ISSN 1339-3189

8/2017

# Mladá veda

## Young Science

Asociácia doktorandov Slovenska

Determinanty pracovnej mobility na Slovensku

Úvod do problematiky nákupných centier

www.mladaveda.sk

Mladá veda
Young Science

**MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ ČASOPIS MLADÁ VEDA / YOUNG SCIENCE**

Číslo 8, ročník 5., vydané v decembri 2017
ISSN 1339-3189
Kontakt: info@mladaveda.sk, tel.: +421 908 546 716, www.mladaveda.sk
Fotografia na obálke: Pltník v Pieninách. © Branislav A. Švorc, foto.branisko.at

**REDAKČNÁ RADA**
*doc. Ing. Peter Adamišin, PhD.* (Katedra environmentálneho manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov)
*doc. Dr. Pavel Chromý, PhD.* (Katedra sociální geografie a regionálního rozvoje, Univerzita Karlova, Praha)
*prof. Dr. Paul Robert Magocsi* (Chair of Ukrainian Studies, University of Toronto; Royal Society of Canada)
*Ing. Lucia Mikušová, PhD.* (Ústav biochémie, výživy a ochrany zdravia, Slovenská technická univerzita, Bratislava)
*doc. Ing. Peter Skok, CSc.* (Ekomos s. r. o., Prešov)
*prof. Ing. Róbert Štefko, Ph.D.* (Katedra marketingu a medzinárodného obchodu, Prešovská univerzita, Prešov)
*prof. PhDr. Peter Švorc, CSc.*,predseda (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)
*doc. Ing. Petr Tománek, CSc.* (Katedra veřejné ekonomiky, Vysoká škola báňská - Technická univerzita, Ostrava)

**REDAKCIA**
*PhDr. Magdaléna Keresztesová, PhD.* (Fakulta stredoeurópskych štúdií UKF, Nitra)
*Mgr. Martin Hajduk* (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)
*RNDr. Richard Nikischer, Ph.D.* (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Praha)
*Mgr. Branislav A. Švorc, PhD.*, šéfredaktor (Vydavateľstvo UNIVERSUM, Prešov)
*PhDr. Veronika Trstianska, PhD.* (Ústav stredoeurópskych jazykov a kultúr FSŠ UKF, Nitra)
*Mgr. Veronika Zuskáčová* (Geografický ústav, Masarykova univerzita, Brno)

**VYDAVATEĽ**
Vydavateľstvo UNIVERSUM, spol. s r. o.
www.universum-eu.sk
Javorinská 26, 080 01 Prešov
Slovenská republika

© Mladá veda / Young Science. Akékoľvek šírenie a rozmnožovanie textu, fotografií, údajov a iných informácií je možné len s písomným povolením redakcie.

Mladá veda
Young Science
ISSN 1339-3189

Vol. 5 (8), pp. 16-25

# DETERMINANTY PRACOVNEJ MOBILITY NA SLOVENSKU

DETERMINANTS OF LABOUR MOBILITY IN SLOVAKIA

**Barbora Mazúrova, Ján Kollár** [1]

Barbora Mazúrova pôsobí ako odborná asistentka na Katedre ekonómie na Ekonomickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Súčasťou jej výskumnej práce je aj problematika hospodárskej politiky a verejnej správy. Ján Kollár pôsobí ako odborný asistent na Katedre ekonómie na Ekonomickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici a zároveň je poslancom v miestnej samospráve. Súčasťou jeho výskumnej práce je problematika verejnej správy a postavenia štátu v spoločnosti v 21. storočí.

Barbora Mazúrova is a lecturer at The Department of Economics, The Faculty of Economics, Matej Bel University in Banska Bystrica. The part of her research is the issue of economic policy and public administration. Ján Kollár is a lecturer at The Department of Economics, The Faculty of Economics, Matej Bel University in Banska Bystrica. He is also a member of a local government. The part of his research is the issue of public administration and position of the state in the society in the 21st century.

**Abstract**

The labour market is considered one of the key markets in the economy. Imbalance between labour demand and supply, resulting from the structure of the partial labour markets and the structure of the workforce generates several negative effects, both for the national economy as well as for households. One of the essential components of labour market flexibility is labour mobility. Spatial as well as structural mobility affects, in particular, labour supply flexibility. In the article, we pay attention to spatial mobility, which we understand as willingness to travel-to-work, depending on the length of travel expressed in minutes, resp. in hours. Such a narrowly defined mobility concerns more or less nearly any economically active individual. Therefore, clarification and, above all, the understanding of individuals' decision-making on labour mobility in different contexts should contribute to creation of a public policy regulating the labour market, housing development and infrastructure and other areas. The intention of this paper is to explore the labour mobility and its selective demographic and economic determinants in Slovakia.

Article was based on the primary examination and original findings within the project VEGA 1/0621/17 “Decision-making Process of Slovak Households about Allocation of Time for Paid and Unpaid Work and Household Strategies’ Impact on Selected Areas of the Economic

[1] Adresa pracoviska: Ing. Barbora Mazúrová, PhD., Ing. Ján Kollár, PhD., Katedra ekonómie, Ekonomická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici, Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica
E-mail: barbora.mazurova@umb.sk, jan.kollar@umb.sk

Practice".
Key words: labour market, labour mobility, travel-to-work, determinants.

**Abstrakt**
Trh práce považujeme za jeden z kľúčových v ekonomike. Nesúlad medzi dopytom a ponukou práce, ktorý vyplýva zo štruktúry čiastkových trhov práce a štruktúry pracovnej sily, vyvoláva viacero negatívnych efektov ako pre národné hospodárstvo, tak aj pre domácnosti. Jednou z esenciálnych súčastí flexibility trhu práce je mobilita pracovnej sily. Priestorová aj štrukturálna mobilita ovplyvňuje predovšetkým flexibilitu ponuky práce. V našom príspevku venujeme pozornosť priestorovej mobilite, ktorú užšie chápeme ako ochotu cestovať do a zo zamestnania v závislosti od dĺžky cestovania vyjadrenej v minútach, resp. v hodinách. Takto úzko vymedzená mobilita sa týka viac alebo menej takmer každého ekonomicky aktívneho jednotlivca. Preto objasňovanie a najmä pochopenie rozhodovania sa jednotlivcov o mobilite (dochádzaní do a zo zamestnania) v rôznych súvislostiach by malo napomôcť pri tvorbe verejnej politiky regulujúcej trh práce, rozvoj bývania a infraštruktúry a ďalších oblastí. Zámerom príspevku je teda skúmať pracovnú mobilitu a jej špecifiká z hľadiska vybraných demograficko-ekonomických determinantov na Slovensku.
Príspevok vznikol na základe primárneho skúmania a originálnych zistení v rámci projektu VEGA 1/0621/17 „Rozhodovanie slovenských domácností o alokácii času na vykonávanie platenej a neplatenej práce a vplyv stratégií domácností na vybrané oblasti hospodárskej praxe".
Kľúčové slová: trh práce, pracovná mobilita, cestovanie do a zo zamestnania, determinanty

## Úvod

Domácnosti na celom svete denne rozdeľujú svoj čas medzi platenú prácu, neplatenú prácu (starostlivosť o deti, upratovanie, nakupovanie, atď.) a voľný čas. Okrem toho trávia nemálo času presúvaním sa napr. z domu do práce, do školy, za rodinou a priateľmi, za vzdelávaním, športom a nákupmi, na dovolenku, atď. Takáto mobilita si vyžaduje obetovanie času, ktorý by mohol byť využitý iným spôsobom. Aby mal teda jednotlivec motiváciu „presúvať sa", musia benefity, ktoré mu mobilita prinesie, prevyšovať stratu času ako nákladu obetovanej príležitosti, ktorá je s mobilitou nevyhnutne spojená. Rozhodovanie sa jednotlivca o čase strávenom mobilitou je ovplyvňované predovšetkým jeho osobnými preferenciami. V rôznych fázach životného cyklu je však žiaduce a v mnohých prípadoch nevyhnutné, aby človek prekonával určitú vzdialenosť a obetoval čas presúvaniu sa.

V poslednom desaťročí sa venuje mobilite ľudí zvýšená pozornosť v súvislosti s rastúcou dostupnosťou masívnych digitálnych stôp ľudských pohybov a jej dôležitosťou v oblastiach ako je urbanistické plánovanie, udržateľnosť, dopravné inžinierstvo, verejné zdravie a hospodárske prognózy (Pappalardo, Rinzivillo, Simini, 2016).

Z ekonomického hľadiska je v súčasnosti najviac diskutovaná mobilita na trhu práce, ktorý považujeme za jeden z kľúčových trhov v rámci ekonomiky. Vo všeobecnosti rozlišujeme priestorovú (spatial) a štrukturálnu (occupational) mobilitu. Kým priestorová mobilita súvisí s dochádzaním zamestnancov do práce, štrukturálna mobilita odráža schopnosť pracovnej sily meniť zamestnania medzi odbormi, či inak sa prispôsobovať novej práci a kvalifikácii.

Nesúlad medzi dopytom a ponukou práce, ktorý vyplýva zo štruktúry čiastkových trhov práce a štruktúry pracovnej sily, vyvoláva viacero negatívnych efektov ako pre národné hospodárstvo, tak aj pre domácnosti. Napriek tomu, že miera nezamestnanosti klesá a zdanlivo sa blíži k svojej prirodzenej miere, regionálne rozdiely sú aj v období ekonomického rastu nezanedbateľné. Podobne ako Slovensko, aj mnohé ďalšie európske krajiny sa vyznačujú značnými regionálnymi rozdielmi. Podľa Európskej komisie bola v roku 2012 regionálna miera nezamestnanosti v Nemecku v rozpätí od 2,7 do 10,8 % a vo Francúzsku od 7,1 do 15,6 %. Krajiny južnej Európy čelia ešte väčším regionálnym disparitám – od 4,1 do 19,3 % v Taliansku a od 15,6 do 34,4 % v Španielsku (Eurostat, 2012). Na Slovensku sa miera nezamestnanosti v roku 2015 pohybovala od 5,7 do 16,6 % (Datacube, 2015).

Nielen regionálne rozdiely v mierach nezamestnanosti, ale aj rozdiely v priemerných mzdách a produktivite práce spôsobuje rigidita regionálnych trhov práce ako aj nesúlad medzi voľnými pracovnými miestami a kvalifikáciou a zručnosťami nezamestnaných. Napriek tomu je pracovná mobilita v európkych krajinách relatívne nízka v porovnaní s USA, Kanadou a Austráliou (napr. Puhani, 2001; Decressin and Fatás, 1995; Bentivogli and Pagano, 1999 in : Calindo, Künn, Mahlstedt, 2017, s. 136).

Aj Slovensko sa vyznačuje pomerne nízkou regionálnou mobilitou pracovnej sily, ktorá obmedzuje priraďovanie voľných pracovných miest k vhodným žiadostiam o zamestnanie. Medzi faktory, ktoré bránia mobilite, patrí nedostatočná dopravná infraštruktúra, na slovenské platy pomerne vysoké cestovné a ubytovacie náklady, ako aj nedostatočne rozvinutý trh s nájomným bývaním. Situáciu znásobuje nevyhovujúca infraštruktúra a podnikateľské prostredie, ktoré bráni prílevu investícií a tvorbe pracovných miest (Country Report Slovakia 2016).

Všeobecne prijímaná téza nízkej pracovnej mobility slovenského trhu práce je podporená výsledkami prieskumu, ktorý realizovala výskumná agentúra AKO v roku 2016. Vyplýva z neho, že „viac ako dve tretiny nezamestnaných sa nechcú za prácou presťahovať. Takmer dve tretiny síce tvrdia, že sú do zamestnania ochotní cestovať, no 62,5 % z nich je na ceste tam a späť ochotných stráviť maximálne hodinu. Až 58,3 % z tých, ktorí chcú dochádzať, uviedlo, že na cestovanie sú ochotní minúť maximálne 50 eur mesačne, čo v prepočte znamená 1,25 eur na jednu cestu do práce“ (Pravda, 15.12.2016).

S ohľadom na súčasnú úroveň poznania priestorovej mobility pracovnej sily na Slovensku máme za to, že je potrebné skúmať faktory, ktoré ju determinujú. V našom príspevku venujeme pozornosť mobilite, ktorú užšie chápeme ako ochotu cestovať do a zo zamestnania („travel-to-work“) v závislosti od dĺžky cestovania vyjadrenej v minútach, resp. v hodinách.

Niektoré štúdie skúmajú pracovnú mobilitu v súvislosti s prekonávanou vzdialenosťou. Je ale zrejmé, že tá istá vzdialenosť môže byť „cestovaná“ pomalšie alebo rýchlejšie závisiac od spôsobu prepravy, infraštruktúry, dopravnej situácie, atď. Preto sa domnievame, že práve časový prístup k mobilite pracovnej sily je objektívnejší.

Takto úzko vymedzená mobilita sa týka viac alebo menej takmer každého ekonomicky aktívneho jednotlivca. Preto objasňovanie a najmä pochopenie rozhodovania sa jednotlivcov o mobilite (dochádzaní do a zo zamestnania) v rôznych súvislostiach by malo napomôcť pri tvorbe verejnej politiky regulujúcej trh práce, rozvoj bývania a infraštruktúry a ďalších

oblastí. Zámerom príspevku je skúmať mobilitu pracovnej sily a jej špecifiká z hľadiska vybraných demograficko-ekonomických determinantov na Slovensku.

**Pracovná mobilita v teórii**

Ekonomická teória je schopná poskytnúť využitím modelov viacero záverov, akými mechanizmami sa trh práce dostáva do rovnováhy. Empirické výsledky odrážajú reálny stav v oblasti mobility, pričom dochádza k vzájomnej konfrontácii ekonomických modelov a empirických výskumov. Je zrejmé, že jednotlivé trhy práce nefungujú podľa predpokladov neoklasickej ekonómie, nie sú „dokonalé“, ale vyznačujú sa nízkou mierou pružnosti ako ponuky, tak aj dopytu po práci, čím reálne dochádza k nerovnováham aj na čiastkových trhoch práce.

Regionálne rozdiely na trhu práce na Slovensku vyplývajú z viacerých daností akými sú napr. lokalizácia územia, tvrdá a mäkká infraštruktúra, dostupnosť služieb, koncentrácia inštitúcií a iné, na ktoré rastú nároky zo strany dopytu, ale aj ponuky práce. Flexibilita trhu práce sa ukazuje ako kľúčový faktor nie len z hľadiska konkurencieschopnosti krajiny, ale aj v rámci jej regiónov. Jednou z esenciálnych súčastí flexibility trhu práce je práve mobilita pracovnej sily (Eamets, Jaakson, 2014).

V odbornej literatúre sú prezentované mnohé modely mobility pracovnej sily na národnej i medzinárodnej úrovni. Viaceré z nich opisujú medzinárodnú migráciu verzus vnútornú (národnú) migráciu alebo medziregionálnu migráciu v Európe alebo v iných častiach sveta. Medzi metódy a techniky, ktoré sa používajú na analýzu a skúmanie mobility pracovnej sily patrí (Bălan, Vasile a Stănescu, 2013): Markova metóda reťazcov, Harris-Todarov model, model gravitácie, modely skúmajúce ekonomický vplyv mobility v rozšírenej Európe, modely skúmajúce pracovnú mobilitu cez flexibilitu miezd, modely charakterizujúce vplyv pracovnej mobility na makroekonomické ukazovatele, atď.

Z teoretického hľadiska neexistuje jednoznačná odpoveď na otázku, či mobilita pracovnej sily znižuje regionálne nerovnosti na trhu práce. Podľa tradičných neoklasických modelov by migrácia mala znižovať regionálne rozdiely. Dominujúci vplyv mobility pracovnej sily na ponuku práce prispieva ku konvergencii podmienok na pracovnom trhu. Podľa tradičného prístupu teda neexistujú žiadne významné dopady na dopyt po práci. Ako uvádza Niebuhr a kol. (2009), novšie teórie naznačujú, že pracovná mobilita posilňuje rozdiely v regionálnej zamestnanosti, resp. nezamestnanosti a mzdách. V príslušných modeloch vplyv mobility nie je obmedzený len na ponuku práce, ale vychádza z existencie dopadov na dopyt po práci. Podľa niektorých modelov ekonomickej geografie (Südekum 2005; Epifani and Gancia 2005) migrácia môže vďaka vonkajším efektom viesť k prehlbovaniu odlišností na regionálnych pracovných trhoch. Pracovníci sa presúvajú do regiónov s nízkou nezamestnanosťou a vysokými mzdami. Podmienky pracovného trhu v týchto regiónoch sa teda naďalej zlepšujú, kým v pôvodných regiónoch sa situácia nemení.
Mobilite a jej determinantom vo vzťahu k trhu práce na národnej alebo regionálnej úrovni a súvisiacim implikáciám pre hospodársku prax sa venuje vo svete náležitá pozornosť, o čom svedčí množstvo štúdií.

Štandardne sa vo výskumoch zaoberajúcich sa analýzou mobility pracovnej sily a jej determinantov berú do úvahy základné demografické (socio-ekonomické) charakteristiky

respondentov, čo napomáha generalizovať poznatky a vyvodzovať konkrétnejšie závery. Handy a kol. (2005), Sandow (2008) a Schwanen (2004) potvrdzujú nepriamu závislosť medzi vekom respondentov a dĺžkou dochádzania do a zo zamestnania. Iné štúdie, napr. Manaugh a kol. (2010), Mercado and Páez (2009), jednoznačnosť kauzality medzi vekom a mobilitou pracovnej sily nepotvrdzujú. Dané protichodné závery pripisujeme predovšetkým rozličnosti historicko-kultúrnych daností skúmaných krajín ako aj rozdielnemu životnému štýlu obyvateľov v týchto krajinách, ktorý podlieha neustálym zmenám. Rozhodovanie o pracovnej mobilite je jednoznačne ovplyvňované aj subjektívnymi (psychologickými) faktormi jednotlivcov, čo potvrdzujú Lykken and Tellegen (1996) a Fujita and Diener (2005). Ďalším determinantom, ktorý signifikantne vplýva na mobilitu pracovnej sily, je úroveň vzdelania respondentov. Vysokú pružnosť a mobilitu pracovnej sily v prípade vysokovzdelaných respondentov, ktorí sú často krát aj finančne nezávislí, potvrdzujú vo svojej štúdii Kahikara a Sorensen (2004). Frenkel, Bendit a Kaplan (2013) dospeli k záveru, že lokalizácia územia a jeho vybavenosť vplýva na rozhodovanie vzdelanejších jednotlivcov v nadväznosti na mobilitu na trhu práce viac ako socio-ekonomické determinanty.

Vybraným súvislostiam vo sfére mobility pracovnej sily sa špecificky v podmienkach ekonomiky Slovenska venovali Uramová, Orviská a kol. (2016), ktorí ju skúmali z pohľadu gendrových rozdielov a potvrdili tak fakt, že vyššiu mobilitu z hľadiska času venovaného dochádzaniu do a zo zamestnania sledujeme u mužov. K obdobným záverom v prípade gendrových rozdielov dospeli aj Frändberg, Vilhelmson (2011), ktorí mobilitu pracovnej sily skúmali vo Švédsku. Konštatujú skutočnosť, že v 21. storočí dochádza k znižovaniu dennej výmery dochádzky do zamestnania v minútach v prípade mužov, čo je spojené predovšetkým s modernizáciou v oblasti infraštruktúry a celkovej zmeny v prípade využívania dopravných prostriedkov pri preprave. Z realizovaných výskumov vyplýva, že zo všetkých skupín respondentov, je ochota mužov najväčšia pri prekonávaní dennej vzdialenosti za prácou, čo s veľkou pravdepodobnosťou súvisí aj s väčším počtom hodín venovaných platenému zamestnaniu. Uvedené zistenia sú porovnateľné s výsledkami skúmania pracovnej mobility žien, ktoré sú slobodné (Bäckström, Sandow, 2016).

Spoločným znakom všetkých realizovaných výskumných štúdií je snaha o identifikáciu determinantov, ktoré vplývajú na mobilitu pracovnej sily a ich zovšeobecnenie. Ukazuje sa, že rozhodovanie jednotlivcov a domácností o alokácii času z prevažnej časti smeruje k dosiahnutiu subjektívne pociťovanej rovnováhy medzi časom tráveným v práci a mimo nej, čo je z veľkej časti podmienené životnými postojmi, rodinnými okolnosťami, ale aj ekonomickými možnosťami daného jednotlivca, príp. domácnosti.

**Vplyv demograficko-ekonomických determinantov na pracovnú mobilitu na Slovensku**

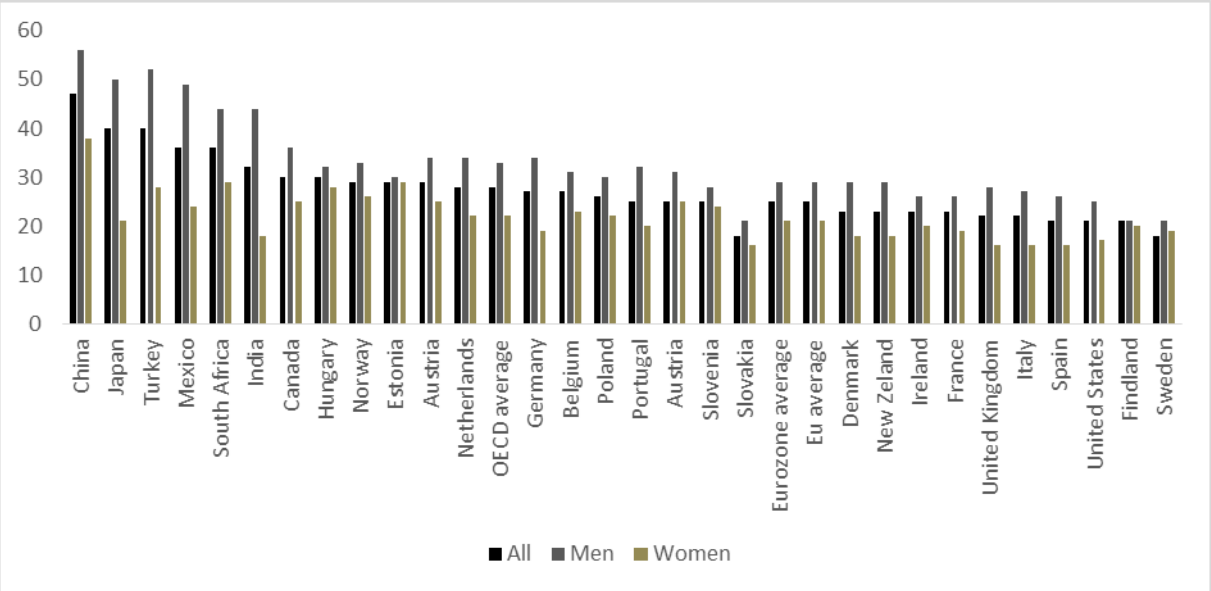
Pri napĺňaní zámeru vedeckej state vychádzame z primárnych dát získaných dotazníkovým prieskumom realizovaným v roku 2016, ktorý je súčasťou riešenia projektu VEGA 1/0621/17. Zdrojová databáza je tvorená 1 753 domácnosťami a celkovo 4 855 respondentmi. V súvislosti s mobilitou pracovnej sily sa pri spracovaní výsledkov orientujeme na členov domácností, ktorí sú vo veku 15 až 64 rokov a majú platené zamestnanie, a teda 4 122 respondentov. Pre potreby nášho prieskumu nerozlišujeme typ pracovného pomeru ako aj formu pracovného úväzku respondentov. Mobilitu pracovnej sily vnímame ako čas strávený

dochádzaním do a zo zamestnania (travel-to-work) vyjadrený v hodinách za týždeň. Pri vyhodnocovaní údajov využívame štatistický softvér SPSS, tak ako je pri štúdiách tohto typu štandardné. Pri skúmaní determinantov, ktoré, ako predpokladáme, ovplyvňujú mobilitu pracovnej sily na Slovensku, využívame regresnú analýzu. Opierajúc sa o už realizované prieskumy podobného zamerania vo svete a zároveň s ohľadom na špecifiká trhu práce na Slovensku, formulujeme nasledovnú výskumnú otázku:

VO1: Ktoré zo skúmaných demograficko-ekonomických determinantov vplývajú na mobilitu pracovnej sily na Slovensku?

Je zrejmé, že vo svete existujú podobnosti, ale aj značné rozdiely v mobilite pracovnej sily. Pre lepšiu ilustráciu použijeme štatistiku OECD, ktorá poskytuje komparáciu času stráveného cestovaním do a zo zamestnania alebo za štúdiom mužov a žien v členských krajinách OECD, Číne, Indii a Južnej Afrike.

Keďže táto štatistika nedisponuje údajmi za Slovensko, dopĺňame ju o naše zistenia. Vzhľadom na to, že v našom prieskume berieme do úvahy len respondentov, ktorí majú platené zamestnanie a nie študentov a ich čas strávený dochádzaním v súvislosti so štúdiom, môže byť naša komparácia skreslená. Napriek tomu, v snahe porovnať situáciu na Slovensku s mobilitou práce v iných krajinách, ilustrujeme nasledujúci graf.




Graf 1 – Priemerný čas (vyjadrený v minútach za deň) strávený cestovaním do a zo zamestnania alebo za štúdiom mužov a žien v členských krajinách OECD v roku 2016
Zdroj: vlastné spracovanie podľa dát OECD a VEGA 1/0621/17

Máme za to, že rozdiely v mobilite pracovnej sily v skúmaných krajinách súvisia s veľkosťou ekonomiky, hustotou zaľudnenia, špecifikami trhu práce a inými osobitosťami, ktoré sú typické pre dané krajiny. Za zmienku stojí napríklad, že kým v Číne dochádzajú obyvatelia do a zo zamestnania v priemere takmer hodinu denne, vo Švédku je to len 18 minút denne. Vo všeobecnosti môžeme skonštatovať, že vo všetkých skúmaných krajinách strávia dochádzaním do a zo zamestnania viac času muži ako ženy. Na základe analýzy výsledkov nášho dotazníkového prieskumu sme zistili, že nami skúmaní respondenti dochádzajú do a zo zamestnania v priemere 18,34 minút denne, z toho muži 20,74 minút a ženy 16,03 minút

denne. Na základe toho môžeme skonštatovať, že v porovnaní s ostatnými krajinami skúmanými OECD je mobilita práce na Slovensku najnižšia. V porovnaní s priemerom krajín Európskej únie dochádzajú Slováci do a zo zamestnania približne o 7 minút kratšie (EU priemer je 25 minút denne).

Nami formulovanú výskumnú otázku objasňujeme štatistickým testovaním. Využitím ordinálnej logistickej regresie na hladine významnosti α = 0,1 overujeme vplyv vybraných demograficko-ekonomických determinantov na mobilitu pracovnej sily, vyjadrenú počtom hodín strávených dochádzaním do a zo zamestnania za týždeň. Na základe výsledkov našej analýzy konštatujeme, že na mobilitu pracovnej sily na Slovensku vplýva rod, status aktivity a príjmová kategória respondentov. Naopak, vek, vzdelanie a regionálna príslušnosť na mobilitu pracovnej sily na Slovensku vplyv nemá.

| Statistics | | Estimate | Std. Error | Wald | df | Sig. | 95 % Confidence Interval | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| Determinants of labour mobility | age | -,003 | ,003 | 1,386 | 1 | ,239 | -,009 | ,002 |
| | gender | ,142 | ,078 | 3,277 | 1 | ,070 | -,012 | ,295 |
| | education | -,030 | ,033 | ,844 | 1 | ,358 | -,094 | ,034 |
| | status acitivy | -,529 | ,023 | 541,259 | 1 | ,000 | -,574 | -,484 |
| | HTU | ,006 | ,017 | ,116 | 1 | ,733 | -,028 | ,039 |
| | income category | ,250 | ,029 | 75,963 | 1 | ,000 | ,194 | ,306 |

Tabuľka 1 – Vybrané demograficko-ekonomické determinanty a ich vplyv na pracovnú mobilitu
Zdroj: vlastné spracovanie podľa dát VEGA 1/0621/17

Podobne ako vo svete, aj na Slovensku venujú viacej času dochádzaniu do a zo zamestnania muži v porovnaní so ženami. Na základe výsledkov nášho prieskumu môžeme skonštatovať, že nami skúmaní respondenti strávia dochádzaním do a zo zamestnania v priemere 2,1 hodiny týždenne, pričom muži dochádzajú v priemere 2,4 hodiny a ženy 1,9 hodín týždenne. Dosiahnuté výsledky ilustrujeme v nasledujúcej tabuľke.

| Sex | Mean | N | Std. deviation |
|---|---|---|---|
| Man | 2,4176 | 2039 | 2,96285 |
| Women | 1,8687 | 2084 | 2,60343 |
| Total | 2,1401 | 4122 | 2,80012 |

Tabuľka 2 – Pracovná mobilita vzhľadom na pohlavie
Zdroj: vlastné spracovanie podľa dát VEGA 1/0621/17

Významným ekonomickým determinantom, ktorý ovplyvňuje mobilitu pracovnej sily, je príjmová kategória respondentov. V nasledujúcej tabuľke naznačujeme priemerný čas dochádzania do a zo zamestnania vyjadrený v hodinách týždenne pre rôzne príjmové kategórie. Z tabuľky je zrejmé, že čím má respondent vyšší príjem, tým je ochotnejší tráviť viac času dochádzaním do a zo zamestnania. Je zrejmé, že respondenti s vyššími zárobkami

jednoduchšie pokrývajú svoje cestovné náklady a zároveň sa ľahšie vzdávajú svojho času v prospech mobility.

| Net monthly Income | Mean | N | Std. deviation |
|---|---|---|---|
| Without income | ,0806 | 835 | ,60738 |
| to 200 € | ,9483 | 96 | 1,58294 |
| from 201 to 400 € | ,9133 | 516 | 1,85134 |
| from 401 to 600 € | 2,4913 | 776 | 2,73737 |
| from 601 to 800 € | 3,3168 | 669 | 2,68177 |
| from 801 to 1 000 € | 3,5081 | 494 | 2,96378 |
| from 1 001 to 1 500 € | 3,5249 | 310 | 3,29422 |
| more than 1 500 € | 3,8248 | 168 | 3,39697 |
| Total | 2,1350 | 3864 | 2,78700 |

Tabuľka 3 – Pracovná mobilita vzhľadom na príjmovú kategóriu respondentov
Zdroj: vlastné spracovanie podľa dát VEGA 1/0621/17

**Záver**

Ako uvádza Vincent-Geslin and Ravalet (2016), vo všeobecnosti možno pozorovať určitú stabilitu v mobilite pracovnej sily z hľadiska času stráveného dochádzaním do a zo zamestnania. Aj keď sa priemerná rýchlosť cestovania zvyšuje, čas venovaný pracovnej mobilite v niektorých európskych krajinách rastie: Spojené kráľovstvo (Lyons and Chatterjee, 2008), Švajčiarsko (OFS, 2007), Švédsko (Sandow, 2011), Holandsko (Van Wee et al., 2006) and Francúzsko (CGDD, 2010) (in: Vincent-Geslin and Ravalet, 2016, s. 240). V kontexte trhu práce môžeme naznačený trend považovať za pozitívny. Je dôkazom zvyšovania sa flexibility ponuky práce, ktorá má pozitívny vplyv na znižovanie nezamestnanosti a podľa niektorých prístupov aj na zmierňovanie regionálnych rozdielov v ekonomikách.

Identifikovať a naďalej skúmať determinanty pracovnej mobility nielen na Slovensku by malo byť prospešné z hľadiska možných implikácií vo verejnej politike, predovšetkým politike zamestnanosti, ktorá sa orientuje na ponuku práce so zámerom aktivizovať nezamestnaných vo sférach, kde je ich produktivita najvyššia. Domnievame sa, že aktuálna situácia na trhu práce na Slovensku si vyžaduje prehodnocovanie prístupov k využívaným nástrojom trhu práce tak, aby sa v čo najväčšej miere zohľadnila aktuálna ponuka a dopyt po práci. Výsledky skúmania pracovnej mobility môžu byť podnetné aj pre súkromnú sféru, a teda podniky, ktoré tvoria pracovné miesta a snažia sa získať kvalifikovaných pracovníkov. Vzhľadom na nedostatočnú ponuku práce môžeme očakávať konkurenčný boj o kvalifikovaných pracovníkov predovšetkým v odvetviach priemyslu.

Domnievame sa však, že nie je možné jednoznačne pozitívne zhodnotiť, že čím je mobilita pracovnej sily vyššia, tým je to pre ekonomiku, resp. spoločnosť lepšie, alebo naopak. Predovšetkým neekonomické dôsledky pracovnej mobility môžu s prinášať negatívne dopady na jednotlivcov, resp. domácnosti (rodiny). V tomto prípade sa otvára priestor pre ďalší výskum, ktorý by pomáhal objasňovať mobilitu pracovnej sily nielen z pohľadu dochádzania do a zo zamestnania, ale aj mobilitu pracovnej sily z pohľadu ochoty presťahovať sa za prácou napr. z regiónu do regiónu, alebo pracovať na týždňovky a podobne.

V týchto úvahách, ktoré sme naznačili vidíme možné východiská, ktoré by komplexnejšie pomohli pochopiť vzťahy na trhu práce medzi dopytom a ponukou pracovnej sily, ktorá je jednoznačne menej pružnejšia, ako dopyt po práci a vyžaduje si dlhší čas na adaptáciu, keďže jej neoddeliteľnou súčasťou sú jednotlivci.

*Tento článok odporúčal na publikovanie vo vedeckom časopise Mladá veda:*
*doc. PhDr. Miriam Martinkovičová, PhD.*

*Príspevok vznikol s podporou projektu VEGA 1/0621/17 Rozhodovanie slovenských domácností o alokácii času na vykonávanie platenej a neplatenej práce a vplyv stratégií domácností na vybrané oblasti hospodárskej praxe.*

## Použitá literatúra

1. *Average minutes per day spent travelling to paid work or study by men and women.* Online. Cit. 28.5.2017. <https://www.statista.com/statistics/521886/travel-time-spent-work-study-countries/>
2. BÄCKSTRÖM, P., SANDOW, E. 2016. *Cummuting time of retirement.* In: Annals of Regional Science. Vol. 56, No. 1, pp 125-152.
3. BĂLAN, M., VASILE, V., STĂNESCU, S. M. 2013. *Gravity model application to estimate Romanian migration size.* In: Knowledge horizons. Vol. 5, No. 2, pp. 74 – 78.
4. CALINDO, M., KÜNN, S., MAHLSTEDT, R. 2017. *The return to labor market mobility: An evaluation of relocation assistance for unemployed.* In: Journal of Public Economics, 2017, vol. 148, pp. 136-151.
5. *Country Report Slovakia 2016.* European Commisiion. Online. Cit. 12.6.2017. <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_slovakia_en.pdf>
6. EAMETS, R., JAAKSON, K. 2014. *Labour market flexibility and spatial mobility.* In: Internationa Journal of Manpower. Vol. 35. No. 6, pp. 746 – 752.
7. EPIFANI, P., GANCIA, G. A. 2005. *Trade, migration and regional unemployment*. In: Regional Science and Urban Economics. Vol. 35, pp. 625 – 644.
8. FRÄNDBERG, L., VILHELMSON, B. 2011. *More or less travel: personal mobility trends in the Swedish population focusing gender and cohort.* In: Journal of Transport Geography. Vol. 19. No. 6, pp. 1235–1244.
9. FRENKEL, A., BENDIT, E., KAPLAN, S. 2013. *Residential location choice of knowledge-workers: the role of amenities, workplace and lifestyle.* In: Cities. Vol. 35. No. 8, pp. 33–41.
10. FUJITA, F., DIENER, E. 2005. *Life satisfaction set point: stability and change.* In: Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 88. No. 1, pp. 158–164.
11. HAAS, A., OSLAND, L. 2014. Commuting, migration, housing and labour markets: complex interactions. In: Urban Studies. Vol. 51. No. 3, pp. 463 – 476.
12. HANDY, S., CAO, X., MOKHTARIAN, P. 2005. *Correlation or causality between the built environment and travel behavior? Evidence from Northern California.* In: Transportation Research Part D: Transport and Environment. Vol. 10. No. 6, pp. 427–444.
13. KAKIHARA, M., SØRENSEN, C. 2004. *Mobile Urban professionals in Tokyo: tales of locational, interactional and operational mobility.* In: The Journal of Policy, Regulation and Strategy for Telecommunication, Information and Media. Vol. 6. No. 3, pp. 180 – 187.
14. LYKKEN, D., TELLEGEN, A. 1996. *Happiness is a stochastic phenomenon.* In: Psychological Science. Vol. 7. No. 3, pp. 186–189.
15. MANAUGH, K., MIRANDA-MORENO, L., EL-GENEIDY, A. 2010. *The effect of neighborhood characteristics, accessibility, home-work location and demographics on commuting distances.* In: Transportation. Vol. 37. No. 4, pp. 627–646.

16. MERCADO, R., PÁEZ A. 2009. *Determinants of distance traveled with a focus on the elderly: a multilevel analysis in the Hamilton CMA, Canada.* In: Journal of Transport Geography. Vol. 17. No. 1, pp. 65–76.
17. *Nezamestnaným sa za prácou nechce cestovať.* Online. Cit. 12.6.2017. <https://profesia.pravda.sk/zamestnanie/clanok/413936-nezamestnanym-sa-za-pracou-nechce-cestovat/>
18. NIEBUHR, A., GRANATO, N., HAAS, A., HAMANN, S. 2009. *Does labour mobility reduce disparities between regional labour markets in Germany?* IAB – Discussion Paper 15/2009. Nuremberg: Institute for Employment Research of the Federal Employment Agency.
19. PAPPALARDO, L., RINZIVILLO, S., SIMINI, F. 2016. *Human Mobility Modelling: Exploration and Preferential Return Meet the Gravity Model.* In: Procedia Computer Science, vol. 83, 2016, pp. 934-939.
20. SANDOW, E. 2008. *Commuting behavior in sparsely populated areas: evidence from northern Sweden.* In: Journal of Transport Geography 16, pp. 14–27.
21. SCHWANEN, T., DIELEMAN, F., DIJST, M. 2004. *The impact of metropolitan structure on commute behavior in the Netherlands: a multilevel approach.* In: Growth and Change 35, pp. 304–333.
22. SÜDEKUM, J. 2005. *Increasing returns and spatial unemployment disparities.* In: Papers in Regional Science 84, pp. 159 – 181.
23. URAMOVÁ, M., ORVISKÁ, M. et al. 2016. *Neplatená práca na Slovensku.* Banská Bystrica: Belianum UMB. 314 p.
24. VINCENT-GESLIN, S., RAVALET, E. 2016. *Determinants of extreme commuting.* Evidence from Brussels, Geneva and Lyon. In Journal of Transport Geography, vol. 54, pp. 240-247.