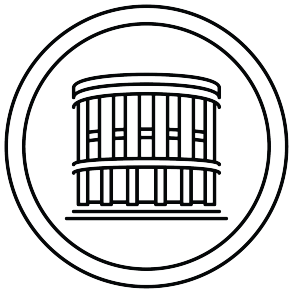
UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
FAKULTA MATEMATIKY, FYZIKY A INFORMATIKY

VPLYV MATERSKEJ DOVOLENKY NA EKONOMIKU SLOVENSKA

DIPLOMOVÁ PRÁCA

2025 Bc. Adriana DRGOŇ BALÚCHOVÁ

UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE
FAKULTA MATEMATIKY, FYZIKY A INFORMATIKY



VPLYV MATERSKEJ DOVOLENKY NA EKONOMIKU SLOVENSKA

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Študijný program:	Ekonomicko-finančná matematika a modelovanie
Študijný odbor:	1113 Matematika
Školiace pracovisko:	Katedra aplikovanej matematiky a štatistiky
Vedúci práce:	Doc. RNDr. Ján Boďa, CSc.

Bratislava 2025 **Bc. Adriana DRGOŇ BALÚCHOVÁ**





Univerzita Komenského v Bratislave
Fakulta matematiky, fyziky a informatiky

ZADANIE ZÁVEREČNEJ PRÁCE

Meno a priezvisko študenta: Bc. Adriana Drgoň Balúchová
Študijný program: ekonomicko-finančná matematika a modelovanie (Jednoodborové štúdium, magisterský II. st., denná forma)
Študijný odbor: matematika
Typ záverečnej práce: diplomová
Jazyk záverečnej práce: slovenský
Sekundárny jazyk: anglický

Názov: Vplyv materskej dovolenky na ekonomiku Slovenska
The economic influence of maternity leave in Slovakia

Anotácia: Porovnať prístupy viacerých krajín k materskej dovolenke. Z porovnaní navrhnúť zlepšenia pre Slovensko a posúdiť ich potenciálne dopady na ekonomiku v krátkodobom aj dlhodobom horizonte.

Vedúci: doc. RNDr. Ján Boďa, CSc.
Katedra: FMFI.KAMŠ - Katedra aplikovanej matematiky a štatistiky
Vedúci katedry: doc. Mgr. Igor Melicherčík, PhD.

Dátum zadania: 11.01.2024

Dátum schválenia: 25.01.2024 prof. RNDr. Daniel Ševčovič, DrSc.
garant študijného programu

.....
študent

.....
vedúci práce

Poďakovanie Touto cestou by som chcela vyjadriť úprimné poďakovanie vedúcemu mojej diplomovej práce, doc. RNDr. Jánovi Boďovi, CSc., za odborné vedenie, cenné rady a podporu počas celého obdobia písania.

Tiež ďakujem svojmu ockovi, ktorý ma počas celého štúdia neúnavne podporoval a svojou vierou vo mňa výrazne prispel k tomu, že som mohla túto cestu úspešne dokončiť.

Veľká vďaka patrí aj môjmu manželovi, rodine a blízkym za ich trpezlivosť, pochopenie a povzbudenie, ktoré mi boli počas štúdia veľkou oporou.

Abstrakt v štátnom jazyku

DRGOŇ BALÚCHOVÁ Adriana: Vplyv materskej dovolenky na ekonomiku Slovenska [Diplomová práca], Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta matematiky, fyziky a informatiky, Katedra aplikovanej matematiky a štatistiky; vedúci práce:
Doc. RNDr. Ján Boďa, CSc., 2025, 63s.

Táto diplomová práca analyzuje ekonomické aspekty systému materskej a rodičovskej dovolenky na Slovensku so zameraním na jeho dopady na reprodukčné rozhodovanie domácností, fungovanie trhu práce a dlhodobú udržateľnosť verejných financií. V kontexte prehlbujúcich sa demografických zmien, ako je klesajúca pôrodnosť a starnutie populácie, sa materská a rodičovská politika javí ako kľúčový nástroj ekonomického aj spoločenského významu.

Práca vychádza z predpokladu, že rozhodnutia o rodičovstve sú ovplyvnené nielen racionálnym kalkulom domácností, ale aj behaviorálnymi faktormi, ako sú neistota budúceho príjmu, kariérne náklady či dostupnosť služieb starostlivosti o deti. Na základe porovnania slovenského systému s modelmi vybraných európskych krajín, najmä Švédska a Nemecka, sú identifikované konkrétne oblasti, kde existuje priestor na zvýšenie efektívnosti a adresnosti politiky. Navrhované opatrenia zahŕňajú flexibilnejšie čerpanie rodičovskej dovolenky, posilnenie finančných incentív, rozšírenie kapacít predškolských zariadení a zlepšenie podmienok pre návrat žien na trh práce.

Práca hodnotí nielen krátkodobé fiškálne implikácie týchto opatrení, ale aj ich potenciálne multiplikačné efekty na zamestnanosť, produktivitu a dlhodobý hospodársky rast. Osobitná pozornosť je venovaná analýze nákladovo-efektívnych riešení, ktoré by umožnili zosúladiť individuálne potreby rodín s cieľmi verejnej politiky. Výsledky poukazujú na to, že investície do rodinnej politiky môžu slúžiť nielen ako nástroj sociálnej podpory, ale aj ako prostriedok ekonomickej stabilizácie a rozvoja v podmienkach demografickej transformácie.

Kľúčové slová: materská dovolenka, behaviorálna ekonómia, pôrodnosť, ekonomické dopady, verejné financie, rodinná politika, Slovensko

Abstract

DRGOŇ BALÚCHOVÁ, Adriana: The Impact of Maternity Leave on the Economy of Slovakia [Master Thesis], Comenius University in Bratislava, Faculty of Mathematics, Physics and Informatics, Department of Applied Mathematics and Statistics; Supervisor: Doc. RNDr. Ján Boďa, CSc., 2025, 63p.

This thesis analyzes the economic aspects of the maternity and parental leave system in Slovakia, with a focus on its effects on household reproductive decisions, labor market dynamics, and the long-term sustainability of public finances. In the context of deepening demographic shifts—such as declining birth rates and population aging—maternity and parental leave policies emerge as key instruments of both economic and social significance.

The thesis is based on the premise that parenting decisions are influenced not only by rational economic calculations but also by behavioral factors such as income uncertainty, career-related costs, and the availability of childcare services. Through a comparative analysis of the Slovak system with selected European models (particularly those of Sweden and Germany), the thesis identifies specific areas where there is room to improve the efficiency and targeting of family policies. The proposed reforms include more flexible parental leave arrangements, stronger financial incentives, expanded early childhood education and care capacity, and enhanced conditions for mothers returning to the labor market.

The study evaluates not only the short-term fiscal implications of these measures but also their potential multiplier effects on employment, productivity, and long-term economic growth. Special attention is given to the analysis of cost-effective solutions that align the individual needs of families with the objectives of public policy. The findings suggest that investments in family policy can function not only as tools of social support, but also as mechanisms for economic stabilization and development in the context of demographic transformation.

Keywords: maternity leave, behavioral economics, fertility, economic impacts, public finances, family policy, Slovakia

Obsah

Úvod **8**

1 Teoretické východiská materskej dovolenky **10**

1.1 Definícia materskej a rodičovskej dovolenky 10

1.2 Teoretické východiská a spoločenská funkcia 11

1.3 Historický vývoj materskej dovolenky 11

1.4 Typológia materskej dovolenky 12

2 Materská dovolenka na Slovensku **13**

2.1 Právny rámec a súčasné podmienky 13

2.2 Ekonomické dopady 15

2.2.1 Krátkodobé ekonomické vplyvy 15

2.2.2 Dlhodobé ekonomické vplyvy 16

2.2.3 Sociálne dopady s ekonomickými následkami 21

2.2.4 Vplyv na verejnú spotrebu a dopyt 22

2.3 Nedostatky aktuálneho systému 22

3 Porovnanie materskej dovolenky v rôznych krajinách **24**

3.1 Dĺžka materskej a rodičovskej dovolenky a výška kompenzácie počas dovolenky 24

3.1.1 Švédsko 24

3.1.2 Nemecko 26

3.1.3 Rakúsko 28

3.1.4 Česká Republika 30

3.2 Porovnanie jednotlivých systémov 32

4 Analýza navrhovaných opatrení a ich ekonomických dopadov **34**

4.1 Návrhy na úpravu systému materskej a rodičovskej dovolenky 34

4.2 Ekonomické dopady v krátkodobom a dlhodobom horizonte 36

4.3 Zhrnutie 37

5 Analýza dopadov vybraných opatrení pomocou modelových scenárov 38

5.1 Analýza jednotlivých vývojov 38

5.2 Využitie teoretických poznatkov – praktická aplikácia 46

5.2.1 Modelovanie elasticity pôrodnosti 46

5.2.2 Dostupnosť predškolskej starostlivosti a miera plodnosti 51

Záver 53

Bibliografia 55

Úvod

Slovenská ekonomika čelí viacerým dlhodobým výzvam, medzi ktoré patrí aj znižovanie miery pôrodnosti a s tým spojené zmeny vo vekovej štruktúre obyvateľstva. Tieto trendy majú výrazné dopady na verejné financie, trh práce a celkovú ekonomickú dynamiku krajiny. Pokles počtu narodených detí znamená do budúcna nižší prírastok pracovnej sily, čo môže spomaľovať rast produktivity, obmedzovať spotrebu a oslabovať daňovú bázu, z ktorej sú financované verejné výdavky. Súčasne rastie tlak na dôchodkový a zdravotný systém, ktoré sú do veľkej miery financované priebežným spôsobom. Tieto premeny preto vyvolávajú potrebu premyslených a cielených politík, ktoré by mohli podporiť rodiny a vytvoriť priaznivejšie podmienky pre zosúladenie pracovného a rodinného života.

Jednou z najvýznamnejších oblastí, ktoré zohrávajú úlohu v rozhodovaní jednotlivcov a párov o rodičovstve, je systém materskej a rodičovskej dovolenky. Ide o verejné opatrenia, ktoré majú ambíciu znížiť náklady spojené s narodením dieťaťa a poskytnúť rodičom časový aj finančný priestor na starostlivosť o dieťa bez straty väzby na pracovný trh. Z pohľadu verejnej politiky tak tieto nástroje plnia viacero funkcií – od podpory životnej úrovne domácností až po stimuláciu reprodukčného správania a udržanie zamestnanosti. Napriek pomerne štedrému systému v porovnaní s niektorými krajinami OECD možno na Slovensku pozorovať pretrvávajúce bariéry, ktoré komplikujú návrat žien do pracovného života a nepriamo odrádzajú od rozhodnutia mať viac detí.

Zahraničné skúsenosti naznačujú, že efektívne nastavenie rodičovských politík môže pozitívne ovplyvniť mieru pôrodnosti, najmä ak sú tieto opatrenia kombinované s dostupnými službami starostlivosti o deti, flexibilnými pracovnými podmienkami a adresnou finančnou podporou. Slovensko však dlhodobo dosahuje jednu z najnižších mier zamestnanosti žien po návrate z rodičovskej dovolenky v rámci Európskej únie, čo poukazuje na slabé prepojenie medzi rodinnou a zamestnaneckou politikou. Okrem toho dlhé trvanie rodičovskej dovolenky môže viesť k pretrhnutiu pracovných návykov a znižovať ľudský kapitál, čo má následne negatívne dôsledky pre celkovú produktivitu a mzdový vývoj dotknutých osôb.

Táto práca sa zameriava na analýzu súčasného nastavenia systému materskej a rodičovskej dovolenky na Slovensku z ekonomického pohľadu. Cieľom je identifikovať slabé miesta existujúceho systému a navrhnúť opatrenia, ktoré by mohli zvýšiť jeho účinnosť pri pod-

pore rodín, ako aj jeho dlhodobú udržateľnosť z hľadiska verejných financií. Práca zároveň ponúka komparatívny pohľad na vybrané zahraničné modely a skúma ich relevanciu pre slovenský kontext. Navrhované reformy sa budú usilovať o rovnováhu medzi potrebami rodín a ekonomickými možnosťami štátu, s dôrazom na to, aby podpora rodičovstva nebola len sociálnym opatrením, ale aj investíciou do budúcej ekonomickej výkonnosti krajiny.

1 Teoretické východiská materskej dovolenky

Materská a rodičovská dovolenka predstavujú základné nástroje rodinnej a sociálnej politiky, ktoré slúžia na podporu rodičov počas obdobia po narodení dieťaťa. Ich cieľom je nielen ochrana zdravia matky a novorodenca, ale aj vytvorenie stabilného zázemia pre rodinu v čase, keď sa mení dynamika pracovného a súkromného života. Tieto opatrenia však nemajú iba sociálny rozmer – čoraz viac sú vnímané aj z pohľadu ekonomiky, rovnosti príležitostí, dlhodobej udržateľnosti demografického vývoja a aktívnej participácie žien na trhu práce. V tejto kapitole sa preto zameriame na ich definovanie, historické korene, typológiu a širšie teoretické súvislosti.

1.1 Definícia materskej a rodičovskej dovolenky

Materská dovolenka je obdobie pracovného voľna, ktoré je poskytované ženám v súvislosti s tehotenstvom, pôrodom a následnou starostlivosťou o dieťa. Spravidla sa začína niekoľko týždňov pred predpokladaným dátumom pôrodu a pokračuje v období bezprostredne po ňom. Jej účelom je zabezpečiť matke dostatočný čas na fyzické zotavenie sa a zároveň podporiť vytváranie silnej väzby medzi rodičom a novorodencom. V mnohých krajinách je materská dovolenka garantovaná zákonom a spojená s finančnou náhradou príjmu, ktorá je vyplácaná z verejných alebo poistných fondov [27].

Rodičovská dovolenka nadväzuje na materskú dovolenku a poskytuje ďalší priestor na starostlivosť o dieťa, pričom ju často môžu čerpať aj otcovia. Z právneho hľadiska ide o nástroj na podporu rovnosti pohlaví a zosúladenie pracovného a rodinného života. Jej flexibilita a spôsob financovania sa výrazne líšia medzi jednotlivými štátmi [11]. Na Slovensku môže rodič čerpať rodičovskú dovolenku až do veku troch rokov dieťaťa [54].

Z ekonomického hľadiska opatrenia na podporu materstva a rodiny vyrovnávajú nedostatočné fungovanie trhu – materstvo totiž nie je len súkromnou záležitosťou, ale má zásadný vplyv na budúcu pracovnú silu a tým aj na udržateľnosť dôchodkového a daňového systému. Preto je vo verejnom záujme zabezpečiť, aby sa mladé rodiny nebáli mať deti z ekonomických dôvodov.

1.2 Teoretické východiská a spoločenská funkcia

Z hľadiska teórie verejnej politiky je materská a rodičovská dovolenka odpoveďou na tzv. trhové zlyhanie v oblasti starostlivosti o deti. Gauthier vo svojej publikácii [21] tvrdí, že cielené rodinné politiky môžu významne ovplyvniť pôrodnosť najmä v krajinách s nízkou fertilitou. Keďže materstvo a výchova detí prinášajú významné pozitívne externality (napríklad v podobe budúcej pracovnej sily), no zároveň nesú vysoké individuálne náklady, štát vstupuje do tejto oblasti prostredníctvom prerozdeľovacích mechanizmov [47]. Ich cieľom je zabezpečiť, aby rozhodnutie o rodičovstve nebolo brzdené výlučne ekonomickými obavami.

Ekonomicky ide zároveň o nástroj na udržanie väzby rodičov, najmä matiek, na trh práce, čím sa predchádza dlhodobým výpadkom z kariéry, znižovaniu dôchodkových nárokov a znevýhodneniu žien na pracovisku. Sociálne a demograficky predstavujú tieto inštitúcie významný stimul na podporu pôrodnosti, predovšetkým v kontexte starnutia populácie.

Z pohľadu rovnosti príležitostí sú rodičovské politiky dôležité aj pre zapojenie otcov do starostlivosti o deti. Ako ukazujú medzinárodné skúsenosti, zavedenie otcovských kvót alebo bonusových období pre mužov výrazne zvyšuje ich účasť na rodičovskej dovolenke, čím sa znižuje nerovnomerné rozdelenie neplatenej práce v domácnosti [11].

1.3 Historický vývoj materskej dovolenky

Prvé legislatívne zmienky o materskej dovolenke sa objavujú už začiatkom 20. storočia. Medzinárodná organizácia práce (ILO) prijala v roku 1919 Dohovor č. 3, ktorý odporúčal členským štátom zaviesť minimálne 12-týždňovú materskú dovolenku s garantovaným návratom do zamestnania a primeraným finančným zabezpečením [28]. Tento dokument sa stal východiskom pre ďalší vývoj legislatívy vo viacerých krajinách.

V bývalom Československu bola materská dovolenka postupne zavádzaná ako súčasť širšej sociálnej politiky socialistického štátu. Zákon č. 88/1968 Zb. už garantoval materskú dovolenku v dĺžke 26 týždňov s finančnou náhradou z nemocenského poistenia [2].

V severoeurópskych krajinách prebiehal vývoj odlišne – najmä v 60. a 70. rokoch začali krajiny ako Švédsko či Nórsko zavádzať rodičovské dovolenky, ktoré umožňovali čerpanie aj otcom. Tento posun odzrkadľoval nové chápanie rodových rolí a rovnosti medzi mužmi

a ženami.

Po roku 1989 došlo na Slovensku k viacerým legislatívnym zmenám, ktoré odrážali transformačný charakter spoločnosti. Zaviedli sa nové mechanizmy sociálneho poistenia a financovania materskej a rodičovskej dovolenky, pričom systém sa priblížil k štandardom vyspelých krajín EÚ [33].

1.4 Typológia materskej dovolenky

Z hľadiska právneho a praktického uplatnenia možno materskú dovolenku rozdeliť na tri hlavné typy – povinnú, platenú a neplatenú.

Povinná materská dovolenka je definovaná legislatívne a jej cieľom je chrániť zdravie matky a dieťaťa. V mnohých krajinách je obdobie pred a po pôrode zákonom definované a ženy sú povinné zostať mimo pracovného procesu, aby sa minimalizovalo zdravotné riziko [47].

Platená materská dovolenka poskytuje rodičom náhradu príjmu počas čerpania dovolenky. Systém kompenzácie sa líši – môže byť naviazaný na výšku predchádzajúceho zárobku alebo byť stanovený ako fixná suma. Financovanie zabezpečuje buď štát, zamestnávateľ, alebo systém sociálneho poistenia [27].

Neplatená materská dovolenka je dobrovoľná a umožňuje rodičom zotrvať doma s dieťaťom bez nároku na finančné krytie. Ide najmä o možnosť predĺženia obdobia starostlivosti po vyčerpaní nároku na dávky. Hoci poskytuje flexibilitu, z hľadiska sociálnej inklúzie môže byť problematická pre rodiny s nižšími príjmami [11].

Každý z týchto modelov ovplyvňuje nielen rodinné prostredie, ale aj širšie aspekty spoločenského a ekonomického života, ako je zapojenie žien do pracovného trhu, rodová rovnosť a demografické trendy.

2 Materská dovolenka na Slovensku

V tejto časti práce sa zameriavame na analýzu materskej a rodičovskej dovolenky v kontexte Slovenskej republiky. Na rozdiel od predchádzajúcej kapitoly, ktorá predstavila historické, právne a teoretické aspekty tejto problematiky v širšom európskom a globálnom kontexte, sa táto kapitola sústreďuje na konkrétne podmienky, legislatívu, výšku dávok a systém financovania na Slovensku. Postupne sa venujeme aktuálnemu právnemu rámcu, ekonomickým a sociálnym dopadom, ako aj identifikácii hlavných nedostatkov súčasného systému. Cieľom je zhodnotiť, do akej miery sú slovenské opatrenia efektívne, inkluzívne a udržateľné z hľadiska verejných financií, trhu práce aj demografického vývoja.

2.1 Právny rámec a súčasné podmienky

Materské je peňažná dávka nemocenského poistenia, ktorú vypláca Sociálna poisťovňa ženám (prípadne mužom v zákonom stanovených prípadoch), ktoré čerpajú materskú dovolenku v súvislosti s narodením a starostlivosťou o dieťa. Jeho účelom je čiastočne kompenzovať výpadok príjmu počas obdobia, keď poistenkyňa (alebo poistenec) nemôže vykonávať zárobkovú činnosť z dôvodu materstva.
Materské na Slovensku predstavuje 75% denného vymeriavacieho základu (DVZ) za každý deň poberania. Denný vymeriavací základ sa spravidla počíta z rozhodujúceho obdobia, ktorým býva predchádzajúci kalendárny rok pred nástupom na materskú (ak trvalo nemocenské poistenie počas celého tohto roka). Vypočíta sa ako súhrn hrubých príjmov (vymeriavacích základov) v rozhodujúcom období vydelený počtom kalendárnych dní daného obdobia. Výpočet vychádza z hrubej mzdy, respektíve z vymeriavacích základov na nemocenské poistenie, nie z čistej mzdy. Výsledná dávka však nie je zdanená, ide o čistý príjem pre matku [33].

Materské má stanovený strop: maximálny DVZ je určený z dvojnásobku všeobecného vymeriavacieho základu spred dvoch rokov. Pre rok 2025 je maximálny denný vymeriavací základ 94, 0274 €, čo predstavuje maximálne materské vo výške 70, 53 € na deň (75% DVZ). Mesačne to zodpovedá 2 115, 70 € v prípade 30-dňového mesiaca, 2 186, 20 € v prípade mesiaca, ktorý má 31 dní. Na dosiahnutie tohto maxima musel byť priemerný hrubý príjem v rozhodujúcom roku okolo 2 860 € mesačne. Minimálny vymeriavací základ

stanovený nie je. Ak má poistenkyňa nízky príjem, materské sa vypočíta percentom z neho. Napríklad ak mala matka priemernú hrubú mzdu 1 000 € mesačne, jej DVZ vychádza približne 33 € a materská by bola okolo 25 € na deň, teda zhruba 750 € mesačne (v závislosti od počtu dní v mesiaci). V prípade vyššieho príjmu, napr. 1 500 € mesačne, by materská dosiahla približne 1 110 € za 30-dňový mesiac.

Na materské má nárok osoba, ktorá je nemocensky poistená a zároveň spĺňa stanovené podmienky podľa zákona o sociálnom poistení. Keďže materské je dávka vyplácaná z nemocenského poistenia, majú naň nárok len tí poistenci, ktorí si toto poistenie platia – buď ako zamestnanci, samostatne zárobkovo činné osoby (SZČO), alebo dobrovoľne nemocensky poistené osoby.

Jednou z hlavných podmienok je, aby poistenec bol v čase vzniku nároku na materské buď nemocensky poistený, alebo sa nachádzal v ochrannej lehote po zániku poistenia. Ochranná lehota trvá spravidla 8 mesiacov od ukončenia poistenia (napríklad po skončení pracovného pomeru), pokiaľ poistenie trvalo aspoň 270 dní.

Zároveň musí poistenec spĺňať podmienku minimálnej doby nemocenského poistenia – aspoň 270 dní v posledných dvoch rokoch pred nástupom na materskú. Týchto 270 dní nemusí byť súvislých, môže ísť o súčet viacerých zamestnaní alebo iných foriem poistenia.

Materské môže získať nielen matka dieťaťa, ale aj otec (alebo manžel matky), ak prevezme dieťa do starostlivosti. Otec však môže materské poberať najskôr od siedmeho týždňa po pôrode, a to len so súhlasom matky.

Nárok na materské vzniká žene spravidla šesť až osem týždňov pred očakávaným termínom pôrodu, v závislosti od toho, kedy si určí deň nástupu. Materské sa vypláca najviac 34 týždňov. V prípade, že ide o osamelú matku, dávka sa predlžuje na 37 týždňov, pri viacerčatách až na 43 týždňov.

V prípade, že osoba nespĺňa tieto podmienky (napr. nikdy nebola nemocensky poistená alebo jej poistenie trvalo príliš krátko), nemá nárok na materské. V takom prípade môže po narodení dieťaťa požiadať o rodičovský príspevok, ktorý je vyplácaný bez ohľadu na predchádzajúci príjem alebo poistenie [57], [59], [58].

Rodičovský príspevok na Slovensku je paušálna mesačná dávka, ktorá nezávisí od predchádzajúceho príjmu. V roku 2025 existujú dve úrovne príspevku. Prvá úroveň vo výške 482, 30 € mesačne pre rodiča, ktorý poberal materské na rovnaké dieťa, pričom

rodičovský príspevok môže poberať až po vyčerpaní materského. V prípade, že rodič materské nepoberal, výška rodičovského príspevku je nižšia, a to konkrétne v sume 351, 80 € mesačne. Pri viacerčatách sa príspevok zvyšuje o 25% na každé ďalšie dieťa [66].

Nižšie uvádzame stručný prehľad.

Výška rodičovského príspevku		
počet detí	s materským	bez materského
jedno dieťa	482,3 €	351,8 €
dvojičky	602,9 €	439,8 €
trojičky	723,5 €	527,7 €

Tabuľka 1: Prehľad výšky rodičovského príspevku.

Príspevok je fixný, hradený štátom. Nepočítajú sa naň vymeriavacie základy ani hrubá mzda. Na Slovensku neexistuje možnosť výberu dĺžky a sumy príspevku. Poberá sa štandardne do 3 rokov veku dieťaťa, respektíve do 6 rokov ak má dieťa dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav.

Rodičia sa môžu pri poberaní vystriedať, nie však poberať príspevok súčasne. Obaja rodičia teda môžu postupne využiť príspevok, pričom jeho výška zostáva rovnaká, keďže sa neviaže na príjem otca ani matky [57], [41].

2.2 Ekonomické dopady

Dopad materskej a rodičovskej dovolenky na ekonomiku Slovenska sa prejavuje v rôznych dimenziách – od verejných financií a zamestnanosti až po dlhodobé demografické trendy a ich vplyv na dôchodkový systém. Zásadné je pritom rozlišovať medzi krátkodobými a dlhodobými efektmi. V tejto časti podrobne analyzujeme jednotlivé kategórie vplyvov a ich špecifické prejavy, vrátane kvantifikovateľných ukazovateľov a ich vizualizácie.

2.2.1 Krátkodobé ekonomické vplyvy

Náklady štátu a verejné financie

Výplata materskej dávky predstavuje priamy výdavok z verejných zdrojov, konkrétne

zo systému nemocenského poistenia spravovaného Sociálnou poisťovňou. Už v roku 2019 predstavovali výdavky na materské dávky viac ako 300 miliónov €, pričom trend výdavkov v poslednej dekáde ukazuje mierny nárast. To je dôsledkom legislatívnych zmien, ako aj rastúca výška mzdy, z ktorej sa vymeriavacie základy počítajú. Tieto náklady sa krátkodobo premietajú do zvýšených výdavkov štátneho rozpočtu na sociálnu ochranu.

Zároveň počas obdobia materskej dovolenky dochádza k poklesu daňových príjmov z práce. Ženy na materskej dovolenke neodvádzajú daň z príjmu zo závislej činnosti ani odvody do sociálnych a zdravotných fondov, čo predstavuje výpadok v rozpočte verejných financií. Tento efekt je však čiastočne kompenzovaný vyššou mierou spotrebnej dane, ktorú tieto rodiny uhrádzajú pri spotrebe produktov a služieb [25].

Produktivita a trh práce

Počas materskej dovolenky dochádza k výpadku žien z trhu práce. Sektory ako zdravotníctvo, školstvo a verejná správa, kde pracuje väčší podiel žien, sú tým najviac zasiahnuté. Firmy čelia dodatočným nákladom na prijímacie konanie, zaškoľovanie náhrad a zvyšovanie efektivity nových zamestnancov, čo znižuje celkovú produktivitu. OECD upozorňuje, že absencia riadenej substitúcie vedie k zníženiu efektivity prevádzky.

2.2.2 Dlhodobé ekonomické vplyvy

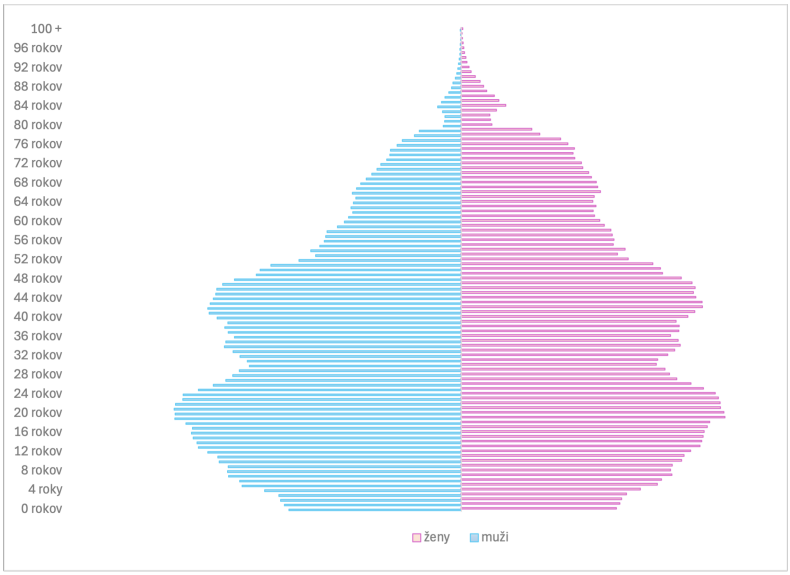
Demografický dopad

Demografický vývoj je neoddeliteľne spätý s nastavením rodinnej politiky vrátane dĺžky a štedrosti materskej a rodičovskej dovolenky. Slovensko, podobne ako mnohé iné krajiny EÚ, čelí trendu starnutia populácie. Vekové pyramídy za obdobie 1998–2023 ukazujú postupný úbytok detskej populácie a narastajúci podiel osôb nad 65 rokov, čo predstavuje významnú výzvu pre dlhodobú ekonomickú stabilitu.

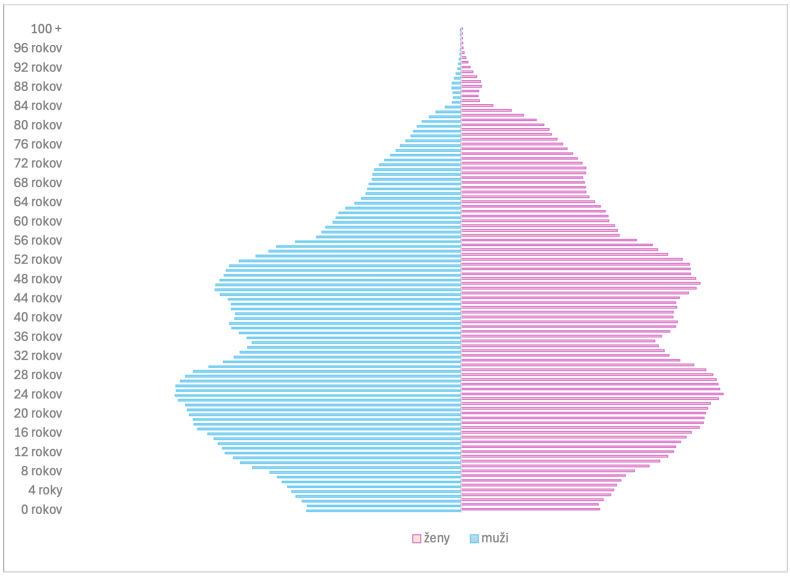
Pôrodnosť na Slovensku dlhodobo klesá. V roku 2022 dosiahla úroveň 1,49 dieťaťa na jednu ženu, čo je pod hranicou jednoduchej reprodukcie 2,1. Ide o taký počet detí, ktorý je potrebný na to, aby sa populácia dlhodobo udržiavala bez prirodzeného poklesu alebo potreby výrazného prisťahovalectva. Tento vývoj môže mať zásadné dopady na udržateľnosť dôchodkového systému, keďže klesajúci počet ekonomicky aktívnych obyvateľov nebude schopný zabezpečiť financovanie dôchodkov pre rastúci počet seniorov. Okrem dôchodkového systému môže starnutie populácie ovplyvniť aj zdravotníctvo, školstvo

a celkovú dynamiku hospodárskeho rastu.

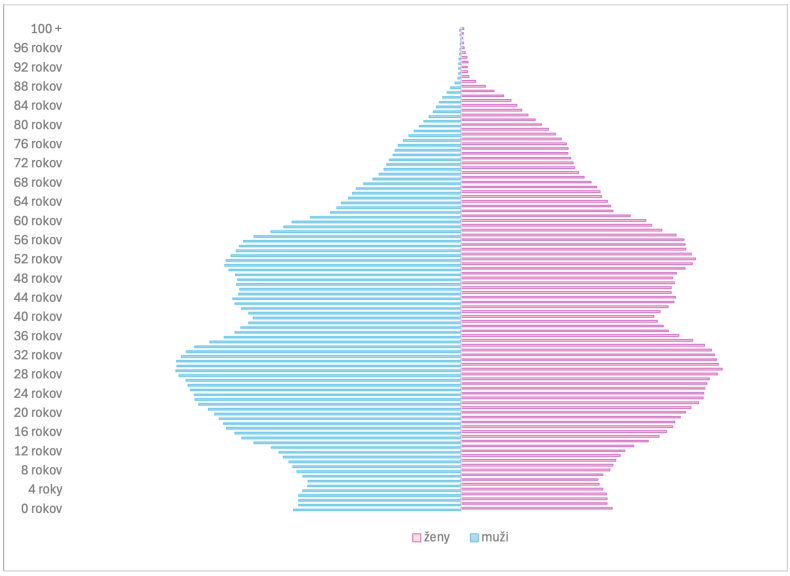
Kvalitne nastavená materská a rodičovská politika – vrátane finančných dávok, dostupnosti jaslí a škôlok, možností flexibilného zamestnávania a podpory zladenia pracovného a rodinného života – však môže tieto nepriaznivé trendy zmierniť. Štúdie OECD ukazujú, že krajiny so štedrejšou a flexibilnejšou rodičovskou politikou vykazujú vyššiu mieru pôrodnosti a zároveň vyššiu mieru zamestnanosti žien. Tento prístup vytvára predpoklady nielen na stabilizáciu demografického vývoja, ale aj na podporu rovnosti príležitostí na trhu práce a na dlhodobú udržateľnosť sociálnych systémov [43].



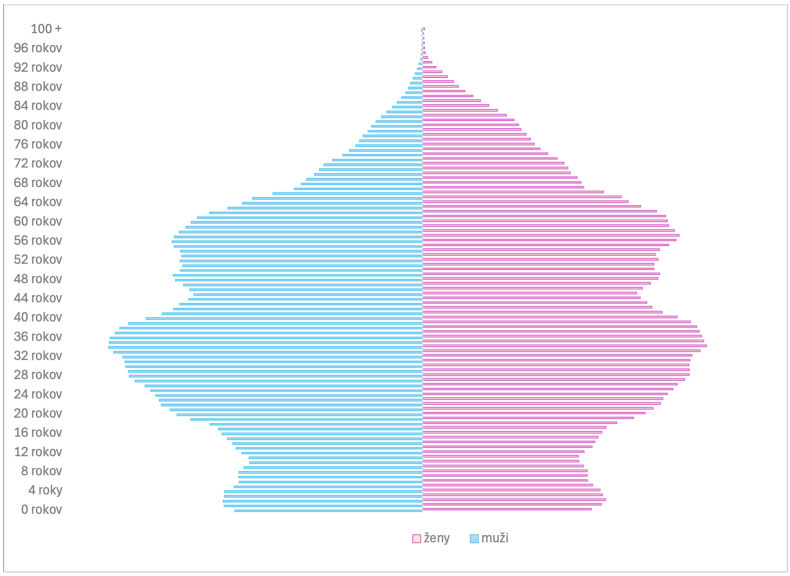
Obr. 1: Veková štruktúra obyvateľstva Slovenska v roku 1998, zdroj: ŠÚSR.



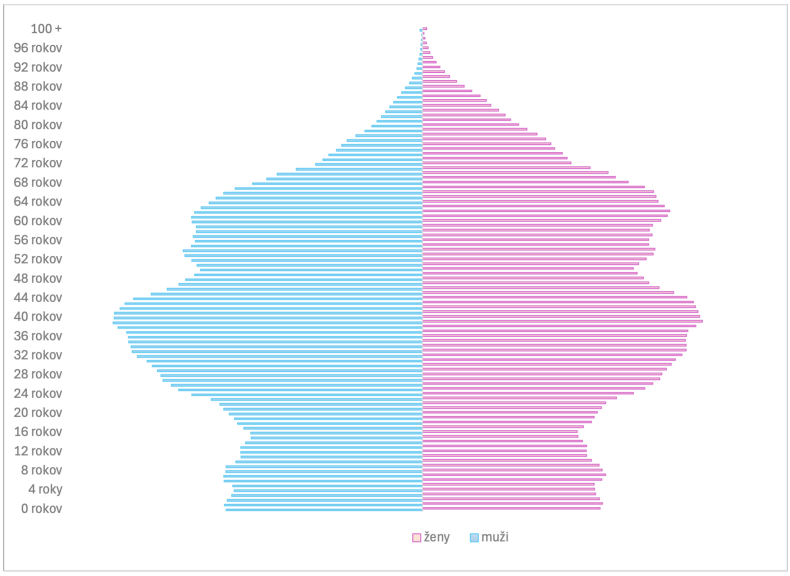
Obr. 2: Veková štruktúra obyvateľstva Slovenska v roku 2003, zdroj: ŠÚSR.



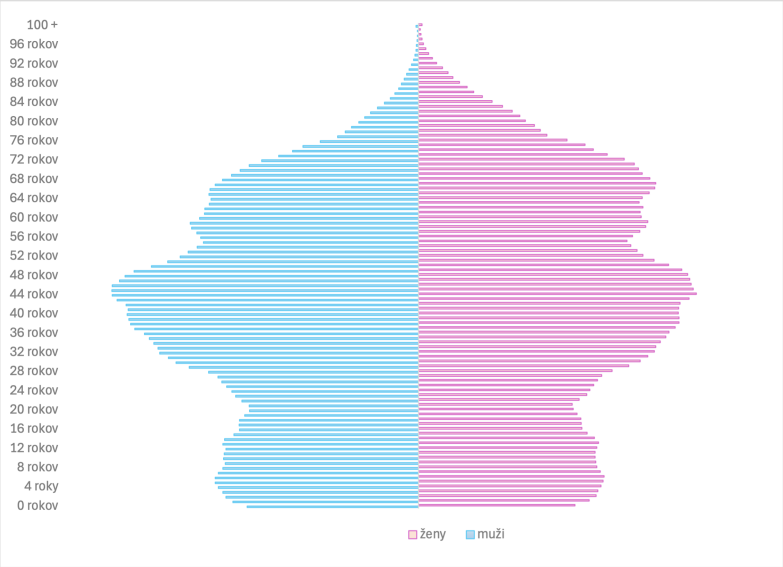
Obr. 3: Veková štruktúra obyvateľstva Slovenska v roku 2008, zdroj: ŠÚSR.



Obr. 4: Veková štruktúra obyvateľstva Slovenska v roku 2013, zdroj: ŠÚSR.



Obr. 5: Veková štruktúra obyvateľstva Slovenska v roku 2018, zdroj: ŠÚSR.



Obr. 6: Veková štruktúra obyvateľstva Slovenska v roku 2023, zdroj: ŠÚSR.

Tento trend naznačuje klesajúcu pôrodnosť, ktorá je ovplyvnená nielen demografickým správaním obyvateľstva, ale aj ekonomickými a sociálnymi faktormi, ako sú:

- Zvýšené náklady na výchovu detí.
- Zmeny v prioritách mladých rodín (napr. kariéra pred rodičovstvom).
- Zvyšovanie primerného veku matky pri pôrode.
- Pokles celkovej podpory pre rodiny s deťmi.

Podľa údajov Eurostatu sa od roku 2003 výrazne mení aj veková štruktúra rodičiek. Miera plodnosti u žien mladších ako 30 rokov neustále klesá, zatiaľ čo najvyššia pôrodnosť sa v posledných rokoch presúva do vekovej skupiny 30–34 rokov. Mierne rastie aj pôrodnosť u žien vo veku 35 rokov a viac, čo práve naznačuje posun k neskoršiemu materstvu. Ako sme spomínali, tento trend môže súvisieť so zmenou životných priorít, dlhším vzdelávaním a odkladaním rodičovstva z ekonomických aj sociálnych dôvodov [17].

Ekonomická participácia žien

Dostupnosť a kvalita materskej a rodičovskej dovolenky ovplyvňuje rozhodovanie žien o návrate na trh práce. Esping-Andersen v publikácii [10] tvrdí, že adaptácia inštitúcií na meniace sa roly žien je kľúčová pre modernú rodinnú politiku. Ak sú podmienky priaznivé – napr. možnosť práce na skrátený úväzok, garancia návratu na pôvodné pracovné miesto

alebo existencia firemnej škôlky – ženy sa vracajú do práce skôr a v stabilnejšom režime. Rozdiel v miere zamestnanosti medzi ženami bez detí a matkami s deťmi do šiestich rokov dosahuje na Slovensku viac než 30 percentuálnych bodov, čo je výrazne nad priemerom Európskej únie, kde je tento rozdiel len na úrovni 8 percentuálnych bodov. Tento nepomer poukazuje na pretrvávajúce systémové bariéry pri návrate matiek na pracovný trh a signalizuje slabú prepojenosť rodinnej a zamestnaneckej politiky [70].

Zároveň dlhodobé prerušenie kariéry môže prispieť k prehlbovaniu rodového rozdielu v príjmoch – tzv. *gender pay gap*. Na Slovensku dosahoval v roku 2021 rozdiel medzi mzdami mužov a žien približne 16%, pričom časť tohto rozdielu sa pripisuje práve absencii žien počas materskej dovolenky a zložitému návratu do plnohodnotného pracovného režimu [14].

Produktivita a inovácie

Podpora rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom vedie v dlhodobom horizonte k vyššej spokojnosti zamestnancov, čo sa prejavuje aj v raste produktivity. Firmy, ktoré zavádzajú flexibilné formy práce a vytvárajú podmienky pre rodičov (napr. remote work, part-time, flexibilný začiatok pracovnej doby), dokážu efektívnejšie využívať ľudský kapitál a podporovať inovačný potenciál zamestnancov. Štúdia McKinsey & Company [34] ukázala, že firmy podporujúce rodičov prostredníctvom flexibilných pracovných foriem majú nižšiu fluktuáciu a vyššiu angažovanosť zamestnancov. To sa prejavuje nielen v produktivite, ale aj v zavádzaní inovácií a lepšom *employer brandingu*. Takéto modely sa stávajú čoraz populárnejšími najmä v oblasti IT, financií či kreatívneho priemyslu.

2.2.3 Sociálne dopady s ekonomickými následkami

Zdravie a vzdelanie

Dlhšia prítomnosť rodiča v prvých rokoch života dieťaťa má pozitívny dopad na zdravie, psychický vývin a školskú pripravenosť detí. Tieto deti dosahujú v priemere lepšie výsledky v škole, majú nižšiu pravdepodobnosť problémového správania a častejšie pokračujú na vyššie stupne vzdelania. Podľa Svetovej zdravotníckej organizácie investícia do raného detstva, vrátane rodičovskej starostlivosti, prispieva k znižovaniu nerovností, lepšiemu zdraviu a vyššiemu vzdelaniu v dospelosti [68]. Lepšie vzdelaní a zdravší jedinci následne v dospelosti prispievajú vyššou produktivitou a nižšou záťažou verejných systémov ako

sú zdravotníctvo a školstvo.

Zníženie chudoby rodín

Materská a rodičovská dávka predstavujú kľúčový nástroj v prevencii pádu rodín pod hranicu chudoby, najmä v prípade mladých a nízkopríjmových domácností. Podľa údajov Inštitútu finančnej politiky má približne 40% rodín s deťmi zvýšené riziko príjmovej chudoby, pričom pri dobre nastavenej dávke sa toto riziko výrazne znižuje. Udržanie životného štandardu počas obdobia starostlivosti o dieťa zároveň podporuje domácu spotrebu [37].

2.2.4 Vplyv na verejnú spotrebu a dopyt

Rodiny s deťmi patria medzi dôležitých spotrebiteľov na trhu tovarov a služieb. Príspevky ako materská dávka alebo rodičovský príspevok zvyšujú disponibilný príjem domácností, čo sa následne premieta do zvýšenej spotreby – najmä v oblasti detského tovaru, potravín, zdravotnej starostlivosti či vzdelávania. Tieto výdavky majú multiplikačný efekt na ekonomiku, podporujú domáci dopyt a môžu pozitívne ovplyvniť HDP. Podľa IFP má každé 1 € investované do rodinnej politiky potenciál generovať viac ako $1,2$ € v dodatočnej spotrebe [37], [22].

2.3 Nedostatky aktuálneho systému

Aj napriek tomu, že slovenský systém zabezpečuje pomerne dlhé obdobie rodičovskej starostlivosti o dieťa, viaceré jeho aspekty sú z pohľadu moderných trendov nedostatočné. Najväčším problémom ostáva nízke zapojenie otcov – podľa analýzy Inštitútu pre výskum práce a rodiny z roku 2024 využíva materskú dovolenku približne 20% otcov, hoci ide o výrazný nárast oproti minulosti [26].

Absentuje tiež flexibilita – slovenský systém neponúka rodičom možnosť zvoliť si medzi kratšou, lepšie platenou alebo dlhšou, menej kompenzovanou formou rodičovskej dovolenky. To znamená, že systém nie je prispôsobený rôznym ekonomickým možnostiam a preferenciám rodín, na rozdiel od viacerých západoeurópskych krajín (napr. Nemecko či Francúzsko), kde si rodičia môžu príspevok „rozložiť“ podľa svojich potrieb [46].

Ďalším významným nedostatkom je slabé prepojenie medzi finančnou podporou a dostupnosťou služieb. Nedostatok dostupných miest v jasliach a materských školách na Slovensku predstavuje významnú prekážku pre rodičov, ktorí sa chcú vrátiť do pracovného

procesu po rodičovskej dovolenke. Podľa údajov Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR z roku 2020 bolo na Slovensku evidovaných 217 registrovaných jaslí (verejných aj neverejných) s kapacitou 3 787 miest. V roku 2020 ministerstvo umožnilo zvýšiť kapacitu týchto zariadení o 10%, čo znamenalo navýšenie o 378 miest na celkových 4 165 miest [40].

Napriek tomuto navýšeniu kapacít zostáva situácia neuspokojivá. Podľa údajov Štatistického úradu SR sa v roku 2021 narodilo 56 565 živých detí. Aj keď nie všetky tieto deti potrebujú okamžitú starostlivosť v jasliach, celkový počet detí vo veku do troch rokov naznačuje, že dopyt po týchto službách výrazne prevyšuje ponuku [62].

Tento deficit v infraštruktúre predškolských zariadení spôsobuje, že mnohé matky, ktoré by sa chceli vrátiť do práce skôr, nemajú možnosť umiestniť svoje deti do jaslí. To vedie k predĺženiu ich ekonomickej neaktivity a môže mať negatívny dopad na ich kariérny rast a finančnú situáciu rodiny. Riešením by mohlo byť ďalšie zvyšovanie kapacít existujúcich zariadení, podpora vzniku nových jaslí a zjednodušenie legislatívnych podmienok pre ich zriaďovanie.

Nesmieme opomenúť negatívny vplyv aj na dôchodkové nároky žien – dlhšia neprítomnosť na trhu práce znamená nižší objem odvodov do sociálneho systému, a teda aj nižší starobný dôchodok. Podľa údajov Sociálnej poisťovne z apríla 2023 bol priemerný starobný dôchodok mužov 638 €, zatiaľ čo ženy poberali v priemere 520 €, čo predstavuje rozdiel približne $18,5\%$ [56].

Tieto zistenia ukazujú, že materská a rodičovská dovolenka nemajú len charakter individuálneho benefitu pre rodiča, ale ide o významný nástroj hospodárskej a sociálnej politiky štátu s dopadom na celú ekonomiku. Nedostatočná participácia žien na trhu práce, spôsobená systémovými prekážkami, znižuje potenciál ekonomického rastu a zvyšuje budúcu záťaž na verejné rozpočty.

3 Porovnanie materskej dovolenky v rôznych krajinách

Materská dovolenka sa v jednotlivých krajinách výrazne líši v závislosti od legislatívy, kultúrnych noriem a ekonomických podmienok. Táto kapitola analyzuje prístupy k materskej a rodičovskej dovolenke v krajinách ako Švédsko, Nemecko, Rakúsko a Česká republika. Zameriame sa na dĺžku dovolenky, výšku kompenzácie, zapojenie otcov do starostlivosti o dieťa a ekonomické dopady týchto systémov. Podľa publikácie [44] od OECD patria medzi najefektívnejšie politiky kombinované opatrenia zamerané na finančnú podporu, dostupnosť služieb a rovnosť pohlaví.

3.1 Dĺžka materskej a rodičovskej dovolenky a výška kompenzácie počas dovolenky

3.1.1 Švédsko

Vo Švédsku neexistuje rozdelenie na materský a rodičovský príspevok ako samostatné dávky – celý systém spadá pod poistenie rodičov a dávku *föräldrapenning*, ktorá pokrýva matku aj otca. Nárok je celkovo 480 dní platenej rodičovskej dovolenky na jedno dieťa, ktorú si rodičia môžu rozdeliť [20]. Každý rodič má z týchto dní 90 dní, čo predstavuje zhruba 3 mesiace, neprenosných, rezervovaných výhradne pre neho. V prípade, že ich nevyužije, prepadnú. Pôvodne (v 90. rokoch) bol len 1 mesiac pre otca, postupne sa kvóta zvýšila (v roku 2002 na 2 mesiace, neskôr, v roku 2016 až na aktuálne 3 mesiace). Tým Švédsko zabezpečuje, že aj otcovia si vezmú aspoň minimálnu časť dovolenky – dnes až 90% švédskych otcov využije aspoň niekoľko týždňov rodičovskej dovolenky [15].

Zvyšných 300 dní si môžu rodičia ľubovoľne podeliť alebo preniesť na druhého. V prípade osamelého rodiča má tento nárok na plnú výmeru 480 dní. Týchto 480 dní zodpovedá necelým 16 mesiacom [20], [42].

V praxi typická matka zostáva doma okolo 12 mesiacov a otec približne 3 mesiace, avšak kombinácií je veľa. Pred pôrodom švédske zákony nevyžadujú povinnú dovolenku, tehotné ženy často pracujú až do termínu pôrodu a potom plynule prechádzajú na rodičovskú.

Ak povaha práce ohrozuje tehotnú ženu (napríklad, ak vykonáva fyzicky náročnú prácu), môže nastúpiť na tehotenskú dovolenku už 60 dní pred pôrodom s náhradou

príjmu. Toto však nie je štandardná materská dovolenka pre všetky – využíva sa len zo zdravotných dôvodov.

Počas 480 dní dostávajú rodičia rodičovský príspevok od štátu. Z toho 390 dní je platených na základe predchádzajúceho príjmu a zvyšných 90 dní je vyplácaná pevná suma.

Výpočet dávky na spomínaných 390 dní vychádza z tzv. *sjukpenninggrundande inkomst (SGI)*. Ide o ročný príjem, z ktorého sa stanovuje nemocenské a rodičovské. V praxi SGI zodpovedá aktuálnemu hrubému ročnému príjmu rodiča. Z tohto príjmu dostáva rodič približne 80% počas čerpania rodičovskej dovolenky. Dávka je počítaná z hrubého príjmu (pred zdanením) a samotná dávka je zdaniteľná (rodič dostáva približne 80% hrubej mzdy pred zdanením, v čistom teda o niečo menej po zdanení). Nárok na 80% náhradu majú rodičia, ktorí pracovali aspoň 240 dní pred narodením dieťaťa [55]. Švédsko má stanovený strop príjmu pre výpočet: maximálne sa zaráta príjem približne 43 750 kr mesačne. Tomu zodpovedá strop dávky cca 1 116 kr na deň [20], [32]. Ak má rodič vyšší plat, dávka sa už nezvýši – mesačne môže dostať najviac okolo 33 480 kr (1 116 × 30) pred zdanením. Naopak, ak rodič nemá žiadny príjem (nebol zamestnaný), alebo nespĺňa podmienku 240 dní poistenia pred pôrodom, dostáva základnú dávku 250 kr na deň počas 390 dní. Zvyšných 90 dní je platených pevnou minimálnou sumou 180 kr/deň (cca 16 €) [32], [20].

Prvých 180 dní dovolenky musí byť vyčerpaných na nemocenskej úrovni (zhruba 80% hrubého príjmu) – až po ich využití môže rodič začať čerpať aj tie ,,nízke" dni.

Všetci zamestnanci vo Švédsku majú právny nárok na rodičovskú dovolenku až do vyčerpania 480 dní, pričom im zamestnávateľ, po ukončení tejto dovolenky, musí umožniť nástup na pôvodnú pozíciu. Bežne matky aj otcovia využívajú značnú časť. Je bežné, že najprv zostane doma matka, potom na pár mesiacov otec. Mnohí rodičia si tiež nechávajú časť dní ,,v zálohe" a čerpajú ich neskôr, napríklad ak dieťa ochorie alebo počas letných prázdnin.

Systém je veľmi flexibilný v tom, že rodičovskú dovolenku možno čerpať po dňoch alebo dokonca po hodinách. Rodič môže napríklad pracovať na 50% a zvyšok dňa poberať 50% rodičovskej dávky – systém to umožňuje. Dni sa nemusia vyčerpať vcelku – môžu sa rozložiť až do veku 8 rokov (resp. do ukončenia 1. ročníka ZŠ) [20].

Tento systém ponúka flexibilné možnosti pre rodičov a podporuje aktívne zapojenie

oboch rodičov do starostlivosti o dieťa.

3.1.2 Nemecko

Nemecké zákony garantujú matkám 14 týždňov materskej dovolenky – 6 týždňov pred pôrodom a 8 týždňov po pôrode. Počas týchto týždňov platí zákaz zamestnávania – matka nemôže pracovať ani v prípade, že by chcela. Pri viacnásobnom pôrode, predčasnom pôrode či narodení postihnutého dieťaťa sa popôrodná lehota predlžuje na 12 týždňov, čo predlžuje celkovú materskú na 18 týždňov [5], [18].

Nemecká materská dovolenka je jednou z najštedrejších na svete. Počas 6 týždňov pred a 8 (resp. 12) týždňov po pôrode dostáva zamestnaná matka plnú náhradu čistého príjmu. Technicky ju vyplácajú dve zložky: zdravotná poisťovňa hradí fixne 13 € na deň, čo predstavuje približne 390 € mesačne a zvyšok do výšky čistého platu dopláca zamestnávateľ. Nárok majú všetky tehotné zamestnankyne (poistené v zákonnej zdravotnej poisťovni).

Vymeriavacím základom je priemerná čistá mzda matky za posledné 3 mesiace pred začiatkom ochranného obdobia. Zamestnávateľ vypočíta priemerný kalendárny denný čistý príjem (súčet čistých miezd za 3 mesiace/90 dní) a z toho určí výšku doplatku. Výpočet teda vychádza z čistej mzdy matky (po zdanení a odvodoch). Príklad: Matka zarábala netto 2 100 € mesačne. Počas materskej dostane od svojej zdravotnej poisťovne dávku 390 € mesačne (13 € × 30 dní) a zamestnávateľ jej bude vyplácať doplatok 1 710 € mesačne, spolu teda 2 100 €, čiže rovný ekvivalent jej čistého platu.

Po povinných ôsmich týždňoch dovolenky po pôrode si môžete dovolenku predĺžiť podaním žiadosti o rodičovskú dovolenku (Elternzeit). Rodičovská dovolenka umožňuje rodičom starať sa o deti až do ich troch rokov. Každý rodič má individuálny nárok na 36 mesiacov rodičovskej dovolenky na dané dieťa. Môžu ju čerpať spoločne alebo striedavo, dokopy však maximálne 3 roky, nie 3 roky pre každého z rodičov. Podobne ako vo Švédsku, rodičia môžu až 24 mesiacov z tohto obdobia odložiť a využiť neskôr, najneskôr však do 8. narodenín dieťaťa [5].

Táto materská dávka nie je zdaňovaná ani poistená – ide o čistú sumu. Otcovia v Nemecku nemajú ekvivalentnú dávku počas tohto obdobia (pred a krátko po pôrode), keďže materská ochranná lehota sa vzťahuje len na ženy. Nezamestnané ženy na podpore dostávajú namiesto materskej ďalej podporu [5], [8], [9].

Počas rodičovskej dovolenky je rodič chránený pred výpoveďou a zamestnávateľ mu musí umožniť nástup na jeho pôvodné pracovné miesto. Tiež existuje možnosť pracovať na čiastočný úväzok (do 30 hodín týždenne) súbežne s rodičovskou dovolenkou – mnoho rodičov to využíva najmä po prvom roku dieťaťa. Rodičovská dovolenka je v Nemecku neplatená, ale počas tohto obdobia môže rodič poberať rodičovský príspevok (Elterngeld).

Rodičovský príspevok je dostupný v troch variantoch: základný rodičovský príspevok, rodičovský príspevok plus a partnerský bonus. Varianty môžu nemeckí rodičia navzájom kombinovať. Nárok má každý rodič (matka aj otec) s trvalým pobytom v Nemecku, ktorý sa stará o dieťa a nepracuje viac než 32 hodín týždenne počas poberania dávky.

Nižšie si uvedieme základné rozdiely:

Základná rodičovská dávka - Basiselterngeld

Rodičovská dávka Elterngeld slúži pre rodičov, ktorí ostanú doma s dieťaťom v prvých mesiacoch po narodení. Výpočet Elterngeld vychádza z priemerného čistého príjmu rodiča pred narodením dieťaťa. Zohľadňuje sa spravidla 12 po sebe idúcich mesiacov pred mesiacom pôrodu (tzv. *Bemessungszeitraum*), pričom u matky sa z tohto obdobia vylučujú mesiace, kedy poberala materskú alebo tehotenskú PN - tie mesiace sa nahradia staršími mesiacmi. U otca sa zvyčajne berie 12 mesiacov pred narodením, keďže otec materskú nepoberá. Z hrubých príjmov sa v tomto období vypočíta tzv. *Elterngeld-Netto* ide o čistý príjem po odpočítaní dane a povinných odvodov [18].

Výsledná výška Elterngeld je odstupňovaná podľa tohto čistého príjmu: štandardne je to 67% vypadnutého príjmu, avšak pri nižších príjmoch sa pomer náhrady zvyšuje až na 100% a pri veľmi vysokých sa naopak znižuje na 65% [4].

Konkrétne, pre Elterngeld-Netto do 1 000 € sa percento postupne zvyšuje o $0,1\%$ za každé 2 € pod 1 000 €, až do 100% pri veľmi nízkom príjme [69]. Naopak, pre príjmy nad 1 200 € sa percento znižuje o $0,1\%$ za každé 2 € nad 1 200 €, až na minimum 65% [69].

Maximálny započítaný príjem je však 2 770 € mesačne. Ak mal rodič vyšší čistý príjem, do výpočtu sa berie len 2 770 €. Tomu zodpovedá absolútna maximálna výška Elterngeld 1 800 € mesačne.

Naopak minimálna suma je 300 € mesačne, ktorú dostanú napríklad študenti, nezamestnaní či rodičia s veľmi nízkym príjmom, ktorých vypočítaná percentuálna dávka by inak bola nižšia než 300 € [69], [4].

Štandardne má jeden rodič nárok na 12 mesiacov, avšak, ak sa do starostlivosti zapojí aj druhý rodič aspoň na 2 mesiace, pridávajú sa ďalšie 2 mesiace, teda spolu majú 14 mesiacov [4]. Týchto 14 mesiacov si môžu rozdeliť – napríklad matka 12 + otec 2, alebo matka 8 + otec 6 atď., pričom jeden rodič môže využiť maximálne 12 mesiacov. Výnimkou je osamelý rodič, ktorý môže využiť celých 14 mesiacov sám [4]. Dávku možno poberať aj súbežne oboma rodičmi, ale tým sa skráti celkový čas. Napríklad ak obaja poberajú 2 mesiace súbežne, minú 4 z celkových 14 mesiacov.

Rodičovský príspevok plus - Elterngeld Plus

Pre rodičov, ktorí chcú skĺbiť rodinný život a kariéru, je vhodnou možnosťou Rodičovský príspevok Plus. Tento príspevok umožňuje pracovať na skrátený úväzok až 32 hodín týždenne a čerpať príspevok dvojnásobne dlhšie, než pri základnom rodičovskom príspevku. Jeden mesiac základného rodičovského príspevku sa teda rovná dvom mesiacom Rodičovského príspevku Plus. Výška tohto príspevku je však polovičná, a pohybuje sa od 150 € do 900 € mesačne [18], [9].

Rodičovský príspevok Plus je obzvlášť výhodný pre rodičov, ktorí sa vrátia do práce skôr po narodení dieťaťa.

Partnerský bonus - Partnerschaftsbonus

Ak sa obaja rodičia rozhodnú pracovať na čiastočný úväzok v rozsahu 24 až 32 hodín týždenne, môžu získať až štyri dodatočné mesiace Rodičovského príspevku Plus, tzv. partnerský bonus. Tento bonus podporuje rodičov, ktorí si medzi sebou rozdeľujú rodinné a pracovné povinnosti.

Partnerský bonus je možné čerpať najmenej dva a najviac štyri mesiace. Osamelí rodičia majú nárok na celý partnerský bonus. Nie je nutné, aby rodičia pracovali presne v tomto rozsahu každý týždeň – rozhodujúci je priemer odpracovaných hodín za príslušný mesiac života dieťaťa. Bonus sa vypočíta na základe skutočne odpracovaných hodín [18], [9].

3.1.3 Rakúsko

V Rakúsku poberá matka počas zákonnej materskej dovolenky *Mutterschutz* peňažnú dávku nazývanú *Wochengeld*. Túto dávku poberá zvyčajne 8 týždňov pred a 8 týždňov po pôrode. Jej účelom je nahradiť výpadok príjmu matky, preto zodpovedá 100% čistého

zárobku matky pred nástupom na materskú [51].

Vymeriavacím základom je priemerný netto pracovný príjem z posledných 3 kalendárnych mesiacov pred začiatkom ochrannej lehoty [3].

Pri výpočte sa zohľadňuje aj pomerná časť dovolenkovej a vianočnej odmeny (13. a 14. plat), aby dávka predstavovala čo najpresnejší ekvivalent čistého mesačného príjmu matky. Pre matku neexistuje pevný strop, dostáva toľko, koľko bol jej čistý príjem. V prípade, že pred nástupom na materskú poberala napríklad podporu v nezamestnanosti, platia osobitné pravidlá. Dávka je potom 180% predchádzajúcej podpory [3], [51].
Príklad: Ak mala zamestnankyňa priemernú čistú mzdu 2 000 € mesačne, bude počas materskej dovolenky poberať 2 000 € mesačne (vypočítané ako čistý priemer za posledné 3 mesiace). Ak poberala nezamestnaneckú dávku vo výške 1 000 €, dávka bude okolo 1 800 € mesačne (t.j. 180% tejto dávky podľa zákona) [49], [48].

Otec dieťaťa nemá ekvivalent materskej, keďže ide o náhradu mzdy matky v ochrannej lehote pred a po pôrode, ktorá sa vzťahuje len na matky.

Okrem toho má však otec v Rakúsku možnosť využiť tzv. *Papamonat* („otcovský mesiac“). Ide o možnosť neplateného voľna pre otca bezprostredne po narodení dieťaťa, pričom jeho účelom je umožniť otcovi tráviť čas s novorodencom a podporiť adaptáciu na novú rodinnú situáciu. Počas obdobia *Papamonat* má otec nárok na štátnu dávku (*Familienzeitbonus*) vo výške približne 700 € za celý mesiac, pokiaľ splní podmienky nároku [50]. Tento bonus je pevne stanovený a nie je naviazaný na predchádzajúci zárobok otca. Na jeho priznanie je podmienkou, aby otec prerušil akúkoľvek zárobkovú činnosť počas trvania *Papamonat*. Následne je možné pokračovať v čerpaní rodičovskej dovolenky (*Kinderbetreuungsgeld*) podľa vlastného rozhodnutia rodičov.

Rodičovský príspevok (Kinderbetreuungsgeld)

Rodičovská dávka v Rakúsku (*Kinderbetreuungsgeld, KGB*) má dva hlavné varianty: paušálne (tzv. *pauschales KBG*) a príjmovo závislé *Kinderbetreuungsgeld-Konto* (*einkommensabhängiges KBG*). Rodičia si variant volia po narodení podľa svojej situácie.

Paušálne KBG-Konto: Ide o pevne stanovenú celkovú sumu, ktorú môžu rodičia poberať v rozmedzí zvolenej dĺžky. Maximálna dĺžka poberania je do 28 mesiacov ak čerpá iba jeden rodič (čo zodpovedá 851 dňom od narodenia) alebo až do približne 36 mesiacov pri striedaní oboch rodičov (maximálne 1 063 dní) [49], [48]. Minimálna dĺžka je

12 mesiacov (365 dní) pre jedného rodiča, resp. 14 mesiacov (456 dní) pri zapojení oboch.

Rodičia majú v tomto rozmedzí voľnosť – čím dlhšie dávku berú, tým nižšia je denná suma, a naopak. Denná sadzba sa v roku 2024 pohybuje od cca 41,14 € na deň pri najkratšej variante (365 dní) po 17,65 € na deň pri najdlhšej variante (851 dní) [48]. Každoročne v januári sa tieto sumy indexujú podľa inflácie [3].

To zodpovedá približne 1 280 € mesačne pri najkratšom a približne 510 € mesačne pri najdlhšom variante. Rodičovská dávka sa vypláca za každý deň starostlivosti. Celková vyplatená suma je v podstate rovnaká pri krátkej aj dlhej variante – rozdiel je len v mesačnej výške. Štát tak umožňuje rodičom zvoliť si či chcú vyššiu dávku v kratšom čase, alebo nižšiu počas dlhšieho obdobia.

Príjmovo závislé KBG

Tento variant poskytuje krátkodobejšiu, ale vyššiu dávku, odvíjajúcu sa od príjmu žiadateľa. Výška dávky je 80% predchádzajúceho čistého príjmu, maximálne však 80,12 € na deň (čo je asi 2 400 € mesačne).

Nárok na túto dávku má rodič, ktorý pred narodením dieťaťa aspoň 182 dní nepretržite pracoval a platil sociálne poistenie v Rakúsku po dobu 6 mesiacov. Dávka sa potom vypláca po dobu 12 mesiacov alebo až 14 mesiacov, ak sa striedajú obaja rodičia. Každému z rodičov je neprenosne rezervovaných 61 dní [3].

Táto možnosť je vhodná pre rodičov s vyšším príjmom. Detailné podmienky v Rakúsku sú pomerne zložité, no uvedené čísla ilustrujú hlavné princípy výpočtu a hranice dávok.

3.1.4 Česká Republika

V Českej republike sa materská (*peněžitá pomoc v mateřství*, ďalej len PPM) počíta z príjmov pred pôrodom. Rozhodujúce obdobie je spravidla 12 kalendárnych mesiacov pred mesiacom nástupu na materskú [7].

Z tohto obdobia sa zistí priemerný denný hrubý zárobok, z ktorého sa dávka stanoví. Denný vymeriavací základ sa určí vydelením priemeru hrubých príjmov za posledných 12 mesiacov počtom kalendárnych dní tohto obdobia [7], [52]. Priemerný denný príjem sa upravuje, respektíve znižuje, pomocou troch redukčných hraníc. Redukčné hranice v roku 2025 vyzerajú nasledovne: do 1 552 Kč sa započítava 100%, z čiastky 1 552–2 328 Kč sa berie 60%, z čiastky 2 328–4 656 Kč sa berie 30% a v prípade denného príjmu nad 4 656 Kč

už 0% [7].

Takto redukovaný denný základ sa potom ďalej vezme zo 70% ako denná dávka PPM. Inými slovami, materská predstavuje 70% priemerného denného hrubého zárobku, pričom príjmy nad stanovené hranice sa do výpočtu započítajú len čiastočne alebo vôbec, čo účinne vytvára strop.

Dávka sa vypláca po dobu 28 týždňov, čo predstavuje zhruba 7 mesiacov, pri narodení jedného dieťaťa. V prípade narodenia dvojčiat sa materská predlžuje na 37 týždňov. Nárok na PPM má matka, podobne ako je tomu na Slovensku, po splnení podmienky účasti na nemocenskom poistení aspoň 270 dní v posledných 2 rokoch. Od roku 2018 môže za splnenia tejto podmienky na materskú nastúpiť aj otec dieťaťa či manžel matky. Ten však môže nastúpiť až po uplynutí 6 týždňov odo dňa pôrodu a musí prevziať dieťa do starostlivosti na základe písomnej dohody s matkou [7], [19]. Pre otca platia rovnaké podmienky a dávka sa mu vypočíta z jeho hrubého príjmu. Tiež ide o 70% redukovaného základu.

Český rodičovský príspevok je štátna sociálna dávka, ktorú môžu čerpať rodičia po vyčerpaní PPM alebo od narodenia, ak matka PPM nepoberala. Celková výška príspevku je stanovená pevnou sumou na jedno dieťa. Pre deti narodené do konca roku 2023 je to 300 000 Kč, pre deti narodené od 1.1.2024 je táto suma zvýšená na 350 000 Kč. Pri dvojčatách a viacerčatách 450 000 Kč, respektíve 525 000 Kč [7], [1].

Rodičia si môžu túto sumu vyberať postupne, maximálne však do dovŕšenia 4 rokov veku dieťaťa. U detí narodených od roku 2024 už len do 3 rokov. Výška mesačnej platby je voliteľná – rodič si môže zvoliť, akú sumu bude mesačne poberať, s tým, že čerpaním vyššej sumy sa skráti obdobie poberania a naopak. Neplatí tu priama väzba na hrubú či čistú mzdu, avšak zákon stanovuje horný limit mesačnej výplaty v závislosti od príjmu rodiča. Mesačná suma rodičovskej nesmie presiahnuť 70% z 30-násobku denného vymeriavacieho základu toho rodiča, ktorý mal vyšší príjem. Zjednodušene, maximálne môžete mesačne poberať sumu zodpovedajúcu cca 70% vášho predchádzajúceho hrubého mesačného príjmu (teda približne toľko, koľko by ste dostávali mesačne na PPM) [67], [38].

Rodičovský príspevok môže poberať ktorýkoľvek z rodičov. Obaja rodičia sa môžu v poberaní striedať, avšak nemôžu príspevok poberať súčasne. Výnimkou je možnosť jeden

mesiac súbehu pri odovzdaní dieťaťa druhému rodičovi. Celková suma 300 000 Kč, respektíve 350 000 Kč je na dieťa spoločná. Ak si časť vyčerpá matka, zvyšok môže dočerpať otec, alebo naopak. V praxi český systém poskytuje značnú flexibilitu - rodičia si volia dĺžku a tým aj mesačnú výšku dávky podľa svojich potrieb. Okrem toho existuje od roku 2018 týždenná otcovská dovolenka. Otec môže v 6 týždňoch po narodení čerpať 1 týždeň dávku vo výške približne 70% svojho príjmu, to je však samostatná krátkodobá dávka mimo rámca rodičovského príspevku [67], [38].

3.2 Porovnanie jednotlivých systémov

Zapojenie otcov do starostlivosti o dieťa (otcovská dovolenka)

Účasť otcov na starostlivosti o dieťa predstavuje čoraz dôležitejší aspekt rodinnej politiky a ukazovateľ rovnosti príležitostí medzi mužmi a ženami. Krajiny so silným sociálnym systémom, ako Švédsko, Nemecko či Rakúsko, aktívne podporujú zapojenie mužov do rodičovských povinností prostredníctvom legislatívne zakotvených mechanizmov a finančných stimulov. Švédsko patrí medzi najpokrokovejšie štáty v tejto oblasti – z celkového počtu 480 dní rodičovskej dovolenky je 90 dní neprevoditeľných a vyhradených výhradne pre každého rodiča, vrátane otca. Ak ich nevyužije, prepadnú, čím vzniká motivácia na rovnomerné rozdelenie starostlivosti. V praxi to vedie k tomu, že švédski otcovia čerpajú viac ako 30% rodičovskej dovolenky, čo významne prispieva k rodovej rovnosti a rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom.

Podobný systém zaviedlo Nemecko, kde rodičia môžu čerpať rodičovský príspevok „Elterngeld“ počas 12 mesiacov, pričom ak sa do čerpania zapoja obaja rodičia, pridajú sa ďalšie 2 bonusové mesiace. Otcovia tak majú možnosť čerpať minimálne dvojmesačnú dovolenku s finančnou náhradou vo výške 65–67% predchádzajúceho čistého príjmu. V Rakúsku je zasa dostupná tzv. „Papamonat“ – jednorazová otcovská dovolenka v trvaní jedného mesiaca počas prvých troch mesiacov života dieťaťa, ktorá je podporená finančnou dávkou. Hoci ide o kratšie obdobie, jeho symbolický a spoločenský význam je značný.

V Českej republike bola v roku 2018 zavedená otcovská dovolenka v trvaní siedmich dní, počas ktorej môže otec poberať nemocenskú dávku. Tento systém je síce krokom vpred, no v porovnaní s praxou vo vyspelých západoeurópskych štátoch ostáva relatívne slabý – krátka dĺžka a obmedzené finančné krytie nepredstavujú dostatočnú motiváciu

pre širšie zapojenie mužov do starostlivosti o malé deti.

Ekonomické a sociálne dopady systémov

Krajiny s dlhšou a štedrejšou rodičovskou dovolenkou nesú vyššie náklady na verejné financie, avšak tieto výdavky sú často kompenzované dlhodobými pozitívnymi efektmi. Švédsky systém, hoci je finančne náročný, vedie k vyššej miere zamestnanosti žien, nižšiemu rodovému rozdielu v mzdách a lepšiemu návratu matiek na trh práce. Zároveň znižuje riziko ekonomickej marginalizácie žien po období starostlivosti o deti. Podobné trendy sú pozorovateľné aj v Nemecku, kde reforma rodičovských dávok v roku 2007 viedla k nárastu podielu žien, ktoré sa vrátili do zamestnania do 12 mesiacov po pôrode [31].

Sociálne dopady týchto politík sú rovnako významné. Vyššia miera účasti otcov na rodičovstve prispieva k posilneniu rodinnej dynamiky, rovnomernejšiemu rozdeleniu domácich povinností a pozitívne vplýva na psychický a fyzický vývin detí. Prítomnosť oboch rodičov v prvých mesiacoch života dieťaťa znižuje výskyt postnatálnej depresie u matiek a vedie k vyššej emocionálnej stabilite v rodine. Naopak, krajiny s menej rozvinutým systémom zapojenia otcov – ako napríklad Slovensko či Česká republika – čelia dlhodobejšej ekonomickej neaktivite žien, ich preťaženiu v domácej sfére a obmedzeným možnostiam rýchleho návratu do práce [24], [29].

Zhrnutie Všetkých päť krajín má odlišný spôsob výpočtu materskej a rodičovskej dávky. Na Slovensku a v Česku materská závisí od hrubého príjmu (Slovensko 75%, Česko 70% s redukciou) a rodičovský príspevok je paušálny (v ČR s možnosťou voľby rýchlosti čerpania podľa príjmu). V Rakúsku materská predstavuje čistú mzdu a rodičovská môže byť buď paušálna s voliteľnou dĺžkou alebo 80% čistého príjmu. Vo Švédsku celý systém funguje ako dlhodobá dávka naviazaná na príjem s cieľom podpory oboch rodičov cez kvóty dní. Nemecko poskytuje krátkodobú podporu formou 100% čistej mzdy počas materskej a následne 65–67% čistého príjmu počas rodičovskej, s dôrazom na motiváciu zapojiť aj otca (bonusové 2 mesiace). Tieto rozdiely odrážajú odlišné rodinné politiky – kým Švédsko a do istej miery Nemecko uprednostňujú dlhšie platené voľno viazané na predchádzajúci príjem, Slovensko poskytuje dlhší paušál vo forme rodičovského príspevku (nižší vzhľadom na priemernú mzdu). Česko dáva rodičom veľkú flexibilitu vo voľbe čerpania paušálu a Rakúsko ponúka kombináciu oboch prístupov.

4 Analýza navrhovaných opatrení a ich ekonomických dopadov

Cieľom tejto kapitoly je identifikovať a navrhnúť úpravy systému materskej a rodičovskej dovolenky na Slovensku, ktoré by mohli dlhodobo prispieť k zvýšeniu pôrodnosti, zlepšeniu rodovej rovnosti a zároveň posilniť ekonomickú stabilitu krajiny. Navrhované opatrenia vychádzajú z osvedčených modelov uplatňovaných v zahraničí, predovšetkým v krajinách západnej a severnej Európy, pričom berú do úvahy špecifiká slovenského sociálneho a ekonomického prostredia.

Nadväzujúc na predchádzajúce časti práce, ktoré sa venovali analýze súčasného systému materskej a rodičovskej dovolenky a medzinárodným porovnaniam, táto kapitola detailne rozoberá konkrétne návrhy reforiem. Opatrenia sú analyzované nielen z hľadiska ich realizovateľnosti, ale aj z pohľadu ich predpokladaných krátkodobých a dlhodobých ekonomických dopadov.

4.1 Návrhy na úpravu systému materskej a rodičovskej dovolenky

Flexibilita materskej a rodičovskej dovolenky

Zavedenie flexibilného modelu čerpania rodičovskej dovolenky predstavuje kľúčový prvok modernej prorodinnej politiky. Rodičom by malo byť umožnené vybrať si medzi rôznymi variantmi čerpania dovolenky – napríklad kratšou dobou s vyššími dávkami alebo dlhšou dobou s nižšou finančnou podporou. Tento model, známy napríklad z Nemecka (tzv. *Elterngeld Plus*), sa osvedčil pri zvyšovaní rodičovskej spokojnosti a znížení rizika ekonomickej neistoty v období starostlivosti o dieťa. Súčasne podporuje aktívny návrat rodičov, najmä matiek, na pracovný trh, čím pozitívne ovplyvňuje rodovú rovnosť v zamestnaní.

Zvýšenie materských a rodičovských dávok

Jedným z najzásadnejších návrhov je úprava výšky dávok – konkrétne zvýšenie materského príspevku o 10%, prípadne navýšenie rodičovského príspevku o 10%. Tento krok by priamo kompenzoval výpadok príjmov domácností počas obdobia starostlivosti o dieťa, čím by sa zvýšila ich finančná stabilita a znížilo riziko pádu pod hranicu chudoby. Empirické štúdie ukazujú, že vyššie finančné stimuly počas rodičovskej dovolenky pozitívne

korelujú s mierou pôrodnosti, ako aj so spotrebou domácností, čo následne stimuluje ekonomiku prostredníctvom multiplikačných efektov.

Zlepšenie dostupnosti zariadení starostlivosti o deti

Jedným z kľúčových faktorov ovplyvňujúcich rozhodovanie o rodičovstve je možnosť zosúladiť starostlivosť o deti s pracovným životom. Dostupnosť predškolských zariadení - jaslí a materských škôl - priamo ovplyvňuje náklady spojené s narodením dieťaťa – lepšia dostupnosť a cenová prístupnosť formálnej starostlivosti môže znížiť prerušenie kariéry rodičov, najmä matiek, a tým podporiť vyššiu pôrodnosť. Teoretický predpoklad vychádza z ekonomického modelu plodnosti, kde zníženie „ceny“ dieťaťa (vo forme času alebo financií potrebných na starostlivosť) vedie k zvýšeniu dopytu po deťoch. Investície do tejto infraštruktúry majú nielen krátkodobý pozitívny efekt na zamestnanosť, a to napríklad vytváranie pracovných miest v oblasti starostlivosti, ale aj dlhodobý dopad na kvalitu vzdelávania a sociálnej integrácie detí v ranom veku. Príkladom dobre fungujúceho systému je Francúzsko, kde vysoká dostupnosť zariadení umožňuje flexibilné kombinovanie pracovného a rodinného života.

Povinné zapojenie otcov do rodičovskej dovolenky

S cieľom výraznejšie podporiť rodovú rovnosť a aktívnejšie zapojenie otcov do starostlivosti o deti je ďalším návrhom zaviesť opatrenie, ktoré by stanovovalo minimálny počet týždňov rodičovskej dovolenky výhradne pre otcov. Tento princíp, známy ako tzv. „otcovská kvóta“ alebo „otec mesiace“, sa osvedčil vo viacerých európskych krajinách, napr. v Škandinávii. Podľa tohto návrhu by určitý počet týždňov rodičovskej dovolenky pripadal len na otcov, pričom nevyužité týždne by nebolo možné preniesť na matku. Empirické skúsenosti z krajín ako Švédsko alebo Island ukazujú, že takéto opatrenie vedie k výraznejšiemu zapojeniu mužov do starostlivosti o deti, podporuje rovnomernejšie rozdelenie domácich a rodičovských povinností medzi partnermi a pozitívne vplýva na rovnosť príležitostí mužov a žien na pracovnom trhu.

Podpora návratu matiek na pracovný trh

Opatrenia podporujúce návrat matiek do práce zahŕňajú kombináciu legislatívnych nástrojov a fiškálnych stimulov. Legislatívne nástroje zahŕňajú napríklad právne zakotvenie nároku na prácu na skrátený úväzok po návrate z rodičovskej dovolenky, možnosť požiadať o úpravu pracovného času a podobne. K týmto opatreniam sa pripájajú aj fiškálne stimuly,

ako sú daňové úľavy pre zamestnávateľov, ktorí vytvárajú flexibilné pracovné pozície, alebo finančné príspevky pre rodičov, ktorí kombinujú starostlivosť o dieťa s pracovnou činnosťou.

Medzi najefektívnejšie a najviac oceňované formy podpory patria možnosti práce na čiastočný úväzok, práca z domu (tzv. *home office*) a zavádzanie flexibilného pracovného času, ktorý umožňuje prispôsobiť si začiatok a koniec pracovnej doby potrebám rodiny. Tieto opatrenia prispievajú nielen k zvyšovaniu miery zamestnanosti matiek, ale zároveň znižujú riziko dlhodobého ekonomického znevýhodnenia žien v dôsledku prerušenia kariéry. Flexibilita v zamestnaní má zároveň pozitívny vplyv na duševnú pohodu rodičov a stabilitu rodinného života, čím sa zvyšuje ich ochota zotrvať na trhu práce aj po narodení dieťaťa.

4.2 Ekonomické dopady v krátkodobom a dlhodobom horizonte

Krátkodobé dopady zahŕňajú priame a rýchle efekty na verejné financie, spotrebu domácností a zamestnanosť, ktoré vznikajú v dôsledku zmien v materskej a rodičovskej politike. Dlhodobé ekonomické dopady sa prejavujú najmä v oblastiach demografie, produktivity a celkovej životnej úrovne. Tieto faktory sú kľúčové pre udržateľný rozvoj ekonomiky a sociálneho systému. Ako vo svojej publikácii [64] upozorňujú Thévenon a Gauthier, niektoré politiky zvyšujú pôrodnosť, no môžu mať aj vedľajšie efekty napríklad v oblasti rovnosti príležitostí alebo verejných výdavkov.

Verejné výdavky

Implementácia navrhovaných opatrení si vyžiada zvýšené výdavky zo štátneho rozpočtu, predovšetkým v oblasti sociálneho zabezpečenia a infraštruktúry starostlivosti o deti. Výška týchto nákladov bude závisieť od rozsahu a tempa implementácie jednotlivých opatrení. Tieto výdavky však môžu byť do značnej miery kompenzované efektívnejšou alokáciou verejných prostriedkov, ako aj nárastom príjmov z daní v dôsledku rastúcej spotreby a vyššej zamestnanosti.

Spotreba domácností

Zvýšenie dávok počas materskej a rodičovskej dovolenky vedie k okamžitému nárastu disponibilného príjmu rodín. Tento nárast sa typicky prejavuje vo zvýšenej spotrebe základných tovarov a služieb (napr. potraviny, bývanie, detský tovar, vzdelávacie akti-

vity), čo podporuje domáci dopyt a ekonomický rast. Multiplikačný efekt tohto typu výdavkov môže mať významný dopad najmä na malé a stredné podniky.

Zamestnanosť

V krátkodobom horizonte môžu byť pozitívne dopady zreteľné najmä v oblasti zamestnanosti v sektore služieb a predškolskej starostlivosti. V dlhodobom horizonte sa očakáva vyššia participácia žien na trhu práce, čo prispeje k znižovaniu miery ekonomickej neaktivity a posilneniu daňovej bázy. Návrat kvalifikovaných žien do zamestnania zároveň znižuje tzv. „straty z nevyužitého potenciálu“ ľudského kapitálu.

Demografický vývoj

Dobre nastavená politika materskej a rodičovskej dovolenky môže významne ovplyvniť rozhodovanie párov o založení alebo rozšírení rodiny. Implementácia premyslených opatrení v tejto oblasti má potenciál prispieť k pozitívnemu vývoju pôrodnosti a priblížiť Slovensko k demografickej stabilite, ktorá je dôležitým predpokladom dlhodobej ekonomickej a spoločenskej udržateľnosti.

Produktivita ekonomiky

Zvýšená účasť žien na trhu práce a lepšie využitie ich kvalifikácie a skúseností má potenciál zvýšiť celkovú produktivitu ekonomiky. Okrem toho môžu prorodinné politiky viesť k lepšiemu zosúladeniu pracovného a rodinného života, čo sa pozitívne odráža na pracovnej výkonnosti, spokojnosti zamestnancov a nižšej fluktuácii.

Životná úroveň a sociálna rovnosť

Zlepšenie finančnej situácie rodín, širší prístup k verejným službám a podpora zamestnanosti prispievajú k znižovaniu sociálnych nerovností a zvyšovaniu životnej úrovne. Prorodinné opatrenia znižujú riziko chudoby v domácnostiach s deťmi a prispievajú k celkovej spoločenskej kohézii.

4.3 Zhrnutie

Navrhované opatrenia predstavujú strategickú investíciu do budúcnosti Slovenska. Ich implementácia môže mať pozitívny vplyv nielen na demografický vývoj, ale aj na hospodársky rast, rodovú rovnosť a celkovú kvalitu života. Kľúčovým prvkom úspechu je ich komplexnosť – kombinácia finančnej podpory, inštitucionálneho zázemia a legislatívneho rámca, ktorý umožní efektívne zosúladenie pracovného a rodinného života.

5 Analýza dopadov vybraných opatrení pomocou modelových scenárov

Materská a rodičovská dovolenka majú výrazné ekonomické dopady. Na základe verejných dát dostupných online a údajov, ktoré nám sprístupnila Sociálna poisťovňa, Štatistický úrad Slovenskej republiky a Národné centrum zdravotníckych informácií, analyzujeme vývoj priemernej výšky materského príspevku, celkových výdavkov na materské za posledných 5 rokov, ako aj priemerný mesačný počet poberateľov rodičovského príspevku.

5.1 Analýza jednotlivých vývojov

Priemerná výška materského príspevku a celkové výdavky na materské

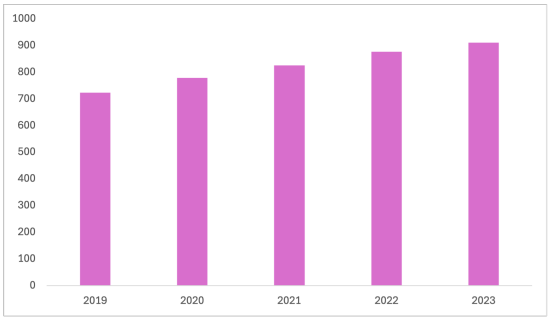
Rok	Priemerná výška materského (€)	Celkové výdavky (€)
2019	722,75	299 597 631,37
2020	778,25	308 528 231,10
2021	824,47	316 354 367,76
2022	876,20	335 682 810,55
2023	910,38	350 006 724,26

Tabuľka 2: Vývoj priemernej výšky materského príspevku a celkových výdavkov (2019 - 2023).

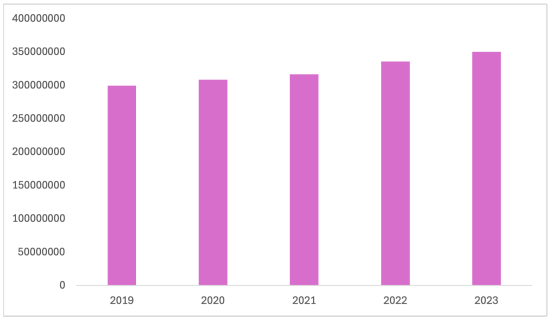
Priemerný mesačný počet poberateľov rodičovského príspevku

Rok	Priemerný počet poberateľov
2020	145 754
2021	155 500
2022	141 323
2023	137 384
2024	133 019

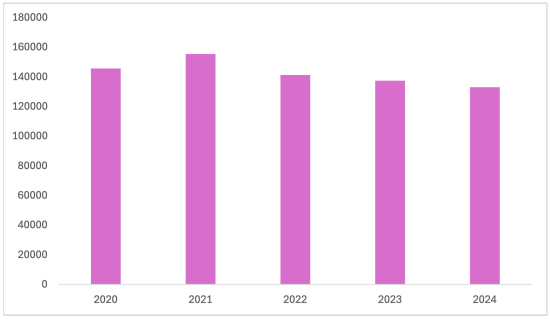
Tabuľka 3: Priemerný mesačný počet poberateľov rodičovského príspevku (2020 - 2024).



Obr. 7: Vývoj priemernej výšky materského príspevku (2019 - 2023).



Obr. 8: Vývoj výdavkov na materské (2019 - 2023).



Obr. 9: Vývoj počtu poberateľov rodičovského príspevku (2020 - 2024).

Rok	Úhrnná plodnosť
2019	1,56
2020	1,59
2021	1,64
2022	1,57
2023	1,49

Tabuľka 4: Úhrnná plodnosť na Slovensku (2019–2023).

Vizualizácia údajov poukazuje na relatívne rovnomerný rast výdavkov a výšky priemerného materského. Podobne môžeme pozorovať aj pokles počtu poberateľov rodičovského príspevku, s výnimkou v roku 2021, kde môžeme sledovať nárast počtu poberateľov rodičovského príspevku ako reakciu na vyššiu úhrnnú plodnosť. No pre metodicky presné zhodnotenie ich tempa je vhodné doplniť túto analýzu o kvantitatívne ukazovatele. Na základe poskytnutých údajov si našu hypotézu overíme a matematicky spresníme.

Pre kvantifikáciu tempa rastu sme využili dve základné miery: aritmetický priemer medziročných zmien a zloženú ročnú mieru rastu (CAGR).

Priemerný medziročný rast výšky materského

Aritmetický priemer medziročného rastu priemernej výšky materského príspevku sme vypočítali podľa vzorca:

$$\text{Priemerný rast} = \frac{1}{n-1} \sum_{j=2}^{n} \left(\frac{M_{t_j} - M_{t_{j-1}}}{M_{t_{j-1}}} \right),$$

kde M_{t_j} označuje priemernú výšku materského v j-tom sledovanom roku a n je celkový počet sledovaných rokov, v našom prípade 5.

Po dosadení dostávame:

$$\begin{aligned}\text{Priemerný rast} &= \frac{1}{4}\left(\frac{M_{2020}-M_{2019}}{M_{2019}}+\frac{M_{2021}-M_{2020}}{M_{2020}}+\frac{M_{2022}-M_{2021}}{M_{2021}}+\frac{M_{2023}-M_{2022}}{M_{2022}}\right)\\ &= \frac{1}{4}\left(\frac{778{,}25-722{,}75}{722{,}75}+\frac{824{,}47-778{,}25}{778{,}25}\right.\\ &\quad \left.+\frac{876{,}20-824{,}47}{824{,}47}+\frac{910{,}38-876{,}20}{876{,}20}\right)\\ &= \frac{1}{4}\left(0{,}0769+0{,}0594+0{,}0627+0{,}0391\right)=\frac{0{,}2381}{4}=\boxed{0{,}0595 \text{ alebo } 5{,}95\,\%}\end{aligned}$$

Zložená ročná miera rastu (CAGR) priemernej výšky materského

CAGR vyjadruje priemerné ročné tempo rastu, pričom predpokladá rovnomerný priebeh rastu počas celého obdobia. Zloženú ročnú mieru rastu priemernej výšky materského sme vypočítali podľa vzorca:

$$\text{CAGR} = \left(\frac{M_{t_n}}{M_{t_1}}\right)^{\frac{1}{n-1}} - 1$$

kde M_{t_1} predstavuje priemernú výšku materského v prvom sledovanom roku, M_{t_n} v poslednom sledovanom roku a n je celkový počet sledovaných rokov - v našom prípade 5.

$$\begin{aligned}\text{CAGR} &= \left(\frac{M_{2023}}{M_{2019}}\right)^{\frac{1}{4}} - 1 = \left(\frac{910{,}38}{722{,}75}\right)^{\frac{1}{4}} - 1\\ &= (1{,}260)^{0{,}25} - 1\\ &= 1{,}0590 - 1 = \boxed{0{,}0590 \text{ alebo } 5{,}90\,\%}\end{aligned}$$

Obe miery rastu — aritmetický priemer aj CAGR — sú veľmi blízke, čo naznačuje, že priemerná výška materského rástla počas sledovaného obdobia pomerne stabilným tempom.

Priemerný medziročný rast výdavkov

Aritmetický priemer medziročných zmien sme vypočítali ako

$$\text{Priemerný rast} = \frac{1}{n-1}\sum_{j=2}^{n}\left(\frac{V_{t_j}-V_{t_{j-1}}}{V_{t_{j-1}}}\right),$$

kde V_{t_j} označuje celkové výdavky na materské v j-tom sledovanom roku a n je celkový počet sledovaných rokov, v našom prípade 5.

Po dosadení dostávame:

$$\begin{aligned}
\text{Priemerný rast} &= \frac{1}{4}\left(\frac{V_{2020}-V_{2019}}{V_{2019}}+\frac{V_{2021}-V_{2020}}{V_{2020}}+\frac{V_{2022}-V_{2021}}{V_{2021}}+\frac{V_{2023}-V_{2022}}{V_{2022}}\right)\\
&= \frac{1}{4}\left(\frac{308\,528\,231{,}10-299\,597\,631{,}37}{299\,597\,631{,}37}+\frac{316\,354\,367{,}76-308\,528\,231{,}10}{308\,528\,231{,}10}\right.\\
&\quad \left.+\frac{335\,682\,810{,}55-316\,354\,367{,}76}{316\,354\,367{,}76}+\frac{350\,006\,724{,}26-335\,682\,810{,}55}{335\,682\,810{,}55}\right)\\
&= \frac{1}{4}\left(0{,}0298+0{,}0254+0{,}0611+0{,}0427\right)=\frac{0{,}1590}{4}=\boxed{0{,}0398 \text{ alebo } 3{,}98\,\%}
\end{aligned}$$

Zložená ročná miera rastu (CAGR) výdavkov

Vzorec má v tomto prípade nasledovný tvar:

$$\text{CAGR}=\left(\frac{V_{t_n}}{V_{t_1}}\right)^{\frac{1}{n-1}}-1,$$

kde n je celkový počet sledovaných rokov, V_{t_1} predstavuje celkové výdavky v prvom sledovanom roku a V_{t_n} predstavuje výdavky v poslednom sledovanom roku.

Po dosadení dostávame

$$\begin{aligned}
\text{CAGR} &= \left(\frac{V_{2023}}{V_{2019}}\right)^{\frac{1}{4}}-1\\
&= \left(\frac{350\,006\,724{,}26}{299\,597\,631{,}37}\right)^{\frac{1}{4}}-1\\
&= (1{,}1683)^{0{,}25}-1\\
&= 1{,}0397-1=\boxed{0{,}0397 \text{ alebo } 3{,}97\,\%}
\end{aligned}$$

Relatívna blízkosť oboch mier rastu naznačuje, že medziročné zmeny výdavkov boli pomerne stabilné a bez výrazných výkyvov. Zatiaľ čo aritmetický priemer medziročných zmien je jednoduchým a intuitívnym ukazovateľom, môže byť citlivý na extrémne hodnoty (tzv. outliery) v jednotlivých rokoch. Naproti tomu zložená ročná miera rastu (CAGR) predpokladá plynulý a rovnomerný rast počas celého obdobia, čím poskytuje konzistentnejší pohľad na celkový trend. Je preto vhodná najmä v prípadoch, keď sa chceme vyhnúť skresleniu spôsobenému jednorazovými výkyvmi alebo nepravidelnosťou rastu v čase.

Podobným spôsobom sme analyzovali aj vývoj priemerného mesačného počtu poberateľov rodičovského príspevku v rokoch 2019 až 2023 (tabuľka 2). Počet poberateľov počas sledovaného obdobia klesol z 145 754 v roku 2019 na 133 019 v roku 2023.

Priemerný medziročný rast počtu poberateľov

Medziročné tempo rastu sme vypočítali ako aritmetický priemer relatívnych medziročných zmien:

$$\text{Priemerný rast} = \frac{1}{n-1}\sum_{j=2}^{n}\left(\frac{P_{t_j} - P_{t_{j-1}}}{P_{t_{j-1}}}\right),$$

kde P_{t_j} označuje počet poberateľov rodičovského príspevku v j-tom sledovanom roku a n je celkový počet sledovaných rokov, v našom prípade 5.

$$= \frac{1}{4}\left(\frac{P_{2020} - P_{2019}}{P_{2019}} + \frac{P_{2021} - P_{2020}}{P_{2020}} + \frac{P_{2022} - P_{2021}}{P_{2021}} + \frac{P_{2023} - P_{2022}}{P_{2022}}\right)$$

$$= \frac{1}{4}\left(\frac{155\,500 - 145\,754}{145\,754} + \frac{141\,323 - 155\,500}{155\,500} + \frac{137\,384 - 141\,323}{141\,323} + \frac{133\,019 - 137\,384}{137\,384}\right)$$

$$= \frac{1}{4}\left(0{,}0669 - 0{,}0914 - 0{,}0279 - 0{,}0318\right) = \frac{-0{,}0842}{4} = \boxed{-0{,}0210 \text{ alebo } -2{,}10\,\%}$$

Zložená ročná miera rastu (CAGR) počtu poberateľov rodičovského príspevku

Na rozdiel od predchádzajúcich ukazovateľov tu CAGR vyjadruje priemerné tempo poklesu, respektíve záporného rastu, ktoré by zodpovedalo rovnomernému znižovaniu počtu poberateľov každý rok. Vzorec má tvar:

$$\text{CAGR}_{\text{pokles}} = \left(\frac{P_{2023}}{P_{2019}}\right)^{\frac{1}{4}} - 1$$

$$= \left(\frac{133\,019}{145\,754}\right)^{\frac{1}{4}} - 1 = (0{,}9124)^{0{,}25} - 1 = 0{,}9774 - 1 = \boxed{-0{,}0226 \text{ alebo } -2{,}26\,\%}$$

Relatívna blízkosť aritmetického priemeru a CAGR opäť naznačuje, že pokles počtu poberateľov bol pomerne rovnomerný a nebol ovplyvnený výraznými výkyvmi v jednotlivých rokoch. Analogicky ako v prvej časti tejto kapitoly, zatiaľ čo aritmetický priemer môže byť ovplyvnený extrémnymi hodnotami, CAGR poskytuje vyhladený a robustnejší odhad celkového tempa poklesu, a preto je obzvlášť vhodný na dlhodobejšie porovnania alebo predikcie.

Tieto výpočty predstavujú východiskový bod pre konštrukciu predikcií a modelových scenárov, ktoré budú rozpracované v ďalších častiach kapitoly.

Predikcia pre rok 2024 na základe CAGR

Na základe vypočítanej zloženej ročnej miery rastu môžeme odhadnúť hodnoty výdavkov a počtu poberateľov v roku 2024, za predpokladu, že rast (resp. pokles) bude pokračovať rovnakým tempom ako v predchádzajúcom období.

Predikcia priemernej výšky materského príspevku v roku 2024

Na základe vypočítanej zloženej ročnej miery rastu vo výške 5,90 % možno odhadnúť priemernú výšku materského v roku 2024 nasledovne:

$$\begin{aligned} M_{2024} &= M_{2023} \cdot (1 + \text{CAGR}) \\ &= 910{,}38 \cdot (1 + 0{,}0590) \\ &= 910{,}38 \cdot 1{,}0590 \\ &= \boxed{964{,}36 \ \text{€}} \end{aligned}$$

Tento odhad predpokladá pokračovanie rovnomerného rastu dávky v súlade s historickým trendom. V praxi môže byť vývoj ovplyvnený legislatívnymi zmenami alebo mzdovou dynamikou, keďže materské sa viaže na predchádzajúci príjem poberateľky.

Výdavky na materské v roku 2024

Pri použití CAGR vo výške 3,97 % môžeme predikovať výdavky na materské v roku 2024 podľa vzorca

$$\begin{aligned} V_{2024} &= V_{2023} \cdot (1 + \text{CAGR}) \\ &= 350\,006\,724{,}26 \cdot (1 + 0{,}0397) \\ &= 350\,006\,724{,}26 \cdot 1{,}0397 \\ &= \boxed{363\,910\,589{,}54 \ \text{€}} \end{aligned}$$

Počet poberateľov rodičovského príspevku v roku 2024

Pri CAGR poklese $-2{,}26\,\%$ sa počet poberateľov v roku 2024 odhaduje ako

$$\begin{aligned} P_{2024} &= P_{2023} \cdot (1 + \mathrm{CAGR}) \\ &= 133\,019 \cdot (1 - 0{,}0226) \\ &= 133\,019 \cdot 0{,}9774 \\ &= \boxed{129\,991 \text{ osôb}} \end{aligned}$$

Keďže v čase písania tejto práce neboli dostupné ucelené údaje za rok 2024 a relevantné inštitúcie ako Sociálna poisťovňa, NCZI ani Štatistický úrad SR nám ich nemohli poskytnúť, pristúpili sme k predikcii vývoja jednotlivých ukazovateľov na základe predchádzajúcich výpočtov. Tieto predikcie vychádzajú z historického trendu a slúžia ako východisko pre tvorbu modelových scenárov analyzujúcich možné dopady navrhovaných opatrení v oblasti rodinnej politiky. Výsledky uvedených výpočtov preto predstavujú dôležitý analytický základ, ktorý využijeme v nasledujúcej podkapitole pri kvantifikácii ekonomických dopadov jednotlivých scenárov.

5.2 Využitie teoretických poznatkov – praktická aplikácia

Na základe predchádzajúcich teoretických poznatkov a analýzy medzinárodných empirických skúseností možno pristúpiť ku kvantitatívnemu modelovaniu vplyvu vybraných opatrení rodinnej politiky na pôrodnosť a verejné financie. V nasledujúcich modelových scenároch ilustrujeme, ako zmeny vo výške materského príspevku môžu ovplyvniť demografické a fiškálne ukazovatele v Slovenskej republike. Každý scenár je založený na explicitne uvedených predpokladoch a podložený výpočtom vychádzajúcim z ekonomickej teórie a empirickej literatúry.

5.2.1 Modelovanie elasticity pôrodnosti

Empirická literatúra (napr. [36, 65, 6]) uvádza, že elasticita pôrodnosti vzhľadom na výšku finančnej podpory sa pohybuje v rozmedzí $\varepsilon \in \langle 0{,}05; 0{,}10 \rangle$. Pre účely modelovania sme zvolili strednú hodnotu $\varepsilon = 0{,}075$, ktorá predstavuje konzervatívny a metodologicky vyvážený odhad vzhľadom na absenciu detailnejších údajov pre Slovensko.

Elasticita pôrodnosti sa definuje ako

$$\varepsilon = \frac{\%\ \Delta N}{\%\ \Delta B}$$

kde N označuje počet narodených detí a B výšku finančnej podpory (napr. materského príspevku). Po úprave vzorca môžeme odhadnúť relatívnu zmenu pôrodnosti ako:

$$\frac{\Delta N}{N} = \varepsilon \cdot \frac{\Delta B}{B}$$

Príklad 1: Zvýšenie materského príspevku o 10 %

Predpoklady:

- Priemerná výška materského príspevku v roku 2024: $B = 964$ €
- Zvýšenie o 10 %: $B_{\text{nové}} = 1060,4$ €
- Ročný počet narodených detí: $N = 46\,241$
- Elasticita pôrodnosti: $\varepsilon = 0{,}075$

Výpočet očakávanej zmeny pôrodnosti:

$$\frac{\Delta N}{N} = \varepsilon \cdot \frac{\Delta B}{B} = 0{,}075 \cdot \frac{1060,4 - 964}{964} = 0{,}075 \cdot \frac{96,4}{964} = 0{,}075 \cdot 0{,}10 = 0{,}0075$$

$$\Delta N = N \cdot 0{,}0075 = 46\,241 \cdot 0{,}0075 = \boxed{346{,}8 \approx 347 \text{ detí}}$$

Zvýšenie priemernej výšky materského príspevku o 10 % by podľa modelu mohlo viesť k nárastu pôrodnosti o približne 347 detí.

Tento odhad je zjednodušený, založený na predpoklade konštantnej elasticity a nezohľadňuje prípadné časové oneskorenie reakcie ani štrukturálne rozdiely medzi cieľovými skupinami.

Odhadované dodatočné náklady pre verejné financie:

Zvýšenie materského príspevku o 10 % by sa pri zachovaní rovnakého počtu poberateľov premietlo do približne 10 % nárastu celkových výdavkov. Pri očakávaných celkových výdavkoch na materské v roku 2024 vo výške:

$$V = 363\,910\,589{,}54 \ \text{€}$$

predstavuje dodatočný náklad:

$$\Delta V = V \cdot 0{,}10 = 363\,910\,589{,}54 \cdot 0{,}10 = \boxed{36\,391\,058{,}95 \ \text{€}}$$

Ide o dodatočné ročné náklady vyplývajúce zo zvýšenej sadzby pri nezmenenom počte narodených detí.

Ak zohľadníme aj nárast pôrodnosti o približne $\Delta N = 347$ detí a predpokladáme, že na každé z týchto detí bude matka poberať materskú 34 týždňov, čo predstavuje približne $7,82$ mesiaca, vypočítame dodatočné výdavky spojené s novými poberateľkami nasledovne. Priemerná ročná výška materského po zvýšení je:

$$B_{\text{celkom}} = 1\,060{,}4 \cdot 7,82 = 8\,292{,}328 \ \text{€}$$

a teda:

$$\Delta V_{\text{elasticita}} = 347 \cdot 8\,292{,}328 = \boxed{2\,877\,437{,}816 \ \text{€}}$$

Celkové dodatočné náklady po zohľadnení elasticity pôrodnosti:

$$\Delta V_{\text{celkom}} = 36\,391\,058{,}95 + 2\,877\,437{,}816 = \boxed{39\,268\,496{,}77 \ \text{€ ročne}}$$

Zvýšenie materského príspevku o 10 % by si vyžiadalo dodatočné verejné výdavky vo výške približne 39,3 milióna €. Opatrenie by mohlo mierne zvýšiť pôrodnosť (o približne 0,75 %) a tým dlhodobo prispieť k stabilizácii demografickej štruktúry, trhu práce a dôchodkového systému. Ide však o opatrenie s dlhodobou návratnosťou, zatiaľ čo náklady vznikajú okamžite. Pre zvýšenie efektivity by bolo vhodné kombinovať ho s ďalšími nástrojmi, ako sú investície do dostupných jaslí či flexibilných foriem práce.

Dodatočná metrika: Náklady na jedno dodatočné dieťa

Zaujímavou doplnkovou metrikou je *priemerný náklad na jedno dodatočne narodené dieťa*, ktorý vznikne v dôsledku tohto opatrenia:

$$\text{Cena za jedno dieťa} = \frac{\Delta V_{\text{celkom}}}{\Delta N} = \frac{39\,268\,496{,}77}{347} \approx \boxed{113\,165{,}70 \ \text{€}}$$

Táto hodnota udáva, aké verejné náklady sú spojené s tým, že sa v dôsledku zvýšeného materského príspevku narodí jedno dieťa navyše. Ide o užitočný ukazovateľ, ktorý sa využíva pri hodnotení efektívnosti populačných politík.

Zamyslenie nad návratnosťou:

Pre realistický odhad návratnosti verejnej investície do vyššieho materského príspevku je potrebné zohľadniť výšku odvodov, ktoré bude novonarodené dieťa v dospelosti pravdepodobne odvádzať.

Priemerná hrubá mzda v roku 2024 sa podľa ŠÚSR pohybuje okolo 1 500 € mesačne, čo znamená 18 000 € ročne. Po pripočítaní odvodov zamestnávateľa (35,2 %) dostávame tzv. **superhrubú mzdu** vo výške:

$$\text{Superhrubá mzda} = 18\,000 \cdot 1{,}352 = 24\,336 \ \text{€}$$

Celkové odvody (zamestnanec + zamestnávateľ) predstavujú približne 48,6 % z tejto sumy:

$$\text{Odvody spolu} = 24\,336 \cdot 0{,}486 = \boxed{11\,828 \ \text{€ / rok}}$$

Vzhľadom na faktory ako nezamestnanosť, štúdium, rodičovstvo, predčasný dôchodok a nižšie príjmy časti populácie, použijeme konzervatívnejší **efektívny priemer** odvodov za aktívny pracovný život:

$$\text{Efektívny priemer} \approx 8\,000 \ \text{€ ročne} \quad \Rightarrow \quad 40 \cdot 8\,000 = \boxed{320\,000 \ \text{€}}$$

Aj pri ešte konzervatívnejšom scenári (napr. 6 000 € ročne) by šlo o:

$$40 \cdot 6\,000 = 240\,000 \ \text{€}$$

Porovnanie s nákladom: Náklad na jedno dodatočne narodené dieťa bol odhadnutý na približne 113 166 €. To znamená, že aj pri veľmi konzervatívnych odhadoch sa **čistý fiškálny prínos výrazne prevyšuje počiatočné náklady**.

Poznámka 5.1. *Treba si uvedomiť, že tento výpočet porovnáva dodatočný verejný náklad (vynaložený v súčasnosti) s celoživotnými odvodmi budúceho pracujúceho (vygenerovanými o 20–60 rokov neskôr). Použité odhady prínosu vychádzajú z mzdových a odvodových parametrov platných v roku 2024, čo znamená, že ide o nominálne hodnoty v súčasných cenách.*

V skutočnosti však bude väčšina daňových a odvodových príjmov, ktoré daný jednotlivec odvedie, realizovaná až v budúcnosti, keď budú mzdy a sadzby pravdepodobne vyššie. Ak by sme chceli porovnať tieto dve veličiny exaktne, museli by sme celoživotné prínosy diskontovať na súčasnú hodnotu.

Napriek tomu možno považovať tento výpočet za konzervatívny, keďže:

- *nezohľadňuje prirodzený rast miezd a produktivity v budúcnosti,*
- *počíta s realistickým scenárom celoživotných príjmov,*
- *ponecháva počiatočný verejný náklad v dnešných cenách bez zohľadnenia možného multiplikačného efektu (napr. na spotrebu, zamestnanosť, inováciu).*

Aj za týchto podmienok možno konštatovať, že zvýšenie materského príspevku o 10 % je z dlhodobého hľadiska fiškálne návratné a spoločensky efektívne opatrenie.

Poznámka 5.2. *Elasticita pôrodnosti použitá v tomto modeli vyjadruje krátkodobú reakciu pôrodnosti na zmenu výšky dávky – konkrétne ide o odhadovaný nárast počtu živonarodených detí v danom roku po zavedení opatrenia. Nejde o trvalý medziročný efekt ani o zvýšenie celoživotného počtu detí na ženu. Ide teda o statický, nie demograficky dynamický model.*

Minimálny potrebný nárast pôrodnosti pre návratnosť investície

Z predchádzajúcej analýzy vyplýva, že zvýšenie materského príspevku o 10 % by si vyžiadalo dodatočné verejné výdavky vo výške približne:

$$\Delta V = 40\,806\,774{,}55 \ \text{€}$$

Zároveň sme odhadli, že celoživotný verejný prínos jedného dieťaťa vo forme daní a odvodov, v prípade konzervatívneho scenáru, predstavuje približne:

$$P = 240\,000 \ \text{€}$$

Aby bolo dané opatrenie fiškálne neutrálne, musí sa narodiť toľko detí navyše, aby ich prínos vyrovnal dodatočný výdavok:

$$\Delta N_{\text{rovnováha}} = \frac{\Delta V}{P} = \frac{40\,806\,774{,}55}{240\,000} \approx \boxed{170 \text{ detí}}$$

Znamená to, že ak by zvýšenie materského príspevku viedlo k nárastu pôrodnosti o aspoň 170 detí ročne, investícia by sa štátu v dlhodobom horizonte mala vrátiť.

Pomerný prírastok pôrodnosti potrebný pre návratnosť:

Počet živonarodených detí v SR podľa ŠÚSR:

$$N = 46\,241$$

Z toho vyplýva, že potrebný nárast predstavuje len:

$$\frac{170}{46\,241} \cdot 100 \approx \boxed{0{,}37\,\%}$$

Inými slovami, ak by zvýšenie materského príspevku spôsobilo nárast pôrodnosti aspoň o 0,37 %, išlo by o opatrenie, ktoré je fiškálne návratné už z pohľadu jedinej generácie detí. Vzhľadom na to, že model predpokladá nárast o približne 0,75 %, je možné označiť takéto opatrenie za výhodné z pohľadu verejných financií.

5.2.2 Dostupnosť predškolskej starostlivosti a miera plodnosti

Teoretický predpoklad vychádza z ekonomického modelu plodnosti, kde zníženie ,,ceny" dieťaťa vo forme času alebo financií potrebných na starostlivosť vedie k zvýšeniu dopytu po deťoch.

Empirické dôkazy zo zahraničia

Zahraničné štúdie z ostatnej dekády nachádzajú štatisticky významný pozitívny vzťah medzi rozšírením kapacít formálnej predškolskej starostlivosti a zvýšením plodnosti. V Nórsku zvýšenie pokrytia predškolskou starostlivosťou o každý 1 percentuálny bod viedlo k nárastu celkovej miery plodnosti (TFR) o 0,007 [53]. Podobne v Nemecku reforma rozšírenia jaslí viedla k nárastu prvorodenosti o 0,003 na každý 1 p.b. pokrytia detí do 3 rokov [23].

Prvorodenosť v tomto kontexte znamená pravdepodobnosť, že žena (alebo pár) bude mať svoje prvé dieťa – teda ide o mieru, s akou ľudia vstupujú do rodičovstva. V anglickej literatúre sa používa pojem *first-birth probability* alebo *first-birth rate*.

Scenáre pre Slovensko

Na Slovensku je celková miera plodnosti (TFR) približne 1,49 a ročne sa narodí približne 49 000 detí [61]. Cieľovú skupinu detí, ktoré by potenciálne mohli navštevovať predškolské zariadenia (jasle a materské školy), tvoria deti vo veku 1 až 5 rokov. Táto veková kohorta predstavuje približne 245 000 detí.

Navrhovaný scenár počíta s navýšením kapacít predškolských zariadení o 10 000 až 20 000 miest, čo by viedlo k zvýšeniu pokrytia tejto cieľovej skupiny o približne 4 až 8 percentuálnych bodov. Pri použití elasticity 0,003–0,007 na každý p.b. pokrytia (konzervatívny až optimistický scenár), by takéto rozšírenie mohlo viesť k zvýšeniu TFR o 0,012 až 0,056, teda na úroveň približne 1,50 až 1,55.

Vplyv zmeny TFR na absolútny počet narodených detí možno vyjadriť nasledovne: TFR (*Total Fertility Rate*) predstavuje priemerný počet detí narodených jednej žene počas

celého jej reprodukčného obdobia. Ak v danom roku platí, že celkový počet živonarodených detí je N a priemerná hodnota TFR je f, potom jednotková zmena TFR zodpovedá približne N/f deťom. V prípade Slovenska (TFR $\approx$ 1,49; $N = 49\,000$) zodpovedá jednotka TFR približne 32 886 deťom. Z toho vyplýva, že zvýšenie TFR o +0,05 vedie približne k +1 644 pôrodom ročne.

Každé zvýšenie TFR o 0,05 teda zodpovedá prírastku približne 1 644 narodených detí ročne, čo by mohlo významne zmierniť dopady starnutia populácie a prispieť k stabilizácii dôchodkového systému.

Ekonomické vyčíslenie

Investičné náklady na rozšírenie kapacít predškolských zariadení o 10 000 miest sa odhadujú na 50 až 150 miliónov €, čo zodpovedá nákladom 5 000 až 15 000 € na jedno nové miesto. Tento odhad bol stanovený na základe porovnania s medzinárodnými skúsenosťami. Napríklad v Belgicku mal projekt rozšírenia kapacít predškolských zariadení s cieľom vytvoriť 49 nových miest celkové náklady približne 1,2 milióna €, teda približne 24 500 € na jedno miesto [13]. V Českej republike boli investičné náklady na jedno miesto v materských školách vyčíslené v rozmedzí necelých 10 000 až 20 000 €, pričom presná suma závisí od špecifík projektu a regiónu [39]. Z dôvodu mierne nižších stavebných a mzdových nákladov na Slovensku sme zvolili konzervatívnejší odhad.

Prevádzkové náklady na prevádzku nových miest sa odhadujú približne na 30 miliónov € ročne pri kapacite 10 000 miest. Pri zvýšení kapacity na 20 000 miest možno očakávať približne dvojnásobné prevádzkové náklady. Tieto výdavky zahŕňajú predovšetkým mzdy zamestnancov, náklady na energie a ďalšie prevádzkové položky. Časť investičných aj prevádzkových nákladov by mohla byť spolufinancovaná z fondov Európskej únie, konkrétne z Európskeho sociálneho fondu plus (ESF+), ktorý cielene podporuje oblasť vzdelávania a starostlivosti o deti [12].

Dostupnosť predškolskej starostlivosti predstavuje efektívny nástroj na podporu pôrodnosti. Empirické dáta ukazujú, že aj relatívne malý nárast pokrytia vedie k štatisticky významné-mu nárastu TFR. Slovensko má v tejto oblasti veľký priestor na zlepšenie.

Záver

Ekonomické dopady materskej a rodičovskej dovolenky na Slovensku sú komplexné a zahŕňajú nielen krátkodobé náklady pre verejné financie a zamestnávateľov, ale aj dôležité dlhodobé prínosy. Podpora pôrodnosti, vyššia ekonomická aktivita žien, posilnenie zamestnanosti a udržateľnosť dôchodkového systému sú oblasti, kde má dobre nastavená rodinná politika potenciál pozitívne ovplyvniť budúci vývoj krajiny. Zabezpečenie vyvážených podmienok pre starostlivosť o deti tak prestáva byť len otázkou sociálnej solidarity, ale stáva sa aj významným nástrojom hospodárskeho rozvoja a stability.

V tejto práci boli analyzované ekonomické, demografické a sociálne súvislosti materskej a rodičovskej politiky so zameraním na slovenský kontext. Porovnaním domácich podmienok s vybranými medzinárodnými modelmi sa ukázalo, že aj napriek určitým pozitívam súčasného systému existujú viaceré oblasti, kde je priestor na zlepšenie. Zvýšenie materských dávok, zavedenie povinnej otcovskej dovolenky, rozšírenie kapacít predškolských zariadení či väčšia flexibilita rodičovskej dovolenky patria medzi opatrenia, ktoré by mohli viesť k zlepšeniu demografických trendov, lepšiemu zosúladeniu pracovného a rodinného života a vyššej miere ekonomickej participácie rodičov.

Treba však zdôrazniť, že vplyvy navrhovaných opatrení nie je možné predpovedať s absolútnou presnosťou. Rozhodovanie o rodičovstve je ovplyvňované nielen ekonomickými stimulmi, ale aj behaviorálnymi faktormi, ako sú individuálne preferencie, vnímanie istoty zamestnania, spoločenské normy či dostupnosť sociálnych služieb. Skutočné efekty zavedených zmien by preto do veľkej miery záviseli od reálnej odozvy rodičov a ich adaptačného správania.

Vzhľadom na obmedzenú dostupnosť detailných slovenských dát a na komplexnú povahu témy sú prezentované závery orientačné. Pre presnejšie vyhodnotenie dopadov a lepšie zacielenie budúcich reforiem by bolo vhodné realizovať ďalšie výskumy založené na kombinácii kvantitatívnych a kvalitatívnych metód. Integrácia podrobnejších mikrodát, sledovanie dlhodobých trendov a prieskumy v oblasti postojov a rozhodovania rodičov by mohli výrazne prispieť k hlbšiemu pochopeniu vzťahu medzi nastavením rodinnej politiky a správaním domácností.

Aj napriek týmto limitom práca ukazuje, že systematická podpora rodičovstva a rodinného života môže byť významnou súčasťou odpovede na demografické výzvy a

kľúčovým faktorom pre zabezpečenie ekonomickej a sociálnej stability Slovenska v nadchádzajúcich desaťročiach.

Bibliografia

[1] Aperio: Rodičovský příspěvek [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.aperio.cz/clanky/rodicovsky-prispevek#

[2] ASPI: Zákon č. 88/1968 Zb. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia [cit. 30.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.aspi.sk/products/lawText/1/31188/1/2

[3] Bundeskanzleramt: Wochengeld / Betriebshilfe [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/familie/weitere-leistungen-fuer-familien/wochengeld-betriebshilfe.html#:~:text=Das%20Wochengeld%20wird%20gem%20dem,bei%20der%20Krankenkasse%20zu%20stellen

[4] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Elterngeld [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elterngeld/elterngeld-73752#:~:text=wegfllt,zu%20100%20Prozent%20des%20Voreinkommens

[5] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familie [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.bmfsfj.de

[6] Conley, D., Glauber, R.: Parental educational investment and children's academic risk: Estimates of the impact of family income from a natural experiment. [cit. 4.3.2025] Dostupné online: https://www.loc.gov/item/2005617865/

[7] Česká správa sociálního zabezpečení: Peněžitá pomoc v mateřství [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.cssz.cz/penezita-pomoc-v-materstvi#:~:text=Ve%20penit%20pomoci%20v%C2%A0matestv%20in,obdob%20ped%20nstupem%20na%20dvku

[8] Die Techniker: Wie wird der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld berechnet? [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.tk.de/firmenkunden/versicherung/versicherung-faq/mutterschaftsgeld/wie-wird-der-zuschuss-zum-mutterschaftsgeld-berechnet-2037492?tkcm=aaus

[9] Elterngeld.net: Beratung zum Elterngeld und zur Elternzeit [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.elterngeld.net

[10] Esping-Andersen, G.: The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles, 2009. *Polity Press* ISBN: 978-0-7456-4460-1

[11] Eurofound: Parental leave provision in Europe [cit. 30.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/parental-leave-provision-in-europe

[12] European Commission: European Social Fund Plus (ESF+) 2021–2027, 2023 [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus

[13] European Commission: *Growth spurt: Boosting childcare supply in Belgium.* Next Generation EU, 2025.[cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://next-generation-eu.europa.eu/growth-spurt-boosting-childcare-supply-belgium-2025-03-24_en

[14] European Commission: The gender pay gap situation in the EU [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

[15] European institute for gender equality: Who is eligible for parental leave in Sweden? [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20210538_mh0121043enn_pdf.pdf#:~:text=,days%2C%20they%20also%20receive

[16] Eurostat: Employment rate of adults by sex, age groups, educational attainment level, number of children and age of youngest child [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hheredch/default/table

[17] Eurostat: Fertility statistics [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Fertility_statistics

[18] Familien portal: Welche Regelungen gelten, wenn ich Zwillinge oder weitere Mehrlinge erwarte? [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/mutterschutz/welche-regelungen-gelten-wenn-ich-zwillinge-oder-weitere-mehrlinge-erwarte--125154#

[19] Finance: Kalkulačna mateřské dovolené 2023 [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.finance.cz/duchody-a-davky/kalkulacky-a-aplikace/2023/materska-2023/#:~:text=Kalkulaka%20matesk%202023,porodila%20dv%20a%20vce%20dt

[20] Försäkringskassan: Parental benefit [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.forsakringskassan.se/english/parents/when-the-child-is-born/parental-benefit#:~:text=Parental%20benefit%20is%20paid%20out,to%20as%20minimum%20level%20days

[21] Gauthier, A. H.: The Impact of Family Policies on Fertility in Industrialized Countries: A Review of the Literature. Population Research and Policy Review, 2007. *Springer Nature* ISBN: 978-1-4020-5999-5

[22] Grant. Ch.: Children and Life-Cycle Consumption [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.mdpi.com/1911-8074/15/2/42

[23] Havnes, T., Mogstad, M.: Is universal child care leveling the playing field? [cit. 4.3.2025] Dostupné online: https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0047272714000899

[24] Chovancová, D.: Bonding – význam pre matku a dieťa (odporúčaný postup) [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: http://sgps.home.sk/wp-content/uploads/2022/12/2017-bonding-GPP-2017-1.pdf

[25] IFP: Vyhodnotenie daňovej prognózy [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://ifp.sk/vyhodnotenie-danovej-prognozy-pre-rok-2021-2/

[26] Inštitút pre výskum práce a rodiny: Vyhodnotenie materskej dovolenky pre otcov vo vzťahu k ich reálnemu zapojeniu do starostlivosti o deti [cit. 4.3.2025] Dostupné

na adrese: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2024/04/Vyhodnotenie_materskej_dovolenky_pre_otcov_Bednarik_Keselova_2024.pdf

[27] International Labour Organization: Maternity and paternity at work – Law and practice across the world. Geneva: ILO, 2014. [cit. 30.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm

[28] International Labour Organization: Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3) [cit. 30.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312248

[29] Izáková, Ľ., Borovská, M., Baloghová, B., Krištúfková, A.: Výskyt depresívnych príznakov v popôrodnom období [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://solen.cz/pdfs/psy/2013/01/07.pdf

[30] IP.gov.sk: Materská, otcovská a rodičovská dovolenka [cit. 30.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.ip.gov.sk/materska-otcovska-a-rodicovska-dovolenka/

[31] Kluve, J., Tamm, M.: IZA DP No. 4500: Now Daddy's Changing Diapers and Mommy's Making Her Career: Evaluating a Generous Parental Leave Regulation Using a Natural Experiment [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.iza.org/publications/dp/4500/now-daddys-changing-diapers-and-mommys-making-her-career-evaluating-a-generous-parental-leave-regulation-using-a-natural-experiment

[32] LEIAHealth: Understanding parental benefits in Sweden: a guide for parents-to-be [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.leia.health/facts/guide-till-frldrapenning-allt-du-behver-veta

[33] Lewik: Materská a rodičovská dovolenka (Zákonník práce) [cit. 30.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.lewik.org/term/6457/materska-a-rodicovska-dovolenka-zakonnik-prace/

[34] McKinsey & Company: Women in the workplace 2021 [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%

20insights/diversity%20and%20inclusion/women%20in%20the%20workplace%202021/women-in-the-workplace-2021.pdf

[35] McKinsey & Company: Women in the Workplace 2024 report [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the-workplace

[36] Milligan, K.: Subsidizing the stork: New evidence on tax incentives and fertility [cit. 4.3.2025] Dostupné online: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w8845/w8845.pdf

[37] Ministerstvo financií Slovenskej republiky: Ako bude vyzerať rodinná politika od roku 2023 [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.mfsr.sk/sk/financie/institut-financnej-politiky/publikacie-ifp/diskusne-studie/5-ako-bude-vyzerat-rodinna-politika-od-roku-2023.html

[38] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Rodičovský příspěvek [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.mpsv.cz/rodicovsky-prispevek1

[39] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Výzva na podporu mateřských škol v ČR [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.mpsv.cz

[40] Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky: Rezort práce zvýšil kapacity v jasliach o 10 percent pre všetky deti [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.employment.gov.sk/sk/uvodna-stranka/informacie-media/aktuality/rezort-prace-zvysil-kapacity-jasliach-10-percent-vsetky-deti.html

[41] Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky: Rodičovský príspevok [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/podpora-rodinam-detmi/penazna-pomoc/rodicovsky-prispevok/

[42] Nordic Co-operation: Parental benefit in Sweden [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.norden.org/en/info-norden/parental-benefit-sweden#:~:

text=Parental%20benefit%20is%20paid%20for,entitled%20to%20all%20480%20days.

[43] OECD: Doing better for families [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.oecd.org/en/publications/2011/04/doing-better-for-families_g1g12dd6.html

[44] OECD: Doing Better for Families, 2011. *OECD Publishing*. ISBN: 978-92-64-11167-6

[45] OECD: Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.oecd.org/en/publications/2020/07/oecd-employment-outlook-2020_19b4fc0d.html

[46] OECD: Family database [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://web-archive.oecd.org/temp/2024-06-21/69263-database.htm

[47] OECD Family Database: PF2.1 Parental leave systems [cit. 30.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.oecd.org/els/family/database.htm

[48] osterreich.gv.at: Kinderbetreuungsgeld [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/finanzielle-unterstuetzungen/3.html

[49] osterreich.gv.at: Maternity allowance [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.oesterreich.gv.at/en/themen/familie_und_partnerschaft/geburt-eines-kindes/5/1/wochengeld.html

[50] osterreich.gv.at: Papamonat – Freistellung für Väter aus Anlass der Geburt des Kindes [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.oesterreich.gv.at/themen/arbeit_beruf_und_pension/Karenz-und-Mutterschutz/elternkarenz_und_elternteilzeit/papamonat__freistellung_fr_vaeter_aus_anlass_der_geburt_ihres_kindes.html

[51] Österreichische Gesundheitskasse: Wochengeld [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.gesundheitskasse.at/cdscontent/?contentid=10007.867346&portal=oegkportal#:~:text=Mutterschutzes,Nettolohn%20zur%20Gnze%20ersetzen%20soll

[52] Peníze: Mateřská 2023. Kolik dostanete a jaké jsou podmínky [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.penize.cz/materska-dovolena/435581-materska-2023-jaka-jsou-pravidla-a-z-ceho-se-pocita#:~:text=Pi%20vpotu%20penit%20pomoci%20v,12%20msc%20%2F%20365%20dn

[53] Rindfuss, R.R., Guilkey, D.K., Morgan, S.P., Kravdal, Ø., & Guzzo, K.B.: Child-Care Availability and Fertility in Norway [cit. 4.3.2025] Dostupné online: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3099220/

[54] Rodinka.sk: Materská a rodičovská dovolenka – v čom je rozdiel? [cit. 30.3.2025] Dostupné na adrese: https://tehotenstvo.rodinka.sk/prirucka-pre-rodica/zakonnik-prace-tehotna-rodic/materska-a-rodicovska-dovolenka-v-com-je-rozdiel/

[55] Rossetti, D.: Why Are Birth Rates in Sweden Falling? [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://population-europe.eu/research/policy-insights/why-are-birth-rates-sweden-falling#:~:text=Why%20Are%20Birth%20Rates%20in,over%20a%20very%20long%20time

[56] SITA: Porovnanie dôchodkov mužov a žien [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://sita.sk/vofinanciach/starobny-dochodok-muza-je-v-priemere-638-eur-ako-su-na-tom-zeny/

[57] Slovensko.sk, ústredný portál verejnej správy: Materská dovolenka [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.slovensko.sk/sk/zivotne-situacie/zivotna-situacia/_materska-dovolenka

[58] Sociálna poisťovňa: Ako požiadať o materské [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.socpoist.sk/kto-som/zamestnanec/poziadat-o-davku/ako-poziadat-o-materske

[59] Sociálna poisťovňa: Ďalšie informácie – materské [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.socpoist.sk/socialne-poistenie/nemocenske-poistenie/materske/dalsie-informacie-materske

[60] SVERIGES AKADEMIKER saco: Your money [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.saco.se/globalassets/start/opinion--fakta/rapporter/2023/2023-your-money.pdf#:~:text=%5BPDF%5D%20Your%20Money%20,43%2C750%20per%20month%20in

[61] Štatistický úrad SR (2023). Demografická štatistika a údaje o predškolskej dochádzke. Dostupné na adrese: www.statistics.sk

[62] Štatistický úrad Slovenskej republiky: Stav obyvateľstva k 31.12.2021 [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: www.statistics.sk

[63] Štatistický úrad Slovenskej republiky: Zamestnanosť podľa odvetví a pohlavia [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/vt1010rs/v_vt1010rs_00_00_00_sk

[64] Thévenon, O., Gauthier, A. H.: Family Policies in Developed Countries: A 'Fertility-Booster' with Side-Effects. Community, Work & Family, 2011. *Routledge* ISBN: 978-0-415-57287-1

[65] Thévenon, O.: Family policies in OECD countries: A comparative analysis. *Population and Development Review* [cit. 4.3.2025] Dostupné online: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x

[66] Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny Bratislava: Oznam k rodičovskému príspevku [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.upsvr.gov.sk/ba/aktualne-oznamy/oznam-k-rodicovskemu-prispevku-od-01.08.2023.html?page_id=1290029#:~:text=a,uplatnila%20nrok%20na%20rodiovsk%20prspevok

[67] Úřad práce ČR: Rodičovský příspěvek [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.uradprace.cz/rodicovsky-prispevek

[68] World Health Organization: Nurturing care for early childhood development [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.who.int/publications/i/item/9789241514064

[69] ZBFS: Berechnung und Höhe [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.zbfs.bayern.de/familienleistungen/elterngeld/faq/berechnung_hoehe/#:~:text=Soziales%20www,Netto%20600

[70] Žabka, J.: PODPORA ZAMESTNATEĽNOSTI RODIČOV PO MATERSKEJ A RODIČOVSKEJ DOVOLENKE V EURÓPE - RÁMCOVÝ PRIESKUM PROBLEMATIKY [cit. 4.3.2025] Dostupné na adrese: https://www.euroguidance.sk/document/casopis/20/02_KPJ_2-2021_20_Zabka.pdf