

26. jún 2020

Ani muži nemôžu mať všetko

Materská pre otcov a nástup matiek do práce

Zuzana Dančíková¹

Už každý štvrtý otec odchádza na materskú². Výsledkom je skorší návrat matiek na trh práce. Polovica matiek začne po pôrode pracovať až po 33 mesiacoch. Ak bol v rodine otec na materskej, polovica matiek nastúpila do práce už po 25 mesiacoch. V ostatných rokoch však tiež vzrástol podiel pracujúcich otcov, ktorí súbežne poberajú materské. Matky v takomto prípade do práce nastupujú neskôr v porovnaní s rodinami, kde otcovia počas materskej nepracujú, čo je v rozpore s cieľmi takejto politiky. Slovenská materská pre otcov patrí k najštedrejším politikám svojho druhu na svete. Tieto politiky môžu posilniť postavenie žien na trhu práce, prispieť k vyrovnávaniu nerovností v delbe platenej a neplatenej práce matiek a otcov. Zároveň umožňujú otcom tráviť čas a vytvárať si vzťah so svojimi deťmi. Dosiahnutiu týchto cieľov môže pomôcť ďalšia podpora jej využívania prostredníctvom informačnej kampane, zavedenie materskej na čiastočný úväzok, či umožnenie čerpania materskej na viac častí.

Prečo by mali otcovia chodiť na materskú

Ženy na Slovensku majú horšie postavenie na trhu práce než muži. Zatiaľ čo v roku 2019 zamestnanosť mužov vo veku 20 až 64 rokov dosiahla 80 %, zamestnanosť žien iba 67 %³. Jednou z príčin je nízka zamestnanosť žien s malými deťmi. K tej prispievajú aj dlhé materské a rodičovské dovolenky, na ktoré chodia väčšinou matky (Miani a Hoorens, 2014; Schulze a Gergoric, 2015). V roku 2014 malo Slovensko najnižší podiel zamestnaných matiek malých detí v EÚ (Graf 1)⁴.

Dlhé materské a rodičovské dovolenky sú spojené aj s dlhodobou nižšími príjmami (Schulze a Gergoric, 2015), a vedú tiež k nižším dôchodkom⁵. Matky zarábajú menej než bezdetné ženy (Budig et al., 2016) a čelia takzvanej pokute za materstvo (motherhood penalty). Počas materskej a rodičovskej ženám nezostáva priestor pre profesionálny rozvoj, zároveň im v dôsledku materských a rodičovských dovoleniek môže pripadnúť väčšia miera zodpovednosti za rodinu a domácnosť aj po nástupe do práce. Platená a neplatená práca pre ženy znamená dvojité bremeno, ktoré je dlhodobou prekážkou pre kariérny rast. Pre rodinné povinnosti sa matky môžu rozhodnúť pre prácu, ktorú s nimi dokážu lepšie skĺbiť, napríklad vo verejnom sektore. Takáto práca však zároveň môže byť spojená s nižšími príjmami. Pri nástupe do práce, či pri povyšovaní však matky tiež môžu

¹ Zuzana Dančíková je doktorandkou rodových štúdií na London School of Economics and Political Science. Táto práca bola podporená Economic and Social Research Council [číslo grantu ES/P000622/1].

² Matky majú nárok na materskú dovolenku spojenú s materským, otcovia majú nárok na materské, ktoré môžu čerpať počas rodičovskej dovolenky. Pre jednoduchosť pre rodičovskú otcov spojenú s čerpaním materského používam výraz materská dovolenka pre otcov („materská“).

³ [Eurostat \(lfsi_emp_a\)](http://Eurostat.lfsi_emp_a).

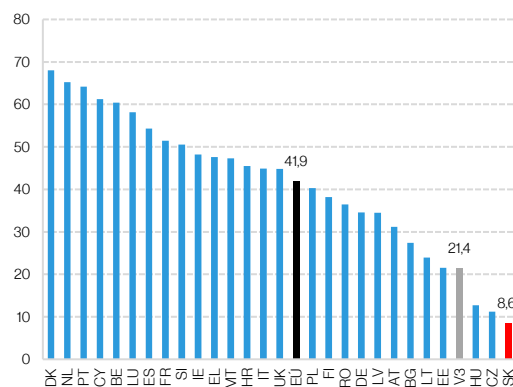
⁴ Údaj pochádza z OECD Family Database, novšie dáta nie sú dostupné. Analýza slovenských administratívnych mikrodát ukázala, že v rokoch 2017 až 2018 malo popri poberaní materského alebo rodičovského príspevku z trvalého pracovného pomeru alebo dohody 14 % matiek. Údaj môže byť vyšší preto, že zatiaľ čo dáta OECD zodpovedajú práci za jeden týždeň, mikrodáta zaznamenávajú príjem za jeden mesiac. Ak matky pracujú nepravidelne, mikrodáta ich zachytia viac.

⁵ Dôvodom je, že štát počas materskej a rodičovskej dovolenky za rodičov platí do dôchodkového systému v priemere nižšie príspevky v porovnaní s odvodmi väčšiny pracujúcich rodičov.

Slovensko má najnižší podiel pracujúcich matiek malých detí spomedzi krajín EÚ.

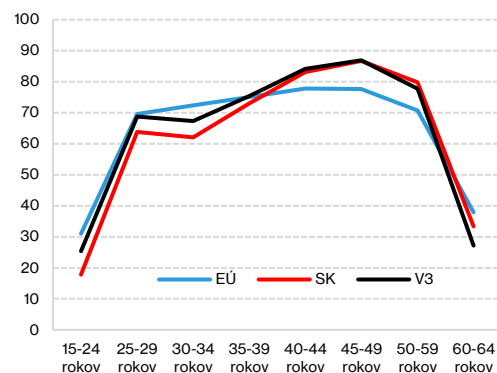
čeliť diskriminácii (Glass a Fodor, 2011). Takzvaná štatistická diskriminácia hrozí aj bezdetným ženám, ak ich zamestnávateľa očakávajú, že deti budú mať v dohľadnej dobe (Mandel, 2011).

Graf 1: Podiel pracujúcich matiek detí vo veku 0-2 rokov (% , 2014 alebo posledný dostupný údaj)



Poznámka: Matky, ktoré v týždni prieskumu odpracovali aspoň aspoň jednu hodinu. Zdroj: [OECD Family Database](#)

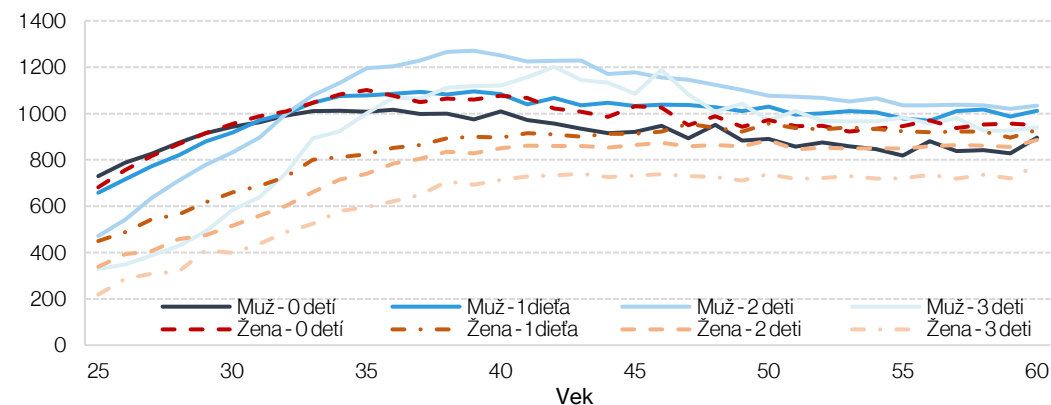
Graf 2: Zamestnanosť žien podľa veku (% , 2019)



Zdroj: [EurostatEurostat \(lfsi_emp_a\)](#)

Aj ženy na Slovensku majú výrazne nižšie príjmy než muži. V porovnaní s mužmi zarábajú v priemere o 19 % menej, rodová priepasť v odmeňovaní je šiesta najvyššia v EÚ⁶. Významne k nej prispievajú práve nižšie príjmy matiek. Zatiaľ čo bezdetné ženy zarábajú v priemere viac než bezdetní muži, ženy s deťmi v priemere zarábajú menej než a otcovia s jedným, dvoma či troma deťmi v priemere taktiež zarábajú viac než bezdetní muži, príjem žien s počtom detí klesá.

Graf 3: Pokuta za materstvo – priemerný mesačný príjem mužov a žien v mesiacoch kedy mali príjem podľa veku a počtu detí, 2018



Zdroj: IFP z dát Sociálnej poisťovne a Registra fyzických osôb

Dôsledkom nižších príjmov žien je, že v porovnaní s mužmi sú menej ekonomicky nezávislé a menej slobodné v rozhodnutiach o svojom živote. V porovnaní so ženami však zároveň môžu byť znevýhodnení muži, ktorí by radi uprednostnili starostlivosť o rodinu. Brániť im v tom môžu ich vyššie príjmy, bez ktorých sa rodina ťažšie zaobíde, či očakávania zamestnávateľov a spoločnosti, že starostlivosť o deti je úlohou žien.

⁶ [Eurostat \(Gender pay gap in unadjusted form\)](#).

Jedným z riešení týchto nerovností sú materské dovolenky pre otcov. Zavádzať ich začali škandinávске krajiny v deväťdesiatych rokoch⁷ s cieľom zlepšiť pozíciu žien na trhu práce. Zároveň takéto opatrenia umožňuje otcovi tráviť čas s deťmi, či prispieva k rodovej rovnosti (Haas a Rostgaard, 2011). Tieto politiky podpory tzv. duálnej starostlivosti vyrovnávajú nerovnováhu platenej a neplatenej práce (Van Belle, 2016), obzvlášť ak matka nastúpi do práce a otec sa o dieťa stará sám. Zároveň môžu viesť aj k dlhodobo rovnomernejšej delbe starostlivosti o deti (Duvander a Johansson, 2019) aj o domácnosť (Bünning, 2015). Skorší nástup do práce matiek zvýši zamestnanosť žien a spolu s rovnomernejšou delbou neplatenej práce môže prispieť k zmenšeniu rodovej priepasti v odmeňovaní (Andersen, 2018). Väčšia angažovanosť otcov v starostlivosti o deti zároveň môže posilniť puto medzi otcami a deťmi (Meil a Rogero-García, 2016), či podporiť rozvoj detí (Huerta et al., 2013).

Cieľom tohto komentára je preskúmať efekt materskej dovolenky pre otcov na odchod otcov na materskú a na čas nástupu matiek do práce. Pri otcovi na materskej tiež sledujem, či a koľko otcovia počas materskej pracujú. Skúmanie ďalších účinkov, napríklad dlhodobé príjmy matiek a otcov v rodinách, kde otec bol na materskej, bude možné až s dlhším časovým odstupom.

Ktorí otcovia chodia na materskú?

Počet otcov na materskej rýchlo rastie.

V ostatných rokoch rýchlo rástol počet otcov na materskej dovolenke. Kým v roku 2018 materskú poberalo takmer 10 tisíc otcov, len za prvých 6 mesiacov v roku 2019 si nárok na materskú uplatnilo už 6,5 tisíc otcov. V pomere k počtu detí narodených v tomto období to predstavuje štvrtinu (Graf 4). Od zavedenia politiky v roku 2011 sa počet otcov na materskej každý rok v priemere zdvojnásobil. Zatiaľ čo za toto obdobie na materskú mohlo ísť 71 % všetkých otcov, 29 % otcov na materskú nemalo nárok⁸.

Príčinou vyššieho počtu otcov na materskej môže byť rast materského v pomere k predošlému príjmu a postupne rastúce povedomie o možnosti ísť na materskú. V rokoch 2016 a 2017 vzrástlo materské v pomere k predošlému príjmu⁹ a od roku 2017 maximálne možné materské¹⁰. Od roku 2019 tiež môžu ísť na materskú obaja rodičia súčasne, ak majú viac než jedno dieťa vo veku do troch rokov. Práve tieto zmeny zvýšili motiváciu otcov ísť na materskú dovolenku. Vyššia pôrodnosť a zamestnanosť tiež prispeli k zvýšenému počtu otcov, ktorí majú na materskú nárok (Graf 5).

Na materskú tiež chodí viac otcov s nadpriemerným príjmom. Polovica otcov, ktorí šli na materskú v roku 2019, zarábala nadpriemernú mzdu. Približne štvrtina otcov zarábala podpriemernú mzdu¹¹. Zároveň pravdepodobnosť, že otec pôjde na materskú rastie ak matka zarába viac než otec (Tabuľka 2 a 3 v prílohe).

⁷ V Škandinávii je ekvivalentom slovenskej materskej pre otcov spravidla rodičovská dovolenka, ktorej časť je vyhradená pre otcov (pozri Box 1: Prax z iných krajín). Výraz materská pre otcov tu používam pre zrozumiteľnosť.

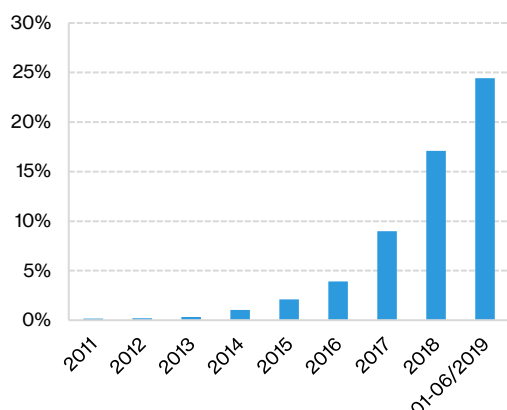
⁸ Nárok na materskú majú otcovia, ktorí platia nemocenské poistenie aspoň deväť mesiacov z dvoch rokov pred jej začiatkom a súčasne sú v čase odchodu na materskú nemocensky poistení. Nemocenské poistenie si platia zamestnanci, ako aj samostatne zárobkovo činné osoby. Otcovia sa tiež môžu poistiť dobrovoľne, bez ohľadu na výšku svojich príjmov (pozri aj Box 1).

⁹ Materské narástlo zo 65 % na 75 % vymeriavacieho základu.

¹⁰ Maximálny vymeriavací základ vzrástol z 1,5- na 2-násobok priemernej mzdy.

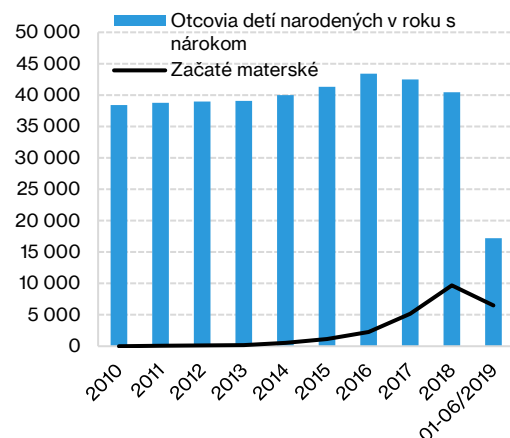
¹¹ Za nadpriemernú mzdu považujem mzdu presahujúcu 1,25-násobok priemernej, podpriemernou mzdou je mzda, ktorá nepresahuje tri štvrtiny priemernej.

Graf 4: Pomer začatých materských otcov a počtu detí narodených v danom roku



Zdroj: vlastný výpočet z dát Sociálnej poisťovne a Registra fyzických osôb

Graf 5: Otcovia s nárokom na materskú a začaté materské¹²



Zdroj: vlastný výpočet z dát Sociálnej poisťovne a Registra fyzických osôb

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.

Pravdepodobnosť otca ísť na materskú rastie so vzdelaním otca aj matky. Matky s vyšším vzdelaním v porovnaní so zvyšnými matkami nastupujú do práce mierne skôr a materská otca môže byť vítaným spôsobom ako zabezpečiť starostlivosť o dieťa. Otcovia s vyšším vzdelaním zároveň môžu byť v lepšej pozícii pri vyjednávaní o materskej so svojim zamestnávateľom. Muži aj ženy s vyšším vzdelaním sú tiež častejšie zástancami rodovej rovnosti (Davis a Greenstein, 2009). Pravdepodobnosť, že otec pôjde na materskú je vyššia obzvlášť v rodinách, kde majú vysokoškolské vzdelanie obaja rodičia.

Naopak vo výrazne menšej miere využívajú možnosť ísť na materskú otcovia z marginalizovaných rómskych komunit¹³. Aj po zohľadnení ďalších charakteristík ako vzdelanie či príjmy, je pravdepodobnosť, že rómski otcovia s nárokom na materskú zostanú doma podstatne nižšia v porovnaní s otcami vo väčšinovej populácii. Rodičia z vylúčených komunit môžu mať tiež horší prístup k informáciám o tomto relatívne novom opatrení. Príčinou môže byť aj diskriminácia na trhu práce. Až 53 % Rómov sa na Slovensku v priebehu predošlých piatich rokov cítilo diskriminovaných pri hľadaní práce, 18 % zažilo diskrimináciu na pracovisku (EU MIDIS II, FRA, 2018). Diskriminácia Rómov sa prejavuje aj pri výberovom procese formou zasielania životopisov (Machlica et al., 2014). Ak majú Rómovia na trhu práce horšiu pozíciu, môže pre nich byť náročnejšie vyjednať si odchod na materskú. Príčinou môže byť aj tradičné vnímanie mužských

¹² Počet otcov s nárokom na materské predstavuje otcov, ktorým sa v danom roku narodilo dieťa a vznikol im nárok na materské. Údaje v grafe zahŕňajú len poberanie materských začaté v danom roku. Sociálna poisťovňa vyplatila v roku 2018 takmer 13 tisíc materských, ale časť z nich začalo ešte v roku 2017. Takmer 10 000 otcov začalo poberať materské v roku 2018 (Graf 5).

¹³ Analýza pracuje iba s dátami z obcí, kde je aspoň jedno koncentrované rómske osídlenie, podľa Atlasu rómskych komunit 2013.

a ženských úloh v rómskych komunitách. Vo výskume z roku 2012 rómske ženy hovoria, že starostlivosť o deti a domácnosť je považovaná za ich zodpovednosť, ktorú muži zdieľajú len zriedka (Filadelfiová, 2012)¹⁴.

Práca na materskej

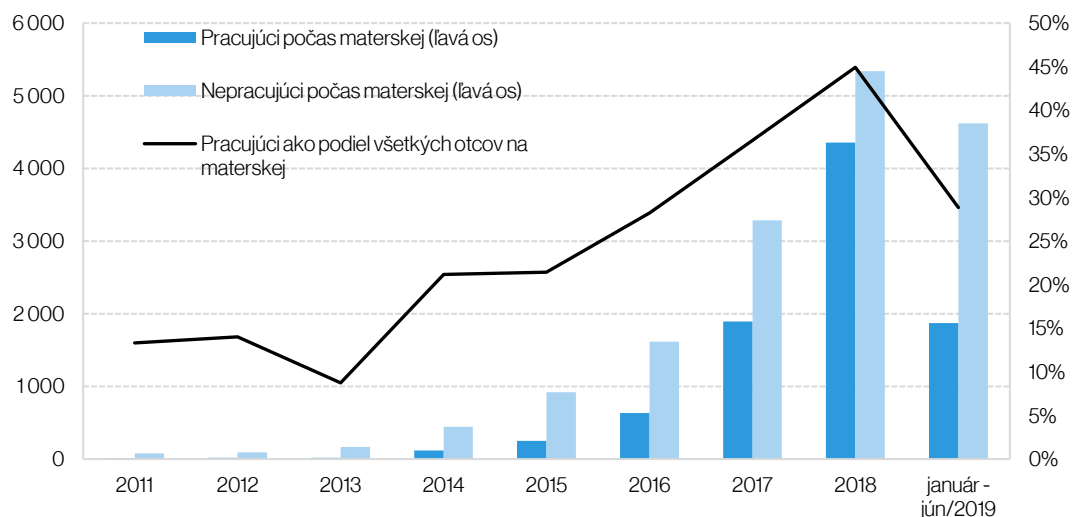
Podiel mužov pracujúcich popri materskej v roku 2019 po rokoch rastu výrazne poklesol.

V súčasnosti takmer tretina otcov popri materskej pracuje (Graf 6). V roku 2019 malo v druhý mesiac materskej 29 % otcov príjem zo zamestnania na pracovný pomer alebo dohodu. Zatiaľ čo od roku 2013 do 2018 podiel otcov pracujúcich popri materskej rástol, v roku 2019 ich podiel klesol. Vysvetlením môže byť aj zvýšená kontrolná činnosť Sociálnej poisťovne, ktorá začala sledovať, či otcovia popri materskej pokračujú v práci tak ako pred materskou.

Viac než polovica otcov (57 %), ktorí v roku 2019 popri materskej pracovali, zarobili nanajvýš polovicu svojho predošlého príjmu. Môže to znamenať, že odpracovali menší počet hodín. Viac než polovicu svojho predošlého príjmu zarobilo 43 % otcov a 23 % zarobilo viac než 90 % svojho predošlého príjmu. Vysoký príjem pritom môže indikovať, že tito otcovia popri materskej pracovali na nezmenený úväzok a materskú netrúvali doma s dieťaťom. Práca otca popri materskej, pri ktorej sa nestíha starať o dieťa však ide proti cieľom takejto politiky. V súlade s tým sa ukazuje, že čím viac otcovia popri materskej zarábajú, tým neskôr matky nastupujú do práce (pozri časť Nástup matiek do práce).

Popri materskej častejšie pracujú otcovia s vyššími príjmami. Z otcov, ktorí v roku 2019 popri materskej ďalej pracovali, pred materskou iba 14 % zarábalo najviac tri štvrtiny priemernej mzdy, 57 % zarábalo viac než 1,25-násobok priemernej mzdy.

Graf 6: Práca otcov popri materskej - pracovný pomer alebo dohoda



Zdroj: vlastný výpočet z dát Sociálnej poisťovne a Registra fyzických osôb

¹⁴ Keďže výskum prebiehal prostredníctvom skupinových diskusií (focus group) s rómskymi ženami, poskytuje pohľad na prax a normy o delbe platenej a neplatenej práce v rómskych rodinách, no neumožňuje spoľahlivo posúdiť do akej miery sa líšia od väčšinovej populácie.

Nástup matiek do práce

Keď otec ide na materskú, matka do práce nastupuje skôr, obzvlášť keď otec popri materskej nepracuje.

Keď otcovia idú na materskú, matky začnú skôr pracovať. Čas nástupu matiek do práce sa skraca aj s vyšším príjmom. Vyšší príjem v porovnaní s mužom prispieva ku skoršiemu návratu do práce. Do práce tiež skôr nastupujú matky, ktoré pracovali aj tesne pred pôrodom¹⁵. Vysvetlením môžu byť náklady obetovanej príležitosti. Vyšší príjem môže matku motivovať vrátiť sa do práce skôr. Zároveň však môže čeliť väčšiemu tlaku zo strany zamestnávateľa, či obavam, že v práci príliš zaostane. 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 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.

Tabuľka 1: Mediánový čas nástupu do práce po pôrode matiek, ktoré nastúpili v roku 2019 (deskriptívne výsledky)

	Počet mesiacov
Všetky matky	33
Matky, kde otec bol na materskej	25
Matky s príjmom pred pôrodom	23
Prijem matky pred pôrodom a materská otca	
Matka s príjmom pred pôrodom, otec na materskej	22
Matka s príjmom pred pôrodom, otec bez materskej	24
Práca otca na materskej	
Otec na materskej, bez príjmu	23
Otec na materskej, nanajvyš 50 % predošlého príjmu	28
Otec na materskej, viac než 50 % predošlého príjmu	31
Prijem matky pred pôrodom a práca otca na materskej	
Matka s príjmom pred pôrodom, otec na materskej nepracuje	20
Matka s príjmom pred pôrodom, otec na materskej s nanajvyš 50 % predošlého príjmu	24
Matka s príjmom pred pôrodom, otec na materskej s viac než 50 % predošlého príjmu	27
Matky, kde otec je SZČO	36

Zdroj: vlastný výpočet z dát Sociálnej poisťovne a Registra fyzických osôb

BOX 1: Materská dovolenka na Slovensku a prax z iných krajín

Slovenské materské pre otcov patria svojou výškou v kombinácii s dĺžkou vyplácania k najštedrejším na svete¹⁶. Matky majú nárok na 34 týždňov materskej spojenej s materským, otcom náleží ďalších 28 týždňov materského vo výške 75 % ich hrubého príjmu. Rodičia tak v priemere dostanú 100 % svojho predošlého čistého príjmu. Otcovia môžu materské čerpať počas rodičovskej dovolenky, na ktorú majú otec i matka nárok do troch rokov dieťaťa. Ak počas rodičovskej otec nepoberá materské, jeden z rodičov môže dostávať rodičovský príspevok. Rodič dostáva príspevok vo výške 370 eur

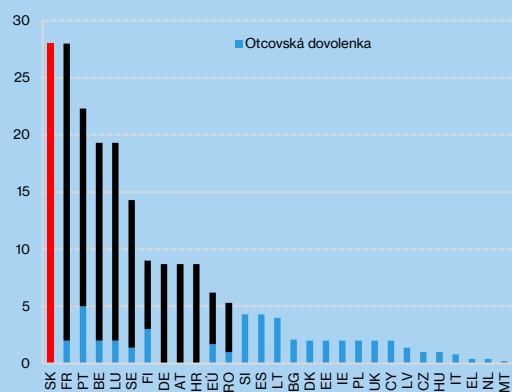
¹⁵ Čas nástupu matiek do práce analyzujem pomocou tzv. hazard modelu. Vychádzajúc z medicíny, hazard modely analyzujú „riziko“, že sledovaná udalosť nastane skôr. V tomto prípade ide o „riziko“, že matka nastúpi do práce skôr. Podľa toho, či je sledovaná udalosť vnímaná pozitívne alebo negatívne, môže aj riziko byť interpretované pozitívne či negatívne.

¹⁶ Ekvivalentom slovenskej materskej pre otcov v iných krajinách je otcovská dovolenka alebo rodičovská dovolenka, z ktorej časť je vyhradená pre otcov.



mesačne (33 % aktuálnej priemernej mesačnej mzdy), ak predtým poberal materské, inak dostane 270 eur (24 % aktuálnej priemernej mesačnej mzdy)¹⁷.

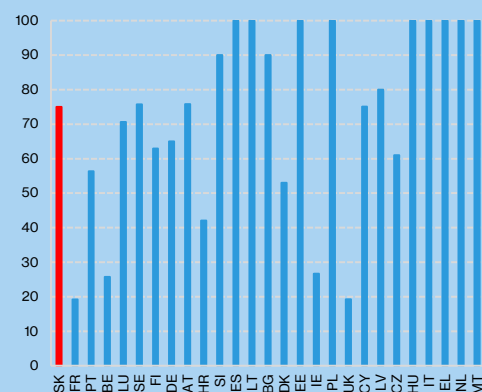
Graf 7: Platené dovolenky vyhradené pre otcov (2018), v týždňoch



Poznámka: Údaje za Slovensko sú z roku 2020. Slovenskí otcovia majú pre seba vyhradených 28 týždňov materského, nie však rodičovskej. Keď čerpajú materské, kráti sa rodičovská dovolenka matiek.

Zdroj: OECD Family Database

Graf 8: Priemerná výška platby v pomere k príjmu (2018)



Poznámka: Údaje za Slovensko sú z roku 2020. Údaje za FR, DE, AT, LT a CZ zodpovedajú výške platieb v pomere k čistému príjmu, zvyšné v pomere k hrubému príjmu.

Zdroj: OECD Family Database

V Nemecku (Reimer et al., 2018) i vo Švédsku (Duvander a Haas, 2018) otcovia popri rodičovskej môžu pracovať, výška rodičovského príspevku sa však zníži podľa pracovného úväzku. Zároveň takáto rodičovská môže trvať dlhšie. V oboch krajinách je pre otcov vyhradená časť rodičovskej dovolenky. Rodičovská je kratšia než na Slovensku, je však spojená s vyššími príspevkami. Vo Švédsku rodičia majú nárok na 69 týždňov, z nich 13 týždňov je vyhradených pre každého z rodičov, zvyšok si môžu rozdeliť podľa dohody. Počas prvých 56 týždňov dostanú 78 % zo svojho predošlého príjmu, dávka podlieha zdaneniu (EC, 2019). V Nemecku rodičom náleží 61 týždňov rodičovskej dovolenky s príspevkom vo výške 65 % ich predchádzajúceho čistého príjmu, z toho deväť týždňov je vyhradených pre každého z rodičov. Ak v Nemecku rodičia popri rodičovskej pracujú 25 až 30 hodín týždenne, dostanú polovičný príspevok a rodičovská môže trvať až 121 týždňov.

Vo Fínsku otec počas deväť-týždňovej otcovskej pracovať nemôže, matka počas materskej v dĺžke 21 týždňov pracovať môže. Obaja rodičia môžu pracovať počas rodičovskej dlhšej 32 týždňov, ktorú si môžu rozdeliť. Ak pracujú, dostanú iba nižší paušálny príspevok vo výške 616 eur mesačne (17 % priemernej mesačnej mzdy v roku 2019). Ak nepracujú, dostanú 70 %, počas prvých 11 týždňov materskej až 90 % svojho predošlého príjmu (Salmi et al., 2018). Dávky podliehajú zdaneniu (EC). V Nemecku, Švédsku i Fínsku platia pre SZČO rovnaké pravidlá ako pre zamestnancov.

¹⁷ Rodičovský príspevok v dvoch rôznych výškach sa vypláca od januára 2020. Do konca roka 2019 rodičia dostávali jednotný rodičovský príspevok vo výške 221 eur.

Odporúčania

K hlavným cieľom materskej dovolenky pre otcov patrí vyrovnanie rodových nerovností, zlepšenie postavenia žien na trhu práce a podpora otcov pri starostlivosti o deti. Dosiachnutiu týchto cieľov môžu pomôcť nasledovné opatrenia:

- **Materská na čiastočný úväzok s kráteným materským** – práca popri materskej vo väčšom rozsahu je v rozpore s cieľmi tejto politiky. Riešením môže byť materská na čiastočný úväzok po vzore Nemecka alebo Švédska (pozri Box 1). Po novom by popri materskej dovolenke otec alebo matka mohli pracovať, výška vyplácanej materskej by sa im však o tento príjem krátila. Suma krátenej dávky a „čistého“ príjmu z práce by sa tak rovnala výške nekrátenej materskej. V prípade poberania materskej na čiastočný úväzok by sa tiež predĺžila jej výplata. Celková suma materskej by tak bola rovnaká, vyplatená by však bola počas dlhšieho obdobia.
- **Materská na viac častí** – pre otcov tiež môže byť problémom, že nechcú alebo nemôžu z práce odísť na celých 28 týždňov. Čerpaniu by mohla pomôcť väčšia flexibilita, ak by si otec mohol materskú mohol rozdeliť na viac častí (napríklad dvakrát po troch mesiacoch).
- **Rovnaké podmienky pre SZČO a zamestnancov** – pravidlá ohľadom materskej na čiastočný úväzok, či na viac častí by mali podobne ako pre zamestnancov platiť aj pre SZČO (napríklad prostredníctvom krátenia paušálnych výdavkov). Príjem SZČO popri materskej by tiež mal byť obmedzený.
- **Budovanie povedomia o materskej pre otcov s dôrazom na skutočnú starostlivosť otca o dieťa** – rôzni otcovia materskú využívajú rôzne, na materskú napríklad chodí viac otcov s vyšším vzdelaním či vyšším príjmom. Rovnomernejšiemu využívaniu materskej môže pomôcť verejná informačná kampaň zameraná na prínosy materskej pre matky, otcov aj deti. Dôraz by mal byť kladený na materskú, počas ktorej otec skutočne trávi s dieťaťom čas a zodpovedá za jeho potreby. Využívaniu môže pomôcť aj premenovanie politiky na otcovskú dovolenku.
- **Komplexné riešenie rodinnej politiky** – úprava materskej dovolenky pre otcov by mala byť riešená súčasne s ďalšími krokmi na zlepšovanie postavenia žien na trhu práce a vyrovnanie rodových nerovností ako zvyšovanie dostupnosti škôlok a jasí, zavedenie flexibilného rodičovského príspevku, či možnosť voľby úväzku a flexibility pracovných časov na pracoviskách.

Materiál prezentuje názory autorky a Inštitútu finančnej politiky, ktoré nemusia nevyhnutne odzrkadľovať oficiálne názory Ministerstva financií SR. Cieľom publikovania komentárov Inštitútu finančnej politiky (IFP) je podnecovať a zlepšovať odbornú a verejnú diskusiu na aktuálne ekonomické témy. Citácie textu by sa preto mali odkazovať na IFP (a nie MF SR), ako autorku týchto názorov.

Výbornými pripomienkami a radami ku komentáru prispeli Vladimír Peciar, Veronika Horváthová, Slavomír Hidas, Jakub Fodor, Juraj Cenker, Branislav Žúdel, Wendy Sigle a Ania Plomien.

Materiál prešiel recenzným konaním. Recenzentami boli Tomáš Hellebrandt (Útvar hodnoty za peniaze) and Gabriel Machlica (OECD Economics Department).



BOX 2: Ako som zisťovala faktory odchodu otcov na materskú dovolenku a faktory nástupu matiek do práce

Odchod otcov na materskú dovolenku a nástup matiek do práce analyzujem pomocou údajov o materských dovolenkách otcov z rokov 2011-2019, v roku 2019 zohľadňujem údaje za prvých šesť mesiacov. Pracujem s údajmi otcov, ktorí mali nárok na materskú, a matiek ich detí.

Pre analýzu používam dva druhy modelov:

- **Odchod otcov na materskú (binomiálny logit model)** – umožňuje skúmať, či určitá udalosť nastala alebo nenastala.
- **Nástup matiek do práce (hazard model)** – umožňuje skúmať či matka po narodení dieťaťa zostáva doma alebo nastúpila do práce a koľko to trvalo. Ak sa matke narodilo ďalšie dieťa, jej návrat do práce posudzujem od jeho narodenia. Sústredím sa na návrat matky do práce na pracovný pomer alebo na dohodu. Matka musí mať príjem aspoň dva mesiace po sebe (zdroj údajov: Register fyzických osôb (RFO) a Sociálna poisťovňa (SP)).

V modeli odchodu otcov na materskú skúmam faktory, ktoré ich môžu ovplyvňovať:

- **Príjem otca** - priemer ročných príjmov z trvalého pracovného pomeru a dohody, zo štyroch rokov, roka pred narodením dieťaťa a troch rokov po narodení dieťaťa, rozdelený na kvartily, upravený o infláciu. Priemer zohľadňuje príjmy otca v období, na základe ktorého môže byť počítané materské otca. (zdroj: SP, Inštitút finančnej politiky (IFP)).
- **Pomer príjmu otca a príjmu matky** – zohľadňuje rozdiel v príjmoch rodičov, kategorická premenná. Príjem matky je ostatný celý ročný príjem matky pred rokom narodenia dieťaťa z trvalého pracovného pomeru a dohody, upravený o infláciu (zdroj: SP, IFP).
- **Príjem matky pred pôrodom** – meria či matka mala príjem z pracovného pomeru alebo dohody tri mesiace pred pôrodom daného dieťaťa (zdroj: SP, IFP).
- **Príjem otca - SZČO** – zohľadňuje, či otec mal príjem iba ako SZČO v období okolo narodenia dieťaťa (celkom štyri roky). Zohľadnení sú iba SZČO, ktorí platia odvody¹⁸ (zdroj: SP, IFP).
- **Príjem matky - SZČO** – zohľadňuje, či matka v minulosti mala príjem iba ako SZČO. Príjem je meraný prostredníctvom zaplatených odvodov, zohľadnení sú teda iba SZČO, ktorých príjmy sú dostatočne vysoké na to, aby platili odvody (zdroj: SP, IFP).
- **Príjem otca – zamestnanie aj SZČO** – zohľadňuje, či otec mal príjem zo zamestnania aj ako SZČO v období okolo narodenia dieťaťa (celkom štyri roky - jeden kalendárny rok pred narodením dieťaťa až dva kalendárne roky po narodení dieťaťa) (zdroj: SP, IFP).
- **Príjem matky – zamestnanie aj SZČO** – zohľadňuje, či matka v minulosti mala príjem zo zamestnania aj ako SZČO (zdroj: SP, IFP).
- **Vzdelanie matky a vzdelanie otca** - ukazuje či matka a otec ukončili vysokoškolské vzdelanie alebo nie (zdroj: Centrálny register študentov).
- **Vek matky a otca** – zohľadňuje vek pri narodení dieťaťa, rozdelený na kvartily (zdroj: RFO).

¹⁸ V roku 2020 od 6078 eur ročne.

- **Viacnásobný pôrod** – zachytáva, či sa rodičom narodilo viac detí naraz (zdroj: RFO, SP).
- **Otec z MRK** – zachytáva otcov z marginalizovaných rómskych komunit, identifikovaná na základe Atlasu rómskych komunit 2013 (zdroj: IFP).
- **Obvyklý pobyt otca (kraj)** – zachytáva regionálne rozdiely, napríklad v dostupnosti pracovných miest alebo predškolských zariadení (zdroj: IFP).
- **Rozdielny obvyklý pobyt rodičov** – zohľadňuje, či rodičia žijú v rovnakom kraji (zdroj: IFP).
- **Počet detí otca** – zachytáva počet živých detí ku koncu kalendárneho roka (zdroj: IFP).
- **Rok narodenia dieťaťa** – kontrolná premenná, ktorá zachytáva zmeny v ďalších relevantných veličinách (zdroj: RFO, SP).

V modeli nástupu matiek do práce skúmam tie isté faktory ako v modeli vyššie ako aj to, či **otec bol na materskej** s daným dieťaťom (zdroj: RFO, SP). Namiesto príjmu, etnicity, obvyklého pobytu a počtu detí otca, zohľadňujem príjem, etnicitu, obvyklý pobyt a počet detí matky.

Tabuľka 2: Determinanty odchodu otcov na materskú, pomer šancí (binomiálny logit model)¹⁹

	Pomer šancí		Pomer šancí
Vysokoškolské vzdelanie		Vek matky	
Žiaden z rodičov	ref	1. kvartil (do 27 rokov)	ref
Iba matka	1,77***	2. kvartil (do 30 rokov)	1,08***
Iba otec	1,57***	3. kvartil (do 33 rokov)	1,00
Obaja rodičia	2,17***	4. kvartil (do 53 rokov)	0,94**
Výška príjmu otca		Viacnásobné pôrody	1,15**
1. kvartil (do 182 eur/mesiac)	ref	Obvyklý pobyt otca (kraj)	
2. kvartil (do 642 eur/mesiac)	2,10***	BA	ref
3. kvartil (do 1 240/ mesiac)	3,37***	TT	0,81***
4. kvartil (do 170 436 eur/mesiac)	2,73***	TN	1,17***
Pomer príjmu matky a otca		NR	0,60***
<= 50 %	ref	ZA	1,08***
> 50 % & <= 100 %	1,07***	BB	0,78***
> 100 %	1,57***	PO	0,85***
Príjem otca zo zamestnania aj SZČO	2,03***	KE	0,72***
Príjem otca iba zo SZČO	3,02***	Rozdielny obvyklý pobyt rodičov	0,90***
Príjem matky zo zamestnania aj SZČO	1,78***	Rok narodenia	
Príjem matky iba zo SZČO	2,47***	2008	ref
Príjem matky pred pôrodom	1,12***	2009	2,75
Príslušnosť MRK otca		2010	12,98***
Nie MRK	ref	2011	36,25***
MRK	0,26***	2012	100,02****
Počet žijúcich detí otca		2013	240,37***
1-3 deti	ref	2014	586,25***
4-6 detí	0,93*	2015	1294,71***
> 6 detí	0,52***	2016	2481,05***
Vek otca		2017	1827,55***
1. kvartil (do 29 rokov)	ref	2018	813,62***
2. kvartil (do 33 rokov)	1,12***	január - jún 2019	67,16***
3. kvartil (do 36 rokov)	1,11***	Konštanta	0,0000207
4. kvartil (do 75 rokov)	0,97		
Log likelihood	-76 073	Počet pozorovaní	445 683

*štatisticky významné na úrovni 10 %; **štatisticky významné na úrovni 5 %; ***štatisticky významné na úrovni 1 %

Zdroj: vlastný výpočet z dát Sociálnej poisťovne a Registra fyzických osôb

¹⁹ Analýza robustnosti ukázala, že veľkosť koeficientov sa v čase s rokom narodenia dieťaťa výrazne nemení.

Tabuľka 3: Determinanty odchodu otcov na materskú, rok narodenia 2016, priemerné marginálne efekty (binomiálny logit model)

	Priemerný marginálny efekt		Priemerný marginálny efekt
Vysokoškolské vzdelanie		Vek matky	
Žiaden z rodičov	ref	1. kvartil (do 26 rokov)	ref
Iba matka	0,08***	2. kvartil (do 30 rokov)	0,01
Iba otec	0,05***	3. kvartil (do 33 rokov)	0,00
Obaja rodičia	0,11***	4. kvartil (do 53 rokov)	-0,01*
Príjem otca		Viacnásobné pôrody	0,01
1. kvartil (do 357 eur / mesiac)	ref	Obvyklý pobyt otca (kraj)	
2. kvartil (do 660 eur / mesiac)	0,07***	BA	ref
3. kvartil (do 1 231 / mesiac)	0,16***	TT	-0,03***
4. kvartil (do 170 436 eur / mesiac)	0,15***	TN	0,04***
Pomer príjmu matky a otca		NR	-0,07***
<= 50 %	ref	ZA	0,02**
> 50 % & <= 100 %	0,02***	BB	-0,03***
> 100 %	0,07***	PO	-0,02***
Príjem otca zo zamestnania aj SZČO	0.10***	KE	-0,04***
Príjem otca iba zo SZČO	0.14***	Rozdielny obvyklý pobyt rodičov	-0,02***
Príjem matky zo zamestnania aj SZČO	0.08***		
Príjem matky iba zo SZČO	0.13***		
Príjem matky pred pôrodom	0.02***		
Príslušnosť MRK otca			
Nie MRK	ref		
MRK	-0,18		
Počet žijúcich detí otca			
1-3 deti	ref		
4-6 detí	-0,02**		
> 6 detí	-0,05		
Vek otca			
1. kvartil (do 28 rokov)	ref		
2. kvartil (do 32 rokov)	0,02***		
3. kvartil (do 36 rokov)	0,01***		
4. kvartil (do 76 rokov)	-0,01		
Počet pozorovaní	43 344		

*štatisticky významné na úrovni 10 %; **štatisticky významné na úrovni 5 %; *** štatisticky významné na úrovni 1 %

Zdroj: vlastný výpočet z dát Sociálnej poisťovne a Registra fyzických osôb

Literatúra

Andersen, S.H. (2018). Paternity Leave and the Motherhood Penalty: New Causal Evidence. *Journal of Marriage and Family* 80: 1125-1143.

Brandth, B. a Kvande, E. (2018). Norway country note in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2018*. Dostupné z: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.

Budig, M.J., Misra, J. a Boeckmann, I. (2016). Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties. *Work and Occupations* 43(2): 119-177.

Bünning, M. (2015). What Happens after the 'Daddy Months'? Fathers' Involvement in Paid Work, Childcare, and Housework after Taking Parental Leave in Germany. *European Sociological Review* 31(6): 738-748.

Davis, S.N. a Greenstein, T.N. (2009). Gender Ideology: Components, Predictors, and Consequences. *Annual Review of Sociology* 35: 87-105.

Duvander, A.-Z. a Haas, L., (2018) Sweden country note in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2018*. Dostupné z: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.

Duvander, A.-Z. a Johansson, M. (2019). Does Fathers' Care Spill Over? Evaluating Reforms in the Swedish Parental Leave Program. *Feminist Economics* 25(2): 67-89.

EC (European Commission). Finland – Maternity and Paternity. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1109&langId=en&intPagId=4514>. Citované 17.12.2019.

EC (European Commission) (2019). Sweden - Parental benefits and benefits related to childbirth. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&langId=en&intPagId=4808>. Citované 17.12.2019.

Eurostat (2020). *Employment and activity by sex and age - annual data*. Dostupné z: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsi_emp_a&lang=eng. Citované 5.5.2020

Eurostat (2020). *Gender Pay Gap Statistics*. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics. Citované 10.6.2020.

Eydal, G.B. a Gísalson, I.V. (2018). Iceland country note in Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2018*. Dostupné z: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.

Filadelfiová, J. (2012). *Obráz rómskej ženy. Kvalitatívny prieskum bariér participácie rómskych žien na verejnom živote*. Dostupné z: https://8a15c17b-a8f3-4eb1-aa0d-9d97726a6c99.filesusr.com/ugd/5f2ca1_99da834d21f14edb8a96a4df37e3f7c5.pdf.

FRA (European Union Agency for Fundamental Rights) (2016). *Second European Union Minorities and Discrimination Findings. Roma – Selected Findings*. Dostupné z: <https://fra.europa.eu/en/publication/2016/eumidis-ii-roma-selected-findings>.



- Glass, C. a Fodor, E. (2011). Public Maternalism Goes to Market. Recruitment, Hiring, and Promotion in Post-socialist Hungary. *Gender & Society* 25(1): 5-26.
- Haas, L. a Rostgaard, T. (2011). Fathers' Rights to Paid Parental Leave in the Nordic Countries: Consequences for the Gendered Division of Leave. *Community, Work & Family* 14(2): 177-195.
- Huerta, M., Adema, W., Baxter, J., Han, W.-J., Lausten, M., Lee, R., Waldfogel, J. (2013). Fathers' Leave, Fathers' Involvement and Child Development: Are They Related? Evidence from Four OECD Countries. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 140*.
- Lutherová, S.G., Maříková, H. a Váková, J. (2017). Childcare Preference of Parents in the Czech Republic and the Slovak Republic in *Sociológia* 49(3).
- Machlica, G., S. Hidas and B. Žúdel (2014). *Unemployment in Slovakia*. Dostupné z: <https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/ekonomicke-analyzy/30-unemployment-slovakia-november-2014.html>.
- Mandel, H. (2011). Rethinking the Paradox: Trade-offs in Work-Family Policy and Patterns of Gender Inequality. *Community, Work & Family* 14(2): 159-176.
- Meil, G. et al. (2016). Fathers on Leave Alone in Spain: 'Hey, I Want to Be Able to Do It Like That, Too' v O'Brien, M. and Wall, K. (eds.). *Comparative Perspectives on Work-Life Balance and Gender Equality*. Springer Open.
- Miani, C. a Hoorens, S. (2014). *Parents at Work: Men and Women Participating in the Labour Force. Short Statistical Report No. 2*. Rand Europe for the European Commission. Dostupné z: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/140502_gender_equality_workforce_ssr2_en.pdf.
- OECD (2016). *Background Brief on Fathers' Leave and its Use*. Dostupné z: <https://www.oecd.org/els/family/Backgrounder-fathers-use-of-leave.pdf>.
- Reimer, T., Eler, D. and Blum, S. (2018) 'Germany country note', v Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. a Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2018*. Dostupné z: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Salmi, M., Närvi, J. a Lammi-Taskula, J. (2018) 'Finland country note', v Blum, S., Koslowski, A., Macht, A. and Moss, P. (eds.) *International Review of Leave Policies and Research 2018*. Dostupné z: http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/.
- Saxonberg, S. (2014): *Gendering Family Policies in Post-Communist Europe. A Historical-Institutional Analysis*. London: Palgrave Macmillan UK.
- Schulze, E. a Gergoric, M. (2015). *Maternity, Paternity, and Parental Leave: Data Related to Duration and Compensation Rates in the European Union. Study for the FEMM Committee*. European Parliament. Dostupné z: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU\(2015\)509999_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf).
- Van Belle, J. (2016): *Paternity and Parental Leave Policies Across the European Union*, Santa Monica, Rand Corporation. Dostupné z: http://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1666.html.

