárobku nad 64 048 EUR. Neuplatňujú sa žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa (ale možno to dohodnúť v zmluve).

### Francúzsko

Otcovská dovolenka je v trvaní 25 dní (32 dní v prípade viacnásobných pôrodov), z toho 4 dni treba čerpať bezprostredne po 3 dňoch platenej dovolenky poskytnutých zamestnávateľom po pôrode. Zostávajúca (nepovinná) časť dovolenky sa môže čerpať ako jedno súvislé obdobie alebo dve obdobia a musí začať do 6 mesiacov po pôrode.

Suma dávky sa počíta tak, že z hrubej mzdy príjemcu sa odpočítava 21 % sadzba poplatku (sociálne poistenie a iné príspevky) až do mesačného stropu sociálneho zabezpečenia (3 666 EUR v roku 2023). Maximálna denná suma dávky je 95,22 Eur a minimálna denná suma dávky je 9,77 Eur. Dávka sa vypláca raz za 14 dní. Žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa (ale možno to dohodnúť v zmluve).

### Grécko

Dĺžka otcovskej dovolenky je 14 pracovných dní s odmenou od zamestnávateľa. Okrem toho existuje dovolenka na starostlivosť o dieťa. V takom prípade jeden z rodičov má nárok na skrátený pracovný čas o 1 hodinu denne počas 30 mesiacov po skončení (osobitnej) materskej dovolenky alebo osvojenia, alebo o 2 hodiny počas prvých 12 mesiacov a 1 hodinu počas zostávajúcich 6 mesiacov. Skrátený pracovný čas je možné čerpať aj celkom (zodpovedá približne 3,5 mesiacu dovolenky) alebo iným spôsobom, na ktorom sa rodičia dohodnú (napríklad jeden deň v týždni). Toto voľno sa poskytuje aj v prípade pestúnstva. Gréci majú zavedený aj osobitný ochranný príspevok v materstve, kedy matka môže previesť až 7 mesiacov osobitnej ochrannej materskej dovolenky zamestnanca na otca, ak je zamestnaný. Počas tohto obdobia dovolenky má otec nárok na dávky.

Suma dávky je vo výške mzdy. Nie sú žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa.

### Holandsko

Otcovská dovolenka je voliteľná a trvá maximálne šesť týždňov. Jeden týždeň voliteľnej platenej otcovskej dovolenky je možné čerpať do 4 týždňov po pôrode. Do 26 týždňov po pôrode je možné využiť ďalších 5 týždňov. Otcovskú dovolenku je možné čerpať na čiastočný alebo plný úväzok a/alebo prerušovane, ale je neprenosná.

Suma dávky je 100 % mzdy vyplácanej zamestnávateľom prvý týždeň; počas ďalších 5 týždňov dávka vyplácaná vo výške 70 % dennej mzdy. Platba sa vypláca jednorazovo. Zamestnávateľ platí plnú mzdu otcovi päť dní a táto dávka nie je preplácaná Správou sociálneho zabezpečenia.

## **Chorvátsko**

Otcovská dovolenka je v trvaní 10 pracovných dní pri narodení jedného dieťaťa, ale 15 pracovných dní ak sa narodí dvojčičky, trojčatá alebo viac súčasne narodených detí. Otcovská dovolenka sa musí čerpať nepretržite do 6 mesiacov veku dieťaťa a je neprenosná.

Suma dávky je 100 % mesačného zárobku poistenca počas obdobia otcovskej dovolenky (žiadny strop). Žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa.

## **Írsko**

Otcovská dovolenka trvá dva týždne, kedy sú vyplácané otcovské dávky v období do šiestich mesiacov od narodenia alebo osvojenia dieťaťa.

Suma dávky je týždenne 262 Eur. Nie sú žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa.

## **Litva**

Trvanie otcovskej dovolenky je maximálne 1 mesiac; je možné ju čerpať kedykoľvek počas prvého roka po pôrode a možno ju rozdeliť na dve časti.

Suma dávky je vyplácaná otcovi vo výške 77,58 % náhradnej mzdy otca. Žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa.

## **Lotyšsko**

Trvanie otcovskej dovolenky je 10 pracovných dní. Možno je čerpať po častiach. Dovolenka sa poskytuje ihneď po pôrode, najneskôr však do 6 mesiacov od pôrodu.

Suma dávky je 80 % priemernej hrubej mzdy, z ktorej sa platili príspevky počas 12 mesiacov. Toto 12-mesačné obdobie končí dva mesiace pred mesiacom, v ktorom začala dovolenka. Otcovská dávka sa vypláca počas otcovskej dovolenky. Žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa.

## **Luxembursko**

Trvanie mimoriadnej dovolenky pre otca v prípade narodenia jeho dieťaťa je 10 dní.

Suma dávky je 100 % mzdy poberanej pred nástupom na mimoriadnu dovolenku. Pokračuje vyplácanie mzdy zamestnávateľom počas mimoriadnej dovolenky otca (hradenej štátom od 3. dňa na žiadosť zamestnávateľa).

## **Maďarsko**

Otcovská dovolenka je v trvaní 10 pracovných dní.

Suma dávky je 100 % denného hrubého príjmu, vyplácaný počas 24 týždňov. Výška závisí od hrubého zárobku za predchádzajúcich 180 dní. Žiadny strop. Nie sú žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa.

## **Malta**

V súčasnosti dĺžka otcovskej dovolenky je 10 dní platenej dovolenky, ktorú možno čerpať ihneď po pôrode. Materskú dovolenku a otcovskú dovolenku nie je možné čerpať v prípade čiastočného alebo prerušovaného úväzku a nemožno ich previesť.

Suma dávky je 100 % zárobku počas 10 dní, platí ju zamestnávateľ.



## Nemecko

Nie je tu otcovská dávka ako osobitný inštitút, ale občania využívajú ďalšie formy podpory starostlivosti o deti a rodinu. V krajine sa už viac rokov vedie diskusia o zavedení otcovskej dovolenky.

## Poľsko

Otec má nárok na otcovskú dovolenku v trvaní dvoch týždňov, ktorú si môže čerpať do 24 mesiacov veku dieťaťa. Otcovská dovolenka je dobrovoľná; možno ju čerpať naraz, alebo ju rozdeliť na dve časti. Suma dávky je mesačne vo výške 100 % referenčnej mzdy vypočítanej na základe hrubého zárobku počas 12 mesiacov pred nástupom na otcovskú dovolenku. Platbu vykonávajú za celé obdobie v mene Inštitúcie sociálneho zabezpečenia (Zakład Ubezpieczeń Społecznych ZUS) zamestnávateľa s viac ako 20 zamestnancami, ktorým sa to potom prepláca.

## Portugalsko

Počiatočná rodičovská dovolenka vyhradená pre otca je povinná v trvaní 20 dní, z ktorých 5 dní sa musí čerpať bezprostredne po narodení a 15 dní počas nasledujúcich šiestich týždňov. Po tomto období nasleduje dobrovoľná dovolenka v trvaní 5 dní, či už po sebe nasledujúcich alebo nie, ktorá sa môže čerpať následne po uvedenom období a počas počiatočnej rodičovskej dovolenky matky. Suma dávky – je to počiatočný rodičovský príspevok vyhradený pre otca vo výške 100 % priemernej dennej mzdy, pričom sú stanovené minimálne sadzby na počiatočný i predĺžený rodičovský príspevok.

## Rakúsko

V Rakúsku majú bonus pre otcov, keď čerpajú rodičovskú dovolenku. Nie je to povinné, ale možno si ho uplatniť počas 28, 29, 30 alebo 31 dní počas prvých 91 dní po narodení dieťaťa. Pritom dovolenku treba čerpať naraz, bez prerušenia.

Suma dávky je 23,91 € na deň (spolu do 740 €). Žiadne zákonné pokračovanie vo výplate zo strany zamestnávateľa, okrem zamestnancov, ktorí zarábajú menej ako 500,91 € mesačne.

## Rumunsko

Otcovia majú nárok na otcovskú dovolenku v trvaní 5 pracovných dní. Otcovia, ktorí absolvovali kurz starostlivosti o deti, dostanú dlhšiu otcovskú dovolenku (10 dní). Obdobie dovolenky nie je možné deliť ani prenášať medzi rodičov. Materská dovolenka a otcovská dovolenka sa navzájom prekrývajú.

Suma dávky – rovná sa poslednej mesačnej mzde otca. Nie sú žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa.

## Slovensko

Trvanie dovolenky - 2 týždne počas prvých 6 týždňov po narodení dieťaťa, počas ktorých sa vypláca otcovská dávka. Otec má možnosť si zobrať aj materskú dovolenku v rozsahu ďalších 26 týždňov, a to do dovŕšenia 3 rokov veku dieťaťa. Celková materská dovolenka, ktorú môžu obaja rodičia čerpať na dieťa, je 62 týždňov (vrátane 34 týždňov pre matku a 28 týždňov pre otca).

Suma dávky je 75 % z vymeriavacieho základu - mzdy (vypláca sa mesačne počas celého obdobia materskej dovolenky). Nie sú žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa.

## Slovinsko

Otcovská dovolenka trvá 30 dní a je neprenosná. Pri narodení dvojčiat sa predlžuje o 10 dní a pri trojčatách o 20 dní. Otec musí čerpať otcovskú dovolenku takto: minimálne 15 dní vo forme úplnej alebo čiastočnej dovolenky do jedného mesiaca po skončení rodičovskej dovolenky, alebo maximálne 15 dní (plus ďalšie dni pri narodení dvojčiat alebo trojčiat) formou úplného alebo čiastočného voľna do ukončenia 1. ročníka základnej školy.

Suma dávky je 100 % vymeriavacieho základu, z ktorého sa vypočítali príspevky na ochranu rodičov v 12 po sebe nasledujúcich mesiacoch, pričom sa zohľadní posledný mesiac pred podaním prvej žiadosti o rodičovskú dovolenku počas 30 dní platenej dovolenky s najviac dvoma a polovicu priemernej mesačnej mzdy. Suma nemôže byť nižšia ako základný minimálny príjem (421,89 eura). Nie sú žiadne ďalšie platby zo strany zamestnávateľa.

## Španielsko

V prípade narodenia dieťaťa je dĺžka dovolenky pre každého rodiča 16 týždňov (1 týždeň navyše na každé dieťa od druhého dieťaťa v prípade viacnásobného pôrodu, adopcie alebo zverenia viacerých detí do pestúnskej starostlivosti a narodenia, osvojenia alebo zverenia dieťaťa so zdravotným postihnutím do pestúnskej starostlivosti). Predĺžená aj v prípade predčasného pôrodu alebo hospitalizovaného dieťaťa. Po narodení je povinných šesť týždňov dovolenky.

Suma dávky (príspevok pri narodení a starostlivosti o dieťa) je 100 % vymeriavacieho základu počas celej doby dovolenky (maximálny vymeriavací základ je mesačne 4495,50 Eur). Zamestnávateľa nepokračujú vo výplate miezd, ale niektoré kolektívne zmluvy počítajú s vyplácaním doplatku až do 100 % mzdy počas materskej dovolenky.

## Švédsko

Dĺžka dovolenky v prípade narodenia dieťaťa je 480 celých dní (240 pre každého rodiča). 90 z týchto dní je rezervovaných pre každého rodiča, pričom zvyšné dni je možné preniesť na druhého rodiča. Dovolenku možno čerpať do 12 rokov dieťaťa alebo do ukončenia piateho ročníka (po dovŕšení 4. roku veku dieťaťa je však možné čerpať maximálne 96 dní).

Sumy dávok: 390 zo 480 dní sa vypláca podľa sadzby peňažných nemocenských dávok, pričom minimum je 250 SEK (22 EUR) na deň, zvyšných 90 dní sa platí 180 SEK (16 EUR) na deň. Vo všeobecnosti neexistuje žiadna povinná pokračujúca platba zo strany zamestnávateľa. V niektorých prípadoch čiastočné pokračovanie platieb zamestnávateľom na základe kolektívnych zmlúv.

## Taliansko

Otcovská dovolenka je desaťdňová (v prípade viacnásobných narodení dvadsaťdňová) povinná, platená pre otca, ktorú možno poskytnúť súčasne s materskou dovolenkou, a jednodňová fakultatívna dovolenka, spravidla neplatená. Nárok na ňu je možné uplatniť od 2 mesiacov pred pôrodom do 5 mesiacov po narodení dieťaťa a nemusí nasledovať po sebe, pričom každú dennú dovolenku nie je možné uplatniť po hodine. Otec, či už ako zamestnanec alebo samostatne zárobkovo činná osoba, si môže uplatniť nárok na pracovné voľno s náhradou mzdy v trvaní troch mesiacov po narodení dieťaťa, ak si oň matka neuplatní nárok alebo ak sa bráni v starostlivosti o dieťa, alebo ak má výlučnú zodpovednosť za dieťa.

Suma dávky je 100 % zárobku za povinnú desaťdňovú dovolenku. V ďalších prípadoch je to 80 % zárobku. V Taliansku pokračuje vyplácanie miezd zamestnávateľom v mene Národného inštitútu

sociálneho zabezpečenia (Istituto Nazionale della previdenza sociale, INPS). Suma vyplatenej mzdy sa potom odpočítava od dlžných odvodov.

## 5. Účasť otcov na rodinnom živote

Na tomto mieste poskytneme informácie o zapájaní otcov do života rodiny na základe výsledkov relevantných prieskumov.

Jedným z nich bol aj sociologický prieskum o rodinnom živote na Slovensku realizovaný v rámci projektu APVV pod názvom „Vybrané faktory pro-rodinnej stratégie a podpora stabilnej rodiny v multikulturálnom prostredí“. (Bednárík, R. – Žuffa, J., 2019) Celoslovenský zber údajov realizovala Agentúra sociálnych analýz od 07. do 18. mája 2018 formou 1 031 osobných rozhovorov s dospelými členmi domácností s nezaopatrenými deťmi. Rozhovory uskutočnilo 270 inštruovaných anketárov a anketárok. Každý z nich z agentúry dostal parciálny rozpis štyroch respondentov/tiek, na základe ktorého ich náhodným spôsobom vyhľadával. Výskumný rozhovor prebiehal formou rozhovoru F2F, ONE2ONE prevažne v domácnostiach respondentov/tiek. Odpovede na otázky kladené respondentom/tkám boli anketármi/kami priebežne zaznamenávané do štandardizovaných sociologických dotazníkov.

Výberová vzorka respondentov bola vytvorená na princípoch kvótného výberu na základe údajov zo Sčítania osôb, domov a bytov z roku 2011. Potrebné údaje o základnom súbore boli čerpané z výsledkov SODB 2011 publikovaných ŠÚ SR. Ako výberové znaky boli použité: vek, pohlavie, vzdelanie, veľkosť sídla respondenta a kraj. Do dotazníka bolo zaradených 39 otázok vrátane identifikačných znakov respondenta.

Následne poukážeme na tie zistenia z prieskumu, ktoré vypovedajú o reálnej účasti otcov na chode domácnosti a na živote rodiny.

V živote rodín s deťmi zohráva významnú úlohu zosúladenie života rodiny s prácou. Slovenskí muži a ženy sú vysoko pracovne zangažovaní a zamestnanosť žien dosahuje oproti iným ekonomicky vyspelejším krajinám vysoké parametre. Toto sa odráža aj vo vnútorodinných vzťahoch medzi partnermi a medzi deťmi a rodičmi – limituje čas venovaný rodine.

Účasť na živote rodiny u rodín s nezaopatrenými deťmi výrazne ovplyvňuje pracovná aktivita dospelých rodičov. V tomto prieskume boli zistené nasledovné údaje.

Tabuľka 6: Pracovné zaradenie manželov/partnerov (v % domácností)

	Zam. Na plný prac. úväzok	Zam. na čiast. prac. úväzok	SZCO	Materská / rodičovská dovolenka	Bez práce	Iné	Netýka sa	Neodpovedal
<b>Muži</b>	64,1	4,6	14,0	0,3	2,9	3,4	9,8	1,0
<b>Ženy</b>	56,1	13,7	2,2	15,6	6,6	1,7	2,7	1,4

Zdroj: Vybrané faktory pro-rodinnej stratégie, APVV, 2018

Zamestnanecký pomer na plný pracovný úväzok mali muži vo väčšom počte prípadov než ženy (64,1 % vs. 56,1 %), avšak v menšom počte prípadov než ženy na čiastočný pracovný úväzok (4,6 % vs. 13,7 %). Potvrďuje sa väčšie spojenie žien než mužov s domácnosťou, keď ženy častejšie využívajú kratší pracovný čas a sú tiež oveľa častejšie na materskej či rodičovskej dovolenke. Pre mužov je viac

príznačné samozamestnanie (14 % SZČO mužov vs. 2,2 % SZČO žien) a tiež to, že v domácnostiach absentujú viac oni než ženy (9,8 % vs. 2,7 %) – ide o častejšie prípady single žien než single mužov.

Časové výdaje na prácu sú podstatne vyššie u mužov ako u žien. Do 6 hodín denne počas pracovného týždňa venuje práci (aj s cestou) 6,1 % mužov, ale až 22,2 % žien a ďalších 23,1 % žien venuje práci 6 až 8 hodín denne. Teda menej ako 8 hodín denne počas pracovného týždňa venuje práci 14,3 % mužov, ale až 45,3 % žien. Potom viac ako 8 hodín denne venuje práci 75 % mužov, ale len 49,8 % žien. Tu sa vytvára rozdiel medzi mužmi a ženami v časových možnostiach, ktoré pre nich zostávajú na rodinné spolužitie.

Relatívne menšie časové pracovné zaťaženie u mužov bolo zaznamenané v domácnostiach členov starších ako 50 rokov (71,6 % pracovalo počas pracovného týždňa denne viac ako 8 hodín oproti priemeru 83,9 %), ďalej v domácnostiach so 6-imi a viacerými členmi (78,7 % v 6-členných a 65 % v 7-členných). Naopak, viac oproti priemeru (83,9 % mužov pracujúcich viac ako 8 hodín denne počas pracovného týždňa) je v práci mladších (86,6 % vo veku do 30 rokov a ešte viac 88,7 % vo veku 31 - 40 rokov), ďalej žijúcich v domácnostiach s počtom členov traja (84,8 %) a štyria (85,5 %) a tiež mužov z domácností, kde spolu žijú manželia v prvom manželstve (85 %) a rozvedení s partnermi (86,3 %).

Časové zaťaženie prácou u žien je nižšie v mladšej vekovej skupine do 30 rokov (48,5 % pracovalo počas pracovného týždňa denne viac ako 8 hodín oproti priemeru 52,3 %), a tiež v staršej vekovej skupine 51 a viac rokov (46,2 %); tiež menšie pracovné zaťaženie žien oproti priemeru je v domácnostiach slobodných žijúcich s partnerom (39,8 %) a v domácnostiach so 6- a viac členmi (37,2 % v 6-členných a 30 % v 7-členných). Naopak, viac oproti priemeru (52,3 % žien pracujúcich viac ako 8 hodín denne počas pracovného týždňa), sú v práci ženy vo veku 41 - 50 rokov (58,9 %), ďalej rozvedené žijúce bez partnera (71,2 %) a žijúce v domácnostiach, kde sú dvaja (66,1 %) a štyria členovia domácnosti (74,1 %).

Výsledky prieskumu ukazujú, že dôsledkom kratšieho pracovného času je aj nižší zárobok: keď muž pracuje 4 až 8 hodín denne počas pracovného týždňa, potom až v 28,2 % takýchto domácností majú čistý zárobok mesačne do 850 eur a len 14,6 % z nich má čistý mesačný zárobok vyšší ako 1750 eur. Keď však muž pracuje nad 12 hodín denne, potom len v 5,4 % takýchto domácností má domácnosť čistý mesačný zárobok do 850 eur, ale až 32,3 % z nich má čistý mesačný zárobok vyšší ako 1750 eur. To, že u žien to až tak výrazne neplatí, je aj preto, že boli porovnávané celkové čisté zárobky v domácnostiach (spolu zárobok muža i ženy) s pracovným časom osobitne za mužov a osobitne za ženy – vysoký zárobok muža môže stačiť a žena potom nemusí byť v práci tak dlho.

### **Dopady pracovnej angažovanosti na život rodiny**

Osobitná otázka sa týkala hodnotenia dopadov pracovnej angažovanosti na vybrané rodinné aktivity - ako práca umožňuje alebo naopak bráni využívať čas v rodine na spoločné aktivity. Respondenti/ky sa vyjadrili, nakoľko práca dovoľuje mať dostatok času na deti, partnera a na vlastné záujmy. Údaje boli zozbierané za dospelých oboch manželov/partnerov, manželiek / partneriek.

Tabuľka 7: Posúdenie, či majú muži a ženy dostatok času na vybrané aktivity vzhľadom na pracovné zaťaženie (v % domácností)

<b>Muži</b>	<b>Dostatok času</b>	<b>Občas</b>	<b>Nedostatok času</b>	<b>Neodpovedal</b>	<b>Spolu</b>
Na výchovu a spoločne strávený čas s deťmi	26,9	39,0	21,3	12,8	100,0
Na utužovanie manželských/partnerských vzťahov	29,0	44,2	13,5	13,3	100,0
Na venovanie sa vlastným koníčkom	16,6	44,1	26,6	12,8	100,0
<b>Ženy</b>	<b>Dostatok času</b>	<b>Občas</b>	<b>Nedostatok času</b>	<b>Neodpovedala</b>	<b>Spolu</b>
Na výchovu a spoločne strávený čas s deťmi	60,8	22,4	9,6	7,2	100,0
Na utužovanie manželských/partnerských vzťahov	38,1	38,3	10,4	13,2	100,0
Na venovanie sa vlastným koníčkom	21,2	44,4	26,5	7,8	100,0

Zdroj: Vybrané faktory pro-rodinnej stratégie, APVV, 2018

Výskum potvrdil tesnejšiu väzbu žien ako mužov na vnútorodinné aktivity, keď ony si nájdu viac času než muži ako na výchovu a spoločné aktivity s deťmi, tak aj na utužovanie vzťahov s partnerom. Len v prípade hodnotenia možností času na venovanie sa vlastným koníčkom je pohľad mužov a žien prakticky vyrovnaný.

Časové možnosti mužov pre rozličné aktivity v rodine sú nepriaznivejšie vo vzťahu k deťom než vo vzťahu ku svojej manželke či partnerke. Avšak nie je tu nejaký zvlášť priepastný rozdiel: dostatok času pre spoločne strávený čas a výchovu detí vníma 27 % mužov, kým pre utužovanie manželských/partnerských vzťahov vidí dostatok času 29 % mužov. Zaujímavé je zistenie, že slovenskí muži vidia viac času pre deti ako pre vlastné koničky.

Ženy výrazne viac času rezervujú pre deti než pre svojich partnerov, dostatok času vo vzťahu k deťom vníma šesť z desiatich žien, kým vo vzťahu k partnerom štyri z desiatich žien. Podobne ako u mužov, aj ženy hodnotia časové možnosti pre venovanie sa vlastným koníčkom ako najmenej reálne z vyššie porovnávaných troch aktivít.

Hodnotenie časových možností pre vnútorodinné aktivity je takisto čiastočne závislé od zárobkovej situácie rodiny ako v prípade hodnotenia možností uspokojovať potreby členov rodín. Ženy pri hodnotení dostatku času na výchovu a spoločne strávený čas s deťmi dávajú vyššie hodnotenia v prípade lepšej finančnej situácie domácnosti. Pri spoločných zárobkoch do 850 eur mesačne deklaruje „dostatok času“ polovica žien, kým v lepšie zarábajúcich domácnostiach s 1750 eur a viac mesačne až sedem z desiatich žien; u mužov je tento ukazovateľ 23 % oproti 30 %. Podobne pri hodnotení dostatku času na utuženie partnerských vzťahov ženy v domácnostiach s nižšími príjmami, do 850 eur mesačne, uvádzajú nižšie možnosti, a to 25 %, ako ženy v domácnostiach s vyššími príjmami, nad 1750 eur mesačne, u ktorých je to takmer dvojnásobok – 45 %. Diapazón diferencií v tomto ukazovateli u mužov je v rozmedzí 21 % ku 31 %. Ukazuje sa, že muži ani v lepších podmienkach nedeclarujú vo väčšej miere dostatok času na utužovanie partnerských vzťahov. Relatívne najmenší vplyv má finančná situácia rodiny na časové možnosti venovania sa vlastným koníčkom. Dostatok času v tejto oblasti muži deklarujú v závislosti od finančných podmienok domácnosti v rozmedzí od 13 % do 19 %, kým ženy v rozmedzí od 18 % do 25 %.

V oblasti časových možností pre vnútorodinné aktivity sú viditeľné vplyvy aj ďalších faktorov. Konkrétne **faktor veku** zohráva úlohu pri hodnotení časových možností pre výchovu a spoločne strávený čas s deťmi u žien, kde s rastom veku mierne klesá, „dostatok času“ na túto aktivitu (64 %

u žien mladších ako 30 rokov, 60 % u žien vo veku 40 - 50 rokov). U mužov tento vekový faktor nezohráva rolu, čas pre deti rovnako hodnotia tí do 30 rokov veku i tí vo veku 40 - 50 rokov („dostatok času“ deklaruje 28 % z nich v oboch vekových kategóriách). Vekový faktor je ešte zreteľný u žien pri hodnotení časových možností na venovanie sa vlastným koníčkom (mladšie do 30 rokov na úrovni 16 %, tie vo veku 40 - 50 rokov potom 22 %).

Positívny vplyv na vnútorodinné aktivity má aj rastúce **vzdelanie** manželov/partnerov, manželiek/partneriek. Pri hodnotení času na výchovu a čas strávený spolu s deťmi nárast „dostatku času“ u žien narastá z hodnoty 59 % so základným vzdelaním, na hodnotu 65 % s vysokoškolským vzdelaním, u mužov z hodnoty 24 % na hodnotu 36 %. Čo sa týka času na utužovanie manželských/partnerských vzťahov, ženy so základným vzdelaním deklarujú „dostatok času“ v 39 % prípadov, kým ženy s vysokoškolským vzdelaním v 43 % prípadov; u mužov je tento nárast z 30 % na 35 %. Hodnotenie dostatku času na venovanie sa vlastným koníčkom u žien s rastom vzdelania rastie z hodnoty 15 % (ZŠ) na hodnotu 24 % (VŠ), u mužov ide o nárast z 13 % (ZŠ) na 19 % (VŠ).

Vplyv **pracovného zaradenia** na časové možnosti vnútorodinných aktivít je logicky skôr negatívny – menej času u viac pracovne angažovaných. Napríklad, dostatok času pre deti deklaruje 82 % žien na materskej či rodičovskej dovolenke, ale len 59 % žien zamestnaných na plný úväzok. Muži zamestnaní na plný úväzok deklarujú „dostatok času“ pre deti v 29 % prípadov, ale muži samostatne zárobkovo činní len v 22 % prípadov. Negatívne sa tento faktor prejavuje aj v prípade hodnotení dostatku času na utužovanie manželských/partnerských vzťahov, avšak tento vplyv je relatívne slabý vo vzťahu k časovým možnostiam pre venovanie sa vlastným koníčkom. Napríklad, ženy deklarujú „dostatok času“ pre koníčky v prípade zamestnania na plný úväzok v 21 % prípadov, kým ženy na materskej či rodičovskej dovolenke v 22 % prípadov.

Faktor **dĺžky pracovného času** má pre mužov silnejší negatívny vplyv na možnosti rodinne využívať čas než je to u žien. Konkrétne to možno ukázať na rozdieloch pri venovaní času na výchovu a spoločné trávenie času s deťmi u mužov a u žien.

Tabuľka 8: Možnosti mužov a žien využívať čas na spoločné aktivity s deťmi podľa dĺžky práce (v % domácností)

Dĺžka denného pracov. času	MUŽI				ŽENY			
	Dostatok času	Občas	Nedostatok času	Neodpovedal	Dostatok času	Občas	Nedostatok času	Neodpovedal
Do 4 h.	66,7	22,2	8,9	2,2	81,2	9,9	3,1	5,8
4 – 6 .h	33,3	55,6	5,6	5,6	71,1	21,1	2,6	5,3
6 – 8 h.	40,0	32,9	17,6	9,4	69,7	20,2	5,9	4,2
<b>8 - 10 h.</b>	34,7	45,4	15,9	4,0	52,2	30,5	12,8	4,4
10 – 12 h.	17,3	49,2	31,5	2,0	46,1	26,3	21,1	6,6
12 h. a viac h.	12,9	33,3	50,5	3,2	25,0	37,5	25,0	12,5

Zdroj: Vybrané faktory pro-rodinnej stratégie, APVV, 2018

Dostatok času na deti si ženy nájdu vo väčšom rozsahu ako muži v každom pracovnom časovom pásme – či už pri nízkom zaťažení pracovným časom (do 4 hodín – muži v 66,7 % domácností majú na deti dostatok času, ale ženy až v 81,2 % domácností), alebo aj pri vysokom zaťažení pracovným časom (10 až 12 hodín denne počas pracovného týždňa – muži v 17,3 % domácností majú potom na deti dostatok času, ale ženy až v 46,1 % domácností).

Analýza výsledkov výskumu potvrdila vysokú hodnotu detí pre život a fungovanie rodín. Rodičia sú ochotní venovať viac prostriedkov i času svojim deťom než sami sebe. Ukázalo sa, že hodnotu manželského/partnerského vzťahu vysoko vnímajú nielen ženy, ale aj muži. Potvrdil sa tiež fenomén vplyvu najmä dvoch faktorov na vnútorodinný život. Prvým sú finančné zdroje domácnosti, druhým vzdelanie rodičov. V oboch prípadoch vyššie príjmy a vyššie vzdelanie umožňujú bezproblémovjšie uspokojovať záujmy členov rodiny a venovať viac času sebe navzájom.

Výsledky tohto prieskumu potvrdili, že otec v prípade nízkeho pracovného zaťaženia (čo je aj prípad otcovskej dovolenky) bude podstatne viac zapojený do života domácnosti a bude viac času využívať na spoločné aktivity s deťmi.

V Českej republike môžeme nájsť viacero prieskumov pojednávajúcich o starostlivosti otcov o deti. Elektronický portál „idnes.cz“ (Brožová, L., 2021) cituje prieskum agentúry Ipsos v roku 2021 v rámci projektu „Česko v datech“. Uvádza sa tu, že 81% českých mužov si myslí, že by aspoň na časť rodičovskej či materskej dovolenky mal nastúpiť otec, pričom by to malo byť na jeden až tri mesiace. Z hľadiska praktických skúseností, však len 3,5% mužov má skúsenosti so starostlivosťou o deti v rámci rodičovskej dovolenky a 13,6% v rámci otcovskej dovolenky (v ČR v tom roku bola v dĺžke jedného týždňa, v súčasnosti to sú dva týždne). Prekážkami sú strata financií, respektíve nižšie platy partneriek, ale tiež tu pôsobí aj presvedčenie, že starostlivosť o dieťa v predškolskom veku je tradičným poslaním ženy.

Publicistka Dana Sokolová (2023) uvádza, že otcovia na rodičovskej dovolenke majú podobné problémy ako ženy na rodičovskej dovolenke. Zažívajú diskrimináciu v práci (nie sú povýšení, dostávajú menej dôležité úlohy), potýkajú sa s genderovými stereotypmi (teda kto sa stará o rodinu a kto zarába) a tiež sú nedostatočne informovaní (viacerí muži nevedia na čo majú nárok). Na portáli „novinky.cz“ D. Sokolová uviedla aj názory žien (spolu 178 respondentiek) na zaradenie otcov do starostlivosti o ženy. Na otázku či by ocenili, keby sa s nimi muž delil o rodičovskú dovolenku, vyše polovice žien (52,2%) konštatovala, že by to bolo prínosom pre celú rodinu a ďalších 10,7% žien by súhlasila s rodičovskou dovolenkou pre svojho muža vtedy, keby ony mali lepšie platené zamestnanie ako ich partneri. Ale 11,8% žien si to nevie predstaviť, 16,9% sa vyjadrilo, že materstvo ich naplňa a nemajú dôvod ponáhľať sa do zamestnania a 8,4% žien chápe, že ich muži by v takejto roli neboli šťastní.

Prieskum O. Nešporovej (2020) informoval o skúsenostiach českých rodičov (spolu 34 výpovedí) s novou dávkou otcovskej popôrodnej starostlivosti. Otcovia kladne hodnotili predovšetkým možnosť spoločne stráviť spoločný čas doma s rodinou, venovať sa novorodenému dieťaťu či jeho staršiemu súrodencovi, zvykať si na novú rolu otca a učiť sa starať o dieťa. Matky oceňovali, že neboli po pôrode na starostlivosť o dieťa či deti samotné a vážili si pomoc partnera. Otcovskú dávku nevyužili otcovia s vysokou pracovnou flexibilitou, podnikatelia, a tí, ktorým sa finančné straty zdali príliš vysoké.

## 5.1 Individuálne skúsenosti otcov na materskej a rodičovskej dovolenke

Na Slovensku máme niektoré zaznamenané vyjadrenia k téme využívania materskej (otcovskej) dovolenky, resp. rodičovskej dovolenky otcami. Publicistka Martina Bauman (2022) zisťovala skúsenosti otcov na materskej dovolenke. Pýtala sa „Aké majú skúsenosti s materskou dovolenkou, ako to vnímali na začiatku, keď zostali s dieťaťom doma, čo na tom bolo najťažšie a čo im to prinieslo do života“. Tu je niekoľko vyjadrení.

### **Športový novinár, 38 rokov**

*Na materskej dovolenke bol od septembra 2019 do marca 2020 so synom Jurkom.*

Na materskú dovolenku som sa tešil už dlho pred nástupom (v septembri 2019). Nič na tom nezmenili prvé dni, týždne a ani mesiace, keďže so starším synom Jurkom som trávil veľa času aj predtým. Prebaľovanie, kúpanie, hranie a ďalšie aktivity boli pre mňa samozrejmosť. Robil som ich rád. Moja materská bola prvé mesiace naozaj ako dovolenka, keďže súčasne so mnou bola doma aj moja žena, s ktorou sme čakali druhý prírastok.

Po narodení druhého syna Jakubka v novembri 2019 bola moja pomoc v domácnosti neoceniteľná. Jeho príchod na svet nám úplne zmenil životy. Snažil som sa pomáhať, ako sa dalo. Moja materská dovolenka nám tak priniesla to, že sme mali možnosť tráviť spolu čas ako rodina, čo sa nedá ničím nahradiť, a hodnotíme to aj s odstupom času pozitívne. Ja som sa presvedčil, že malým deťom sa treba neustále venovať, a keď už spia, treba tiež oddychovať a čerpať sily. Taktiež som sa pri dvoch „živých“ chlapcoch s malým vekovým rozdielom (1 rok a 10 mesiacov) naučil byť trpezlivejší a nemrhať svoj čas a energiu zaoberaním sa nepodstatnými vecami.

A ako to vnímalo okolie? Všetci ma podporovali a schvaľovali moje rozhodnutie ísť na materskú. Vzhľadom na to, že som finančne prakticky nič nestratil, by bola škoda nevyužiť túto možnosť. Dôkazom, že som si toto obdobie užil, je fakt, že aj na druhého syna sa chystám čerpať materskú dovolenku, aj keď iba na kratší časový úsek. Odporúčam každému mužovi, aby išiel na materskú, videl rásť vlastné deti, tešil sa z ich napredovania, pomohol svojej partnerke a v neposlednom rade si oddýchol od práce.

Odporúčam každému mužovi, aby išiel na materskú, videl rásť vlastné deti, tešil sa z ich napredovania, pomohol svojej partnerke a v neposlednom rade si oddýchol od práce.

### **Špecialista na zdravotnícku techniku, 31 rokov**

*Materskú dovolenku absolvoval od februára do augusta 2021 s dcérou Evkou.*

Materská dovolenka pre mňa nebola až taká veľká výzva, keďže som aj predtým zostával s dcérou sám doma. Musel som sa naučiť všetky povinnosti okolo dcéry. No musím povedať, že pomenovanie „dovolenka“ je na míle vzdialené od reality. (smiech) Neustála starostlivosť, dozeranie a behanie za zadkom dieťaťa je na dennom poriadku. O to viac, keď je dieťa aktívne ako to naše.

A čo mi to prinieslo? V prvom rade istú mieru nadhľadu – neodsudzujem iných rodičov ani deti, keď sa napríklad v obchode hodia o zem a začnú plakať. No a taktiež trpezlivosť.



Okolie a predovšetkým muži to vnímali s údivom, na čo som sa to dal. V podstate to však všetci brali v pohode. V dnešnej dobe je táto stigma muža na materskej už zastaraná.

Neodsudzujem iných rodičov ani deti, keď sa napríklad v obchode hodia o zem a začnú plakať.

### **Osoba bez pracovného pomeru, 48 rokov**

*Na materskej a dnes už na rodičovskej dovolenke je štyri roky, s manželkou majú dve dcéry.*

Moja materská dovolenka sa začala zhodou okolností. Pracoval som ako operátor vo výrobe. Firma ukončila svoju činnosť v čase, keď manželka končila materskú dovolenku so staršou dcérou. A tak sme sa rozhodli, že po manželke nastúpim na materskú dovolenku aj ja.

Prechod z práce na materskú bol v mojom prípade veľmi plynulý. S manželkou sme sa o bábätko starali spoločne už od narodenia, takže to nebola šoková terapia. Aj obe naše rodiny to prijali pozitívne, nie je to už až také neobvyklé, ak ide na materskú aj otec. Po materskej som ostal aj na rodičovskej dovolenke a po čase sa nám narodila druhá dcérka. A tak som zostal doma aj s ňou.

Náročnejšie to je teraz, keď rastú a viac vymýšľajú. Nikdy som však to rozhodnutie neoľutoval. Vidieť ich vyrastať, meniť sa, vnímať všetky tie maličké či skôr veľké pokroky, keď je človek s nimi takpovediac 24 hodín denne... Často sa zamýšľam, že o to všetko by som prišiel. Samozrejme, chce to aj trošku uskromnenia, ale tie zážitky sú na nezaplatenie.

Chce to aj trošku uskromnenia, ale tie zážitky sú na nezaplatenie.

### **Hoteliér, 43 rokov**

*Na materskej bol najskôr s dcérou v roku 2017 a v roku 2021 so synom.*

Mám dve skúsenosti a obe sú veľmi pozitívne. Vnímam som to ako prestávku v kariére. Neprestal som pracovať úplne, ale tešil som sa na denné eventy typu baby gymnastika či detské plávanie. Najťažšie bolo asi dodržať časový harmonogram. Inak to bol pozitívny mentálny oddych. Treba však povedať, že obe deti mali už určitý vek, teda neboli to novorodenci, čo je bezpochyby ťažší čas.

Tešil som sa na denné eventy typu baby gymnastika či detské plávanie.

Vychádzajúc z Dančíkovej, Z. (2020) príčinami zvyšovania počtu otcov na materskej, resp. otcovskej dovolenke môžu byť rast materského v pomere k predošlému príjmu, rastúce povedomie o možnosti využiť konkrétne opatrenie otcami a možnosť práce počas materskej a odvodové úľavy pri samostatnej zárobkovej činnosti. Zo zistení Dančíkovej, Z. (2020) tiež vyplynula súvislosť využitia materskej otcami od ich príjmu a vzdelania. Tendencie k využitiu materskej pre otcov majú viac otcovia s nadpriemerným príjmom a otcovia, resp. páry s vysokoškolským vzdelaním. Napríklad v roku 2019 polovica otcov, ktorí odišli na materskú, mali nadpriemernú mzdu. Z hľadiska vzdelania, matky s vysokoškolským vzdelaním sa do práce vracajú skôr v porovnaní s ostatnými matkami. V takých prípadoch potom otec preberá starostlivosť o dieťa. Otcovia s vyšším vzdelaním zostávajúci doma s dieťaťom sú zase v lepšej vyjednávacej pozícii voči zamestnávateľovi. Zároveň je vyššia pravdepodobnosť využitia materskej otcom, ak matka dieťaťa má vyšší príjem ako jej partner a ak jeden z rodičov je samostatne zárobkovo činná osoba.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Podľa zistení Dančíkovej, Z. (2020), približne polovica z matiek, ktoré do práce nastúpili v roku 2019, začali pracovať do 33 mesiacov po pôrode, polovica bola doma dlhšie. Ak bol otec na materskej, polovica matiek sa zamestnala už do 25 mesiacov

Na druhej strane, výskum z roku 2012 (Filadelfiová, 2012 in Dančíková, Z., 2020) poukazuje na výrazne nižšie využívanie materskej otcami z marginalizovaných rómskych komunití. Popri horšej pozícii na trhu práce a ťažšej vyjednávacej pozícii môže byť príčinou aj tradičné rozdelenie mužských a ženských roli v rómskych komunitách, kde o deti sa stará primárne žena.

Pravdepodobnosť materskej otca je tiež vyššia keď je jeden z rodičov samostatne zárobkovo činnou osobou (SZČO). Príčinou môže byť, že SZČO otcovia popri materskej môžu ďalej pracovať, navyše pri poberaní materského neplatia odvody. Pre SZČO otca pracujúceho z domu môže byť jednoduchšie skĺbiť materskú s prácou v menšom rozsahu. SZČO otcovia popri materskej môžu tiež pokračovať v práci v plnom rozsahu, zatiaľ čo sa o dieťa ďalej stará matka, ktorá zostáva doma. Zostať doma počas materskej otca zase môže byť jednoduchšie pre SZČO matky v porovnaní s matkami, ktoré sú zamestnané.

---

po pôrode. Ak však otcovia počas materskej pracovali, matky zostali doma dlhšie než 25 mesiacov. Naopak, čas po nástup do práce je dlhší, ak je otec SZČO. Matky vtedy do práce nastupujú po 36 mesiacoch.

## Záver

Analýza štatistických údajov a údajov z rozličných prieskumov dokladajú, že otcovia sa postupne čoraz viac zapájajú do starostlivosti o malé deti. V súčasnosti však – po ukončení pandémie COVID 19 – sa podiel otcov, ktorí si berú materskú (a tiež otcovskú) dovolenku, zastabilizoval na úrovni cca jednej pätiny. Teda z celkového počtu osôb na materskej dovolenke je cca 20% mužov.

Stimulmi na zobrať si materskej dávky je pre otcov ešte stále finančná výhodnosť tohto kroku, ale motívom je aj snaha pomôcť partnerke zvládnuť starostlivosť o dieťa a tiež umožniť jej vrátiť sa na trh práce. Tým, že otec zostane doma pri dieťati (deťoch), tiež upevní svoj vzťah s deťmi a posilní stabilitu rodiny.

Na druhej strane zostáva 80% otcov, ktorí si nezoberú materskú dovolenku, čím sa matke sťažuje možnosť vrátiť sa na trh práce a viac sa podieľať na finančnom zabezpečení domácnosti. Pracujúci otcovia sa zároveň ochudobňujú o rozvíjanie vzťahu so svojimi deťmi (aj s partnerkami matkami), keď im zostáva menej času nielen na starostlivosť o domácnosť a deti, ale aj na špecifické vnútorodinné aktivity.

Zvýšenie prítlačivosti materskej dovolenky (a dávky materské) pre otcov malo za následok posilnenie trendu zapájania mužov do domácich prác a do starostlivosti o členov rodiny a tým aj trendu spravodlivejšieho rozdelenia času medzi mužmi a ženami pri vykonávaní neplatennej domácej práce. Zámer posilniť pomoc matke zo strany otca hneď po pôrode (dávka otcovské) sa zatiaľ výraznejšie neprejavil, ale táto dávka bola zavedená len nedávno a treba počkať, kým nepríde viac do praxe.

## Použitá literatúra

- Baumann, M. (2022) *Anketa: Aké sú skúsenosti otcov na materskej dovolenke? A ako ich vníma okolie?* 20. jún 2022. <https://nm.sk/anketa-ake-su-skusenosti-otcov-na-materskej-dovolenke-a-ako-ich-vnima-okolie/>
- Bednárík, R., Žuffa, J. (2019): *Rodiny s deťmi*. TF TU, Bratislava, 84 s. ISBN 978-80-8191-226-9
- Bosý, D. (2012) Skúsenosti z orientačnej rodiny ako predpoklad aktívneho otcovstva. In: Balogová, B. (ed.) *Medzigeneračné mosty - vstupujeme do roka medzigeneračnej solidarity*. Zborník príspevkov z konferencie s medzinárodnou účasťou 10.11.2011 v Prešove. Prešov : FF PU. 2012. s. 345 - 355. <https://www.pulib.sk/web/pdf/web/viewer.html?file=/web/kniznica/elpub/dokument/Balogova5/subor/9788055506449.pdf>
- Brožová, L. (2021) *Otec jako most do života. Je čas priznat dôležitosť táty, máma ho nenahradí*. 5. október 2021. [https://www.idnes.cz/onadnes/vztahy/otec-dite-vyznam-vztah-rodic-tata-role-vzor.A211004\\_100458\\_ona-vztahy\\_drdv](https://www.idnes.cz/onadnes/vztahy/otec-dite-vyznam-vztah-rodic-tata-role-vzor.A211004_100458_ona-vztahy_drdv)
- Dančíková, Z. (2020) *Ani muži nemôžu mať všetko. Materská pre otcov a nástup matiek do práce*. Komentár 2020/06. MF SR : Inštitút finančnej politiky. [https://www.mfsr.sk/files/archiv/31/Komentar\\_materskeotcov\\_final.pdf](https://www.mfsr.sk/files/archiv/31/Komentar_materskeotcov_final.pdf)
- Dôvodová správa* (Osobitná časť). <https://www.nrsr.sk/web/Dynamic/DocumentPreview.aspx?DocID=512662>
- EP (2016) *Návrh uznesenia Európskeho parlamentu o vytvorení podmienok na trhu práce priaznivých pre rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom*. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0253\\_SK.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2016-0253_SK.html)
- Holubová, B. (2011) Aktívne otcovstvo a inovatívne verejno-politické opatrenia na jeho podporu. In Lubelcová, G. et al. (2011) *Inovácie v sociálnych a verejných politikách. Problémy konceptualizácie a nových nástrojov*. Bratislava : Univerzita Komenského. s. 51 – 65. [https://fphil.uniba.sk/fileadmin/fif/veda/centra\\_ex\\_akad\\_siete/cesiuk/socialna\\_dimenzia/Monografia\\_Lubelcova.pdf](https://fphil.uniba.sk/fileadmin/fif/veda/centra_ex_akad_siete/cesiuk/socialna_dimenzia/Monografia_Lubelcova.pdf)
- LOM (2020) *Tátové jsou aktivnější než před 10 lety*. Tlačová správa. 17.6.2020. <https://ilom.cz/tatove-v-cesku-jsou-aktivnejsi-nez-pred-10-lety/>
- MPSVR SR (2021) *Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027*. <https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/ap-rovnosti-zien-muzov-rovnosti-prilezitosti-2021-27.pdf>
- MPSVR SR (2021) *Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027*. Marec 2021. <https://www.employment.gov.sk/files/sk/ministerstvo/spolocny-sekretariat-vyborov/vybor-rodovu-rovnost/dokumenty-udalosti/strategia-rovnosti-z-m-2021-27.pdf>
- MPSVR SR (2023) *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2022*. Bratislava. [https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2023/spravasossr\\_2022\\_final.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2023/spravasossr_2022_final.pdf)
- MPSVR SR (2022) *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2021*. Bratislava. [https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2022/spravasossr\\_2021\\_pub.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2022/spravasossr_2021_pub.pdf)
- MPSVR SR (2021) *Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2020*. Bratislava. [https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2021/sprava-socialnej-situacii-obyvatelstva-sr\\_2020\\_pub.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2021/sprava-socialnej-situacii-obyvatelstva-sr_2020_pub.pdf)

- MPSVR SR (2020) Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2019. Bratislava. [https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2020/sprava\\_o\\_soc\\_situacii\\_obyvateľstva\\_sr\\_2019.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2020/sprava_o_soc_situacii_obyvateľstva_sr_2019.pdf)
- MPSVR (2019) Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2018. Bratislava. [https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2019/material\\_sprava\\_o\\_soc\\_situacii\\_obyvateľstva\\_sr\\_2018\\_vlada.pdf](https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/2019/material_sprava_o_soc_situacii_obyvateľstva_sr_2018_vlada.pdf)
- MPSVR SR (2018) Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2017. Bratislava. <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/sprava-socialnej-situacii-obyvateľstva-slovenskej-republiky-za-rok-2017.pdf>
- MPSVR SR (2017) Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2016. Bratislava. <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/ministerstvo/analyticke-centrum/sprava-socialnej-situacii-za-rok-2016.pdf>
- MISSOC (2023) *Maternity, paternity comparative tables*. <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/>
- Nešporová, O. (2020) Zkušenosti rodičů s otcovskou poporodní péčí. In: *FÓRUM sociální politiky*. - ISSN 1802-5854 - Roč. 14, č. 2 (2020), s. 32-36
- Pietruchová, O. (2011) Rovnoprávne rodičovstvo ako cesta k rodovej rovnosti. In *Striedavá starostlivosť a rovnoprávne rodičovstvo*. Zborník z panelovej diskusie. Bratislava : MPSVR SR. December 2011. <https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/Zbornik.pdf>
- Potančok, J. (2010) Zmeny v chápaní úlohy otca v súčasnej rodine. In *Sociológia*. Vol. 42, č. 2, s. 113 – 133. <https://www.sav.sk/journals/uploads/05131034Potancok%20OK.pdf>
- Sokolová, D. (2023) *Otec na rodičovské dovolené? V Česku zatím vzácnost*. 11. júl 2023. <https://www.novinky.cz/clanek/zena-deti-otec-na-rodicovske-dovolene-v-cesku-zatim-vzacnost-40436794>
- Turkovič, Z. (2021) *Rodičia na trhu práce: Zosúladovanie pracovného a rodinného života*. Bulletin. Bratislava : IVPR. Február 2021, vyd. 2, č. 2. 25s. [https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2021/03/bulletin\\_2\\_2021.pdf](https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2021/03/bulletin_2_2021.pdf)
- Zákon č. 130/2021 Z. z. z 30. marca 2021, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2021/130/20210501>
- Zákon č. 317/2018 Z. z. z 23. októbra 2018, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2018/317/20230101>
- Zákon č. 543/2010 Z. z. z 2. decembra 2010, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2010/543/20140101>
- Zákon č. 555/2007 Z. z. z 27. novembra 2007, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení niektorých zákonov <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2007/555/20080101.html>
- Zákon č. 461/2003 Z. z. z 30. októbra 2003 o sociálnom poistení. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/461/20240301>
- Zákon č. 461/2003 Z. z. z 30. októbra 2003 o sociálnom poistení. Vyhlásené znenie. [https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/461/vyhlasene\\_znenie.html](https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2003/461/vyhlasene_znenie.html)
- Zákon č. 350/2022 Z. z. zo 4. októbra 2022, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2022/350/20221101>

Zákon č. 311/2001 Z. z. z 2. júla 2001 Zákonník práce. <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/20240301>

**Zdroje štatistických a administratívnych dát**

Eurostat, Labour force survey, 2022, 2018

MISSOC, Európska komisia

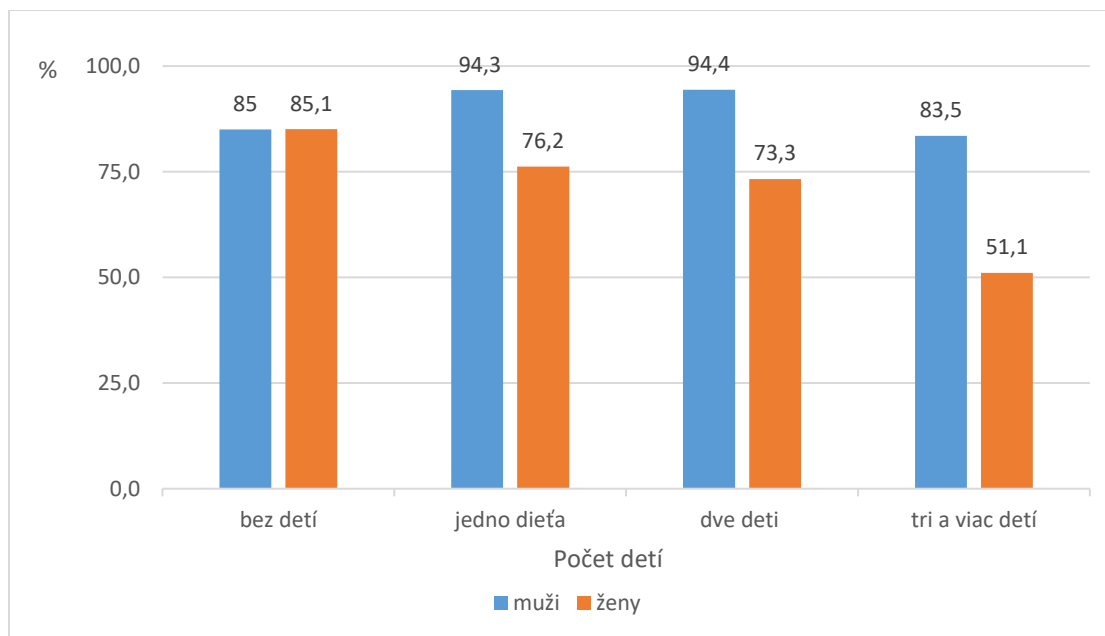
Sociálna poisťovňa

Štatistický úrad SR

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny

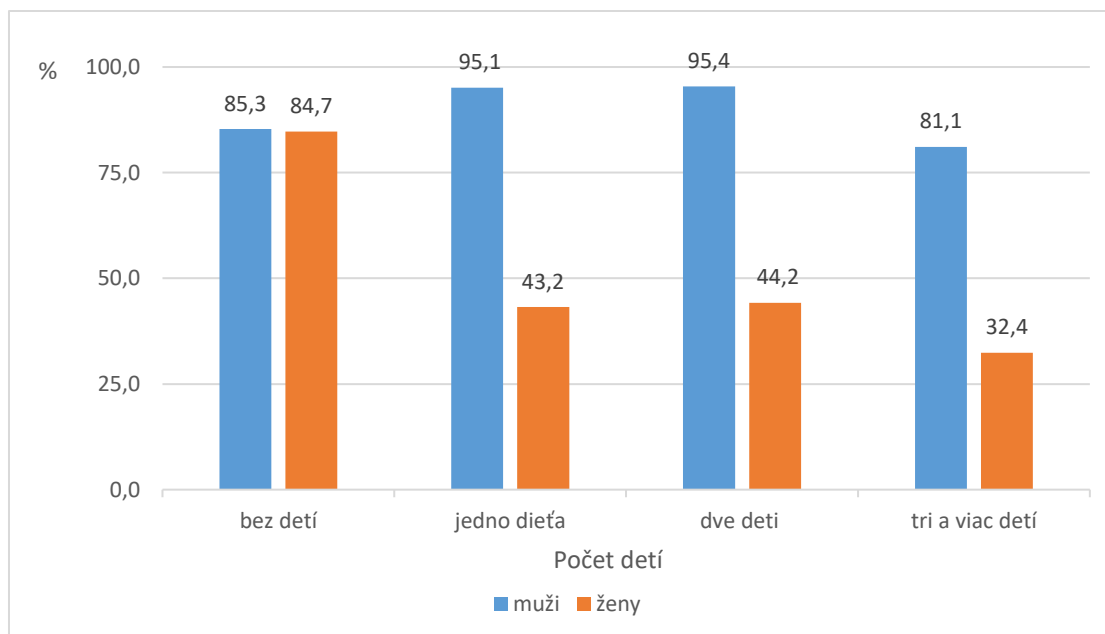
## Prílohy

### Rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov bez detí a s dieťaťom do 6 rokov (2022)



Zdroj: LFS, Eurostat, 2022, Slovensko

### Rozdiel v miere zamestnanosti žien a mužov bez detí a s dieťaťom do 6 rokov (2018)



Zdroj: LFS, Eurostat, 2022, Slovensko