



Študentská vedecká aktivita

Analýza determinantov individuálnej ponuky práce v SR

Bc. Lucia Vrzgulová

Sekcia: Spoločenské vedy

Konzultant: Ing. Ivana Šidová

Banská Bystrica
2011

Obsah

1.	Úvod	1
2.	Teoretické východiská týkajúce sa individuálnej ponuky práce.....	2
	2.1. Ponuka práce u predstaviteľov rôznych ekonomických prúdov.....	2
	2.2. Individuálna ponuka práce v učebniciach ekonómie	3
	2.3. Determinanty individuálnej ponuky práce u súčasných autorov	6
3.	Analýza determinantov individuálnej ponuky práce v SR.....	8
	3.1. Hlavný cieľ, čiastkové ciele, hypotézy	8
	3.2. Metódy zberu dát	9
	3.3. Vyhodnotenie výskumu.....	9
	3.4. Vyhodnotenie hypotéz.....	21
4.	Zhodnotenie dosiahnutých výsledkov a návrhy.....	24
5.	Použitá literatúra	27

Zoznam ilustrácií a tabuliek

Obrázok č. 1 Vyhodnotenie identifikačnej otázky: Vek.....	9
Obrázok č. 2 Vyhodnotenie identifikačnej otázky: Pohlavie	10
Obrázok č. 3 Vyhodnotenie identifikačnej otázky: Príjem.....	10
Obrázok č. 4 Vyhodnotenie otázky č. 1	11
Obrázok č. 5 Vyhodnotenie otázky č. 3	12
Obrázok č. 6 Vyhodnotenie otázky č. 4.....	12
Obrázok č. 7 Vyhodnotenie otázky č. 5	13
Obrázok č. 8 Vyhodnotenie otázky č. 6.....	14
Tabuľka 1 Vyhodnotenie 1. výroku	14
Tabuľka 2 Vyhodnotenie 2. výroku	15
Tabuľka 3 Vyhodnotenie 3. výroku	15
Tabuľka 4 Vyhodnotenie 4. výroku	16
Tabuľka 5 Vyhodnotenie 5. výroku	16
Tabuľka 6 Vyhodnotenie 6. výroku	16
Tabuľka 7 Vyhodnotenie 7. výroku	17
Tabuľka 8 Vyhodnotenie 8. výroku	17
Tabuľka 9 Vyhodnotenie 9. výroku	18
Tabuľka 10 Vyhodnotenie 10. výroku.....	18
Tabuľka 11 Vyhodnotenie 11. výroku.....	19
Tabuľka 12 Vyhodnotenie 12. výroku.....	19
Tabuľka 13 Vyhodnotenie 13. výroku.....	19
Tabuľka 14 Vyhodnotenie 14. výroku.....	20
Tabuľka 15 Vyhodnotenie 15. výroku.....	20
Tabuľka 16 Vyhodnotenie 16. výroku.....	21
Tabuľka 17 Vyhodnotenie 17. výroku.....	21
Tabuľka 18 Vyhodnotenie hypotézy 1.....	22
Tabuľka 19 Vyhodnotenie hypotézy 2.....	22
Tabuľka 20 Vyhodnotenie hypotézy 3.....	23
Tabuľka 3 Vyhodnotenie 3. výroku	23

1. Úvod

Definícia práce, ktorú sme našli v lexikóne hospodárstva hovorí, že prácu môžeme definovať ako každú plánovanú ľudskú činnosť, ktorá vedie k dosahovaniu príjmu na pokrytie potrieb. Práca je jedným z výrobných faktorov a je označovaná ako primárny výrobný faktor. Bez ľudskej práce by nemohli byť produkované žiadne statky. Na trhu práce, ktorý je odvodeným trhom od trhu tovarov a služieb, sa stretáva dopyt po tomto výrobnom faktore s jeho ponukou. Analýza tvorby individuálnej ponuky práce pozerá na človeka ako na vlastníka služby práce. Túto službu môže využívať buď sám alebo ju môže ponúkať na trhu práce a v trhovej transakcii ju predávať, aby získal dôchodok a mohol si kupovať tovary.

Výška dôchodku však nie je jediným determinantom určujúcim množstvo práce ponúkanej jednotlivcom. Ako píše Saša Nováková pre dvojtyždenník Profit (10/2010, s. 45) „sebapoznanie a jeho hĺbka súvisia s mierou slobody a odvahou žiť podľa seba a nasledovať svoje povolanie snov. Povolanie snov často vyžaduje vyhnutie sa vychodeným cestičkám a neposlušnosť voči autoritám. Nemožno disponovať väčšou konkurenčnou výhodou na trhu práce než je láska k svojmu povolaniu. Práca by teda nemala byť len prostriedkom ako získať určitú výšku dôchodku, ktorú neskôr môžem minúť podľa vlastných potrieb, ale práca by mala človeka baviť a človek by si mal vytvárať pozitívny vzťah k svojej práci.“

Cieľom práce bude analyzovať determinanty individuálnej ponuky práce v SR a zistiť, či získané výsledky sú totožné s nami získanými poznatkami v analyzovaných literárnych prameňoch. Prípadne zistiť, či vzniká nový trend, ktorý do popredia nestavia mzdu, ale aj iné faktory, ktoré majú vplyv na výber zamestnania.

2. Teoretické východiská týkajúce sa individuálnej ponuky práce

V úvode sa zameriame na teoretické východiská, z ktorých sme vychádzali pri písaní práce a ktoré nám poskytli základ pre ďalší výskum, na ktorom sme stáli.

2.1. Ponuka práce u predstaviteľov rôznych ekonomických prúdov

V učebniciach zaoberajúcimi sa dejinami ekonomických teórií sme našli viacero ekonómov, ktorí sa venovali ponuke práce. Avšak ani u jedného z autorov sme nenašli hlbšiu analýzu determinantov, ktoré majú vplyv na individuálnu ponuku práce.

Prvú zmienku o ponuke práce nachádzame v 19. storočí, kedy Wilhelm H. Gossen sformuloval svoj tretí zákon, ktorý hovorí o tom, aké veľké pracovné úsilie bude človek vynakladať, aby získal určité množstvo tovarov. „Vynakladanie práce je príjemné len do určitej miery. Každá dodatočná jednotka práce prináša sama o sebe menšie uspokojenie, až sa konečne začína meniť v činnosť nepríjemnou, majúcou negatívnu užitočnosť“ (Holman R., 1999, s. 161). Z Gossenovho zákona vychádzal aj predstaviteľ neoklasickej ekonómie William Jevons. Tento ekonóm popísal správanie ekonomického človeka nasledovne: „Človek je vedený snahou maximalizovať slasti a minimalizovať strasti, kúpiť si čo najviac uspokojenia za čo najmenšie utrpenie“ (Holman R., 1999, s.164). W. Jevons považoval náklady práce za subjektívnu strasť alebo ujmu, ktorú človek pri práci pociťuje. Z toho vyplýva, že keď sa človek rozhoduje, koľko práce má vynaložiť porovnáva hraničnú ujmu z práce (dodatočná ujma pociťovaná vynaložením dodatočnej jednotky práce) s hraničnou užitočnosťou mzdy (tovary, ktoré si môže kúpiť za mzdu).

Neoklasická ekonómia sa delí na tri školy: rakúsku, lausannskú, a cambridskú. Predstaviteľ lausanskej školy Léon Walras na základe rovníc rovnováhy spotrebiteľa a jeho rozpočtového obmedzenia odvodil individuálnu dopytovú aj ponukovú funkciu. L. Walras bol presvedčený, že funkcia ponuky služby výrobného faktora musí vyjadrovať závislosť ponúkaného množstva na cenách všetkých statkov a služieb výrobných faktorov. (Holman, 1999). To znamená, že „individuálna ponuka služby výrobného faktora je funkciou nielen nájomnej ceny tohto faktora, ale aj cien všetkých statkov a nájomných cien všetkých ostatných výrobných faktorov“ (Holman, 1999, s.180). Z toho vyplýva, že človek pri rozhodovaní o ponuke práce bude brať do úvahy nielen mzdu, ktorú dostane za vykonanú prácu, ale aj ceny statkov (tovarov a služieb), ktoré sú na trhu k dispozícii a brať do úvahy bude aj ceny ostatných výrobných faktorov, teda pôdy a kapitálu. Teda by sme mohli povedať, že jednotlivec sa rozhodne pre takú prácu, kedy mu vyššia mzda umožní kúpiť si viac statkov. Ďalším známym ekonómom z cambridskej školy, A. Marshall, sa zaoberal určením

rovnovážnej ceny výrobného faktora, na základe ktorého dospel k pojmu reálne náklady. Podľa Marshalla je reálny náklad spojený so vznikom výrobného faktora. Práca nebude vykonávaná, ak úsilie pracovníka nebude kompenzované mzdou za reálny náklad práce (za ujmu práce), o ktorej hovoril aj Jevons. Alfred Marshall aj Francis Y. Edgeworth v podstate akceptovali Jevonsovú analýzu krátkodobej ponuky práce. Tvrdili, že rozšírenie úkolovej mzdy, široká flexibilita nadčasových hodín a možnosť voľby rôznych zamestnaní s rôznym pracovným vyťažením sú dôležité okolnosti, ktoré umožňujú chápať Jevonsov koncept ako všeobecne použiteľný (Brožová, D., s. 56). Z rakúskej školy sa k ponuke práce vyjadril Friedrich von Wieser. Na rozdiel od cambridskej školy pre rakúsku školu náklady nepredstavujú ujmu, strasť prípadne bolesť, ale sú užitočnosťou, ktorú človek svojím rozhodnutím, svojimi preferenciami obetuje. S týmto ponímaním súvisí aj tvorba hodnôt, ktorá má svoje korene v rozhodovaní ľudí medzi užitočnosťou získanou a užitočnosťou obetovanou.

K ponuke práce sa vyjadrila aj škola strany ponuky. Ekonómia strany ponuky zamerala svoju pozornosť na substitučný účinok na trhu práce. Ponuka práce sa formuje na základe rozhodovania ľudí medzi prácou a voľným časom. Zásadný vplyv na podnety k práci má výška hraničných daňových sadzieb, ktorá patrí k základným determinantom individuálnej ponuky práce a zdrojom tvorby bohatstva. Ďalším determinantom je motivovanie ľudí k úsporám. Úspory sú tvorené na základe rozhodovania ľudí medzi prítomnou a budúcou spotrebou (Holman, 1999).

2.2. Individuálna ponuka práce v učebniciach ekonómie

Zmienku o individuálnej ponuke práce sme našli aj v niektorých ekonomických učebniciach. B. Hořejší a J. Soukupová (2008) popisujú individuálnu ponuku práce v dvoch významoch:

1. ponuka práce jednej firme (t.j. z hľadiska jedného dopytovaného),
2. ponuka práce jedného človeka (t.j. z hľadiska jedného ponúkajúceho).

Pre naše účely budeme v ďalšom texte pod individuálnou ponukou práce rozumieť druhý možný význam. Zaujímať nás bude najmä to, na základe akých determinantov sa jednotliviec rozhoduje pracovať (a teda ponúkať) práve určitý počet hodín práce.

2.1.1. Slovenské a české učebnice ekonómie

Hořejší v učebnici mikroekonómie (Hořejší, Soukupová, 2008) používa na analyzovanie rozhodovania jednotlivca o množstve ponúkaných hodín analógiu s rozhodovaním spotrebiteľa. Spotrebiteľ sa rozhoduje, akú kombináciu práce a voľného času

si zvolí, aby maximalizoval svoj úžitok, pričom vychádza z obmedzenia, ktorým je počet hodín jedného dňa. Optimálne rozloženie času medzi prácou a voľným časom znamená, že jednotlivec pri danej kombinácii práce a voľného času maximalizuje svoj úžitok daný spotrebou statkov a voľným časom. Spotreba statkov je možná na základe mzdy, ktorá prináleží jednotlivcovi za vykonanú prácu. Aby jednotlivec pri danej reálnej mzdovej sadzbe maximalizoval svoj úžitok, mal by pracovať toľko hodín, aby sa hraničná miera substitúcie voľného času spotrebou rovnala mzdovej sadzbe. Bližším analyzovaním determinantov individuálnej ponuky práce sa nezaobrá a rovno prechádza k vyvodu trhu ponuky práce.

Ponuke práce venuje Viera Holková vo svojej učebnici Mikroekonómia jednu podkapitolu (Holková, 2003). Zaoberá sa analyzovaním individuálnej ponuky práce, kde skúma rozhodovanie jednotlivca medzi ponúkanými hodinami práce a voľným časom. Podobne, ako Hořejší, ani Holková sa determinantom ponuky práce bližšie nevenuje a rovno prechádza k analyzovaniu trhovej ponuky práce.

Kapitolu s názvom Trh práce a cena práce – mzda spracovala v učebnici Jána Lisého Ekonómia v novej ekonomike Kajetana Hontyová. K. Hontyová sa v kapitole zaoberá determinantami, ktoré ovplyvňujú individuálnu ponuku práce. Uvádza, že ponuku práce určuje najmä miera populácie a sklon pracovnej sily rozdeliť svoj čas na pracovný a voľný. Ak analyzujeme determinanty, ktoré ovplyvňujú individuálnu ponuku práce, tak s prvým uvedeným nemôžeme súhlasiť. Jednak pojem miera populácie je podľa nášho názoru veľmi nepresný a okrem toho, ak by pod ním bola myslená veľkosť populácie, tento faktor nemá na individuálnu ponuku práce vplyv. Pri druhom spomenutom determinante, ktorým je sklon pracovnej sily rozdeliť svoj čas na pracovný a voľný, autorka uvádza, že tu pôsobí substitučný efekt, teda zvýšenie mzdy zdrazí voľný čas, a to človeka motivuje k tomu, aby voľný čas nahrádzal, substituoval ostatnými statkami.

Autorka ďalej popisuje (Lisý, 2005, s. 264) pôsobenie faktorov determinujúcich ponuku práce, pod čím je myslená predovšetkým trhovú ponuku práce. Hlavnými faktormi, ktoré ovplyvňujú trhovú ponuku práce, podľa nej sú: veľkosť populácie, časť populácie tvorená práceschopným obyvateľstvom, priemerný počet hodín odpracovaných pracovnými silami za rok, kvalita a kvantita vykonanej práce. K. Hontyová podrobnejšie charakterizuje, že sa jedná o vplyv ekonomických, sociálnych a politických problémov na trhovú ponuku práce, ako napr. veľkosť rodín, sociálne postoje a meniacu sa úlohu postavenia ženy v spoločnosti. Podľa nášho názoru, viaceré uvedené príklady, ktoré sú uvádzané ako determinanty trhovej ponuky práce, by sme mohli zaradiť aj k determinantom ovplyvňujúcim

individuálnu ponuku práce, ako napr. veľkosť rodiny. Ďalším determinantom ponuky práce, či už individuálnej alebo trhovej, sa autorka v kapitole nevenuje.

2.1.2. Zahraničné ekonomické učebnice

Zo zahraničnej literatúry sme analyzovali učebnicu ekonómie od autorov P. A. Samuelsona a W. D. Nordhaua. V učebnici sa ponuke práce venujú v kapitole s názvom Trh práce. „Ponuka práce sa vzťahuje na počet hodín, ktoré by obyvateľstvo chcelo odpracovať v zárobkových činnostiach. Troma kľúčovými prvkami ponuky práce sú hodiny na robotníka, participácia pracovnej sily a imigrácia“ (Samuelson, Nordhaus, 2000, s. 240). Čo sa týka prvého determinantu takmer všetci Američania vedia ovplyvniť počet hodín odpracovaných počas svojho života, ktoré závisia od počtu rokov, počas ktorých sa vzdelávajú, veku odchodu do dôchodku a iných faktorov. Pri druhom determinante, ktorým je participácia pracovnej sily, poukazujú autori najmä na prudký vzostup práce žien v ekonomike, čo pripisujú zmene sociálnych postojov a zvýšeniu miezd. Posledný determinant: imigrácia je podľa autorov dôvodom, prečo v posledných desaťročiach vzrástol v USA počet nízko kvalifikovanej pracovnej sily, napriek tomu, že systém kvót, uprednostňuje kvalifikovaných pracovníkov a ich rodiny. V ďalšom texte sa autori inými determinantami ponuky práce nezaoberajú.

Vyššie analyzované prvky ponuky práce môžu byť chápané ako determinanty ponuky práce, avšak nie je rozlišované medzi determinantami individuálnej ponuky práce a trhovej ponuky práce.

Ďalšou zahraničnou učebnicou, ktorá sa venuje ponuke práce je Economics od P. Krugman, R. Welles a K. Graddy z roku 2008. V podkapitole, v ktorej sa zaoberajú ponukou práce, sa zameriavajú na rozhodovanie jednotlivca o ponuke práce na trhu práce a na dôchodkový a substitučný efekt pozorovateľný na krivke ponuky práce. Determinantom ponuky práce sa venujú len v súvislosti s posunom trhovej krivky ponuky práce, ako sú napr. zmeny v preferenciách a sociálnych normách (nárast ženskej práce), zmeny v populácii (imigrácia, zvyšovanie percenta pôrodnosti v krajine), zmeny v príležitostiach (nárast pracovných príležitostí žien) a zmeny v bohatstve (zvyšovanie dôchodkov jednotlivcov). Pri všetkých štyroch determinantoch sa jedná o determinanty trhovej ponuky práce. Determinantami individuálnej ponuky práce sa kolektív autorov nezaobera.

Situácia pri analyzovaných ekonomických učebniciach, či už slovenských a českých alebo tých zahraničných je podobná. Determinanty individuálnej ponuky nie sú hlbšie analyzované a za jediný determinant je určená mzda. Táto situácia nie je podľa nášho názoru

a súčasného vývoja na trhu práce dostatočná a najmä pri renomovaných učebniciach by sa bolo potrebné zamyslieť nad doplnením príslušných kapitol.

2.3. Determinanty individuálnej ponuky práce u súčasných autorov

Dagmar Brožová je autorkou príspevkov venujúcich sa individuálnej ponuke práce. V príspevkoch sa zaoberá rozvinutím a rozšírením základného neoklasického modelu v zmysle analýzy vybraných aplikačných prípadov zobrazujúcich reálne rozhodovanie človeka o svojej ponuke práce. Ďalej D. Brožová analyzovala rozhodovanie domácností o veľkosti ponuky práce, pretože spoločná starostlivosť o deti a domácnosť determinuje preferenciu domácnosti ako celku, a tým rozhoduje o veľkosti ponuky práce jej členov. Tvrdí, že pre tvorbu individuálnej ponuky práce je potrebné vziať do úvahy aj tú skutočnosť, že takéto rozhodovanie závisí na vzájomných vzťahoch medzi členmi rodiny. Významnú rolu zohráva odlišný ľudský kapitál a rozdielne pracovné skúsenosti muža a ženy, odlišné očakávania od požadovaného druhu práce a odlišná ochota venovať práci určitý čas a úsilie. Je zrejmé, že iné očakávania a iné kariérne ambície bude mať slobodná, či bezdetná žena a iné žena, ktorá zabezpečuje chod domácnosti a starostlivosť o deti. Pre rozhodovanie o ponuke práce je preto dôležitá vzájomná dohoda muža a ženy v rodine o rozdelení činností týkajúcich sa starostlivosti o deti a domácnosť.

V príspevkoch venuje svoju pozornosť aj voľbe medzi prácou a voľným časom. Autorka analyzuje odlišné preferencie ľudí. Porovnáva workoholika a milovníka voľného času. Pre workoholika je charakteristická nízka subjektívna hodnota voľného času a vysoká subjektívna hodnota práce na rozdiel od milovníka voľného času, pri ktorom to platí opačne. Z uvedeného príkladu vyplýva, že cena voľného času predstavuje obetovanú ušlú čistú mzdu, ktorú by mohol dostávať, keby pracoval. Hľadanie optimálneho alokačného riešenia spočíva v koordinácii jeho individuálnych spotrebne – voľnočasových preferencií s jeho objektívnymi trhovými príležitosťami. D. Brožová ďalej uvádza, že väčší priestor pre voľbu medzi spotrebou a voľným časom majú ľudia v dlhom období, v priebehu svojej celoživotnej kariéry. Ľudia, ktorí uprednostňujú spotrebu, hľadajú dobre ohodnotenú pracovnú miesta s veľkou pracovnou záťažou. Naopak, tí, ktorí preferujú voľný čas, hľadajú nižšie pracovné vyťaženie a sú pripravení akceptovať nižšie zárobky. V priebehu pracovnej kariéry môže človek pracovnú miesta meniť podľa toho, v akej životnej etape sa práve nachádza. Existuje však celá rada zamestnaní, kde si ľudia môžu rozsah pracovného vyťaženia voľiť, napr. slobodné povolania a podnikateľské činnosti, kde je dosť priestoru pre individuálnu slobodnú voľbu medzi spotrebou a voľným časom.

D. Brožová vo svojom príspevku tiež popisala ako sa mení ponuka práce v priebehu životného cyklu človeka. V jednotlivých fázach života človeka sa menia jeho preferencie a dosiahnuteľné trhové príležitosti. Človek chce obvykle pracovať málo, pokiaľ je jeho mzda nízka, a voľný čas teda lacný, a viac, pokiaľ je jeho mzda vysoká, pretože voľný čas je v tomto prípade drahý a on si ho bude chcieť kupovať menej. Relatívne nízka mzda býva obvykle vo fáze životného cyklu, kedy je človek mladý a rastie s tým, ako získava skúsenosti a rozvíja svoje schopnosti a zručnosti, svoj ľudský kapitál, aby potom, keď je človek už starší, mierne klesala.

V dvojtyždenníku Profit sme našli tiež zaujímavé postrehy týkajúce sa ponuky práce. Martin Valášek vo svojom článku Kríza praje práci na diaľku (Profit 20/2009) popisuje, že umožnením práce z domu si firma zvyšuje šance na udržanie najkvalitnejších zamestnancov, pretože práve flexibilný pracovný čas a možnosť pracovať z domu kandidáti mimoriadne oceňujú. Technologické riešenia, ako je napr. zavedenie Teleworkingu (vzdialené pripojenie a virtuálna spolupráca), umožňujú zamestnancom šetriť čas a prostriedky na cestovanie alebo dochádzanie do práce. Zároveň získavajú veľkú flexibilitu, ktorá prispieva k spokojnosti zamestnancov, čím sa zvyšuje ich pracovné nasadenie.

V ďalšom článku sa Jana Laborecká (Profit 04/2010) vyjadruje k striedaniu pracovných pozícií. V prípade, ak je zamestnanec spokojný vo firme, v ktorej pracuje, ale práca ho už nenapĺňa, prípadne má pocit, že stagnuje, tak v tomto prípade pomôže, ak sa zmení náplň jeho práce. Pokiaľ ide o práce, kde sa človek zapracuje rýchlejšie, logicky hľadá miesto, kde sa môže posunúť ďalej. Vtedy mu netreba brániť, ale tento potenciál treba podchytiť. Užitočné sú aj pravidelné stretnutia manažérov so svojimi kolegami. Nadriadený pracovník zhodnotí uplynulé obdobie zamestnanca, spolu s jeho pozitívami a miestami, kde by sa mal zlepšiť, čo môže pre seba urobiť.

Peter Csernák v článku Benefity prvé na muške (Profit 06/2010) píše, že záujemca o prácu vychádza z jednoduchej logiky, že firma, ktorá poskytuje viac benefitov, si zároveň aj viac váži ľudí. Štandardným benefitom pre account manažéra je mobilný telefón, väčšina programátorov má flexibilný pracovný čas, pri robotníckych prácach sa častejšie objavuje ako benefit preplatenie dopravy do práce. Medzi zamestnancami sú populárne aj rôzne poistenia, ktoré za nich hradia firmy.

3. Analýza determinantov individuálnej ponuky práce v SR

V tejto časti práce sa zameriame na analýzu determinantov individuálnej ponuky. Vychádzajúc z vyššie popísaných teoretických východísk je zrejmé, že podobne ako v dejinách ekonomických teórií, v zahraničnej, ale aj slovenskej a českej literatúre nie je individuálna ponuka práce hlbšie analyzovaná. Autori sa zaoberajú predovšetkým skúmaním substitúcie hodín práce a voľného času, teda mzda je uvádzaná ako hlavný determinant individuálnej ponuky práce. V súčasných odborných článkoch nachádzame aj iné determinanty ako sú: rozhodovanie závislé od vzájomných vzťahov medzi členmi rodiny, životný cyklus človeka, flexibilný pracovný čas, možnosť posunúť sa ďalej, podnikom ponúkané benefity.

Cieľom práce je analyzovať determinanty individuálnej ponuky práce v SR a zistiť, či získané výsledky sú totožné s nami získanými poznatkami v analyzovaných literárnych prameňoch. Objektom skúmania práce sú zamestnanci v SR a subjektom skúmania sú determinanty, ktoré sú rozhodujúce pri výbere zamestnania.

Veľkosť výberovej vzorky, ktorú sme získali nie je reprezentatívna, keďže pri 90% intervale spoľahlivosti, bolo potrebné osloviť minimálne 271 pracujúcich ľudí. Pre krátkosť času sa nám podarilo získať 55 dotazníkov.

3.1. Hlavný cieľ, čiastkové ciele, hypotézy

Hlavným cieľom práce je analyzovať determinanty individuálnej ponuky práce v SR a zistiť, či získané výsledky sú totožné s nami získanými poznatkami z vyššie popísanej teórie. Na podporu hlavného cieľa sme si stanovili aj čiastkové ciele:

- zistiť, na základe akých determinantov si respondenti vybrali súčasnú prácu,
- zistiť, ktoré determinanty sú pre respondentov rozhodujúce pri výbere práce.

Z čiastkových cieľov sme odvodili nasledovné hypotézy, ktoré budeme analyzovať:

- predpokladáme, že nadpolovičná väčšina respondentov prijala prvú prácu, ktorá bola k dispozícii,
- predpokladáme, že minimálne 2/3 respondentov je spokojných so svojou súčasnou prácou,
- predpokladáme, že pri výbere z dvoch prác by respondenti uprednostnili prácu s vyšším platom pred prácou s flexibilnou pracovnou dobou,
- predpokladáme, že 15% respondentov by využilo možnosť vzdelávania ponúkanú zamestnávateľom.

3.2. Metódy zberu dát

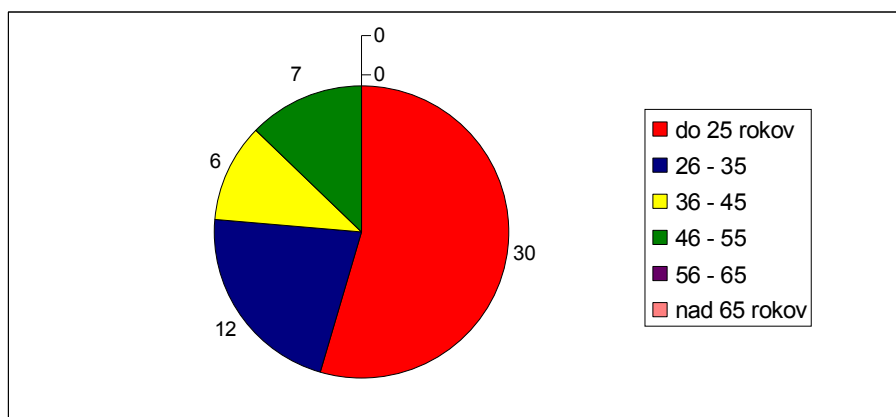
Pre potreby výskumu sme zvolili metódu opytovania, ktorého základom je dotazník. V dotazníku sme použili vecné otázky, ktoré tvorili základ celého výskumu a odpovedali na stanovené ciele a hypotézy. Všetky otázky okrem jednej boli uzavreté a respondenti mali na výber viacero možností, z ktorých vyberali. Otvorená bola len jedna otázka týkajúca sa oblasti pôsobenia respondentov. V dotazníku sme využili aj modifikovanú maticu CETSCALE, ktorú sme použili na vyjadrenie miery súhlasu/nesúhlasu s ponúknutými tvrdeniami. Použité boli aj identifikačné otázky, na základe ktorých sme rozdelili respondentov podľa pohlavia, veku a výšky príjmu. Dotazník bol vypracovaný v elektronickej podobe a posielať potenciálnym respondentom prostredníctvom internetu v prvej polovici marca 2011. Tento dotazník prikladáme ako prílohu v závere práce.

3.3. Vyhodnotenie výskumu

Vo vyhodnotení výskumu zhodnotíme jednotlivé otázky, na ktoré respondenti odpovedali. Postupne vyhodnotíme každú otázku, ktorá sme zahrnuli do dotazníka. Vyhodnotenie výskumu nám bude slúžiť ako podklad na potvrdenie alebo vyvrátenie stanovených hypotéz.

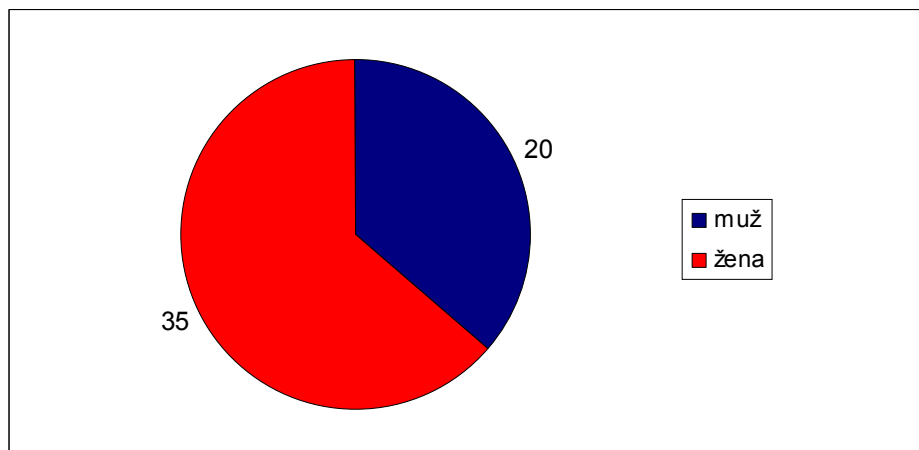
3.3.1. Vyhodnotenie identifikačných otázok

Prvým identifikačným údajom bol vek respondentov. Vekové rozloženie je znázornené na obrázku č. 1. Z obrázku vyplýva, že sa nám podarilo osloviť najviac respondentov vo veku do 25 rokov, a respondentov vo veku 26 – 35 rokov. Naopak nezískali sme žiadneho respondenta vo veku nad 56 rokov. Z toho dôvodu budú naše závery smerovať skôr k mladšej generácii.



Obrázok č. 1 Vyhodnotenie identifikačnej otázky: Vek
Prameň: Vlastné spracovanie

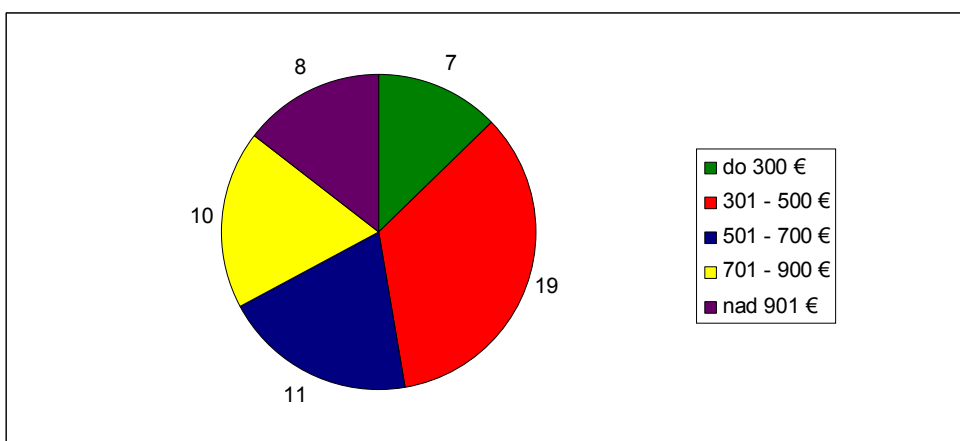
Druhým identifikačným údajom bolo pohlavie respondentov. Pomer mužov a žien v dotazníkovom prieskume je znázornený na obrázku č. 2.



Obrázok č. 2 Vyhodnotenie identifikačnej otázky: Pohlavie
Prameň: Vlastné spracovanie

Z obrázku môžeme vidieť, že sme oslovení viac žien ako mužov, čo môže byť odôvodnené skutočnosťou, že v SR žije viac žien ako mužov, približne o 150 tis, ale tiež náhodným spôsobom výberu respondentov a ochotou žien odpovedať na dotazníkové otázky.

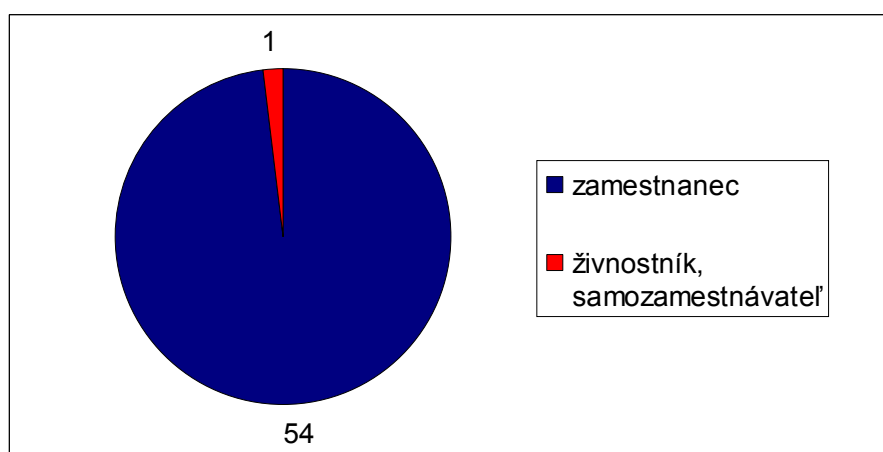
Posledným identifikačným údajom bol príjem respondenta. Rozdelenie respondentov podľa príjmov je zobrazené na obrázku č. 3. Obrázok nám napovedá, že sa nám podarilo osloviť respondentov s rôznou výškou príjmu. Pričom najpočetnejšia skupina respondentov má príjem rozmedzí od 301 do 500 €. Ostatné príjmové kategórie boli približne rovnako zastúpené.



Obrázok č. 3 Vyhodnotenie identifikačnej otázky: Príjem
Prameň: Vlastné spracovanie

3.3.2. Vyhodnotenie otázky č. 1

V prvej otázke sme sa respondentov pýtali, či v súčasnej dobre pracujú ako zamestnanci, alebo sú živnostníci prípadne samozamestnávateľia. Hoci táto otázka môže byť zaradená ku identifikačným otázkam, pre nás bola určujúcou - triediacou otázkou, a preto sme ju zaradili na začiatok výskumu. Chceli sme tak zabezpečiť, aby dotazník bol vyplňaný iba v súčasnosti zamestnanými respondentmi. Uvedomujeme si nekomplexnosť tohto výskumu, ktorú sme touto triediacou otázkou spôsobili, ale komplexný výskum determinantov individuálnej ponuky práce u všetkých skupín obyvateľstva by bol veľmi rozsiahlou úlohou, ktorej zvládnutie by si vyžadovalo špecifické analyzovanie všetkých čiastkových skupín respondentov. Táto úloha však môže byť predmetom ďalšieho výskumu. Rozloženie respondentov je zobrazené na obrázku č.4.



Obrázok č. 4 Vyhodnotenie otázky č. 1

Prameň: Vlastné spracovanie

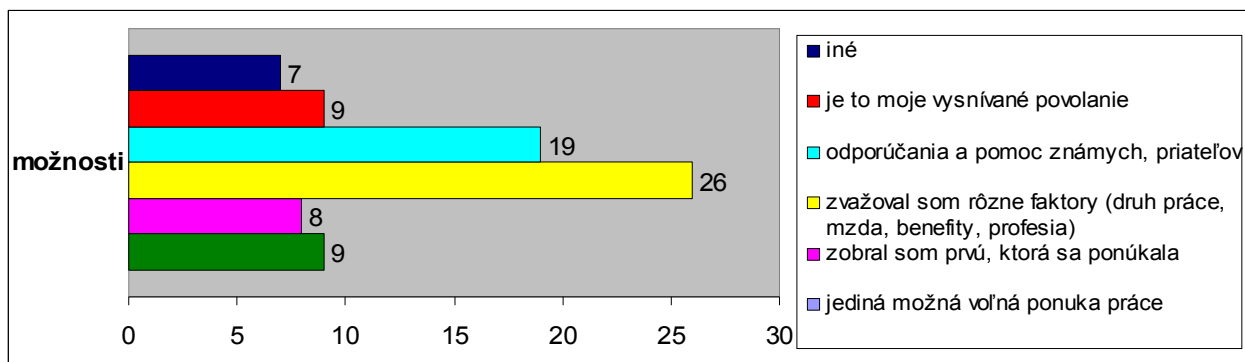
Z obrázku vyplýva, že sa nám podarilo osloviť 54 zamestnancov a 1 živnostníka, resp. samozamestnávateľa, čo nám umožní lepšie sa zamerať na determinanty, ktoré ovplyvňujú ľudí pri výbere zamestnania.

3.3.3. Vyhodnotenie otázky č. 2

V druhej otázke sme sa respondentov pýtali, v akej oblasti pracujú. Tu sme nechali respondentom možnosť napísať oblasť, ktorej sa venujú. Respondenti uviedli rôzne oblasti, z ktorých sa najčastejšie vyskytovala oblasť IT, bankovníctvo a financie, zdravotníctvo, verejná sféra, obchod, učiteľstvo, administratíva, automobilový priemysel, účtovníctvo. Spomedzi ostatných respondentov boli zaujímavé oblasti: tepelná energetika, strojársky priemysel, grafický design, drevovýroba, telekomunikácie, doprava, médiá. Na základe uvedených skutočností môžeme povedať, že takmer každé odvetvie hospodárstva bolo v dotazníkovom prieskume zastúpená.

3.3.4. Vyhodnotenie otázky č. 3

V tejto otázke sme sa respondentov pýtali, podľa čoho si vyberali prácu. Touto otázkou sme chceli docieľiť rozlíšenie medzi skutočným výberom práce, ktorý reálne prebehol a fiktívnymi determinantami, ktoré respondenti deklarujú. Respondenti si mali vybrať maximálne tri možnosti zo všetkých ponúkaných. Vyhodnotenie je znázornené na obrázku č. 5.



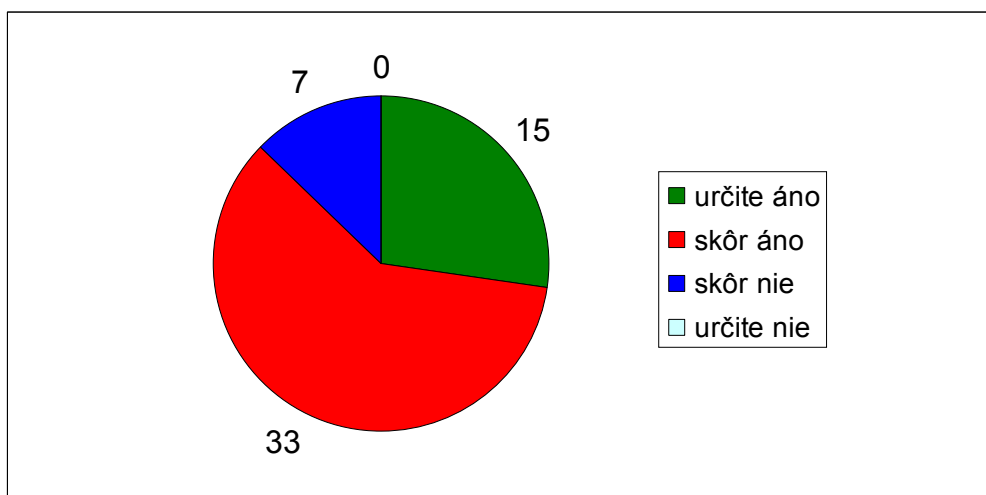
Obrázok č. 5 Vyhodnotenie otázky č. 3

Prameň: Vlastné spracovanie

Z obrázku vyplýva, že najviac respondentov, vyjadrené percentuálne 47%, pri výbere svojho zamestnania zvažovalo rôzne faktory, napr. druh práce, mzda, benefity, profesia. Druhou najpočetnejšou skupinou bol výber zamestnania na základe odporúčaní a pomoci známych a priateľov (35%). Ostatné možnosti boli zastúpené približne rovnako.

3.3.5. Vyhodnotenie otázky č. 4

Vo štvrtej otázke sme zisťovali, či sú zamestnanci aj samozamestnávateľ spokojní so svojou súčasnou prácou. Odpovede na otázku sú zobrazené na obrázku č. 6



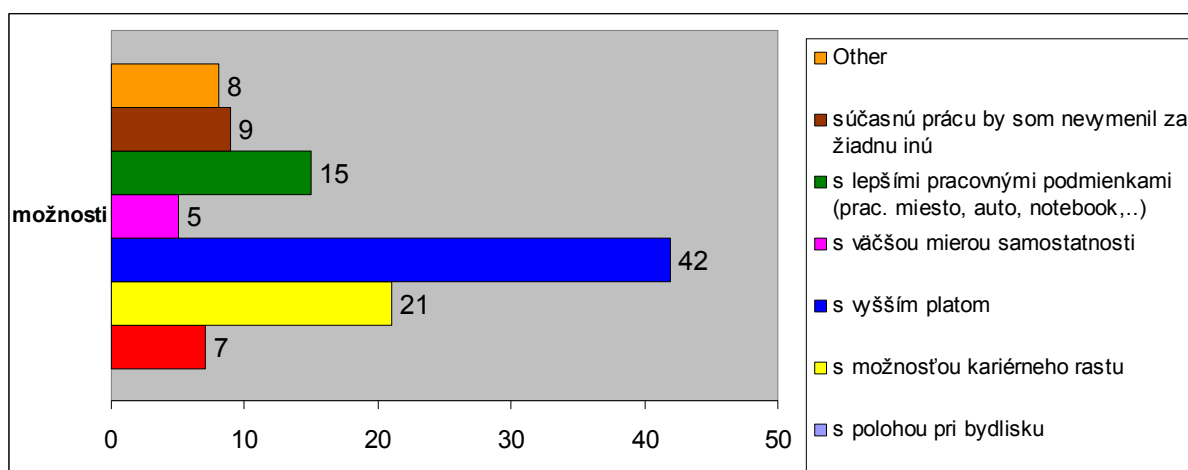
Obrázok č. 6 Vyhodnotenie otázky č. 4

Prameň: Vlastné spracovanie

Odpovede na zadanú otázku, ako možno vidieť z grafu, deklarujú, že spokojných (ak berieme do úvahy možnosť určité áno a skôr áno) je spolu 87% respondentov. Avšak môžeme tvrdiť, že v prípade, že by sa pre skôr spokojných naskytla príležitosť zmeniť svoje zamestnanie, určite by nad takouto možnosťou minimálne uvažovali. Vyskytli sa aj takí respondenti, ktorí sú so svojou prácou skôr nespokojní, percentuálne 13%. Medzi respondentmi sa nevyskytli takí, ktorí by boli so svojou súčasnou prácou úplne nespokojní.

3.3.6. Vyhodnotenie otázky č. 5

V tejto otázke sme sa zisťovali, za akú inú prácu by respondent vymenil svoju súčasnú prácu. Respondenti mali na výber viacero možností a mali si vybrať maximálne 3 možnosti. Vyhodnotenie otázky popisuje obrázok č. 7.



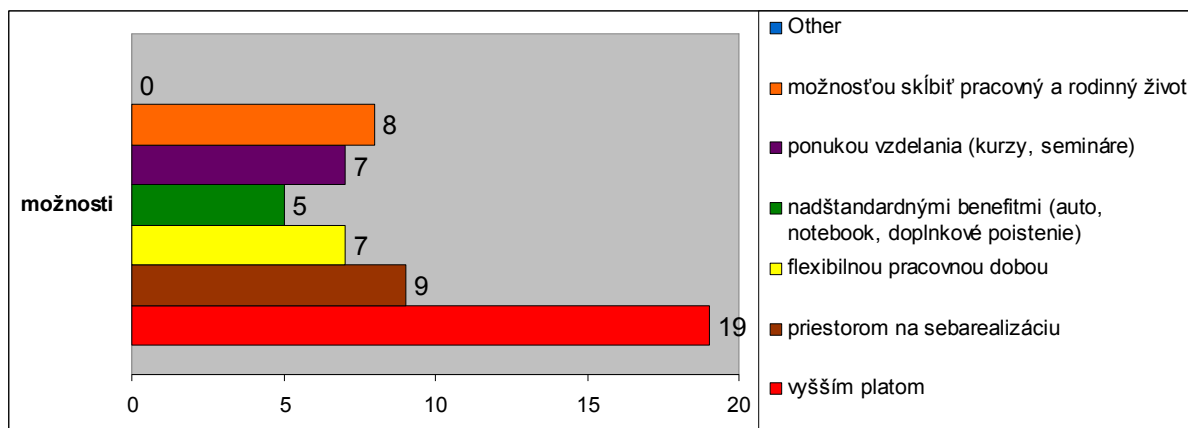
Obrázok č. 7 Vyhodnotenie otázky č. 5

Prameň: Vlastné spracovanie

Z obrázku č. 7 nám jednoznačne vyplýva, že väčšina (76%) respondentov by svoju súčasnú prácu vymenilo za prácu s vyšším platom. Druhým významným faktorom je pre respondentov možnosť kariérneho rastu (38%) a za ním nasledujú lepšie pracovné podmienky (prac. miesto, auto, notebook,...). Ostatné možnosti získali približne podobné hodnotenie. Len malé percento respondentov by si želalo prácu, kde je potrebná vyššia miera samostatnosti. Zaujímavý poznatok, ktorým nám vyplynul z porovnania grafov č. 6 a č. 7, je, že pätina respondentov by svoju prácu nevymenila za žiadnu inú a o niečo viac ako pätina respondentov je so svojou prácou úplne spokojná, čiže tieto absolútne počty respondentov sa zhodujú. Nevieme však z porovnania presne posúdiť, či sa jedná o tých istých respondentov, ako nám to logicky z porovnania vyplýva.

3.3.7. Vyhodnotenie otázky č. 6

V tejto otázke, sme dali respondentom na výber dve práce. Mali sa rozhodnúť, pre jednu z nich. Na výber mali viacero možností, avšak vybrať si mali len jednu možnosť, s ktorou sa najviac stotožňovali. Odpovede sú znázornené na obrázku č. 8.



Obrázok č. 8 Vyhodnotenie otázky č. 6

Prameň: Vlastné spracovanie

Otázka č.8 nám potvrdzuje to, čo sme zistili v predchádzajúcej otázke. Ak by mali respondenti na výber dve práce, pričom by jedna z nich by bola lepšie finančne ohodnotená, zvolili by túto možnosť. Teda rozhodujúcim determinantom pri výbere jednej z dvoch prác je vyšší plat. Potvrdilo to 35% respondentov. Pre 16% respondentov by bol rozhodujúci priestor na sebarealizáciu. Ďalšie možnosti boli na približne rovnakej úrovni.

3.3.8. Vyhodnotenie výrokov

V tejto časti práce sa zameriame na vyhodnotenie výrokov. Úlohou respondentov bolo vyjadriť svoj súhlas resp. nesúhlas s daným tvrdením. Pre vyjadrenie súhlasu sme použili jednak modifikovanú maticu CETSCALE s ponúknutými výroky a na vyjadrenie súhlasu/nesúhlasu sme využili Likkertovu škálu so štyrmi stupňami voľnosti.

Výrok č. 1: Pre mňa je pri výbere práce najrozhodujúcejšia výška mzdy.

Tabuľka 1

Vyhodnotenie 1. výroku

	Počet	%
Súhlasím	8	15
Skôr súhlasím	38	69
Skôr nesúhlasím	6	11
Nesúhlasím	3	5
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

Z tabuľky č.1 je zrejmé, že pri výbere zamestnania sa respondenti orientujú podľa výšky mzdy. Potvrdilo to spolu (súhlasím a skôr súhlasím) 84% opýtaných respondentov. S týmto výrokom nesúhlasilo len 5% respondentov.

Výrok č. 2: Vybral by som si prácu, ktorá ponúka flexibilnú pracovnú dobu.

Tabuľka 2

Vyhodnotenie 2. výroku

	Počet	%
Súhlasím	27	49
Skôr súhlasím	20	36
Skôr nesúhlasím	6	11
Nesúhlasím	2	4
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

Z tabuľky môžeme vidieť, že spolu 85% respondentov s týmto výrokom súhlasí (súhlasím, skôr súhlasím). Teda môžeme tvrdiť, že flexibilná pracovná doba môže byť jedným z rozhodujúcich faktorov pri výbere práce.

Výrok č. 3: Ak by mi zamestnávateľ umožnil zvýšiť svoje vzdelanie (kurzy, semináre,...), využil by som túto príležitosť.

Tabuľka 3

Vyhodnotenie 3. výroku

	Počet	%
Súhlasím	41	75
Skôr súhlasím	12	22
Skôr nesúhlasím	2	4
Nesúhlasím	0	0
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

S výrokom č. 3 súhlasilo spolu 97% respondentov (súhlasím, skôr súhlasím). Z výsledku tejto otázky môžeme vidieť, že pre ľudí je ponuka vzdelania dôležitá a v prípade, že by sa naskytla možnosť zvýšiť svoje vzdelanie, respondenti by ju určite využili. Z toho vyplýva, že aj ponuku vzdelania môžeme zaradiť medzi jeden z významných determinantov ponuky práce.

Výrok č. 4: Študoval som na takej strednej škole (vysokej škole), ktorá ma pripravila na výkon povolania.

Pri tejto otázke, na základe tabuľky 4, môžeme tvrdiť, že približne 2/3 respondentov vykonáva takú prácu, na ktorú získala potrebné vzdelanie na strednej prípadne na vysokej

škole. Približne 1/3 respondentov pracuje v takom zamestnaní, ktoré nesúvisí so vzdelaním, ktoré nadobudli svojím štúdiom na príslušnej strednej resp. vysokej škole.

Tabuľka 4

Vyhodnotenie 4. výroku

	Počet	%
Súhlasím	16	29
Skôr súhlasím	21	38
Skôr nesúhlasím	9	16
Nesúhlasím	9	16
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

Výrok č. 5: Preferujem prácu so zmluvou na dobu určitú.

Tabuľka 5

Vyhodnotenie 5. výroku

	Počet	%
Súhlasím	9	16
Skôr súhlasím	6	11
Skôr nesúhlasím	14	25
Nesúhlasím	26	47
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

Z tejto otázky vyplýva, že viac ako 70% respondentov nesúhlasí s výrokom a zrejme skôr uprednostňuje prácu so zmluvou na dobu neurčitú. Teda respondenti si chcú byť istí, že vo vybranom zamestnaní zotrávajú čo najdlhšie a nebudú si musieť v blízkom čase hľadať iné, v prípade, že by v súčasnom zamestnaní, ktoré je ohraničené zmluvou na dobu určitú, nesplnili na nich kladené požiadavky alebo boli pre zamestnávateľa nadbytoční.

Výrok č. 6: V práci uprednostňujem flexibilný pracovný čas pred pevne stanovenou pracovnou dobou.

Tabuľka 6

Vyhodnotenie 6. výroku

	Počet	%
Súhlasím	27	49
Skôr súhlasím	22	40
Skôr nesúhlasím	5	9
Nesúhlasím	1	2
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

Z odpovedí na túto otázku nám jednoznačne vyplýva, že respondenti by využili možnosť flexibilného pracovného času pred možnosťou pevne stanovenej pracovnej doby. Potvrdilo to spolu (súhlasím, skôr súhlasím) 89% opýtaných respondentov.

Výrok č. 7: Mój zamestnávateľ mi ponúka rôzne benefity (firemný večierok, pernamentky, poukážky na nákup,...)

Tabuľka 7

Vyhodnotenie 7. výroku

	Počet	%
Súhlasím	17	31
Skôr súhlasím	14	25
Skôr nesúhlasím	14	25
Nesúhlasím	10	18
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

V tejto otázke sa nám vyskytli rôzne pohľady na benefity ponúkané zamestnávateľom. Viac ako polovica respondentov potvrdila, že im zamestnávateľ poskytuje benefity v určitej forme. Takmer polovica však s týmto výrokom nesúhlasí, tvrdí, že zamestnávateľ im neponúka takmer žiadne benefity alebo len pri výnimočných príležitostiach.

Výrok č. 8: Je veľká pravdepodobnosť, že do jedného roka prídem o prácu.

Tabuľka 8

Vyhodnotenie 8. výroku

	Počet	%
Súhlasím	2	4
Skôr súhlasím	8	15
Skôr nesúhlasím	29	53
Nesúhlasím	16	29
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

S týmto výrokom nesúhlasí 82% respondentov. Teda je zrejmé, že väčšina respondentov pracuje na stálom mieste, ktoré nie je rizikové a je pravdepodobné, že na svojom súčasnom mieste zotrývajú ešte dlhšiu dobu. Táto otázka súvisí aj s pocitom istoty, ktorý je pre spokojnosť s prácou a celkovo s pracovným životom veľmi dôležitý. Ak ľudia vykonávajú svoju prácu v neustálej obave o stratu svojho zamestnania, je tým ovplyvnený nielen ich výkon, ale aj mnohé ďalšie faktory vplývajúce aj na zdravie ľudí a ich psychické pohodu.

Výrok č. 9: Myslím si, že súčasná práca mi poskytuje dostatok priestoru na seberealizáciu.

Tabuľka 9

Vyhodnotenie 9. výroku

	Počet	%
Súhlasím	12	22
Skôr súhlasím	24	44
Skôr nesúhlasím	13	24
Nesúhlasím	6	11
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

Táto otázka nám poskytuje informáciu, že 66% respondentov si myslí, že vo svojej práci má dostatočnú priestor pre seberealizáciu. Približne tretina respondentov nesúhlasí s týmto výrokom a deklaruje tým, že v práci mu zamestnávateľ neposkytuje dostatočný priestor pre seberealizáciu. Tu vidíme posun oproti minulosti, kde pre zamestnancov bola dôležitá najmä istota pracovného miesta a dnes sa ich spokojnosť so zamestnaním stále viac posúva aj do úrovne možnosti seberealizácie a využitie vzdelávaním získaných poznatkov.

Výrok č. 10: V prípade, že nie som spokojný, usilujem sa nájsť inú prácu.

Tabuľka 10

Vyhodnotenie 10. výroku

	Počet	%
Súhlasím	20	36
Skôr súhlasím	18	33
Skôr nesúhlasím	11	20
Nesúhlasím	6	11
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

V prípade nespokojnosti by sa takmer 70% respondentov rozhodlo nájsť si novú prácu, ktorá by vo väčšej miere spĺňala ich požiadavky. Jedna tretina respondentov by takúto situáciu neriešila a ostali by v práci aj napriek svojej nespokojnosti. Táto otázka potvrdzuje aj náš predpoklad o tom, že istota pracovného miesta je stále pre ľudí veľmi, čomu nasvedčuje aj tretina respondentov, ktorí by v prípade nespokojnosti neriešili vzniknutú situáciu hľadaním nového pracovného miesta.

Výrok č. 11: Súčasná práca si vyžaduje neustále vzdelávanie.

Tabuľka 11

Vyhodnotenie 11. výroku

	Počet	%
Súhlasím	24	44
Skôr súhlasím	18	33
Skôr nesúhlasím	8	15
Nesúhlasím	5	9
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

Z odpovedí na túto otázku vyplýva, že zamestnávateľa vyžadujú, aby sa ich zamestnanci vzdelávali. Vo svojich odpovediach to potvrdilo 77% opýtaných respondentov. Tu je potrebný zdôrazniť vek respondentov a tým spôsobené možné skreslenie výsledkov.

Výrok č. 12: Som ochotný za prácou cestovať.

Tabuľka 12

Vyhodnotenie 12. výroku

	Počet	%
Súhlasím	14	25
Skôr súhlasím	19	35
Skôr nesúhlasím	12	22
Nesúhlasím	10	18
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

Nadpolovičná väčšina opýtaných s uvedeným výrokom súhlasila, teda vyjadrila tým ochotu cestovať za prácou v prípade väčšej vzdialenosti. Zvyšných 40% respondentov vyjadrilo svoj nesúhlas s výrokom, čím deklarovalo svoju neochotu cestovať za prácou.

Výrok č. 13: Kvôli atraktívnej práci som ochotný sa presťahovať.

Tabuľka 13

Vyhodnotenie 13. výroku

	Počet	%
Súhlasím	20	36
Skôr súhlasím	17	31
Skôr nesúhlasím	6	11
Nesúhlasím	12	22
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

Ochotných presťahovať sa za prácou bolo viac ako 60% respondentov. Ak porovnáme túto otázku s predchádzajúcou môžeme tvrdiť, že počet tých respondentov, ktorí sú ochotní za prácou cestovať, je zhodný s počtom tých respondentov, ktorí sú ochotní sa aj presťahovať

kvôli atraktívnej práci. A naopak, počet tých respondentov, ktorí vyjadrili neochotu cestovať za prácou, je zhodný s počtom tých respondentov, ktorí by neboli ochotní sa za prácou presťahovať.

Výrok č.14: V súčasnej práci mám možnosť kariérneho postupu.

Tabuľka 14

Vyhodnotenie 14. výroku

	Počet	%
Súhlasím	15	27
Skôr súhlasím	14	25
Skôr nesúhlasím	14	25
Nesúhlasím	12	22
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

Pri tejto otázke bol počet odpovedí pri každej možnosti takmer rovnaký. Z uvedeného vyplýva, že približne polovica respondentov si myslí, že vo svojej práci môže dosiahnuť kariérny postup a približne rovnaká polovica respondentov takýto postup vo svojej práci neočakáva.

Výrok č. 15: Som spokojný s výškou svojho platu.

Tabuľka 15

Vyhodnotenie 15. výroku

	Počet	%
Súhlasím	6	11
Skôr súhlasím	25	45
Skôr nesúhlasím	14	25
Nesúhlasím	10	18
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

K spokojnosti s výškou svojho platu sa opýtaní respondenti vyjadrili nasledovne: úplnú spokojnosť vyjadrilo 11% respondentov. Skôr spokojných bolo 45% respondentov, skôr nespokojných bolo 25% respondentov a 18% z opýtaných bolo úplne nespokojných. Teda môžeme usudzovať, že viac ako polovica je spokojných so svojím platom, avšak druhá, hoci menšia polovica respondentov by uvítala, keby výška ich platu bola vyššia v porovnaní so súčasnou výškou platu.

Výrok č. 16: Dokážem si dobre skĺbiť pracovný a osobný život.

Tabuľka 16

Vyhodnotenie 16. výroku

	Počet	%
Súhlasím	20	36
Skôr súhlasím	24	44
Skôr nesúhlasím	11	20
Nesúhlasím	0	0
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

Z tabuľky č. 16 vyplýva, že väčšina respondentov (80%) si dokáže skĺbiť svoj pracovný a osobný život. Je teda zrejmé, že respondenti majú také zamestnanie, ktoré neuprednostňuje jednu sféru (pracovnú) pred druhou sférou (osobnou).

Výrok č. 17: Hoci nie som spokojný so svojou súčasnou prácou, nehľadám si inú.

Tabuľka 17

Vyhodnotenie 17. výroku

	Počet	%
Súhlasím	6	11
Skôr súhlasím	10	18
Skôr nesúhlasím	20	36
Nesúhlasím	19	35
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

Uvedený výrok súvisí s výrokom č.10. Týmto výrokom sa potvrdilo, čo sme zistili už skôr a teda, v prípade, že respondent nie je spokojný so svojou súčasnou prácou, je rozhodnutý nájsť si inú, lepšie pracovnú pozíciu. Respondenti to potvrdili na 71%.

3.4. Vyhodnotenie hypotéz

Na začiatku tretej kapitoly sme zadefinovali hlavný cieľ, čiastkové ciele a hypotézy. V tejto časti práce budeme venovať svoju pozornosť vyhodnoteniu hypotéz.

3.4.1. Hypotéza 1

H1: Predpokladáme, že nadpolovičná väčšina respondentov prijala prvú prácu, ktorá bola k dispozícii.

S touto hypotézou sa spája otázka č. 3 a jej vyhodnotenie zobrazené na obrázku č. 5. Prehľad odpovedí sa nachádza aj v tabuľke č. 18. Ak vychádzame z tabuľky č. 18, môžeme povedať, že hypotéza sa nepotvrdila. Možnosť prijať prvú prácu, ktorá bola k dispozícii zvolilo len 15% respondentov. Na základe uvedených skutočností tvrdíme, že ľudia pred výberom budúcej práce zvažujú viaceré možnosti, vypočujú si odporúčania známych a

neprijmajú hneď prvú ponuku. Netvrdíme však, že ponuka práce, ktorá sa objaví ako prvá, sa musí javiť ako jediné východisko a rýchle riešenie pri hľadaní práce. Prvá ponúkaná práca môže byť práve tou, ktorú človek chce vykonávať.

Tabuľka 18 Vyhodnotenie hypotézy 1

	Počet	%
Jediná možná voľná ponuka práce	9	16
Zobral som prvú, ktorá sa ponúkala	8	15
Zvažoval som rôzne faktory (druh práce, mzda, benefity, profesia)	26	47
Odporúčania a pomoc známych, priateľov	19	35
Je to moje vysnívané povolanie	9	16
Iné	7	13

Prameň: Vlastné spracovanie

3.4.2. Hypotéza 2

H2: Predpokladáme, že minimálne 2/3 respondentov je spokojných so svojou súčasnou prácou.

S touto hypotézou súvisí otázka č. 4, ktorá je znázornená na obrázku č. 6. Prehľad údajov zobrazuje tabuľka č. 19. V prípade, že berieme do úvahy možnosť odpovede určite áno a skôr áno, tak stanovenú hypotézu prijímame. Spokojných so svojou súčasnou prácou bolo až 87% opýtaných respondentov, čo tvorí viac ako 2/3.

Tabuľka 19 Vyhodnotenie hypotézy 2

	Počet	%
Určite áno	15	27
Skôr áno	33	60
Skôr nie	7	13
Určite nie	0	0

Prameň: Vlastné spracovanie

3.4.3. Hypotéza 3

H3: Predpokladáme, že pri výbere z dvoch prác by respondenti uprednostnili prácu s vyšším platom pred prácou s flexibilnou pracovnou dobou.

Na vyhodnotenie hypotézy 3 nám poslúžia údaje získané z otázky č. 6 a príslušného obrázku č. 8. Stručné vyhodnotenie sa nachádza aj v tabuľke č. 20. Vychádzajúc zo získaných údajov je zrejmé, že v prípade výberu spomedzi dvoch prác, by respondenti prijali tú, ktorá by bola vyššie platovo ohodnotená. Možnosť výberu práce s flexibilnými pracovným časom sa umiestnila na štvrtom mieste spolu s možnosťou ponuky vzdelania.

Tabuľka 20

Vyhodnotenie hypotézy 3

	Počet	%
Vyšším platom	19	35
Priestorom na seberealizáciu	9	16
Flexibilnou pracovnou dobou	7	13
Nadštandardnými benefitmi (auto, notebook, doplnkové poistenie)	5	9
Ponukou vzdelania (kurzy, semináre)	7	13
Možnosťou skĺbiť pracovný a rodinný život	8	15
Iné	0	0

Prameň: Vlastné spracovanie

3.4.4. Hypotéza 4

H4: Predpokladáme, že 15% respondentov by využilo možnosť vzdelávania ponúkané zamestnávateľom.

Na túto hypotézu nájdeme odpoveď pri výroku č. 3 a v tabuľke č. 3, ktorá je zobrazená pre vyhodnotenie hypotézy ešte raz. Na základe údajov v tabuľke vyplýva, že by viac ako 70% respondentov určite využilo možnosť vzdelávania, ak by takúto ponuku dostali od svojho zamestnávateľa. Hypotézu preto prijímame.

Tabuľka 321

Vyhodnotenie 3. výroku

	Počet	%
Súhlasím	41	75
Skôr súhlasím	12	22
Skôr nesúhlasím	2	4
Nesúhlasím	0	0
Σ	55	100

Prameň: Vlastné spracovanie

4. Zhodnotenie dosiahnutých výsledkov a návrhy

V tejto časti práce zhodnotíme dosiahnuté výsledky a pokúsime sa navrhnúť závery z nich vyplývajúce. Hlavným cieľom práce bolo analyzovať determinanty individuálnej ponuky práce v SR a zistiť, či získané výsledky sú totožné s nami získanými poznatkami v analyzovaných literárnych prameňoch. Nakoľko výberová vzorka respondentov nebola reprezentatívna, dosiahnuté výsledky je pre zovšeobecnenie záverov potrebné testovať na väčšej vzorke respondentov. Zároveň sa nám podarilo osloviť prevažne mladých ľudí, vo veku do 35 rokov, čím môžu byť naše výsledky skreslené, ale zároveň nám podávajú obraz o zmenenej situácii.

Jedným zo stanovených čiastkových cieľov, ktorý podporuje hlavný cieľ, bolo zistiť, na základe akých determinantov si respondenti vybrali súčasnú. Z nášho výskumu vyplynulo, že respondenti pred výberom zamestnania zvažujú viacero faktorov ako napr. druh práce, mzda, benefity, profesia, odporúčania známych a priateľov. Môžeme teda tvrdiť, že ľudia najprv zvažujú viaceré možnosti, ktoré majú k dispozícii, nerozhodujú sa na základe prvotných emócií (vezmem prvú prácu, ktorá sa ponúka), ale hľadajú také zamestnanie, ktoré by splnilo ich požiadavky a s ktorým by boli patrične spokojní. Tento záver len potvrdzuje náš predpoklad o tom, že najmä mladí ľudia, ktorí získajú patričné vzdelanie, chcú svoje vedomosti využiť v práci, ktorá je v ich očiach najvyššie hodnotená a v ktorej vidia možnosť seberealizácie.

Druhým čiastkovým cieľom bolo zistiť, ktoré determinanty sú pre respondentov rozhodujúce pri výbere práce. Aby sme mohli presnejšie určiť determinanty individuálnej ponuky práce, použijeme tabuľku výrokov, ktorá sa nachádza v prílohe 1, kde máme komplexne v jednotlivých výrokoch určené faktory, ktoré by mohli mať vplyv na ponuku práce. Túto tabuľku následne prikladáme ako súčasť príloh práce. Pri výbere determinantov sme spojili možnosti súhlasím a skôr súhlasím, nesúhlasím a skôr nesúhlasím, pretože v prípade keby sme brali do úvahy len jednu možnosť mohlo by dôjsť k skresleniu výsledkov. Pretože, aj keď respondent skôr súhlasí, znamená to, že je pre neho daný faktor významný, prípadne jeden z rozhodujúcich determinantov. Vychádzajúc z tabuľky môžeme povedať, že medzi hlavné determinanty individuálnej ponuky práce by sme zaradili tieto:

- zvýšenie vzdelania umožnené zamestnávateľom (97% respondentov),
- flexibilná pracovná doba (85% respondentov, v ďalšom potvrdzujúcom výroku 89% respondentov),
- výška mzdy (84% respondentov),

- sklbenie pracovného a osobného života (80% respondentov),
- práca na dobu neurčitú (72% respondentov),
- štúdium na vybranej strednej/vysokej škole ako predchádzajúca príprava na povolanie (67% respondentov),
- možnosť seberealizácie (66% respondentov).

Z ostatných výrokov by sme mohli odvodiť ďalšie determinanty, ktoré podľa nášho názoru považujeme za rovnako dôležité. Z odpovedí respondentov vyplýva, že v mnohých prípadoch nie sú spokojní s ponukou benefitov zo strany zamestnávateľa. Myslíme si, že ľudia pri výbere práce berú do úvahy aj tento faktor a môže byť rozhodujúcim v prípade, že ľudia majú na výber viacero ponúk práce, ktoré sú vo svojej podstate rovnaké, avšak jeden zamestnávateľ im ponúka väčšie množstvo rôznych benefitov.

Na determinujúci faktor ponuky práce, práca na dobu určitú, nadväzuje ďalší významný determinant, ktorým je tá skutočnosť, že respondenti majú prácu, kedy sa nemusia obávať, že o ňu v blízkej dobe prídu. Z toho vyplýva, že determinantom môže byť aj oblasť, odvetvie, v ktorom sa človek rozhodne pracovať. Je potrebné vedieť, aká je miera straty práce v krátkom časovom období. Teda dôležité je nielen to, že človek získa prácu na dobu neurčitú, ale aj to, či sa nachádza v takom odvetví, že aj v prípade uzavretia zmluvy na dobu neurčitú, môže o prácu v krátkom období prísť. Rovnako však môžeme uvažovať o tom, že pre respondentov je stále veľmi dôležitá istota miesta pre istotu zamestnateľnosti, čo potvrdzujú aj obidva spomenuté závery.

Za významný determinant ponuky práce považujeme aj flexibilitu zmeny zamestnania. Toto tvrdenie vychádza zo skutočnosti, že respondenti si v prípade nespokojnosti hľadajú inú prácu, ktorá by lepšie uspokojila ich nároky, prípadne sú ochotní za prácou cestovať, alebo dokonca sa za atraktívnu prácou aj presťahovať. Myslíme, že tento determinant bude rozhodujúci prevažne pri mladých ľuďoch do 35 rokov, ktorí zatiaľ nemajú záväzky, a teda aj ich miera flexibility bude vyššia v porovnaní so staršími pracujúcimi, ktorí už majú rodiny, ale iný druh záväzku.

Možnosť kariérneho postupu môžeme tiež považovať za významný determinant. Z výskumu vyplýva, že približne polovica respondentov očakáva v práci kariérny postup, zároveň druhá polovica takýto postup v práci vôbec neočakáva. Nad týmto determinantom by sa dalo uvažovať, avšak sme presvedčení, že mladí, ambiciózni ľudia budú preferovať také zamestnania, kde je veľká pravdepodobnosť ich kariérneho postupu v porovnaní so staršími, ktorí sú spokojní so svojím miestom a nemajú potrebu sa niekam posunúť, pretože súčasná pozícia im prináša dostatočné uspokojenie.

V prípade nášho výskumu si uvedomujeme aj mnohé obmedzenia, ktoré vyplývajú najmä z nereprezentatívnej vzorky výskumu. Na druhej strane sme toho názoru, že práca ponúka mnohé možnosti ďalšieho skúmania problematiky determinantov individuálnej ponuky práce, ktoré možno využiť jednak v podnikovej praxi pri prijímaní či motivovaní zamestnancov, ale tiež v doplnení učebných textov ekonomickej literatúry, ktorá, ako vyplynulo z nášho výskumu, je v tejto oblasti veľmi úzko zameraná. Cieľ práce, ako aj čiastkové ciele boli z nášho pohľadu naplnené.

5. Použitá literatura

1. BROŽOVÁ, D. 2008. Teorie rozhodování o individuální nabídce práce. In *Acta Oeconomica Pragensia* [online]. roč. 16, 2008, č. 4, ISSN 0572-3043. Dostupné na internete: <http://www.vse.cz/aop/abstrakt.php3?IDcl=132>.
2. BROŽOVÁ, D. 2010. Rozhodování o individuální nabídce práce s ohledem na produkci domácnosti a v průběhu životního cyklu. In *Acta Oeconomica Pragensia* [online]. roč. 18, 2010, č. 1, ISSN 0572-3043. Dostupné na internete: <http://www.vse.cz/aop/abstrakt.php3?IDcl=292>.
3. CSERNÁK, P. 2010. Benefity prvé na muške. In *Profit*. 2010, č. 6, ISSN 1335-4620.
4. HOLKOVÁ, V. a kol. 2003. *Mikroekonómia*. Bratislava : SPRINT vfra, 2003. 320 s. ISBN 80-89085-26-1.
5. HOLMAN, R. a kol. 1999. *Dějiny ekonomického myšlení*. Praha : C.H.Beck, 1999. 544 s. ISBN 80-7179-238-1.
6. HOŘEJŠÍ, B., SOUKUPOVÁ, J. a kol. 2008. *Mikroekonomie*. Praha : Management Press, 2008. 574 s. ISBN 978-80-7261-150-8.
7. KRUGMAN, P., WELLS, R., GRADDY, K. 2008. *Economics*. Hampshire : Palgrave Macmillan, 2008. 907 s. ISBN 978-0-7167-9956-6.
8. LABORECKÁ, J. 2010. Striedanie pracovných pozícií. In *Profit*. 2010, č. 4, ISSN 1335-4620.
9. LISÝ, J. a kol. 2005. *Ekonomía v novej ekonomike*. Bratislava : IURA Edition, 2005. 622 s. ISBN 80-8078-063-3.
10. NOVÁKOVÁ, S. 2010. Úspěšný na trhu práce. In *Profit*. 2010, č. 10, ISSN 1335-4620.
11. SAMUELSON, P. A., NORDHAUS, W. D. 2000. *Ekonomía*. Bratislava : ELITA, 2000. 820 s. ISBN 80-8044-059-X.
12. VALÁŠEK, M. 2009. Kríza praje práci na diaľku. In *Profit*. 2009, č. 20, ISSN 1335-4620.

PRÍLOHY

	Súhlasím %	Skôr súhlasím %	Skôr nesúhlasím %	Nesúhlasím %
Pre mňa je pri výbere práce najrozhodujúcejšia výška mzdy.	15	69	11	5
Vybral by som si prácu, ktorá ponúka flexibilnú pracovnú dobu.	49	36	11	4
Ak by mi zamestnávateľ umožnil zvýšiť svoje vzdelanie (kurzy, semináre,...), využil by som túto príležitosť.	75	22	4	0
Študoval som na takej strednej škole (vysokej škole), ktorá ma pripravila na výkon povolania.	29	38	16	16
Preferujem prácu so zmluvou na dobu určitú.	16	11	25	47
V práci uprednostňujem flexibilný pracovný čas pred pevne stanovenou pracovnou dobou.	49	40	9	2
Môj zamestnávateľ mi ponúka rôzne benefity (firemný večierok, peramentky, poukážky na nákup,...)	31	25	25	18
Je veľká pravdepodobnosť, že do jedného roka prídem o prácu.	4	15	53	29
Myslím si, že súčasná práca mi poskytuje dostatok priestoru na sebarealizáciu.	22	44	24	11
V prípade, že nie som spokojný, usilujem sa nájsť inú prácu.	36	33	20	11
Súčasná práca si vyžaduje neustále vzdelávanie.	44	33	15	9
Som ochotný za prácou cestovať.	25	35	22	18
Kvôli atraktívnej práci som ochotný sa presťahovať.	36	31	11	22
V súčasnej práci mám možnosť kariérneho postupu.	27	25	25	22
Som spokojný s výškou svojho platu.	11	45	25	18
Dokážem si dobre sklbiť pracovný a osobný život.	36	44	20	0

DOTAZNÍK

1. V súčasnej dobe ste:
 - a. zamestnanec
 - b. živnostník, samozamestnávateľ
2. V akej oblasti pracujete:
 - a.
3. Podľa čoho ste si vybrali prácu (vyberte max. 3):
 - a. jediná možná voľná ponuka práce
 - b. zobral som prvú, ktorá sa ponúkala
 - c. zvažoval som rôzne faktory (druh práce, mzda, benefity, profesia)
 - d. odporúčania a pomoc známych, priateľov
 - e. je to moje vysnívané povolanie
 - f. iné
4. Ste so svojou prácou spokojný?
 - a. určite áno
 - b. skôr áno
 - c. skôr nie
 - d. určite nie
5. Súčasnú prácu by som vymenil za prácu (vyberte max. 3):
 - a. s polohou pri bydlisku
 - b. s možnosťou kariérneho rastu
 - c. s vyšším platom
 - d. s väčšou mierou samostatnosti
 - e. s lepšími pracovnými podmienkami (prac. miesto, auto, notebook,..)
 - f. súčasnú prácu by som nevymenil za žiadnu inú
 - g. iné.....
6. Máte na výber 2 práce. Rozhodli by ste sa pre prácu s (vyberte 1 odpoveď):
 - a. vyšším platom
 - b. priestorom na sebarealizáciu
 - c. flexibilnou pracovnou dobou
 - d. nadštandardnými benefitmi (auto, notebook, doplnkové poistenie)
 - e. ponukou vzdelania (kurzy, semináre)
 - f. možnosťou skĺbiť pracovný a rodinný život
 - g. iné:.....

	Súhlasím	Skôr súhlasím	Skôr nesúhlasím	Nesúhlasím
Pre mňa je pri výbere práce najrozhodujúcejšia výška mzdy.				
Vybral by som si prácu, ktorá ponúka flexibilnú pracovnú dobu.				
Ak by mi zamestnávateľ umožnil zvýšiť svoje vzdelanie (kurzy, semináre,...), využil by som túto príležitosť.				
Študoval som na takej strednej škole (vysokej škole), ktorá ma pripravila na výkon povolania.				

Preferujem prácu so zmluvou na dobu určitú.				
V práci uprednostňujem flexibilný pracovný čas pred pevne stanovenou pracovnou dobou.				
Môj zamestnávateľ mi ponúka rôzne benefity (firemný večierok, pernamenty, poukážky na nákup,...)				
Je veľká pravdepodobnosť, že do jedného roka prídem o prácu.				
Myslím si, že súčasná práca mi poskytuje dostatok priestoru na sebarealizáciu.				
V prípade, že nie som spokojný, usilujem sa nájsť inú prácu.				
Súčasná práca si vyžaduje neustále vzdelávanie.				
Som ochotný za prácou cestovať.				
Kvôli atraktívnej práci som ochotný sa presťahovať.				
V súčasnej práci mám možnosť kariérneho postupu.				
Som spokojný s výškou svojho platu.				
Dokážem si dobre sklbiť pracovný a osobný život.				
Hoci nie som spokojný so svojou súčasnou prácou, nehľadám si inú.				

Identifikačné údaje

Vek:

- 0. do 25 rokov
- 1. 26 – 35
- 2. 36 – 45
- 3. 46 – 55
- 4. 56 – 65
- 5. nad 65 rokov

Pohlavie:

- 0. muž
- 1. žena

Výška súčasného príjmu:

- 0. do 300 €
- 1. od 301 € do 500 €
- 2. od 501 € do 700€
- 3. od 701 € do 900 €
- 4. od 900 €