

SLOVENSKÝ TRH PRÁCE TRESTÁ ZA MATERSTVO



Spolufinancovaný
Európskou úniou



PROGRAM
SLOVENSKO



Konfederácia odborových zväzov SR © 2026

Text neprešiel odbornou jazykovou korektúrou.

Autor:

Ing. Anton Marcinčin, PhD., ekonóm, Konfederácia odborových zväzov SR

Cennými radami, pripomienkami a užitočnými informáciami prispel:

PhDr. Ján Košč, ekonomický analytik, Konfederácia odborových zväzov SR



Všetky naše publikácie nájdete: <https://www.kozsr.sk/publikacie/>

Marec 2026

Ilustračný obrázok bol vygenerovaný umelou inteligenciou.

OBSAH

Úvod	4
Rodová rovnosť na Slovensku nie je populárna	5
Rozdiel v zamestnanosti mužov a žien sa však znižuje	6
Napriek tomu patrí zatiaľ v únii k tým vyšším	7
Slovenky v súlade s rodovými stereotypmi pracujú v nižších pozíciách a za nižšie mzdy	8
Najväčší rozdiel v zamestnanosti mužov a žien je na východnom Slovensku	8
Európa ide cestou rodovej rovnosti	10
Záver	12
Použitá literatúra	13

ÚVOD

Predstavte si, že ste dobrý hospodár, ktorý má za cieľ zvýšiť prosperitu svojej komunity. Určuje, kto pôjde do školy a kto nie, a kto pôjde do práce a kto nie. Dobrý hospodár sa bude snažiť využiť nadanie všetkých členov komunity, aby svojím dielom prispeli k spoločnému bohatstvu. Určite pritom využije nadanie dievčat a žien, čiže polovice svojej komunity. Podporí ich, aby sa mohli vzdelávať a aby si mohli vybrať prácu, ktorá ich naplňuje a je prospešná. Vyjadrené ekonomicky: takto maximalizuje výnosy z dôležitého faktora produkcie – pracovnej sily.

Nie všade je spoločná prosperita dôležitým cieľom politikov. Sú štáty, v ktorých je ženám upieraný prístup k vzdelaniu, slobodný výber povolania a kariérny rast. Slovensko zdedilo rôzne rodové stereotypy napriek tomu, že ženy sú už dávno aktívne na trhu práce, v čom im pomáhal rozvinutý systém starostlivosti o deti. Stále populárny je názor, že ženy sú príliš emotívne na to, aby mohli zastávať riadiace funkcie a zarábajú menej, lebo ich práca je menej náročná. Našťastie sme členom Európskej únie, ktorá presadzuje rodovú rovnosť. A najvyspelejšie štáty sú tie, ktoré rodovú rovnosť realizujú vo svojich politikách a dennodennom živote. Slovensko sa rovnako zaviazalo ísť cestou rodovej rovnosti.

Meniť stereotypy je náročné a trvá určitý čas. V minulých rokoch Slovensko dosiahlo viaceré úspechy, znížili sa rozdiely v zamestnanosti, ale pretrvávajú vysoké rozdiely v odmeňovaní. Riešením je zmena paradigmy rodinnej politiky – z dočasnej podpory príjmu v kombinácii s trestom za materstvo na podporu budovania vlastnej kariéry a stabilného príjmu poskytovaním dostupnej infraštruktúry starostlivosti o dieťa.

V tejto stručnej analýze najprv predstavíme výsledky zisťovania verejnej mienky o rodovej rovnosti na Slovensku a v ostatných európskych štátoch. Ukážeme klesajúci rozdiel v zamestnanosti mužov a žien podľa stupňa dosiahnutého vzdelania a vysoký rozdiel v odmeňovaní, ale aj opätovný nárast rodových rozdielov v odmeňovaní. Zo smernice o uplatňovaní zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy vyberáme najrelevantnejšie časti a pripomíname, že vládny návrh zákona o rovnakom odmeňovaní mužov a žien je v súčasnosti v Národnej rade SR. V Závere diskutujeme odporúčania Európskej komisie, ktoré sú v súlade so široko publikovanými závermi Doepke a kol. (2022) o zmene paradigmy rodinnej politiky.

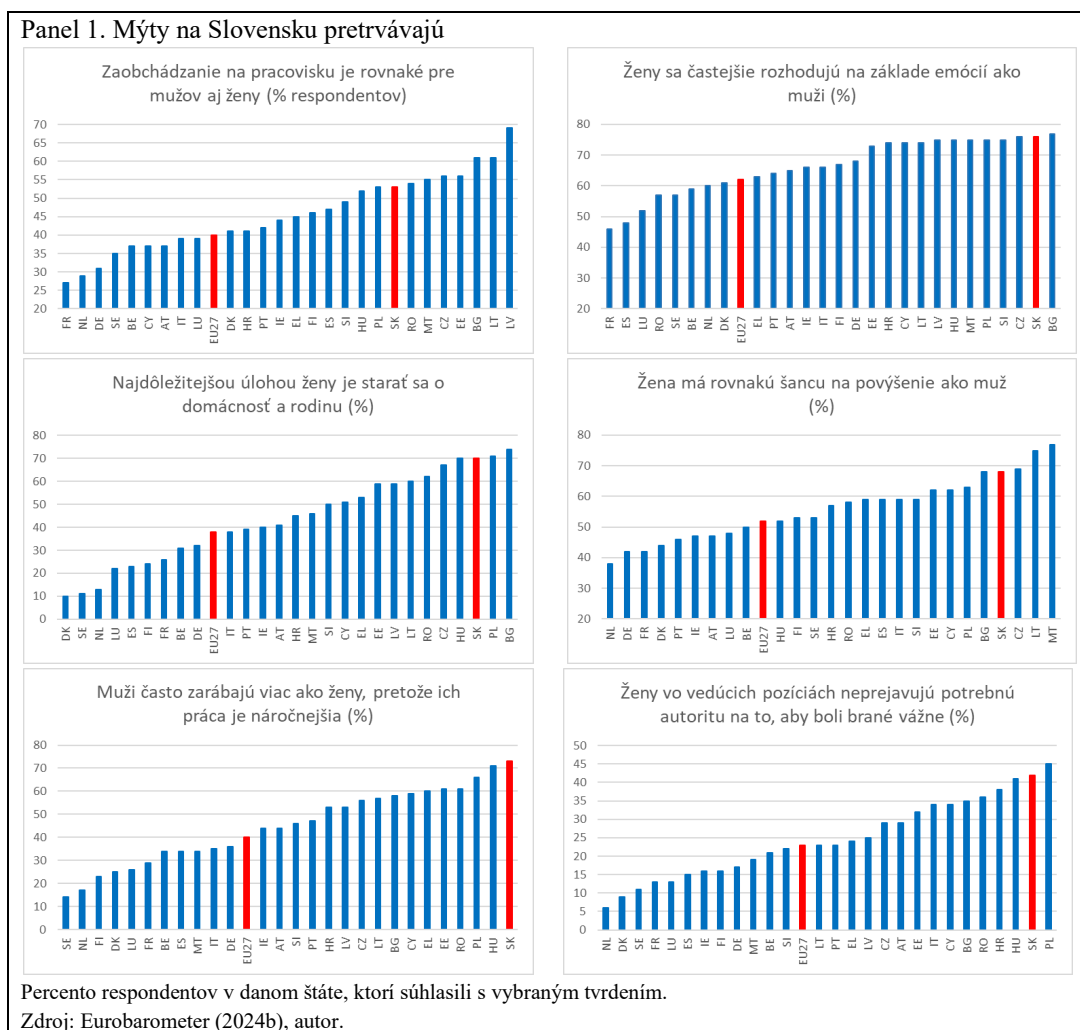
Rodová rovnosť na Slovensku nie je populárna

Na prvý pohľad sa zdá, že Slováci si veľmi dobre uvedomujú dôležitosť a prínosy rodovej rovnosti. Tri štvrtiny Slovákov (presne 78 % oboch rodov), rovnako ako Európanov (75 %), si myslia, že z rovnosti medzi ženami a mužmi majú prospech aj muži, pričom takmer všetci Slováci (89 %) si, rovnako ako Európania (90 %), myslia, že pre ženy je, rovnako ako pre mužov, dôležité, aby boli finančne nezávislé.

V skutočnosti je však vzťah Slovákov (oboch rodov) k rodovej rovnosti zložitejší a od európskeho priemeru značne odlišný. Kým 78 % Slovákov a 72 % Sloveniek si myslí, že najdôležitejšou úlohou muža je zarábať peniaze, rovnaký názor má len 45 % Európanov a 39 % Európaniek. Podobne - 77 % Slovákov a 65 % Sloveniek si myslí, že najdôležitejšou úlohou ženy je starať sa o domácnosť a rodinu, ale rovnaký názor má len 40 % Európanov a 36 % Európaniek. (Eurobarometer, 2024a)

Podľa detailnejších údajov Slovensko opakuje dávno vyvrátené mýty a v porovnaní s ostatnými štátmi Únie sa v tomto nachádza v značne extrémnej pozícii. Podľa prevažujúceho názoru sa na pracovisku nerobia rozdiely medzi mužmi a ženami a ženy majú rovnaké šance na povýšenie ako muži. Zároveň by sa ženy mali venovať skôr domácnosti a rodine, rozhodujú sa emotívne a vo vedúcich pozíciách ich nemožno brať vážne. Muži zarábajú viac, lebo ich práca je náročnejšia. (Panel 1)

Dalo by sa argumentovať, že podobné názory majú aj iné nové členské štáty východnej a strednej Európy, ako Česko, Pobaltie, Bulharsko a Maďarsko, ktoré sa skutočne ako skupina odlišujú od vyspelých ekonomík, vrátane nášho susedného Rakúska. Pozícia Slovenska spolu s Bulharskom sa však zdá systematicky extrémna. A zároveň sa zdá, že práve bohatšie ekonomiky považujú rodovú rovnosť za samozrejmu, kým chudobnejšie ekonomiky dostatočne nevyužívajú potenciál a talent tejto polovice pracovnej sily.



Rozdiel v zamestnanosti mužov a žien sa však znižuje

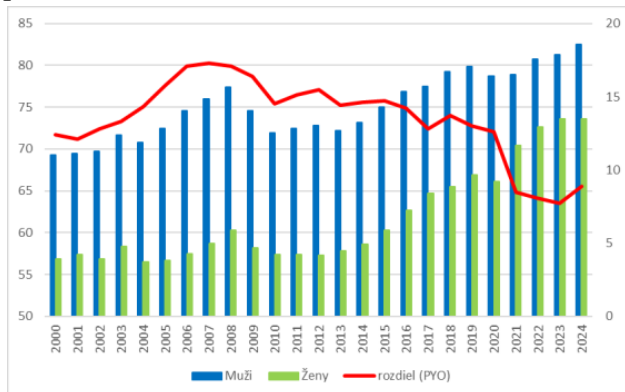
Kým v období rokov 2000 až 2007 rozdiel v miere zamestnanosti (employment gap) narastal hlavne kvôli pracujúcim mužom, odvtedy klesol na historicky najnižšiu úroveň 8 percentuálnych bodov. V roku 2024 sa rozdiel opäť zvýšil, čo pravdepodobne súvisí s obratom na trhu práce a podľa prognóz na ďalšie roky sa môže pozitívny trend zastaviť. (Panel 2)

Rozdiel v zamestnanosti sa líši podľa dosiahnutého vzdelania. Pokles rozdielu zamestnanosti osôb so sekundárnym vzdelaním je vďaka ich najväčšiemu podielu medzi pracujúcimi do veľkej miery totožný s celkovým trendom. V roku 2024 sa zvýšil o dva body na 11 percentuálnych bodov. Vývoj rozdielu v zamestnanosti terciárne vzdelaných osôb sa od celkového trendu líšil. Tak ako klesala miera ich zamestnanosti v rokoch 2000 až 2012, rástol aj rozdiel v zamestnanosti mužov a žien až na hodnotu 14 % v roku 2014. Odvtedy sa situácia výrazne zlepšila a rozdiel bol v roku 2024 len na úrovni 3 percentuálnych bodov.

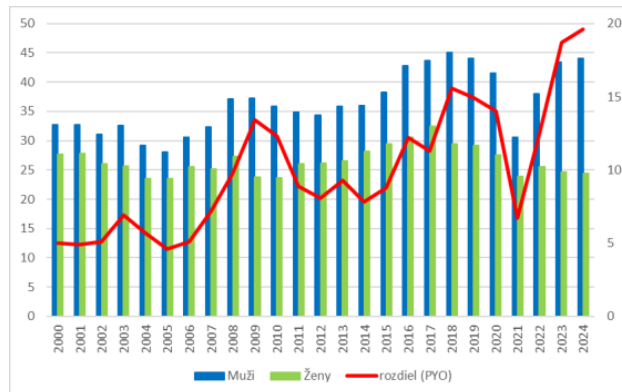
Zlá situácia je na trhu práce osôb s primárnym vzdelaním. V rokoch 2000 až 2018 rástla miera zamestnanosti mužov rýchlejšie, ako miera zamestnanosti žien – aj keď len na veľmi nízkej úrovni – a rozdiel v zamestnanosti dosiahol až 16 percentuálnych bodov. Situácia sa krátkodobo zlepšila len vďaka strate práce mužov počas pandémie Covid-19 a následne sa vrátila na predchádzajúcu trajektóriu. V roku 2024 dosiahol rozdiel v zamestnanosti až 20 percentuálnych bodov.

Panel 2. Rozdiel v zamestnanosti sa na Slovensku znižuje – s výnimkou primárneho vzdelania

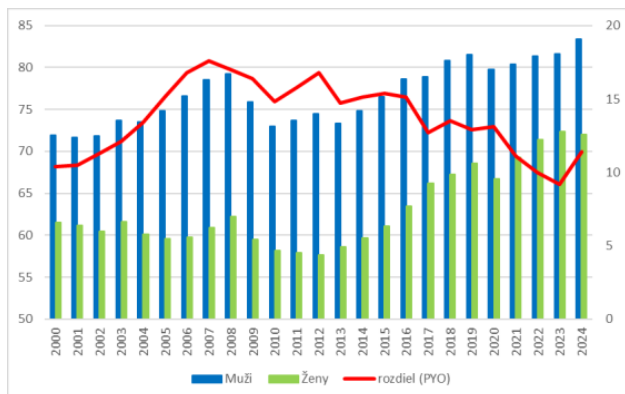
Spolu



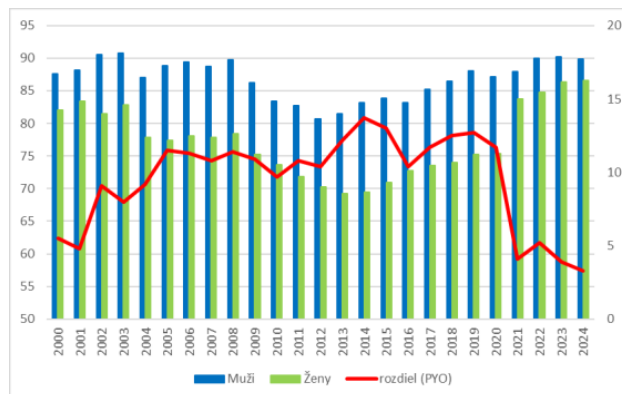
Primárne vzdelanie



Sekundárne vzdelanie



Terciárne vzdelanie



Vek 20–64 rokov. Údaje sú za rok 2024. Primárne vzdelanie – nižšie ako základné a nižšie stredoškolské vzdelanie (úrovne 0–2). Sekundárne vzdelanie – vyššie stredoškolské a postsekundárne neterciárne vzdelávanie (úrovne 3 a 4).

Terciárne vzdelávanie – Terciárne vzdelávanie (úrovne 5–8). PYO označuje pravú ypsilonovú os.

Zdroj: EUROSTAT, Employment rates by educational attainment level, výpočty autora [12.2.2026].

Napriek tomu patrí zatiaľ v únii k tým vyšším

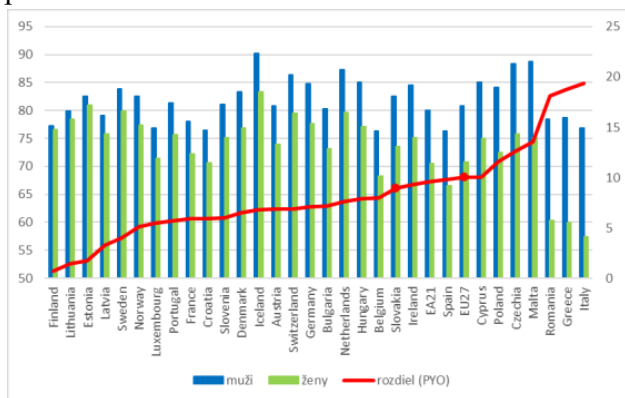
V Európskej únii sa rozdiely v zamestnanosti v roku 2024 pohybovali medzi 1 percentuálnym bodom vo Fínsku a 19 bodmi v Taliansku. Vo všeobecnosti mali nízke rozdiely v zamestnanosti severské štáty, vrátane pobaltských republik, ale aj Francúzsko, Portugalsko či Slovinsko. Bývalé tranzitívne ekonomiky v porovnaní s ostatnými štátmi nemali vysoké rozdiely v zamestnanosti. (Panel 3)

Najvyššie rozdiely v zamestnanosti boli na trhu práce osôb s primárnym vzdelaním, ale aj tam boli veľké rozdiely – viaceré štáty sa pohybovali pod 15 %, kým Rumunsko, Taliansko a Grécko až na úrovni 35 %. Rozdiely sekundárne vzdelaných osôb boli nižšie a terciárne vzdelaných osôb najnižšie, len do 13 %. Zaujímavý je príklad Estónska, Švédska a Nórska, ktoré dosahujú malé rozdiely v zamestnanosti mužov a žien pri celkovo vysokej miere zamestnanosti pre všetky vzdelanostné kategórie.

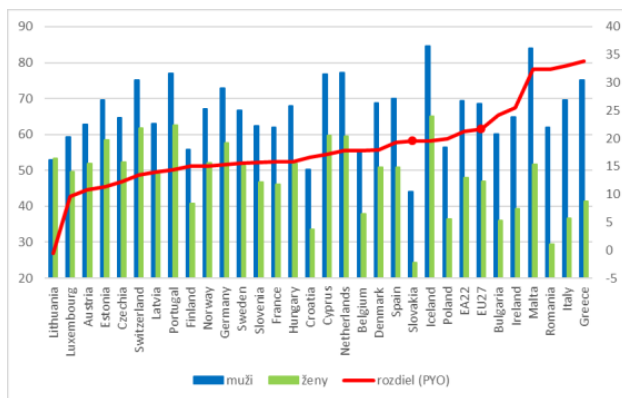
Slovensko patrilo v Únii k štátom s vyššími rozdielmi a výraznejšie sa nelíšilo od Maďarska, Belgicka, Írska či Španielska, ani od priemeru Únie a Eurozóny. Výnimku tvorili terciárne vzdelané osoby, kde rozdiel v zamestnanosti mužov a žien patril medzi najnižšie, len 3 percentuálne body.

Panel 3. Rozdiel v zamestnanosti na Slovensku patrí medzi vyššie, ale nie je nadpriemerný

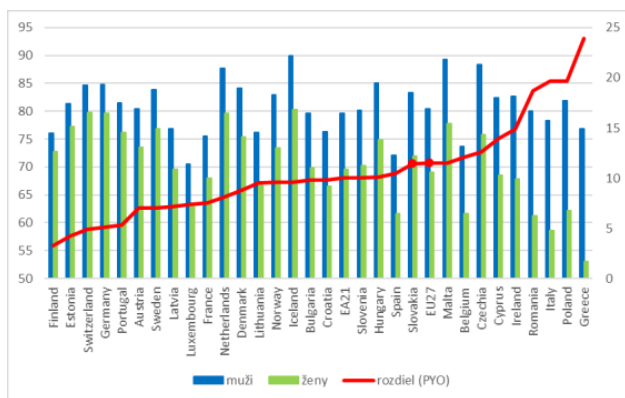
Spolu



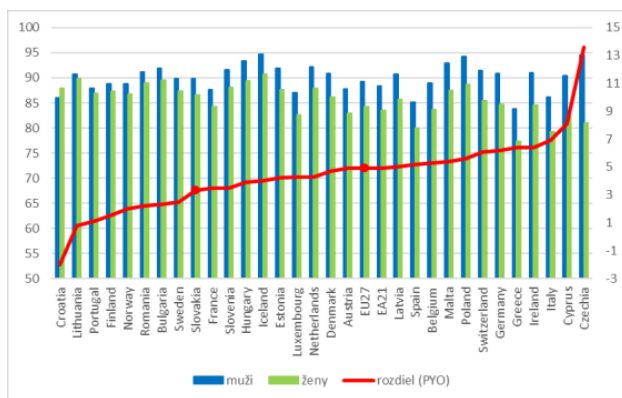
Primárne vzdelanie



Sekundárne vzdelanie



Terciárne vzdelanie



Vek 20–64 rokov. Údaje sú za rok 2024. Primárne vzdelanie – nižšie ako základné a nižšie stredoškolské vzdelanie (úrovne 0–2). Sekundárne vzdelanie – vyššie stredoškolské a postsekundárne neterciárne vzdelávanie (úrovne 3 a 4).

Terciárne vzdelávanie – Terciárne vzdelávanie (úrovne 5–8). PYO označuje pravú ypsilonovú os.

Zdroj: EUROSTAT, Employment rates by educational attainment level, výpočty autora [12.2.2026].

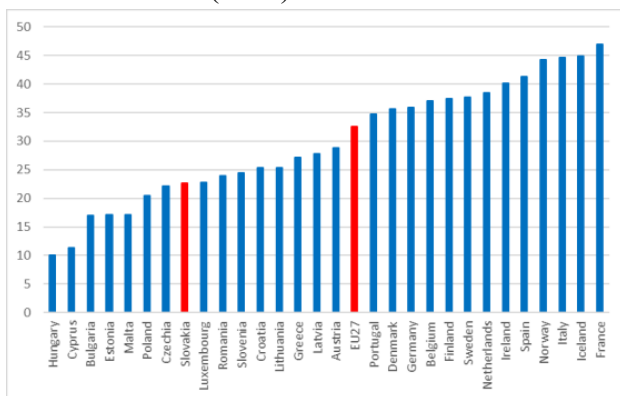
Slovenky v súlade s rodovými stereotypmi pracujú v nižších pozíciách a za nižšie mzdy

Nízky podiel Sloveniek vo vyššom manažmente, len 23 % v porovnaní s európskym priemerom 33 % a prirodzeným stavom 50 %, ku ktorému sa najviac blížia Francúzsko, Island, Taliansko a Nórsko, odráža vyššie prezentované názory spoločnosti na úlohu žien v spoločnosti. Zároveň však je zrejмый istý pokrok, keďže v rokoch 2012 – 2016 bol podiel len 15 %, kým v rokoch 2020 – 2024 už 25 %. (Panel 4)

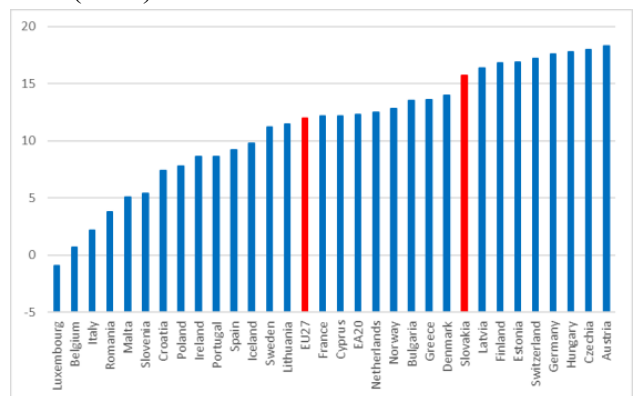
Postavenie žien na trhu práce sa potom odráža aj v ich nižšom ohodnotení. V roku 2023 boli zárobky žien o 16 % nižšie ako mužov, kým európsky priemer bol 12 %, a viaceré štáty, ako napr. Belgicko, Taliansko, Rumunsko a Slovinsko, znížili rozdiel pod 5 %. Slovensko opäť zaznamenalo určitý pokrok, keď sa rozdiel v odmeňovaní znížil z 20 % v rokoch 2011 – 2015 na 16 % v rokoch 2019 – 2023.

Panel 4. Nižší podiel na riadení a nižšie mzdy

Percento pozícií vo vrcholovom manažmente zastávané ženami (2024)



Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien v neupravenej forme (2023)*



*Ukazovateľ meria rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom mužských zamestnancov a ženských zamestnancov ako percento z priemerného hrubého hodinového zárobku mužských zamestnancov. Ukazovateľ bol definovaný ako neupravený, pretože poskytuje celkový obraz o rodových nerovnostiach v odmeňovaní a meria koncept, ktorý je širší ako koncept rovnakej mzdy za rovnakú prácu. Zahrnutí sú všetci zamestnanci pracujúci vo firmách s desiatimi alebo viacerými zamestnancami bez obmedzenia veku a odpracovaného času.

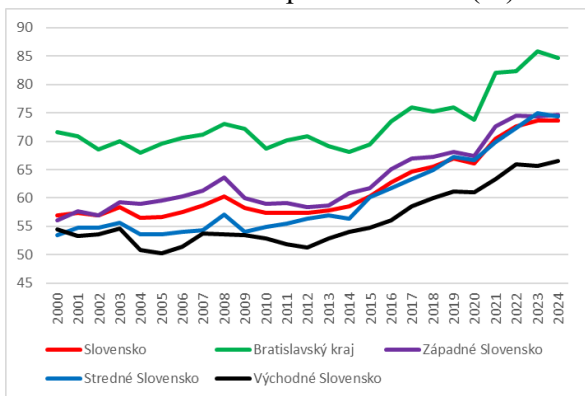
Zdroj: EUROSTAT, Positions held by women in senior management, Non-executives and executive directors. Gender pay gap in unadjusted form. [13.2.2026].

Najväčší rozdiel v zamestnanosti mužov a žien je na východnom Slovensku

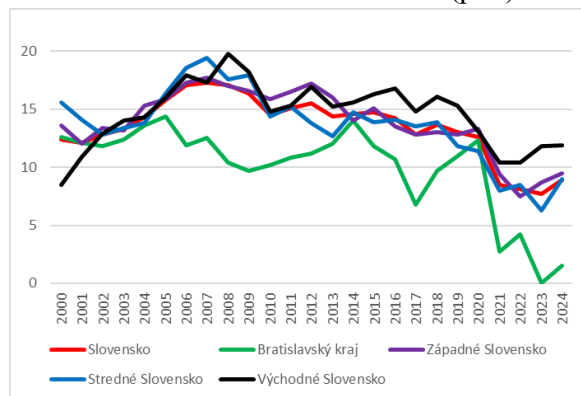
Rozdiel v zamestnanosti mužov a žien sa podľa výberového zisťovania znižuje vo všetkých regiónoch Slovenska napriek korekcii v niekoľkých minulých rokoch, ktoré signalizovali nástup ochladenia na trhu práce. Napriek trendu znižovania ostávajú rozdiely medzi regiónmi obrovské: Bratislava sa pohybuje pod 5 %, kým západné a stredné Slovensko je v rozmedzí 5 až 10 % a východné Slovensko ostáva v rozmedzí 10 až 15 %. Je to kvôli vysokej miere zamestnanosti v Bratislavskom kraji a nízkej miere zamestnanosti na východnom Slovensku. Kým v Bratislave už miera zamestnanosti pravdepodobne narazila na strop, na východe ostáva nízka. (Panel 5)

Panel 5. Rozdiely v zamestnanosti v Bratislave sú výrazne nižšie, ako v ostatných regiónoch

Miera zamestnanosti žien podľa NUTS2 (%)



Rozdiel v zamestnanosti mužov a žien (p.b.)



Vek 20 – 64 rokov. „p.b.“ označuje percentuálne body.

Zdroj: EUROSTAT, Employment rates by NUTS 2 region [27.2.2026]. Výberové zisťovanie pracovných síl. Výpočet autora.

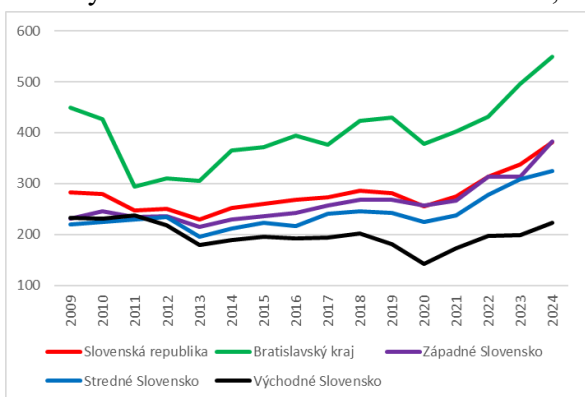
Najvyššie nominálne mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami sú v Bratislavskom kraji, kde sú nominálne mzdy najvyššie na Slovensku. Relatívne rozdiely sú takisto najvyššie v Bratislavskom kraji, ale výrazne sa nelíšia od západného Slovenska. Relatívne rozdiely však od roku 2020 opäť narastajú. (Panel 6)

Najvyššie mzdové rozdiely v roku 2024 boli v okrese Púchov, 880 €, a v okresoch Bratislava V, Kysucké Nové Mesto, Bratislava I, Bratislava IV a Malacky, 600 až 680 €. Kým v niektorých okresoch to môže byť spôsobené prevažujúcim odvetvím a veľkými zamestnávateľmi, v Bratislave tento dôvod neobstoí a pravdepodobne ide skôr o nízky podiel žien v lepšie odmeňovaných manažmentoch. Naopak, v okrese Stropkov mali muži nižšie mzdy o 130 €.

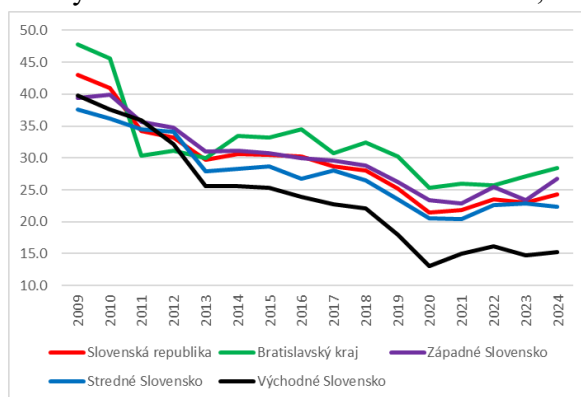
Relatívny rodový rozdiel v odmeňovaní bol v roku 2024 najvyšší v okrese Púchov, kde dosiahol 64 %, a v Žarnovici a Kysuckom Novom Meste, kde dosiahol 48 %. Muži v Púchove podľa údajov ŠÚ SR zarábali o takmer dve tretiny viac ako ženy. V bratislavských okresoch sa rozdiel v odmeňovaní pohyboval medzi 21 a 35 %, kým slovenský priemer bol 24 %. Rozdiel medzi hodnotou uvádzanou v databáze Eurostatu a ŠÚ SR je zapríčinený rozdielnou metodológiou zberu údajov.

Panel 6. Mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami sú relatívne najvyššie v Bratislavskom kraji

Nominálny rozdiel v odmeňovaní mužov a žien, €



Relatívny rozdiel v odmeňovaní mužov a žien, %



Mesačné mzdy.

Zdroj: Štatistický úrad SR, Mzdy podľa ekonomickej činnosti zistené pracoviskovou metódou [27.2.2026]. Výpočet autora.

Európa ide cestou rodovej rovnosti

Európska únia presadzuje konkrétne kroky na zrovnoprávnenie žien v spoločnosti. Rodová rovnosť je základným princípom európskeho piliera sociálnych práv. Dosiachnutý pokrok, trendy na trhu práce, potrebné ďalšie kroky a zmeny politik a regulácií výborne analyzuje nedávna štúdia Piasna et al. (2026).

Európa výrazne posilnila reportovanie o pracovných podmienkach vo firmách. Na Smernicu o podávaní správ o udržateľnosti podnikov (CSRD), ktorú Slovensko prijalo novelou zákona o účtovníctve č. 105 z roku 2024, nadviazala smernicou Európskeho parlamentu z roku 2023. Tá posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (EÚ, 2023). Smernica sa týka všetkých pracovníkov, ktorí majú pracovnú zmluvu alebo sú v pracovnoprávnom vzťahu vo verejnom a v súkromnom sektore a sústreďuje sa na tieto (a ďalšie) oblasti:

- Rovnaká práca a práca rovnakej hodnoty. Členské štáty prijímú potrebné opatrenia s cieľom zabezpečiť, aby zamestnávateľa mali štruktúry odmeňovania zabezpečujúce rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.
- Transparentnosť odmeňovania pred zamestnaním. Uchádzači o zamestnanie majú právo dostať od potenciálneho zamestnávateľa informácie o nástupnej odmene stanovenej na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií a v príslušných prípadoch o relevantných ustanoveniach kolektívnej zmluvy.
- Transparentnosť stanovovania odmien a politika platového postupu. Zamestnávateľa svojim pracovníkom sprístupňujú kritériá, ktoré sa používajú na určenie odmien, úrovni odmien a platového postupu pracovníkov.
- Právo na informácie. Pracovníci majú právo požadovať a získavať písomné informácie o svojej úrovni odmeny a o priemerných úrovniach odmien, s rozčlenením podľa pohlavia, pre kategórie pracovníkov vykonávajúcich rovnakú prácu ako oni alebo prácu, ktorá má rovnakú hodnotu ako ich práca.
- Prístupnosť informácií. Zamestnávateľa poskytujú všetky informácie pre pracovníkov a uchádzačov o zamestnanie vo formáte prístupnom pre osoby so zdravotným postihnutím, ktorý zohľadňuje ich osobitné potreby.
- Podávanie správ o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov. Členské štáty zabezpečia, aby zamestnávateľa poskytli tieto informácie: a) rodový rozdiel v odmeňovaní; b) rodový rozdiel v odmeňovaní, pokiaľ ide o doplnkové alebo pohyblivé zložky; c) medián rodového rozdielu v odmeňovaní; d) medián rodového rozdielu v odmeňovaní, pokiaľ ide o doplnkové alebo pohyblivé zložky; e) podiel žien a mužov dostávajúcich doplnkové alebo pohyblivé zložky; f) podiel žien a mužov v každom kvartilovom pásme odmeny; g) rodový rozdiel v odmeňovaní pracovníkov podľa kategórie pracovníkov s rozčlenením podľa riadnej základnej mzdy alebo platu a doplnkových alebo pohyblivých zložiek. Tieto údaje poskytnú zamestnávateľa podľa svojej veľkosti: s 250 alebo viac pracovníkmi do 7. júna 2027 a potom každoročne, so 150 až 249 pracovníkmi do 7. júna 2027 a potom každé tri roky, so 100 až 149 pracovníkmi do 7. júna 2031 a potom každé tri roky. Členské štáty môžu vyžadovať poskytovanie informácií o odmeňovaní aj od zamestnávateľov s menej ako 100 pracovníkmi.
- Spoločné posúdenie odmeňovania. Členské štáty prijímú opatrenia, aby zamestnávateľa, ktorí podliehajú povinnosti podávania správ o odmeňovaní, vykonali v spolupráci s ich zástupcami pracovníkov spoločné posúdenie odmeňovania s cieľom identifikovať a napraviť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov, ktoré nie sú odôvodnené na základe objektívnych, rodovo neutrálnych kritérií, a s cieľom predchádzať týmto rozdielom.
- Podpora zamestnávateľov s menej ako 250 pracovníkmi. Členské štáty poskytujú podporu vo forme technickej pomoci a odbornej prípravy zamestnávateľom s menej ako 250 pracovníkmi a dotknutým zástupcom pracovníkov s cieľom uľahčiť im plnenie povinností stanovených v tejto smernici.
- Sociálny dialóg. Členské štáty prijímú opatrenia na zabezpečenie účinného zapojenia sociálnych partnerov, na podporu úlohy sociálnych partnerov a na podporu uplatňovania práva na kolektívne vyjednanie o opatreniach na boj proti diskriminácii v odmeňovaní a jej nepriaznivému vplyvu na oceňovanie zamestnaní, ktoré vykonávajú prevažne pracovníci jedného pohlavia.

- Rovnosť odmeňovania v prípade verejných zákaziek a koncesíí. Primerané opatrenia zahŕňajú opatrenia na zabezpečenie toho, aby hospodárske subjekty pri plnení verejných zákaziek alebo koncesíí dodržiavali svoje povinnosti týkajúce sa zásady rovnakej odmeny.
- Monitorovanie a zvyšovanie informovanosti. Členské štáty zabezpečia konzistentné a koordinované monitorovanie uplatňovania zásady rovnakej odmeny a presadzovania všetkých dostupných prostriedkov nápravy a podporu tohto uplatňovania a presadzovania.

Členské štáty sú povinné transponovať túto smernicu do svojej legislatívy do 7. júna 2026. Na Slovensku vláda v decembri 2025 schválila Návrh zákona o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ÚV, 2025) a v januári 2026 ho postúpila na rokovanie parlamentu (NR SR, 2026). Smernica by umožnila lepšie monitorovanie situácie na trhu práce a prijímanie informovaných politík smerujúcich k rodovej rovnosti.

ZÁVER

Téma rodovej rovnosti nie je na Slovensku veľmi populárna. Podľa výskumu Eurobarometra úlohu žien na trhu práce podceňujú rovnako muži aj ženy. Smernicu z roku 2023, ktorá umožní lepšie monitorovanie rodovej rovnosti na trhu práce a ktorú by mala v lete 2026 schváliť Národná rada SR, bude potrebné dôkladne implementovať, aby sa neminula účinkom a neostala len vo formálnej rovine.

Európska komisia už mnoho rokov pri rôznych príležitostiach pripomína slovenským vládam potrebné kroky na zlepšenie postavenia žien na trhu práce. Podkladový materiál pre Odporúčanie Rady Európy z minulého roka (EK, 2025) upozorňuje, že napriek pomerne nízkemu rozdielu v zamestnanosti mužov a žien, rozdiel v odmeňovaní patrí medzi najvyššie v Únii. Trest za materstvo, čiže strata celoživotného zárobku, ktorú zažívajú ženy vychovávajúce deti, je jednou z hlavných príčin rozdielov v odmeňovaní žien a mužov.

Dosiahnuť rodovú rovnosť na trhu práce nie je možné bez zvýšenia dostupnosti kvalitnej a cenovo dostupnej starostlivosti o deti. Potrebné sú zariadenia pre deti vo veku menej ako 3 roky, čiastočné úväzky a zníženie dĺžky materskej dovolenky. Je to zmena prístupu spôsobená zistením, že štáty, kde ženy pracujú viac, majú často vyššiu pôrodnosť vďaka lepším podporným mechanizmom. Rodinná politika sa tak mení z dočasnej podpory príjmu na podporu zabezpečenia si svojho vlastného príjmu (Doepke et al., 2022) zlepšením dostupnej starostlivosti o deti, zapojením otcov do výchovy a domácich prác, skrátením pracovného času (Košč, 2021) a harmonizáciou pracovného a rodinného života. Verejnými investíciami do podporných mechanizmov by štát dokázal zvýšiť zamestnanosť a ohodnotenie žien na trhu práce a zároveň podporiť plodnosť (Marcinčin, 2022).

Všetky prístupy na zvýšenie rodovej rovnosti na trhu práce však vychádzajú z predpokladu akceptácie pracujúcich matiek v spoločnosti a v zamestnaní.

POUŽITÁ LITERATÚRA

Doepke, M., Hannusch, A., Kindermann, F. and Tertilt, M. (2022) **The Economics of Fertility: A New Era**. NBER Working Paper No. 29948. [Dostupné online](#).

EK (2025) Commission Staff Working Document 2025 Country Report – Slovakia. **Accompanying the document Recommendation for a Council Recommendation on the economic, social, employment, structural and budgetary policies of Slovakia** {COM(2025) 225 final}. [Dostupné online](#).

Eurobarometer (2024a) **Gender stereotypes - Rodové stereotypy. Zvláštny Eurobarometer 545**. Európska komisia, November 2024. [Dostupné online](#).

Eurobarometer (2024b) **Gender stereotypes – Data Annex. Zvláštny Eurobarometer 545**. Európska komisia, November 2024. [Dostupné online](#).

EÚ (2023) **Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2023/970 z 10. mája 2023, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania**. [Dostupné online](#).

Košč, J. (2021) **Revolúcia pracovného času alebo mýty a fakty o jeho skracovaní**. Košice: Equilibria. ISBN: 978-80-8143-288-0. 205 s. [Dostupné online](#).

Marcinčin, A. (2022) **Plodnosť a príjem z regionálneho pohľadu**. V Marcinčin, A. a Csabay, J. (eds) Ročenka regionálneho rozvoja 2022, Bratislava: Vydavateľstvo Spektrum STU, kapitola 9, str. 81-90. [Dostupné online](#).

NR SR (2026) **Návrh zákona o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov - nové znenie**. Detaily návrhu zákona. [Dostupné online](#).

Piasna, A., Arabadjieva, K., Nawrocka, S., Parker, J. a Zwysen, W. (2026) **The future of gender equality in the EU**. European Trade Union Institute, Report 2026.01. [Dostupné online](#).

ÚV (2025) **Návrh zákona o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty a o zmene a doplnení niektorých zákonov - nové znenie**. [Dostupné online](#).

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY
BAJKALSKÁ 29/A,
821 01 BRATISLAVA, SLOVAKIA

EMAIL: KOZSR@KOZSR.SK
WEB: WWW.KOZSR.SK

FACEBOOK: WWW.FACEBOOK.COM/KOZSR/

