



Študentská vedecká aktivita

Faktory ponuky práce žien na Slovensku

Lenka Sabolová

Sekcia: Spoločenské vedy

Konzultant: Ing. Anna Vallušová, PhD.

Banská Bystrica

2017

OBSAH

Obsah	1
Úvod.....	2
1. Teoretické východiská skúmania ponuky práce žien	3
2. Vplyv vybraných faktorov na ponuku práce žien na Slovensku	8
2.1. Dáta a výber skúmanej vzorky žien.....	9
2.2. Vplyv vybraných faktorov na ponuku práce žien vybranej vzorky.....	13
2.3. Odporúčania.....	16
Záver	17
Zoznam použitej literatúry	18
Prílohy	20

ÚVOD

Naša práca sa zaoberá individuálnou ponukou práce žien a vybranými faktormi, ktoré ju ovplyvňujú.

Túto tému sme si vybrali, pretože sa doteraz touto problematikou na Slovensku autori nezaoberali, alebo ak áno, len veľmi okrajovo. Ponuka práce žien je v súčasnosti aktuálnou témou, ktorou sa zaoberá aj Európska únia. Európska komisia 3.marca 2010 vydala oznámenie „EURÓPA 2020 - Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu“, v ktorom okrem iného píše, že si uvedomuje, že miera zamestnanosti žien je nízka a jej plánom do roka 2020 je, že „miera zamestnanosti obyvateľov vo veku 20–64 rokov by sa mala zvýšiť zo súčasných 69 % na minimálne 75 %, vrátane väčšieho zapojenia žien, starších pracovníkov a lepšieho začlenenia migrantov medzi pracovnú silu“.

Cieľom našej práce je preskúmať vplyv vybraných faktorov na ponuku práce žien na Slovensku s využitím dostupných dát o platenej a neplatenej práci a na základe výsledkov analýzy navrhnúť podnikateľským subjektom riešenia pre obojstranne výhodné zamestnávanie žien na trhu práce.

1. TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ SKÚMANIA PONUKY PRÁCE ŽIEN

V ekonómii je ponuka všeobecne chápaná ako funkčný vzťah medzi cenou a ponúkaným množstvom, pričom platí, že s rastúcou cenou rastie aj ponúkané množstvo. Vo všeobecnosti rozlišujeme individuálnu a trhovú ponuku práce (Horeháiová, 2005). V našej práci sa budeme zaoberať individuálnou ponukou práce.

Individuálna ponuka práce predstavuje voľbu človeka medzi úžitkom z voľného času a úžitkom, ktorý plyní zo spotreby výrobkov a služieb, ktoré môže nakúpiť za mzdu získanú tým, že obetuje voľný čas a ponúka viac práce. Ponuka práce je teda závislá od výšky reálnej mzdovej sadzby a od hraničnej ujmy z práce spojennej s obetovaním voľného času. S výškou mzdovej sadzby sa mení voľba medzi úžitkom, ktorý plyní pre spotrebiteľa z výrobkov a služieb s úžitkom z voľného času (Jírová, In: Rievajiová, 2009; Workie, 2012).

Neoklasický model individuálnej ponuky práce je izolovaný od iných faktorov a zaoberá sa iba rozhodovaním medzi voľným časom a spotrebou statkov a služieb, ktoré je možné kúpiť za mzdu, resp. alokáciou času medzi trhovú prácu a voľnočasovými aktivitami. Takýto model však nereflektuje ďalšie elementy, ktoré ponuku práce môžu ovplyvniť.

Človeka pri voľbe medzi prácou a voľným časom silne ovplyvňujú aj iné faktory. Môžu to byť napríklad rodinná situácia, počet detí, príjem osoby získaný mimo trhu práce (dedičstvo, ilegálna práca a iné), fáza životného cyklu človeka a iné. (Cahuc, 2004).

V nasledujúcej časti zhrnieme na základe rôznych zahraničných empirických štúdií faktory, ktoré ovplyvňujú individuálnu ponuku práce žien.

Z akéhokoľvek uhla sa pozrieme na domácnosť vidíme, že jednotliví členovia sú vzájomne prepojení a rodina značne vplýva na správanie a rozhodovanie jej členov. Cahuc (2004) uvádza, že výkyvy v príjmoch domácnosti budú mať vplyv nielen na celú domácnosť, ale aj na ponuku práce ženy. Ak klesajú príjmy domácnosti, môže to ženu motivovať k účasti na trhu práce, ak doteraz nepracovala, za účelom znížiť stratu príjmov v ich domácnosti. Výkyvy v príjmoch môžu byť spôsobené množstvom odpracovaných hodín, ale aj zmenami pravidiel a zákonov týkajúcich sa sociálneho

zabezpečenia. To vplýva aj na elasticitu ponuky práce žien – najmä čo sa týka vydatých žien, ktorá je vo všeobecnosti vyššia, ako elasticita mužskej ponuky práce.

Mnoho štúdií skúmajúcich ženskú ponuku práce potvrdzuje u žien pozitívny vzťah medzi odpracovaným časom a mzdovou sadzbou, z čoho vyplýva, že medzi pracujúcimi ženami prevláda substitučný efekt mzdovej sadzby (Borjas, 2015).

U žien v Španielsku, ktoré pracujú na vysoko platených pozíciách alebo v prostredí priateľskom k rodine, je menej pravdepodobné, že odídu z trhu práce, pretože zamestnanci v Španielsku sú dobre chránení a silne ťažšia z politiky zladovania práce a súkromného života. Istota zamestnania je ďalšou významnou otázkou pre pracujúce ženy. Empirické výsledky ukazujú, že ženy s väčším množstvom odpracovaných rokov majú pravdepodobne zmluvu na dobu neurčitú a tak je tu nižšia pravdepodobnosť odchodu z práce (Herrart, 2012).

Podľa Herrarta (2012) v Španielsku medzi faktory ovplyvňujúce rozhodnutie žien pracovať patrí aj charakteristika práce jej partnera. Empirické výsledky odhalili napojenie medzi časom, ktorý muži môžu venovať starostlivosti o deti a rozhodnutím žien opustiť trh práce. Medzi výškou mzdy manžela a pravdepodobnosťou, že žena odíde z práce existuje negatívny vzťah. Dôvodom je skutočnosť, že ak príjem do domácnosti je dostatočne vysoký, aby si mohli dovoliť služby starostlivosti o deti, ženy sa rozhodnú pokračovať v práci aj po narodení dieťaťa. Výsledky tiež odhalili, že ak muž pracuje dlhé hodiny, alebo ak pracuje mimo svojho bydliska, jeho partnerka s väčšou pravdepodobnosťou opustí trh práce.

Zároveň je menej pravdepodobné, že žena bude pracovať, ak je jej manžel oddaný svojej práci, alebo ak bude mať vysoké budúce príjmy. V oboch prípadoch bude ponuka práce žien závisieť od vzdelania ich manžela, aj keď mzdy oboch manželov sú konštantné (Papps, 2010).

Výskumy G.J. Borjasa (2015) zaznamenali, že nárast manželovej mzdy o 10% vedie k nižšej účasti ženy na pracovnej sile o 5,3 percentuálnych bodov a odpracované hodiny klesajú o 1,7%.

Pencavel (In: Papps, 2010) zistil negatívny vzťah medzi vzdelaním manžela a odpracovaným časom jeho manželky. Tento vzťah bol ešte silnejší v prípade manželských párov, ktoré mali deti mladšie ako 6 rokov. Na druhej strane, výskumy

Huanga a kol. z roku 2009 (In:Papps, 2010) uskutočnené v Číne zistili, že vzdelanie muža ovplyvňuje výšku mzdy ženy, ale nie počet jej odpracovaných hodín.

Je pravdepodobné, že aj vzdelanie žien ovplyvňuje ich ponuku práce. Lisa Belkin (In: Papps, 2010) opisuje trend medzi vysoko vzdelanými ženami, ktoré odchádzajú z trhu práce po svadbe. A však iní autori sú názoru, že tento odchod z trhu práce po svadbe je skôr spôsobený narodením dieťaťa bez ohľadu na úroveň ich vzdelania.

Formánková a Křížková (2010) na základe výskumov uskutočnených v Česku zistili, že ženy s nízkym vzdelaním čelia na trhu práce diskriminácii. Vyššie vzdelanie má vplyv na umiestnenie na pracovnom trhu, na istoty v zamestnaní, na mzdové ocenenie, prestíž, na pracovné podmienky a na ochranu pred možným znevýhodnením. A tiež nedostatočná dostupnosť zariadení starostlivosti o deti predškolského veku a nastavenia nástrojov rodinnej politiky spôsobuje, že tieto ženy s nízkym vzdelaním odchádzajú na dlhý čas z trhu práce.

Ale ani zvýšenie dostupnosti škôlok nie je všeobecným riešením tohto problému. Aj keď sa zlepšila dostupnosť zariadení umožňujúcich ženám zladať prácu a rodinu to, že majú novorodenca má stále významný negatívny vplyv na rozhodovanie žien vstúpiť na trh práce (Herarrt, 2012). Taktiež ani zníženie cien starostlivosti o deti nemá vplyv na ponuku práce žien. (Lundin, 2008)

Zariadenia starostlivosti o deti síce umožňujú matkám prístup k zamestnaniu, ale nepomáhajú im pracovať a stále tráviť dostatok času s ich deťmi. Ichino (2004) tvrdí, že uspokojivejšie zladenie materstva a práce vo Švédsku je skôr výsledkom dostupnosti flexibilných pracovných miest, ako dostupnosti zariadení starostlivosti o deti.

Podľa kanadských výskumov, inštitucionálne zásahy štátu značne ovplyvňujú ponuku práce žien. Medzi súčasné fenomény môžeme zaradiť napríklad osem hodinový pracovný deň, kratší pracovný týždeň a predlžovanie dovolení. Podobne nočné služby, nadčasy, flexibilný pracovný čas, skrátený pracovný čas sú inštitucionálne zmeny, ktoré upravujú typickú štruktúru pracovného času. Tieto zmeny v pracovnom čase vplyvajú nie len na kvantitu, ale tiež na kvalitu celkovej ponuky práce, ako aj na absentérstvo, fluktuáciu, pracovné príležitosti a dopyt po voľnočasových aktivitách. Na druhej strane, ponuka práce žien môže byť ovplyvnená štruktúrou pracovnej sily

(veková štruktúra, štruktúra podľa pohlavia...), rodinami s dvoma zárobkovo činnými členmi, ako aj politikou vlády a zákonmi, a samozrejme minimálnou mzdovou sadzbou (Gunderson, 2007).

Nie je prekvapením, že práca na čiastočný úväzok alebo flexibilný pracovný čas umožňuje venovať viac času domácnosti. Silver (1994) zistil, že každá hodina platenej práce mimo domova je spojená s 6 až 10 minút kratším časom práce v domácnosti. Navyše, flexibilný pracovný čas umožňuje o 2,5 až 3 hodiny viac práce v domácnosti týždenne. V konečnom dôsledku, čím flexibilnejšiu má žena prácu, tým viac času strávi domácimi prácami.

V súvislosti s hospodárskym cyklom sa v USA potvrdila dominancia efektu odradeného pracovníka, hlavne čo sa týka vydatých žien. To znamená, že v období vysokej nezamestnanosti žena stráca záujem hľadať si prácu, opúšťa pracovnú silu a nesnaží sa podporiť rodinný príjem (Gunderson, 2007).

V každom roku životného cyklu pracovník porovnáva rezervačnú mzdu a trhovú mzdu. (rezervačná mzda - z ang. reservation wages; Podľa definície, pojem rezervačná mzda hovorí o tom, že človek nebude pracovať, pokiaľ trhové mzdy sú nižšie ako rezervačné mzdy, a zároveň, človek vstúpi na trh práce, ak výška miezd na trhu dosiahne výšku rezervačnej mzdy.) Napríklad, prítomnosť malých detí v domácnosti zvyšuje hodnotu času v netrhovom sektore pre osoby zodpovedné za starostlivosť o deti, čo zvyšuje aj hodnotu rezervačnej mzdy. Preto nie je prekvapením, že niektoré vydaté ženy sa podieľajú na pracovnej sile nepravidelne. Pracujú pred príchodom prvého dieťaťa, sťahujú sa z trhu práce, keď sú deti malé a potrebujú celodennú starostlivosť a vracajú sa na trh práce, ako náhle sú deti zapísané do školy (Borjas, 2015).

Cascio (In: Lundin, 2008) zistila, že zápis detí do školy má veľký vplyv na ponuku práce slobodných matiek, najmä ak nemajú ďalšie deti mladšie ako 5 rokov. Na každých desať detí zapísaných do verejnej školy pripadali tri matky, ktoré vstúpili na trh práce. Zápis do školy však nemá žiaden vplyv na slobodné matky, ktoré majú deti staršie ako päť rokov, ale na vydaté matky.

Výskumy vo Švédsku zistili, že zníženie cien starostlivosti o deti nemá až taký veľký vplyv na ponuku práce žien. Pre matky s deťmi staršími ako 5 rokov, je vplyv na ponuku práce štatisticky významný, ale nijak ekonomicky dôležitý (Lundin, 2008).

Gunderson (2007) zistil, že ženy vo veku 14 – 25 bez detí pracujú menej, ako tie, ktoré majú detí viac. Tento fakt zjavne súvisí s tým, ženy v tomto veku môžu študovať. Potvrdil tiež, že účasť na pracovnej sile výrazne klesá s počtom detí v domácnosti. Je pravdepodobné, že zvyšujúcim sa počtom detí rastie aj rezervačná mzda ženy a klesá šanca, že žena bude pracovať. A v súvislosti s vekom detí, podľa J. Cogana, (In: Borjas, 2015) v prípade, že má žena deti mladšie ako 6 rokov, pravdepodobnosť, že bude pracovať, padá skoro o 20%.

Borjas (2015) uvádza, že zmeny v kultúrnych a právnych postojoch k pracujúcim ženám, ako aj sociálne a ekonomické zmeny spôsobené dvoma svetovými vojnami a veľkou ekonomickou krízou, silne ovplyvnili ponuku práce žien.

Dlhodobo je ponuka práce žien ovplyvnená aj technologickými zmenami súvisiacimi s procesom domácej produkcie. Borjasove (2015) výskumy zaznamenali pozoruhodné úspory času spôsobené technologickými pokrokmi v domácej produkcii, čo sa týka sporákov, pračiek a mikrovlnných rúr. Ako výsledok sa počas dvadsiateho storočia množstvo času potrebného na produkciu viacerých produktov domácnosti znížilo, čím sa uvoľnil vzácny čas na voľnočasové aktivity a na prácu na trhu práce. Technologické zmeny tiež umožnili na trhu práce zvýšenie počtu pracovníkov, ktorí môžu väčšinu práce robiť z domu. Práve pre ženy s malými deťmi je práca z domu výhodná. Až 30% žien s deťmi mladšími ako 6 rokov pracuje „z domu“. Tým, že firmy zavedú nové technológie, ktoré umožnia ženám prácu z domu, je pravdepodobné, že zapojenie žien s malými deťmi bude ešte rásť (Borjas, 2015).

2. VPLYV VYBRANÝCH FAKTOROV NA PONUKU PRÁCE ŽIEN NA SLOVENSKU

Správanie človeka a jeho rozhodnutia, sú často krát ovplyvnené podnetmi z vonkajšieho okolia. Týmito podnetmi môžu byť jeho príbuzní, priatelia, známi, ale aj ďalšie faktory, napríklad ekonomické, politické, legislatívne a iné. Rovnako je aj žena ovplyvňovaná rôznymi faktormi pri rozhodovaní sa na trhu práce, či ponúkne svoju prácu a v akom rozsahu.

Ak vezmeme do úvahy rodinu a najbližších, na základe už prezentovaných zistení Pappsá predpokladáme, že ponuku práce žien na Slovensku bude vplývať manžel, konkrétne vzdelanie manžela a to tak, že ženy s vyššie vzdelaným manželom sa rozhodujú tráviť viac času v domácnosti domácimi prácami a s deťmi, ako v práci. Taktiež ak sa manžel rozhodne pracovať dlhší čas, predpokladáme, že žena práce naopak zníži svoju ponuku práce. V súvislosti s manželom a jeho prácou úzko súvisí aj jeho mzdové ohodnotenie. Predpokladáme, že naše zistenia budú podobné ako zistenia Borjasa (2015), a že s rastúcim platom manžela bude objem odpracovaného času ženy v práci klesať, keďže na zabezpečenie základných potrieb domácnosti môže postačovať aj jeden príjem, ktorý je dostatočne vysoký.

Ďalším faktorom ovplyvňujúci ponuku práce ženy môže byť aj vek samotnej ženy. Predpokladáme, že staršie ženy budú pracovať dlhší čas, pretože je pravdepodobné, že už majú staršie deti, ktoré nevyžadujú starostlivosť a tak majú možnosť venovať sa svojej práci kariére. Zároveň predpokladáme, že ženy s vyšším vzdelaním si viac vážia voľný čas a preto budú ponúkať na trhu menej práce. Zníženie ponuky práce vplyvom vzdelania môže vyplávať aj vyšší z lepšieho socioekonomický statusu domácnosti, ktorý umožňuje ženám pracovať menej, napríklad po narodení dieťaťa.

Životný cyklus ženy je významne ovplyvnený aj obdobím materstva. Preto deti považujeme za významný faktor, ktorý ovplyvňuje ponuku práce žien. Na základe toho predpokladáme, že s rastúcim počtom detí, bude počet odpracovaných hodín ženy klesať, keďže ženy sa po narodení dieťaťa zvyčajne rozhodnú ostať na materskej/rodičovskej dovolenke. V súčasnej dobe sú rozšírené aj služby starostlivosti o deti. Zároveň predpokladáme, že ak sa žena rozhodne využívať služby starostlivosti

o deti mimo domácnosti (napr. škôlky) alebo služby starostlivosti o deti v domácnosti (napr. babysitting), umožnia jej tieto služby ponúknuť viac práce na trhu, čiže vzrastie jej objem odpracovaného času.

Zároveň predpokladáme, že ak sa žena rozhodne venovať sa neplatenej práci (napríklad: upratovanie v domácnosti, príprava jedla a iné), ostane jej menej času na platenú prácu. Žije s rastúcou neplatenou prácou, počet odpracovaných hodín poklesne.

Ako uvádza Borjas (2015), medzi ženami v zahraničí prevláda substitučný efekt mzdovej sadzby a preto nás zaujíma, či je to tak aj medzi slovenskými ženami a s rastúcim príjmom rastie aj ich odpracovaný čas.

2.1. Dáta a výber skúmanej vzorky žien

Naša práca využíva dáta z projektu VEGA 1/0935/13 „Neplatená práca ako potenciálny zdroj sociálno-ekonomického rozvoja spoločnosti a determinant individuálneho blahobytu“, ktoré boli zozbierané formou dotazníka (viď. príloha 1) v roku 2016. Oslovených bolo 1854 slovenských domácností a dotazník vyplnilo 5120 respondentov v rámci týchto domácností.

Dotazník sa skladal z 8 modulov, v ktorom sa zisťovali informácie o každom členovi domácnosti. V našom výskume sme využili prvé štyri moduly. V prvom module nás zaujímali vek, pohlavie, vzdelanie, status aktivity (t.j. či je osoba zamestnaná, podnikateľ, študent, dôchodca a pod), vzťah k referenčnej osobe, odpracovaný čas do týždňa v hlavnej práci a vo vedľajšej práci a celkový čistý mesačný príjem (v zmysle - príjmová skupina, do ktorej patrí odpovedajúci). V druhom a treťom module nás zaujímali celkové hodnoty neplatenej práce vykonávanej v rámci domácnosti a mimo domácnosti, ktoré vznikli súčtom času venovaného rôznym činnostiam. Zo štvrtého modulu sme využili informácie o využívaní služieb starostlivosti o deti.

Je dôležité ešte objasniť, že respondenti si pri vzdelaní mali zaradiť podľa ukončeného vzdelania do jednej z týchto piatich kategórií: 0 – bez vzdelania; 2 – SOŠ, SOU a odborné učilištia (v dĺžke menej ako 4 roky); 3 – gymnázium, SOŠ, SOU, odborné učilištia (v dĺžke trvania minimálne 4 roky), konzervatórium, nadstavbové a pomaturitné vzdelávanie (menej ako 2 roky); 4 – nadstavbové štúdium, pomaturitné

vzdelávanie (viac než 3 roky), vyššie odborné školy; 5 – bakalárske, magisterské, inžinierske, doktorské a doktorandské štúdium.

Pri výbere nami skúmanej vzorky sme na základe dostupných informácií nepoznali počet detí v domácnosti. Ten sme určili pre každého respondenta počtom osôb do 14 rokov v domácnosti.

Ďalej nám bola známa iba príjmová kategória respondenta, ale nepoznali sme jeho presný čistý príjem. Ten sme odhadli strednou hodnotou. Napríklad, pre príjmovú kategóriu 1, ktorá zahŕňala príjmy do 200 € sme príjem určili ako 100 €, ale príjmovú kategóriu 2, ktorá bola v rozmedzí od 201 do 400 eur sme príjem určili vo výške 250 €, atď. Zároveň informáciu o využívaní služby starostlivosti o dieťa mimo domácnosti a doma sme sčítali do jednej premennej, ktorá informuje o tom, na aký celkový čas domácnosť tieto služby využíva.

V rámci výberu vhodnej vzorky domácností sme vybrali iba tie, ktoré ako referenčnú osobu uviedli ženu. Rozhodli sme sa tak na základe toho, že predpokladáme, že hodnoty týkajúce sa práce ženy tak budú presnejšie.

Keďže všeobecnú ponuku práce žien predstavuje vzťah medzi ponúkaným množstvom práce a výškou mzdy, v našej práci vnímame ako ponuku práce, ako množstvo odpracovaného času ženy za týždeň. Preto sme z nami vybranej vzorky vylúčili ženy, ktoré nepracujú (napríklad študentky, dôchodkyne, nezamestnané a iné) a ponechali sme len ženy, ktoré pracujú na plný úväzok alebo na čiastočný úväzok, samostatne zárobkovo činné osoby a ženy na materskej/rodičovskej dovolenke, keďže počas tejto dovolenky môžu aj pracovať, napríklad na čiastočný úväzok a zároveň bude zaujímať vplyv detí na ponuku práce žien.

Na základe výberu faktorov, ktoré chceme skúmať, sme vo vzorke ponechali iba úplne rodiny, čiže tie, kde žena uvádza svojho manžela/partnera.

Týmto postupným výberom nám zostala vzorka 667 domácností. Základné informácie o jednotlivých premenných poskytujú tabuľka 1, tabuľka 2 a tabuľka 3.

Tabuľka 1 Zloženie žien podľa vzdelania

	Počet	Percentá
bez vzdelania	1	0,1
základná škola	3	0,4
stredné (menej ako 4 roky)	67	10,0
stredné a nadstavbové (aspoň 4 roky)	258	38,7
nadstavbové, pomaturitné, kvalifikačné, konzervatórium, vyššie odborné (vyšší ako 4. ročník)	37	5,5
vysokoškolské (1. až 3. stupňa)	301	45,1
Celkovo	667	100,0

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výstupu z SPSS.

Tabuľka 2 Zloženie mužov podľa vzdelania

	Počet	Percentá
bez vzdelania	1	0,1
základná škola	7	1,0
stredné (menej ako 4 roky)	126	18,9
stredné a nadstavbové (aspoň 4 roky)	269	40,3
nadstavbové, pomaturitné, kvalifikačné, konzervatórium, vyššie odborné (vyšší ako 4. ročník)	34	5,1
vysokoškolské (1. až 3. stupňa)	230	34,5
Celkovo	667	100,0

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výstupu z programu SPSS.

Tabuľka 3 Informácie o vybraných premenných

		odpracovaný čas ženy (v hod. za týždeň)	vek ženy	čistý príjem ženy (za mesiac v €)	neplatená práca ženy (priemerne v hod. za týždeň)	čistý príjem partnera (za mesiac v €)	odpracovaný čas partnera (v hod. za týždeň)	počet detí v domácnosti	služby starostlivosti o deti (priemerne v hod. za týždeň)
N	Valid	667	667	608	667	590	667	667	667
	Missing	0	0	59	0	77	0	0	0
Priemer		34,813	39,4	618,5	47,11	879,15	42,175	0,4	4,0884
Median		40	42	500	34,33	900	40	0	0
Modus		40	45	500	26	700	40	0	0
Minimum		0	20	100	0	100	0	0	0
Maximum		96	63	1500	182	1500	110	3	100
25		37,5	30	500	23	700	40	0	0
Percentiles 50		40	42	500	34,33	900	40	0	0
75		40	47	700	57,33	1250	50	1	0

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výstupu z programu SPSS.

Ženy v našej vzorke odpracujú v priemere 35 hodín týždenne, najčastejšou hodnotou je však bežný pracovný čas v dĺžke 40 hodín týždenne. Priemerný vek žien je 39 rokov. Väčšina žien má ukončené vysokoškolské vzdelanie a druhú najväčšiu skupinu tvoria ženy, ktoré majú ukončené stredné a nadstavbové štúdium trvajúce aspoň 4 roky. Ich priemerná čistá mzda je približne 620 eur. Počas týždňa ženy v priemere venujú 47 hodín svojho času neplatenej práci, čiže napríklad upratovaniu, vareniu a podobne. Manželia týchto žien majú zvyčajne ukončené stredné a nadstavbové štúdium dlhšie ako 4 roky, alebo druhú najpočetnejšiu skupinu tvoria muži s vysokoškolským vzdelaním. Aj napriek tomu, že väčšiu časť tvoria muži s nižším vzdelaním ako je to u žien, ich priemerná čistá mzda vyššia, a to približne 880 eur. V priemere na jednu domácnosť nepripadá ani jedno dieťa, a pravdepodobne preto tieto domácnosti využívajú služby starostlivosti o deti v priemere v rozsahu iba 4 hodiny týždenne. V súvislosti s tým, že na jednu rodinu nepripadá ani jedno dieťa,

vidíme nedostatok našich získaných dát. Je možné, že tento fakt súvisí s vyšším vekom žien, ktoré sú súčasťou našej vzorky.

2.2. Vplyv vybraných faktorov na ponuku práce žien vybranej vzorky

Na zistenie závislostí medzi premennými sme použili model jednoduchej lineárnej regresie. Ako závislú premennú sme si zvolili odpracovaný čas ženy a rozhodli sme skúmať ako naň vplývajú vek ženy, jej vzdelanie a čistý príjem, množstvo jej neplatennej práce, vzdelanie, príjem a množstvo odpracovaného času jej partnera, a počet detí a služby starostlivosti o deti – ako nezávislé premenné.

F-test dokázal, že nami zvolený model je štatisticky významný – viď. tabuľka 4 – Analýza rozptylu.

Tabuľka 4 Analýza rozptylu

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
¹ Regression	65464,467	9	7273,830	75,629	,000 ^b
Residual	49050,508	510	96,177		
Total	114514,975	519			

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výstupu z programu SPSS.

Taktiež hodnota koeficientu determinácie R^2 je relatívne vysoký, ak vezmeme do úvahy, že informácie boli získavané formou dotazníkového zisťovania – viď. tabuľka 5.

Tabuľka 5 Prehľad modelu

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 ^a	,572	,564	9,80701

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výstupu z programu SPSS.

Tabuľka 6 je výstupom štatistického programu SPSS a zobrazuje zistené hodnoty regresných koeficientov jednotlivých faktorov. Významnosť jednotlivých faktorov sme sa rozhodli skúmať na hladine významnosti 0,05. Na tejto hladine významnosti, považujeme všetky faktory za štatisticky významné.

Tabuľka 6 Skúmané faktory a ich regresné koeficienty

Coefficients^a						
Model jednoduchaj lineárnej regresie		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(konštanta)	26,908	3,568		7,541	0
	služby starostlivosti o deti (priemerne v hod. za týždeň)	0,164	0,045	0,122	3,671	0
	odpracovaný čas manžela (priemerne v hod. za týždeň)	0,212	0,033	0,196	6,399	0
	neplatená práca ženy (priemerne v hod. za týždeň)	-0,172	0,015	-0,42	-11,24	0
	čistý príjem ženy (za mesiac v €)	0,019	0,002	0,366	10,244	0
	čistý príjem partnera (za mesiac v €)	-0,009	0,002	-0,201	-5,704	0
	vzdelanie ženy	-1,701	0,461	-0,13	-3,689	0
	vzdelanie partnera	1,042	0,429	0,083	2,43	0,015
	vek ženy	0,181	0,048	0,123	3,748	0
	počet detí v domácnosti	-3,613	0,829	-0,167	-4,361	0
<i>závislá premenná: odpracovaný čas ženy</i>						

Zdroj: Vlastné spracovanie na základe výstupu z programu SPSS.

Na základe tabuľky 6 usudzujeme, že vek ženy nemá vplyv na množstvo odpracovaného času, keďže s rastúcim vekom odpracovaný čas rastie len minimálne. Takže náš predpoklad o tom, že staršie ženy budú pracovať viac sa nepotvrdil.

Čo sa týka vzdelania ženy, medzi jej vzdelaním a odpracovaným časom existuje nepriamy vzťah – vyššie vzdelanie spôsobí zníženie odpracovaného času takmer o 2 hodiny, čím sa potvrdil náš predpoklad. Vzhľadom na štruktúru našich dát a na vyšší vek žien, predpokladáme, že tento fakt môže byť spôsobený vnímaním hodnoty práce a voľného času. Čiže ženy s vyšším vzdelaním si viac vážia voľný čas a preto ponúkajú na trhu menej práce. U žien s vyšším vzdelaním tiež predpokladáme vyšší socioekonomický status domácnosti (že jej manžel tiež vyššie vzdelaný a zarába viac), ktorý umožňuje ženám pracovať menej, napríklad po narodení dieťaťa.

Údaje týkajúce sa čistého príjmu ženy môžeme interpretovať tak, že ak sa čistý príjem ženy zvýši o 100 €, jej odpracovaný čas sa zvýši takmer o dve hodiny. Tento fakt naznačuje, že medzi ženami v našej vzorke prevláda substitučný efekt, čiže so zvyšujúcou sa mzdou rastie aj ich ponúkané množstvo práce. Naše zistenia potvrdili tvrdenie Borjasa (2015), že medzi pracujúcimi ženami prevláda substitučný efekt mzdovej sadzby.

Neplatená práca má na odpracovaný čas žien v našej vzorke len minimálny alebo žiadny vplyv, čo odporuje nášmu predpokladu. Tento fakt môže byť spôsobený pevným pracovným časom, ktorý žena musí odpracovať u zamestnávateľa, čiže neplatenej práci sa môže venovať len vo svojom voľnom čase.

Počet detí v domácnosti negatívne vplyva na množstvo odpracovaných hodín. Zvýšenie počtu detí v domácnosti zníži množstvo počet odpracovaného času o približne 3,5 hodiny. Tak ako sme predpokladali, je možné že ženy v našej vzorke po narodení dieťaťa ostávajú doma a venujú sa starostlivosti o deti, čím sa ich ponuka práce zníži. Na druhej strane je však možné, že počas tejto dovolenky pracujú napríklad na čiastočný úväzok.

V súvislosti so starostlivosťou o deti je tu možnosť využiť služby starostlivosti o dieťa – napríklad škôlka, babysitting. Využívanie služieb starostlivosti o deti ovplyvňuje ženy v našej vzorke len minimálne. Tento fakt môže byť výsledkom nedostatku domácnosti v našej vzorke, ktoré by mali malé deti, keďže na domácnosť nepripadalo takmer ani jedno dieťa vo veku do 14 rokov.

Vyššie vzdelanie manželov žien v našej vzorke ovplyvňuje ich prácu len minimálne. Náš predpoklad na základe teoretických východísk Pappsa, že ženy so vzdelanejším manželom sa rozhodujú tráviť viac času doma ako v práci, sa nepotvrdil.

Taktiež ani dĺžka odpracovaného času manžela za týždeň neovplyvňuje množstvo odpracovaných hodín ženy. Čas v práci žien a mužov v našej vzorke je pravdepodobne ovplyvnený legislatívou a rozhodnutím zamestnávateľa zamestnávať, keďže väčšina mužov i žien uviedla, že pracuje 40 hodín týždenne, čo môžeme považovať za plný pracovný úväzok. Čiže odpracovaný čas žien a mužov je približne rovnaký a nijako sa neovplyvňuje. Tiež predpokladáme, že na Slovensku je možnosť flexibilného pracovného času zriedkavejšia a využíva sa menej ako v zahraničí.

Ak vezmeme do úvahy čistý mesačný príjem partnera ženy, je tu len slabá závislosť medzi jeho príjmom a odpracovaným časom jeho partnerky. Dalo by sa povedať, že zvýšenie partnerovho príjmu o 1000 € by znížilo ponuku práce ženy len o 9 hodín. Naš predpoklad vychádzajúci z teoretických poznatkov výskumu Borjasa (2015) sa nepotvrdil. Opäť to môže byť spôsobené fixným pracovným časom žien, ktorý pevne stanovený v pracovnej zmluve a nie je tu možnosť aby reagoval na zmeny príjmov manžela a domácnosti.

2.3. Odporúčania

Na základe našich zistení odporúčame zamestnávateľom, aby zvážili a umožnili ženám pracovať viac flexibilne. Väčšina žien v našej vzorke pracuje fixne 40 hodín týždenne a nemá možnosť variabilnejšie pracovať so svojim časom. Veríme, že flexibilný pracovný čas alebo možnosť pracovať z domu, by ženy motivovali pracovať výkonnejšie, keďže by mali príležitosť lepšie si zladiť pracovný a súkromný život. Poprípade, zaujímavým impulzom zo strany zamestnávateľa by bolo vytvorenie detského centra v rámci pracoviska alebo v jeho blízkosti, kde by matky mohli svoje dieťa nechať počas pracovnej doby, a zároveň mu byť nablízku.

ZÁVER

Naša práca sa zaoberala individuálnou ponukou práce vybranej vzorky žien zo Slovenska, pričom sme skúmali ako ich ponuku práce ovplyvňujú faktory: vek ženy, vzdelanie ženy, čistý príjem ženy, neplatená práca ženy, počet detí v domácnosti, služby starostlivosti o deti, vzdelanie jej partnera (manžela), dĺžka odpracovaného času partnera a partnerov čistý príjem.

Využitím modelu jednoduchkej lineárnej regresie sme zistili, že vek ženy ani množstvo ňou vykonávanej neplatenej práce takmer vôbec neovplyvňujú jej odpracovaný čas v práci. Významnými faktormi ovplyvňujúcimi ponuku práce vybranej vzorky žien sú vzdelanie ženy, jej čistý mesačný príjem a počet detí v domácnosti. S rastúcim vzdelaním klesá množstvo odpracovaného času približne o dve hodiny. Zároveň zvýšenie jej príjmu o 100 € zvýši jej ponuku práce o dve hodiny týždenne. V neposlednom rade, ďalšie dieťa v domácnosti spôsobí zníženie odpracovaného času ženy o približne 3 a pol hodiny, no využívanie služieb starostlivosti o deti ponuku práce neovplyvňuje. Ďalej sme zistili, že faktory súvisiace s manželom, ako napríklad jeho vzdelanie, jeho dĺžka odpracovaného času a jeho čistý príjem, majú menej výrazný vplyv na ponuku práce žien v našej vybranej vzorke.

Na základe našich zistení sme prišli k záveru, že ženy v našej vzorke sú ovplyvnené najmä fixným pracovným časom, ktorý je zvyčajne 40 hodín týždenne. Preto na našej vzorke sa neprejavili vplyvy ostatných faktorov. Zamestnávateľom preto odporúčame zvážiť možnosť umožniť ženám pracovať viac flexibilne, čím by zatraktívniili prácu nie len pre staršie ženy, ale aj pre ženy s malými deťmi. Budúcnosť vidíme vo využívaní práce z domu, vo flexibilnom pracovnom čase alebo vo vytvorení detského centra na pracovisku alebo blízko neho, kde by matky mohli svoje deti počas pracovnej doby nechať.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

1. BORJAS, G. J. 2015. *Labour Economics*. New York : McGraw-Hill Education, 2015. 592 s. ISBN-10: 007802188X / ISBN-13: 978-0078021886
2. CAHUC, P. 2004. *Labor Economics*. USA : The MIT Press, 2004. 880 s. ISBN-10: 026203316X / ISBN-10: 026203316X
3. ĎURĎOVIČOVÁ, M. 1998. *Trh práce a riešenie jeho disproporcií prostredníctvom vzdelávania dospelých*. Bratislava : Ekonóm, 1998. 145 s. ISBN 80-225-1030-0.
4. FORMÁNKOVÁ, L., KŘÍŽKOVÁ, A. 2010. Odraz nejistot, znevýhodnění a marginalizace na trhu práce v biografických výpovědích žen s nízkým vzděláním. In: *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 12, 2010, č. 2. ISSN 1805-7632, s. 23 – 35.
5. GUNDERSON, M. 2007. *Labour Market Economics*. Kanada : McGraw-Hill Ryerson, 2007. 672 s. ISBN-10: 0070891540 / ISBN-10: 0070891540.
6. HERRARTE, A. et al. 2012. *Spanish women's decisions to leave the labor market*. In: *Review of Economics of the Household*, 2012, ISSN 1573-7152, s. 441 – 468.
7. HOREHÁJOVÁ, M., MARASOVÁ, J., 2005. *Mikroekonómia*. Banská Bystrica : Univerzita Mateja Bela, 2005. 138 s. ISBN 80-8083-124-6.
8. ICHINO, A., DE GALDEANO, A. S. 2004. *Reconciling motherhood and work: Evidence from time use data in three countries*. Centre for studies in economics and finance, Working Paper No. 114, [cit. 2017-03-03]. Dostupné na internete: <http://www.andreaichino.it/scientific_publications/carebook2.pdf>.
9. KALÍŠKOVÁ, K. 2014. Labor supply consequences of family taxation: Evidence from the Czech Republic. In: *Labour Economics*, 2014, č. 30. ISSN 1879-1034.
10. LUNDIN, D. et al. 2008. How far can reduced childcare prices push female labour supply? In: *Labour Economics*. 2008, č. 15, ISSN 1879-1034, s. 647 – 659.

11. MANKIW, N. G. 2015. *Principles of Economics*. U.S.A. : South-Western College Pub - Cengage Learning, 2015. 880 s. ISBN-13: 978-1285165875 / ISBN-10: 128516587X.
12. Oznámenie Európskej komisie „EURÓPA 2020 - Stratégia na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu“. [Citované 2017-03-03]. Dostupné na internete: <<http://www.europedirectsnv.eu/wp-content/uploads/2013/11/Eur%C3%B3pa-2020-strat%C3%A9gia-rastu-E%C3%A9.pdf>>.
13. PAPPS, K. L. 2010. Female Labour Supply and Spousal Education, IZA Discussion Papers No. 5348, Institute for the Study of Labor (IZA), Oxford, s. 1 – 36. [cit. 2017-03-03]. Dostupné na internete: <<http://ftp.iza.org/dp5348.pdf>>.
14. RIEVAJOVÁ, E. a kol. 2009. *Trh práce a politika zamestnanosti*. Bratislava : Ekonóm, 2009. 270 s. ISBN 978-80-225-2878-8.
15. SILVER, H., GOLDSCHIEDER, F. 1994. Flexible work and housework: Work and family constraints on. In: *Social Forces*, 1994, ISSN 1534-7605, s. 1103 – 1119.
16. WORKIE, T. M. 2012. *Predvídanie potrieb trhu práce v SR : Teoretické východiská a empirické výsledky*. Bratislava : Ekonomický ústav Slovenskej akadémie vied, 2012. 181 s. ISBN 978-80-7144-204-2

PRÍLOHY

Príloha 1 – Vzor dotazníka