

PRACOVNÁ MOBILITA V KONTEXTE WORK-LIFE BALANCE

Barbora Mazúrová, Ján Kollár

Abstract. Households across the globe decide about the time allocation between paid work, unpaid work (childcare, cleaning, shopping, etc.) and leisure time on a daily basis. There is a very close link between the level of individual satisfaction and the distribution of time among various activities. The time spent in paid work does not only include the time spent at a workplace, but also the time spent by commuting (travel to work). Thus, labor mobility is important in terms of time allocation in households in the context of work – life balance. The purpose of the scientific study is to quantify the average weekly length of time spent in paid work and the average weekly length of time spent by commuting in the Slovak Republic. In fulfilling the intention of the scientific study, we proceed from the analysis of the primary data obtained by the questionnaire survey conducted in 2017. We focus on employed members of households aged 15-64 years, with the total number of 4,122 respondents.

Keywords: paid work, commuting, time allocation, work – life balance

JEL Classification: J21, J22, R23

ÚVOD

Pracovné podmienky sa menili v čase všade na svete. K najväčším zmenám došlo v dôsledku priemyselnej revolúcie, kedy vzrástli nároky aj na pracovný čas. V 19. storočí pracovali ľudia (mnohokrát aj deti) okolo 10 až 16 hodín denne. Medzi prvých, ktorí začali presadzovať 8 hodinový pracovný čas patrili Američania. Austrálčania navrhovali rozdelenie dňa na tri časti – 8 hodín práca, 8 hodín odpočinok a 8 hodín vyhradený na súkromné aktivity. Robotníci štrajkovali za nie len vyššie platy, ale aj za lepšie pracovné podmienky vrátane skrátenia pracovného času. Na prelome 19. a 20. storočia sa pracovný čas stanovil na 8 hodín denne. V súčasnosti sa situácia opäť mení. Nielenže pracujeme viac hodín denne, ale zvyšuje sa aj veková hranica odchodu do dôchodku. Aj keď Zákonník práce hovorí, že pracovný čas zamestnanca je najviac 40 hodín týždenne a priemerný týždenný pracovný čas aj s nadčasmi nesmie prekročiť 48 hodín za týždeň, realita je iná a zdá sa, že aj Slováci trávia v práci čoraz viac času. Rozhodovanie o tom, ako alokujú čas medzi platenú prácu, neplatenú prácu (starostlivosť o deti, nakupovanie, upratovanie, varenie, atď.) a voľný čas je prevažne subjektívne a vyplýva z osobných preferencií jednotlivca, prípadne domácnosti. Do istej miery ho môže ovplyvňovať zamestnávateľ, ktorý má určité nároky. Je však zrejmé, že ak narastá čas strávený v platenej práci, je to na úkor času stráveného s rodinou, priateľmi alebo individuálnymi aktivitami mimo práce. Existujú štúdie, ktoré dokazujú pozitívnu koreláciu medzi dlhou pracovnou dobou a zlým zdravotným stavom zamestnancov (Spurgeon a kol., 1997, Sparks a kol., 1997, Vand Der Hulst, 2003). Dlhá pracovná doba môže mať vplyv na zdravie tým, že zhorší možnosti zamestnanca dostatočne sa zotaviť, a to ako duševne, tak aj fyzicky. Iné štúdie odhalili účinky dlhej pracovnej doby predovšetkým na zdravie žien, aj keď

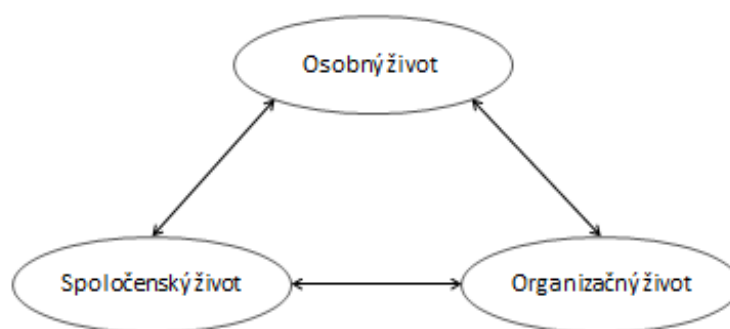
dôvody pre takéto „gender“ rozdiely sú nejasné (Alfredsson a kol., 1985, Starrin a kol., 1990). Čas strávený v platenej práci nezahŕňa len čas strávený na pracovisku, ale aj čas strávený dochádzaním do a zo zamestnania. Dopad časovo náročného dochádzania na zdravie jednotlivca skúmali Costa a kol. (1988a, 1988b) a preukázali jeho negatívny dopad. Rozsiahla kohortná štúdia realizovaná vo Fínsku (Ala-Muresala a kol., 2006) síce nepreukázala nárast chorobnosti v závislosti od dĺžky pracovného času, ale predpokladá jej nárast z dôvodu dlhého času venovaného neplatennej práci a dochádzaniu do a zo zamestnania.

Dochádzanie do práce (angl. „commuting“ alebo „travel-to-work“) je jedným z kľúčových potenciálnych oblastí konfliktu v rámci rovnováhy medzi osobným a pracovným životom, tzv. „work-life balance“ (Wheatley, 2012). Work-life balance je koncept zahrňujúci vhodnú prioritizáciu medzi platenou prácou (kariérou a ambíciami) a životným štýlom (zdravím, potešením, voľným časom, rodinou). Dichotómia práce a voľného času existuje od polovice 18. storočia. Výraz „work-life balance“ ako opis rovnováhy medzi osobným a pracovným životom bol prvý krát použitý v Spojenom kráľovstve na konci 70. rokov 20. storočia. V Spojených štátoch bol tento termín prvý krát použitý v roku 1986 (Delecta, P., 2011).

Podľa Poulouse (2014) „work-life balance“ je široký koncept definovaný odborníkmi využívajúcimi rozmanité dimenzie. Počiatky výskumu v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom nachádzame v štúdiách o ženách a ich mnohých životných rolách. „Work-life balance“ bol pôvodne označovaný ako konflikt medzi prácou a rodinou. Kahn a kol. (1964) definuje tento konflikt ako konflikt medzi rolami, v ktorom tlaky z pracovnej a rodinnej oblasti sú navzájom nezlučiteľné. To znamená, že účasť na pracovnej (alebo rodinnej) role sa stáva ťažšou účasťou na rodinnej (alebo pracovnej) role.

Dnes hovoríme o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom vo vzťahu k viacerým dotknutým skupinám. V tejto novšej perspektíve sa multiplikované pracovné a životné (nielen rodinné) role považujú za potenciálne prospešné a navzájom sa poškodzujú (Rife a Hall, 2015). Ľudia, ktorí pociťujú rovnováhu svojho pracovného a súkromného života, považujú svoj život v práci a aj mimo nej za naplnený a zažívajú minimálny konflikt medzi pracovnou a osobnou rovinou. Tí, ktorí dosahujú túto rovnováhu, majú tendenciu dosiahnuť vyššiu spokojnosť so svojou prácou a so svojím životom vo všeobecnosti a zároveň nižšiu úroveň stresu a depresie.

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je rovnováha medzi trojrozmernými aspektmi života, a to organizačným, spoločenským a individuálnym osobným životom (Poulouse, 2014), vid' obrázok 1.



Obrázok 1 Work-life balance

Prameň: vlastné spracovanie podľa Poulouse (2014, s. 1)

Dochádzanie do a zo zamestnania spája osobný a pracovný život, a preto má strategický význam v každodennom živote ekonomicky aktívnych jednotlivcov. Zároveň umožňuje dosah a prístup na trh práce a manifestáciu rodových vzťahov medzi mužmi a ženami. Dotýka sa súčasne jednotlivcov ako aj domácností a ich alokácie času v rámci dňa (Solá, 2016).

1. METODOLÓGIA

Zámerom vedeckej štúdie je kvantifikovať priemernú týždennú dĺžku času stráveného v platenej práci a priemernú týždennú dĺžku času dochádzania do a zo zamestnania v Slovenskej republike. Pri napĺňaní zámeru vedeckej štúdie vychádzame z analýzy primárnych dát získaných dotazníkovým prieskumom realizovaným v roku 2017, ktorý je súčasťou riešenia 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“. 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 spolu 4 122 respondentov. Pre potreby nášho prieskumu je irelevantný typ pracovného pomeru ako aj forma pracovného úväzku respondentov. Informácie o respondentoch nám dovoľujú naformulovať niekoľko výskumných otázok, ktoré následne overíme využitím štandardných štatistických metód používaných v prieskumoch obdobného charakteru:

VO 1: Predpokladáme, že muži priemerne venujú viac času platenému zamestnaniu počas týždňa.

VO 2: Predpokladáme, že muži priemerne venujú viac času dochádzaniu do a zo zamestnania počas týždňa.

2. VÝSLEDKY A DISKUSIA

V nasledujúcej časti štúdie prezentujeme zistenia, ktoré sú výsledkom statického pohľadu na trh práce a umožňujú zodpovedanie (overenie) formulovaných výskumných otázok. Výsledky nášho prieskumu preukázali, že existujú rozdiely medzi mužmi a ženami v dĺžke času spojeného s výkonom platenej práce. Kým muži na Slovensku v roku 2017 pracovali v hlavnej platenej práci priemerne 44 hodín do týždňa, ženy o 3,5 hodiny menej. V prípade ak mal respondent okrem hlavnej aj vedľajšiu prácu, aj jej dĺžka bola závislá od pohlavia. Kým muž vykonával vedľajšiu prácu v priemere 43 minút do týždňa, žena 30 minút do týždňa. V oblasti dĺžky času venovanej platenej práci ako hlavnej, tak aj vedľajšej konštatujeme, že jej priemerná dĺžka počas týždňa je v prospech mužov. Na základe uvedeného potvrdzujeme prvú výskumnú otázku. Máme za to, že tento fakt má celý rad ďalších súvislostí ako napr. výkon neplatenej práce v domácnostiach, trávenie voľného času, atď., čo však presahuje obsahovú náplň štúdie.

Popri čase strávenom v platenej práci, neplatenej práci a voľnom čase trávia jednotlivci čas presúvaním sa. S dochádzaním jednotlivcov do práce súvisí tzv. priestorová mobilita. V našej analýze ju užšie chápeme ako ochotu cestovať do a zo zamestnania (travel-to-work) v závislosti od dĺžky cestovania vyjadrenej v minútach, resp. v hodinách za týždeň. Aj čas strávený dochádzaním z a do práce ovplyvňuje to, ako domácnosti organizujú svoje každodenné aktivity.

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 dochádzajú do a zo zamestnania v priemere 2,1

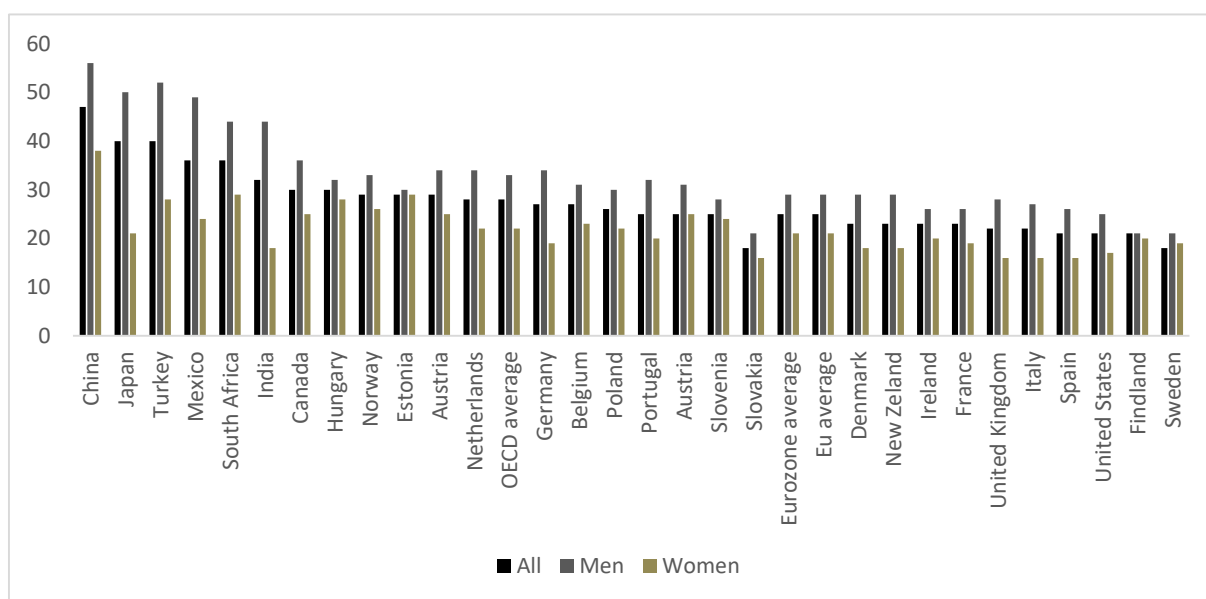
hodiny týždenne, pričom muži dochádzajú v priemere 2,4 hodiny a ženy 1,9 hodín týždenne. Dosiahnuté výsledky ilustrujeme v nasledujúcej tabuľke.

Tabuľka 1 Priemerný týždenný čas dochádzania do a zo zamestnania respondentov podľa rodu

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

Zdroj: vlastné spracovanie podľa dát projektu VEGA 1/0621/17

Je zrejmé, že vo svete existujú podobnosti, ale aj značné rozdiely v pracovnej mobilite. Pre lepšiu ilustráciu použijeme poslednú dostupnú štatistiku OECD (z roku 2016), 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 náš prieskum sme realizovali v roku 2017 a 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 obrázok 2.



Obrázok 2 Priemerný denný čas dochádzania do a zo zamestnania alebo za štúdiom mužov a žien vo vybraných krajinách

Zdroj: dáta OECD, vlastné spracovanie podľa dát projektu VEGA 1/0621/17

Máme za to, že rozdiely v mobilitе 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 Švédsku 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 uvedeného potvrdzujeme nami formulovaný predpoklad, že muži priemerne venujú viac času dochádzaniu do a zo zamestnania počas týždňa v porovnaní so ženami. Môžeme tiež 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 (priemer EÚ je 25 min denne). Analýzou našich zistení sme v konštatovali, že na pracovnú mobilitu na Slovensku vplyva rod, status aktivity a príjmová kategória respondentov. Naopak, vek, vzdelanie a regionálna príslušnosť na pracovnú mobilitu na Slovensku vplyv nemá (Mazúrová a kol., 2017).

Zahraničné štúdie dokazujú, že časovo náročné dochádzanie do a z práce môže mať negatívny dopad na rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom jednotlivca a na alokáciu času celej domácnosti. Na základe toho sme v rámci nami uskutočneného prieskumu skúmali spokojnosť respondentov s ich pracovnou mobilitou a jej vplyvom na ich súkromný život. Dochádzanie si vyžaduje okrem obetovania času a explicitných nákladov (cestovné) spojených s presúvaním sa, aj podstúpenie určitého rizika spojeného s prekonávaním vzdialenosti z domu do miesta výkonu práce napr. v závislosti od spôsobu prepravy. Na základe toho predpokladáme, že vnímanie spokojnosti, resp. nespokojnosti s časom stráveným dochádzaním do a zo zamestnania bude u mužov a žien odlišné. V dotazníkovom prieskume sme formulovali výskumnú otázku „Ako vplyva dochádzanie do a zo zamestnania na Váš súkromný život?“. Výsledky prieskumu sme spracovali do nasledujúcej frekvenčnej tabuľky.

Tabuľka 2 Vplyv pracovnej mobility na súkromný život respondentov

Vnímanie vplyvu na súkromný život	Muži	Ženy
veľmi negatívne	6,2	6,3
skôr negatívne	34,2	27,9
skôr pozitívne	25,3	28,4
veľmi pozitívne	13,5	16,6
neuvažoval som nad tým, netýka sa ma to	19,6	19,8
nevyplnené	1,2	1

Zdroj: vlastné spracovanie podľa dát projektu VEGA 1/0621/17

Na základe analýzy výsledkov dotazníkového prieskumu môžeme konštatovať, že vplyv dochádzania do a zo zamestnania na súkromný život vnímajú muži a ženy odlišne. Je zrejmé, že muži vnímajú vplyv pracovnej mobility negatívnejšie v porovnaní so ženami. Zaujímavým zistením pre nás bolo, že až okolo 20 % respondentov oboch pohlaví sa nad dochádzaním do a zo zamestnania nezamýšľa alebo sa ich mobilita netýka.

Naše závery potvrdzujeme vyhodnotením priemernej „známky“ vplyvu pracovnej mobility na súkromný život respondentov v tabuľke 3. Dospeli sme k záveru, že muži vnímajú dochádzanie do a zo zamestnania priemerne na úrovni 1,58 a ženy 1,70. Čím je hodnota bližšie k 1, tým je vplyv pracovnej mobility na súkromný život respondentov negatívnejší.

Tabuľka 3 Vplyv pracovnej mobility na súkromný život respondentov podľa rodu

Sex	Mean	N	
		Valid	Missing
Man	1,58	453	119
Women	1,70	425	112

Zdroj: vlastné spracovanie podľa dát projektu VEGA 1/0621/17

ZÁVER

Poznanie súvislostí v rámci naformulovaných výskumných otázok je s ohľadom na súčasný trh práce na Slovensku a zmeny, ktoré sú s nimi spojené (nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily, zvyšujúca sa participácia žien na trhu práce, pretrvávajúce regionálne rozdiely, starnutie populácie a mnohé ďalšie) v súčasnosti mimoriadne potrebné. Čas je najdôležitejší zdroj (pravdepodobne jediný objektívny), ktorým jednotlivec disponuje a rozdeľuje ho určitým spôsobom. Je však zrejmé, že toto do veľkej miery subjektívne rozhodovanie o alokácii času, má určité obmedzenia (napr. legislatívne, inštitucionálne, atď.).

Existuje mnoho faktorov, ktoré alokácia času na platenú prácu, neplatenú prácu a voľný čas determinujú. Predpokladáme, že cieľom každého ekonomicky aktívneho jednotlivca je snaha alokovať čas tak, aby dosiahol subjektívne vnímanú rovnováhu medzi pracovným a súkromným (rodinným) životom. Súčasná transformácia trhu práce na Slovensku vyvoláva rad nových procesov ako napr. „dovoz“ pracovnej sily a zjednodušenie zamestnávania cudzincov. Dané fenomény je nateraz predčasné hodnotiť nakoľko súčasná situácia nebola v podmienkach Slovenska typická v predchádzajúcom období.

Domnievame sa, že akékoľvek dlhodobé narušenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným (rodinným) životom môže negatívne vplyvať nielen na zdravie jednotlivca a fungovanie domácnosti, ale aj na produktivitu práce, ktorá sa v posledných rokoch na Slovensku znižuje. Okrem toho rastie robotizácia, ktorej dôsledky musí znášať trh práce už dnes.

Vychádzajúc z naznačených súvislostí máme za to, že je nevyhnutné skúmať nielen samotnú dĺžku času stráveného v platenej práci a dochádzaním do a zo zamestnania, ale aj jej dopady smerom do vnútra domácností. Výsledky takéhoto skúmania môžu byť užitočné nie len pre tvorcov hospodárskej a verejnej politiky, ale predovšetkým pre podniky ako zamestnávateľov, pre ktorých je produktivita práce kľúčová. Súčasná situácia na Slovensku ukazuje, že pri dosiahnutí samotného „dna“ kvalifikovanej sily v určitých odvetviach dochádza k zmene nazerania na pracovnú silu, ktorá by sa už nemala označovať ako lacná. Z toho dôvodu považujeme za nevyhnutné identifikovať rozdiely medzi mužmi a ženami na trhu práce, aby prijímané opatrenia v rámci hospodárskej a verejnej politiky, ale aj podnikovej praxe napomáhali k lepšiemu zosúladieniu pracovného a rodinného života jednotlivcov tak, aby reflektovali predovšetkým na súčasné problémy spojené s fungovaním domácností na Slovensku, ktorých charakter sa v čase mení.

POUŽITÁ LITERATÚRA

ALA-MURSULA, L., VAHTERA, J., KOUVONEN, A., VÄÄNÄNEN, A., LINNA, A., PENTTI, J., KIVIMÄKI, M. Long hours in paid and domestic work and subsequent sickness

absence: does control over daily working hours matter? In: Occupational and Environmental Medicine, 2006, 63, s. 608 - 616.

ALFREDSSON L., SPETZ C. L., THEORELL T. Type of occupation and near-future hospitalization for myocardial infarction and some other diagnoses. In: International Journal of Epidemiology, 1985, 14(3), s. 378 - 88.

COSTA G, PICKUP L, DI MARTINO V. Commuting - a further stress factor for working people: evidence from the European Community. I. A review. In :International Archives of Occupational and Environmental Health, 1988, 60, s. 371 - 376.

COSTA G, PICKUP L, DI MARTINO V. Commuting - a further stress factor for working people: evidence from the European Community. II. An empirical study. In : International Archives of Occupational and Environmental Health, 1988, 60, s. 377 - 385.

DELECTA, P. Work Life Balance. In: International Journal of Current Research, 2011, 3, s. 186 - 89.

KAHN, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., Rosenthal, R. A. Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity. New York: John Wiley and Sons, 1964. 470 s.

MAZÚROVÁ, B., KOLLÁR, J., HRONEC, M., NEDELOVÁ, G. Regional aspects of the labour market in Slovakia. In: Conference Proceedings: 6th Central European conference in regional science, 20-22 September, 2017. ISBN 978-80-557-1335-9. – online, s. 592 – 600.

POULOSE, S. Work Life Balance: A Conceptual Review. In: International Journal of Advances in Management and Economics, vol. 3, iss. 2, s. 1 – 17. ISSN 2278-3369.

RIFE, A. A., HALL, R. J. Work-Life Balance. SIOP White Series. [cit. 21-09-2017] <http://www.siop.org/WhitePapers/WorkLifeBalance.pdf>.

SOLÁ, A. G. Constructing work travel inequalities: The role of household. In: Journal of Transport Geography, vol. 53, s. 32 - 40.

SPARKS, K., COOPER, C., FRIED, Y. et al. The effects of hours of work on health: a meta analytic review. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology, 1997, 70, s. 391 - 408.

SPURGEON, A., HARRINGTON, J. M., COOPER, C. L. Health and safety problems associated with long working hours: a review of the current position. In: Occupational and Environmental Medicine, 1997, 54(6), s. 367-75.

STARRIN B., LARSSON G., BRENNER S. O., LEVI L., PETTERSON I. L. Structural changes, ill health, and mortality in Sweden, 1963-1983: a macroaggregated study. In: International Journal of Health Services, 1990, 20(1), s. 27 - 42.

VAN DER HULST, M. Long workhours and health. In: Scandinavian Journal of Work, Environment and Health, 2003, 29(3), s. 171 - 88.

WHEATLEY, D. Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household. In: Personnel Review, 2012, vol. 41, no. 6, s. 813 - 831.

Adresa prvého autora:

Ing. Barbora Mazúrová, PhD.
Ekonomická fakulta UMB
Tajovského 10
975 90 Banská Bystrica
e-mail: barbora.mazurova@umb.sk

Adresa druhého autora:

Ing. Ján Kollár, PhD.
Ekonomická fakulta UMB
Tajovského 10
975 90 Banská Bystrica
e-mail: jan.kollar@umb.sk