

SOCIÁLNÍ POLITIKA 2024 BUDOUCNOST A PROMĚNY TRHU PRÁCE

SOCIAL POLICY 2024 THE FUTURE AND TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET

VLADIMÍR BARÁK,
VOJTĚCH KREBS (EDS.)



SOCIÁLNÍ
POLITIKA
2024



SBORNÍK VĚDECKÝCH TEXTŮ
Z MEZINÁRODNÍ KONFERENCE SOCIÁLNÍ POLITIKA 2024

ANTHALOLOGY OF CONTRIBUTIONS
OF THE SOCIAL POLICY 2024 INTERNATIONAL CONFERENCE

Národohospodářská fakulta VŠE v Praze a Nakladatelství Oeconomica
Praha 2025

NÁRODO
HOSPODÁŘSKÁ
FAKULTA
VŠE V PRAZE



SOCIÁLNÍ POLITIKA 2024
Budoucnost a proměny trhu práce

SOCIAL POLICY 2024
The Future and Transformation
of the Labor Market

VLADIMÍR BARÁK, VOJTĚCH KREBS (EDS.)

SBORNÍK VĚDECKÝCH TEXTŮ
Z MEZINÁRODNÍ KONFERENCE SOCIÁLNÍ POLITIKA 2024

ANTHALOGY OF CONTRIBUTIONS
OF THE SOCIAL POLICY 2024 INTERNATIONAL CONFERENCE

Národohospodářská fakulta VŠE v Praze a Nakladatelství Oeconomica
Praha 2025

ZÁŠTITU NAD KONFERENCÍ PŘEVZAL

Ing. et Ing. Jan Skopeček, Ph.D.

Místopředseda Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky
Deputy Speaker, Chamber of Deputies of the Parliament of the Czech Republic

HLAVNÍ SPONZOR



Sponzor



SBORNÍK RECENZOVALI:

Mgr. Vladimír Barák

Ing. Lucia Bartůšková, Ph.D.

Ing. Petr Brabec, Ph.D.

prof. Ing. Vojtěch Krebs, CSc.

Za obsah příspěvků, původnost a literární citace odpovídají výhradně autoři jednotlivých příspěvků. Prezentované texty lze přetiskovat pouze se svolením Katedry hospodářské a sociální politiky NF VŠE v Praze.

© Vysoká škola ekonomická v Praze, Nakladatelství Oeconomica – 2025

ISBN 978-80-245-2561-7 (print)

ISBN 978-80-245-2562-4 (on-line)

www.socialni-politika.cz

OBSAH

- 11 Disponuje trh práce potrebnými zručnosťami v požadovanej kvalite a kvantite?**
Ing. Roman Klimko, PhD.
- 19 Vybrané teoretické prístupy manažmentu domácnosti vo vzťahu k neplatenj práci**
Ing. Ján Kollár, PhD.
- 28 Riešia sociálne podniky nezamestnanosť v menej rozvinutých okresoch na Slovensku?**
Ing. Andrea Lelovics, MBA
- 37 Úskalí Draghiho zprávy**
doc. PhDr. Ing. Marek Loužek, Ph.D.
- 45 Reflexia neplatenj práce v domácnostiach v pred a post covidovom období**
doc. PhDr. Miriam Martinkovičová, PhD.
JUDr. Jana Bedlovičová, PhD.
- 55 Čas dochádzania do a zo zamestnania ako determinant subjektívneho well-beingu zamestnaných osôb**
Ing. Barbora Mazúrová, PhD.
Ing. Ján Kollár, PhD.
Ing. Martina Chrančoková, PhD.
- 66 Rodiče na trhu práce – oříšek pro sociální politiku**
doc. Ing. Jan Mertl, Ph.D.
- 77 Srovnání adaptivních a racionálních očekávání na trhu práce: chování spotřebitelů v generaci X a generaci Z**
Ing. Alex Mičáň
- 88 Celkové očekávané ekonomické náklady vysokoškolského vzdělávání studentů v České republice v roce 2022**
Ing. Jáchym Novotný
- 98 Vliv automatizace a digitalizace na zaměstnatelnost starších pracovníků v ČR a Itálii: demografické výzvy a strategie podpory**
Ing. Petra Prošková
- 110 Vplyv fiktívnych živností na sociálno-ekonomickú situáciu v Slovenskej republike**
doc. Ing. Peter Sika, Ph.D.
- 120 Rodový rozdiel v odmeňovaní na trhu práce v podmienkach SR**
doc. Ing. Silvia Šipikalová, PhD.
- 126 Asociální sociální pojistné**
prof. Ing. Jaroslav Vostatek, CSc.
- 135 Pandemie covid-19 a genderová segregace na českém trhu práce**
Ing. Zdenka Vostrovská, CSc.
Ing. Markéta Soustružníková

ČAS DOCHÁDZANIA DO A ZO ZAMESTNANIA AKO DETERMINANT SUBJEKTÍVNEHO WELL-BEINGU ZAMESTNANÝCH OSÔB

COMMUTING TIME TO AND FROM WORK AS A DETERMINANT OF EMPLOYEES' SUBJECTIVE WELL-BEING

Barbora Mazúrová, Ján Kollár, Martina Chrančoková

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá vplyvom dochádzania do a zo zamestnania na subjektívny well-being (SWB) zamestnancov na Slovensku. Dochádzanie je každodennou realitou väčšiny pracujúcich, a to aj v postcovidovom období. Zámerom príspevku je kvantifikovať dĺžku času stráveného dochádzaním do a zo zamestnania a analyzovať jej vplyv na SWB nami skúmaných dochádzajúcich zamestnaných osôb na Slovensku. Na základe prieskumu, ktorý zahŕňal viac ako 1 000 respondentov, sme zistili, že priemerný čas dochádzania na Slovensku je 3,87 hodiny týždenne. Výsledky naznačujú, že dlhšie dochádzanie negatívne ovplyvňuje subjektívnu spokojnosť respondentov, pričom dĺžka dochádzania má štatisticky významný vplyv na ich SWB. Najviac negatívny vplyv má dochádzanie v trvaní od 4 do 6 hodín týždenne. Je ale potrebné zvážiť aj ďalšie súvislosti ako je spôsob dochádzania, kvalita technickej infraštruktúry, frekvencia verejnej dopravy a kvalita týchto služieb atď. S ohľadom na spôsob dochádzania je možné predpokladať, že v niektorých prípadoch čas dochádzania nemusí byť „stratený“, ale môže byť využívaný produktívne. Aj z tohto hľadiska je vnímanie času dochádzania veľmi subjektívne a jeho vplyv na SWB si zaslúži širšie skúmanie. Získané výsledky môžu mať významné implikácie pre tvorbu verejných politík a firemnú prax, najmä pri hľadaní spôsobov, ako zlepšiť pracovnú mobilitu a podporiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.

Kľúčové slová: dochádzanie do a zo zamestnania, dĺžka času, subjektívny well-being Slovensko

JEL kódy: J01, J60

Abstract

This paper examines the impact of commuting to and from work on the subjective well-being (SWB) of employees in Slovakia. Commuting is a daily reality for most workers, even in the post-covid period. The aim of this paper is to quantify the length of time spent commuting to and from work and to analyse its impact on the SWB of

the employed commuters in Slovakia studied by us. Based on a survey of more than 1,000 respondents, we find that the average commuting time in Slovakia is 3.87 hours per week. The results suggest that longer commutes negatively affect respondents' subjective satisfaction, with the length of commute having a statistically significant effect on their SWB. The most negative impact is for commuting durations of 4 to 6 hours per week. However, other contexts such as commuting mode, quality of technical infrastructure, frequency of public transport and quality of these services, etc. also need to be considered. With regard to the mode of commuting, it can be assumed that in some cases commuting time may not be 'lost' but may be used productively. Again, the perception of commuting time is highly subjective and its impact on SWB deserves wider investigation.

Keywords: commuting to and from work, length of time, subjective well-being

JEL codes: J01, J60

Úvod do problematiky

Platenú prácu môžeme v produktívnom veku pokladať za štandardnú súčasť života, prostredníctvom ktorej sa saturuje najrozmanitejšie spektrum potrieb od zabezpečenia príjmu po seberealizáciu. Neoddeliteľnou aktivitou, ktorá je spätá s platenou prácou je väčšinou aj dochádzanie do a zo zamestnania. Bez prekonania vzdialenosti, ktorá oddeľuje zamestnanca od miesta výkonu práce, by nebolo možné v mnohých prípadoch vykonávať platenú prácu. Z prieskumu Národnej banky Slovenska z roku 2020 vyplýva, že fyzická prítomnosť zamestnancov na mieste výkonu práce (mimo domácnosti) bola aj počas pandémie COVID-19 vysoká, t. j. viac ako 66 %. V porovnaní s inými krajinami Európskej únie je to vysoký podiel zamestnancov, čo je výsledkom štruktúry trhu práce, na ktorom má dominujúce postavenie priemysel (viac ako 600 000 zamestnancov). Celkovo môžeme konštatovať, že miera využívania home-office (alebo telepráce) aj v súčasnosti je v podmienkach SR nízka. Tento fakt pokladáme za jeden z kľúčových momentov, ktoré nás podnecujú k tomu, aby sme sa zaoberali problematikou dochádzania do a zo zamestnania v kontexte subjektívneho pocitu spokojnosti/blahobytu, tzv. subjektívneho well-beingu (ďalej aj ako „SWB“).

Ani výsledky zahraničných vedeckých štúdií neponúkajú jednoznačnú odpoveď v otázke vplyvu dochádzania do a zo zamestnania na SWB dochádzajúcich. Ich závery sa líšia s ohľadom na jednotlivé krajiny, v ktorých k skúmaniu dochádza, alebo s ohľadom na rôzne determinanty/faktory (čas, výška nákladov spojených s dochádzaním, spôsob dopravy, technická úroveň infraštruktúry, frekvencia verejnej dopravy, podmienky, ktorým sú dochádzajúci počas cesty vystavení, parkovacia politika v mestách a obciach, atď.), ktoré subjektívny blahobyť dochádzajúcich ovplyvňujú.

Zámerom príspevku je kvantifikovať dĺžku času stráveného dochádzaním do a zo zamestnania a analyzovať jej vplyv na subjektívny well-being nami skúmaných dochádzajúcich zamestnaných osôb na Slovensku. Dosiahnuté výsledky analýzy ponúkajú odborný vklad do diskusie a môžu byť užitočné pri formovaní verejných politík, ako i plánovaní opatrení súkromného sektora - zamestnávateľov, ktorí sa zameriavajú

na podporu zosúladovania pracovného a súkromného života (tzv. work-life balance) svojich zamestnancov. Sme si vedomí toho, že dochádzanie predstavuje len jednu z mnohých aktivít, ktoré majú na SWB jednotlivcov počas pracovného dňa dopad. Máme však za to, že pravidelne sa opakujúce dochádzanie do a zo zamestnania je aktivita, ktorá je vo všeobecnosti vnímaná ako málo príjemná, často ako strata času a ako zdroj stresu. Dlhé dochádzanie členov domácnosti môže predstavovať zvýšené nároky na organizáciu a riadenie domácnosti, tzv. home-management, v rámci ktorého musí túto skutočnosť dotknutá domácnosť reflektovať.

Domnievame sa, že vyššie uvedeným súvislostiam sa na Slovensku nevenuje dostatočná odborná pozornosť a ani dopravná politika neposkytuje strategické a koncepčné riešenia v oblasti pracovnej mobility, ide skôr o riešenia v rovine krátkodobějších vízií v niektorých častiach Slovenska. Aj keď si vplyv dochádzania do a zo zamestnania v dlhodobom horizonte pravdepodobne mnoho dochádzajúcich neuvedomuje, viaceré výskumy predznamenávajú jeho vplyv nielen na produktivitu práce, ale aj na SWB a zdravotný stav dochádzajúcich.

Prehľad literatúry

Dochádzanie do a zo zamestnania má strategický význam pre každodenný život jednotlivcov a domácností. Basmajian (2010, s. 77) ho opisuje ako „fluidnú skúsenosť, ktorá sa rovnako mieša so životom doma a na pracovisku a miestami medzi nimi“. Spája teda osobný a pracovný život, umožňuje dosah a prístup na trh práce a môže byť prejavom rodovo podmienených vzťahov medzi ženami a mužmi. Preto je dochádzanie za prácou predmetom záujmu na úrovni jednotlivcov aj domácností, ako aj politiky a plánovania na rôznych úrovniach.

Vo všeobecnosti sa dochádzanie do práce považuje za jednu z najmenej príjemných činností v rámci časovej alokácie jednotlivca (Guidon a kol., 2019). Existujú minimálne dva druhy nákladov, ktoré treba brať na zreteľ. Prvým je „strata“ času spôsobená presunom z domova na pracovisko (s výnimkou „home office“). Je teda zrejmé, že jednotlivci čelia implicitným nákladom, ale často si to ani hneď neuvedomujú. Druhým typom nákladov, s ktorými sa musia zamestnaní jednotlivci vyrovnáť, sú explicitné náklady. Tie predstavujú všetky výdavky spojené s dochádzaním do a zo zamestnania a môžu sa líšiť, čo samozrejme závisí od vzdialenosti a spôsobu dopravy.

Existuje mnoho štúdií dokazujúcich vzťah medzi cestovaním a zdravím/well-beingom cestujúcich. Tieto štúdie skúmajú postoj jednotlivcov k cestovaniu z hľadiska využitia času, peňazí, spôsobu dopravy a podmienok, ktoré počas cesty prežívajú. Wheatley (2014) uvádza, že dochádzanie do a zo zamestnania ako najčastejší dôvod cestovania pre ekonomicky aktívnych jednotlivcov je vo všeobecnosti vnímané ako činnosť vyvolávajúca nespokojnosť. Mnohí výskumníci uvádzajú súvislosť medzi dĺžkou dochádzania do zamestnania a nárastom stresu a nespokojnosti (De Vos a kol., 2022; Ye a kol., 2022; Sun a kol. 2022; Wang a kol., 2024) alebo zdravotných problémov (Shen, 2022).

Lorenz (2018) vo svojej štúdií nezistil negatívnu koreláciu medzi spokojnosťou so životom a dochádzaním do a zo zamestnania, ale naznačil, že dochádzanie do zamestnania je spojené s nižšou spokojnosťou so špecifickými aspektmi vrátane rodiny a voľného času. Roberts a kol. (2011) uvádzajú, že dochádzanie má negatívny vplyv na psychické zdravie, ale len u žien. Dôvodom môžu byť väčšie rodinné záväzky

a starostlivosť o domácnosť. Naopak, Morris a kol. (2018) nenašli žiadnu súvislosť medzi časom dochádzania do a zo zamestnania a spokojnosťou jednotlivcov. Náročnosť a nejednoznačnosť problematiky reflektujú napr. Haas a Osland (2014), ktorí uvádzajú, že neexistuje jednoznačná teória, ktorá by poskytovala komplexný obraz o vzťahu medzi časom dochádzania do a zo zamestnania a subjektívnym pocitom spokojnosti, resp. well-beingom.

Subjektívny well-being (subjective well-being, ďalej ako „SWB“) je formálne definovaný v usmerneniach OECD (2013) ako „dobré duševné rozpoloženie/pocity vrátane rôznych hodnotení, pozitívnych aj negatívnych, ktoré ľudia robia o svojom živote, a afektívne reakcie ľudí na ich skúsenosti“.

SWB ako taký je široký koncept zahŕňajúci (1) sebahodnotenie spokojnosti s rôznymi aspektmi (alebo oblasťami) života (napr. spokojnosť s domovom, rodinou, prácou, zdravím) a so životom celkovo - označované ako „hodnotiacia pohoda“; (2) frekvenciu, s akou človek prežíva rôzne emócie - označované ako „zážitková pohoda“, a (3) to, či majú jednotlivci pocit, že naplňujú svoj potenciál - označované ako „eudemonická pohoda“. Prvé dve z týchto dimenzií SWB sa niekedy spoločne označujú ako „hedonická pohoda“, pretože sa týkajú potešenia a spokojnosti (De Vos a kol., 2022).

Ak má byť zmysluplným cieľom hospodárskej politiky štátu zlepšenie kvality života jednotlivcov, podľa Sweeta a Kanaroglou (2016) má identifikácia toho, ako sú výsledky cestovania a využívania času spojené so SWB, dôležité dôsledky. Po prvé, poskytuje návod na to, na aké typy výsledkov cestovania by sa mali kompetentní zamerať, aby zlepšili SWB cestujúcich. Po druhé, určuje, aké typy výsledkov využívania času a účasti na aktivitách môžu zlepšiť ich SWB. Po tretie, môže poskytnúť dôkazy o tom, pre koho sú spoločné existujúce politické opatrenia a ciele najpravdepodobnejšie prínosné.

Metodika práce

Pri spracovaní príspevku sme použili primárne zozbierané údaje o slovenských domácnostiach a jej členoch, ktoré sme získali realizáciou prieskumu v rámci riešenia vedeckého projektu VEGA „Rozhodovanie slovenských domácností o alokácii času na vykonávanie platenej a neplatenej práce a vplyv stratégií domácností na vybrané oblasti hospodárskej praxe“ počas obdobia rokov 2017-2021. Dotazníkový prieskum, z ktorého sme čerпали a spracovali dáta a informácie bol realizovaný v roku 2018 v mesiacoch apríl-máj. Počet slovenských domácností, ktoré boli do prieskumu zapojené, bol viac ako 700, pričom informácie sme získali od viac ako 1 800 ich členov. Dotazník obsahoval viacero častí, pričom každá časť dotazníka sa zameriavala na inú oblasť v rámci výskumného projektu. Prvý modul bol zameraný na identifikáciu socio-demografických faktorov respondentov, druhý modul bol zameraný na identifikáciu množstva času stráveného vykonávaním neplatenej práce v domácnosti, atď. Pre potreby príspevku sme prioritne spracovávali informácie zo siedmeho modulu dotazníka, kde sa oslovení respondenti jednak vyjadrovali k otázkam o platenej práci a dochádzaní do a zo zamestnania a súčasne hodnotili vplyv vybraných faktorov súvisiacich s platenou prácou a dochádzaním do a zo zamestnania na subjektívny well-being.

S cieľom získať čo najviac relevantných informácií sme spolupracovali s vyškolenými anketármi (študenti 1. ročníka II. stupňa štúdia na Ekonomickej fakulte UMB), ktorí dotazníkový prieskum v slovenských domácnostiach realizovali a boli nápomocní pri

vyplňaní jednotlivých jeho častí (modulov). Týmto spôsobom sme eliminovali chybovosť a asymetriu informácií, ktoré by mohli ovplyvniť dosiahnuté výsledky. S ohľadom na zameranie príspevku sme vyhodnocovali údaje len za respondentov, ktorí boli vo veku 15-64 rokov, boli počas predchádzajúceho roka zamestnaní (mali minimálne jedno platené zamestnanie) a dochádzali do a zo zamestnania. Celkový počet respondentov, ktorých odpovede sme vyhodnocovali štatistickými metódami, bol spolu 1014, z toho bolo 56 % zamestnaných mužov a 44 % zamestnaných žien. Detailnejšiu charakteristiku výskumnej vzorky uvádzame v tabuľke 1.

Tabuľka 1: Charakteristika výskumnej vzorky respondentov

Vekové kategórie	Percentuálny podiel resp.	Kumulatívny podiel
15 – 24	13.5	13.5
25 – 39	40	53.5
40 – 59	45.1	98.6
60 – 64	1.4	100
Úroveň vzdelania	-	-
bez vzdelania, ZŠ vzdelanie	6.8	6.8
SŠ vzdelanie	70.3	77.1
vyššie ak SŠ vzdelanie	22.9	100
Príjmová kategória	-	-
do 400 €	8.8	8.8
401 – 800 €	45	53.8
801 – 1 200 €	32	85.8
1 201 € a viac	11.2	11.2
bez odpovede	3	100

Zdroj: vlastné spracovanie

Deskriptívna štatistika ukázala, že najväčší počet zamestnaných respondentov bolo vo veku 40-59 rokov. Najnižší podiel zamestnaných respondentov sme zaznamenali v kategórii zamestnancov vo veku pred odchodom do dôchodku ako aj mladších zamestnancov do 25 rokov (13,5 %). Priemerný vek zamestnaných respondentov bez ohľadu na vekovú kategóriu bol 38 rokov. Najväčší počet respondentov malo ukončené stredoškolské vzdelanie. Relatívne vysoký podiel (22.9 %) zamestnaných respondentov malo ukončené vysokoškolské vzdelanie aspoň I. stupňa. Najväčší podiel respondentov dosahovalo príjem v kategórii od 401 do 800 €. Môžeme zároveň konštatovať, že len 3 % respondentov informáciu o príjmovej kategórii neposkytlo.

V nadväznosti na stanovený zámer príspevku kvantifikovať dĺžku času stráveného dochádzaním do a zo zamestnania a analyzovať jej vplyv na subjektívny well-being nami skúmaných dochádzajúcich zamestnaných osôb na Slovensku sme formulovali dve hypotézy:

H1: Predpokladáme, že priemerná dĺžka času strávená dochádzaním do a zo zamestnania má vplyv na subjektívny well-being dochádzajúcich osôb.

H2: Predpokladáme, že s rastúcim časom stráveným dochádzaním do a zo zamestnania klesá subjektívny pocit spokojnosti dochádzajúcich osôb.

Pre overenie zvolených hypotéz využijeme štatistické metódy ako Kruskal-Wallis Test a korelačnú analýzu, konkrétne na vyhodnotenie vzťahu medzi zvolenými premennými využijeme tzv. Spearmanov korelačný koeficient. Tieto štatistické metódy boli zvolené aj preto, aby sme mohli nami získané a spracované dáta očistené od tzv. odľahlých údajov tzv. outlierov korektne vyhodnotiť.

Výsledky a diskusia

Predpokladáme, že náklady, ktoré vznikajú zamestnaným v súvislosti s dochádzaním do a zo zamestnania - tak explicitné náklady v podobe výdavkov na cestovanie (monetary costs), ako aj implicitné náklady v podobe straty času - sa dochádzajúci snažia optimalizovať s ohľadom na benefity z výkonu platenej práce. Máme za to, že je ich snahou minimalizovať „straty“ času. V nadväznosti na zámer príspevku a získané dáta z dotazníkového prieskumu sme rozčlenili respondentov do štyroch kategórii podľa priemernej dĺžky dochádzania do a zo zamestnania. V tabuľke 2 uvádzame podiely respondentov v jednotlivých kategóriách.

Tabuľka 2: Priemerná týždenná dĺžka dochádzania do a zo zamestnania

Kategória	Frekvencia	Percentuálny podiel	Kumulatívny podiel
do 2 hodín	372	36.6	36.6
od 2 do 4 hodín	242	23.9	60.5
od 4 do 6 hodín	214	21.1	81.7
viac ako 6 hodín	186	18.3	100.00
spolu	1014	100.00	-

Zdroj: vlastné spracovanie

Na základe analýzy dát získaných v rámci nami uskutočneného dotazníkového prieskumu sme kvantifikovali „čistý“ čas dochádzania, tzn. trvanie presunu z domáceho prostredia na miesto výkonu platenej práce, pričom sme sa nezaoberali pridruženými aktivitami ako je napr. rozvážanie detí do školy (tzv. „school-run“) alebo bežné nákupy. Zistili sme, že nami skúmaní respondenti dochádzajú v priemere 3,87 hodín za týždeň, pričom muži približne 4,5 hodiny a ženy 3,2 hodiny za týždeň. V medzinárodnom porovnaní patríme medzi krajiny, kde ľudia v predcovidovom období tráviли dochádzaním do a zo zamestnania viac času. S priemerným časom dochádzania 33 minút denne sme nad priemerom krajín eurozóny (25 min./deň) a aj OECD (28 min./deň) (Kollár a kol., 2017).

Aj z tabuľky 2 je zrejmé, že najväčší podiel respondentov dochádza do a zo zamestnania menej ako 2 hodiny týždenne (viac ako tretina zamestnancov) a s rastúcim časom dochádzania sa podiel respondentov znižuje (len necelá pätina z opýtaných dochádza viac ako 6 hodín týždenne).

V nadväznosti na stanovený zámer príspevku sme formulovali hypotézu H1: Predpokladáme, že priemerná dĺžka času dochádzania do a zo zamestnania má vplyv na subjektívny well-being dochádzajúcich. Na základe výsledkov testovania Kruskal-Wallisovým testom, kde štatistický ukazovateľ Kruskal Wallis H je dostatočne vysoký a p.hodnota = 0.000 nám hovoria, že medzi zvolenými premennými je štatisticky

významný vzťah (viď obrázok 1). Na základe toho prijímame hypotézu H1 a konštatujeme, že dĺžka času stráveného dochádzaním do a zo zamestnania má vplyv na SWB dochádzajúcich osôb.

Obrázok 1: Testovanie H1 – výstup z SPSS

Test Statistics ^{a,b}			
			m7_ot17 m7 - faktory - Čas strávený dochádzaním do a z platenej práce
Kruskal-Wallis H			117,269
df			3
Asymp. Sig.			0,000
Monte Carlo Sig.	Sig.		,000 ^c
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,000
		Upper Bound	0,000
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: m7_ot1_t_kateg m7 - Dochádzanie do a z platenej práce za týždeň (kateg.)			
c. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Zdroj: vlastné spracovanie

Využitím korelačnej analýzy, ktorou sme zisťovali vzájomný vzťah medzi priemernou týždennou dĺžkou dochádzania do a zo zamestnania na zvolený ukazovateľ subjektívny well-being respondentov sme dospeli k záveru, že s rastúcim časom stráveným dochádzaním do a zo zamestnania klesá subjektívny pocit spokojnosti dochádzajúcich osôb. Hodnota Spearmanovho korelačného koeficientu (0.368) nám dovoľuje potvrdiť stredne silnú priamu závislosť medzi zvolenými premennými. A výstup z korelačnej analýzy tiež potvrdzuje medzi zvolenými premennými štatistickú významnosť (p-value = 0,000).

Obrázok 2: Testovanie H2 – výstup z SPSS

Nonparametric Correlations				
Correlations				
			m7_ot17 m7 - faktory - Čas strávený dochádzaním do a z platenej práce	
Spearman's rho	m7_ot1_t m7 - Dochádzanie do a z platenej práce za týždeň	Correlation Coefficient	1,000	,368**
		Sig. (2-tailed)		0,000
		N	964	935
	m7_ot17 m7 - faktory - Čas strávený dochádzaním do a z platenej práce	Correlation Coefficient	,368**	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,000	
		N	935	935

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Zdroj: vlastné spracovanie

Z výsledkov analýzy ďalej vyplynulo, že najviac pozitívne vnímajú čas strávený dochádzaním do a zo zamestnania podľa očakávania respondenti, ktorí venujú dochádzke v priemere najmenej času (do 2 hodín týždenne). Naopak, prekvapilo nás zistenie, že najviac negatívne vplyva na dochádzajúcich dochádzanie v intervale od 4 do 6 hodín týždenne. Je ale potrebné zvážiť aj ďalšie súvislosti ako je spôsob dochádzania, kvalita technickej infraštruktúry, frekvencia verejnej dopravy a kvalita týchto služieb atď. S ohľadom na spôsob dochádzania je možné predpokladať, že v niektorých prípadoch čas dochádzania nemusí byť „stratený“, ale môže byť využívaný produktívne (napr. dochádzajúci počas cesty vlakom pracuje, počas cesty autobusom číta, učí sa, počas chôdze počúva podcasty, atď.). Aj z tohto hľadiska je vnímanie času dochádzania veľmi subjektívne a jeho vplyv na subjektívny well-being si zaslúži širšie skúmanie a prehlbovanie poznania súvislostí. Aj napriek tomu, že nami skúmané dochádzajúce osoby trávajú dochádzaním do a zo zamestnania zdanlivo nie až tak veľa času, my sa domnievame, že tento fakt, by nemal byť podceňovaný a v kontexte celkového subjektívneho well-beingu jednotlivca, ako i kvality jeho života by sa mu mala venovať ďalšia pozornosť.

Záver

Problematiku dochádzania do a zo zamestnania nepokladáme za novú alebo prelomovú. Za dôležité však pokladáme to, aby sa na ňu nahliadalo v širších súvislostiach a s väčšou dôležitosťou v kontexte objektívnych faktov, ktoré sú nespochybniteľné a preukazujú ich mnohé vedecké štúdie. Náš príspevok nadväzuje na teoretické prístupy z viacerých krajín a prehlbuje poznanie minimálne v podmienkach Slovenskej republiky a nadväzuje na už dostupné informácie z predchádzajúcich šetrení, verejných ankiet, ako i viacerých prieskumov. Poskytuje tak východisko pre rozvíjanie a posun znalostí v oblasti mobility pracovnej sily. Známa nízka ochota Slovákov cestovať

denne v pravidelnej frekvencii za prácou dlhší čas, ako i neochota meniť zaužívané spôsoby dochádzania (napr. v prospech verejnej dopravy), sú podnety, na ktoré je nevyhnutné reflektovať a diagnostikovať príčinu daného stavu. Náš príspevok sa ako jeden z prvých zaoberá skúmaním vplyvu dĺžky času dochádzania na subjektívny well-being dochádzajúcich. Deficit poznania na Slovensku v tejto oblasti považujeme za možnosť a šancu prispieť k tomu, aby sa problematika mobility práce stávala témou, ktorá bude častejšie a intenzívnejšie „rezonovať“ v odborných diskusiách, čím môže bez pochyby prispieť k zlepšeniu súčasného stavu u tých, ktorí sú hlavnými aktérmi dochádzania a teda zamestnanci.

Dodatok

Tento príspevok vznikol ako výstup projektu VEGA 1/0536/24 „Manažment slovenských domácností a rozhodovanie o neplatenej práci v postcovidovej ekonomike“.

Zdroje

BASMAJIAN, Carlton: Turn on the Radio, Bust out a Song: The Experience of Driving to Work. *Transportation* 2010, 37 (1), 59–84.

DE VOS, Jonas - LE, Huyen T.K. - KROESEN, Maarten: Does commute duration attenuate the effect of travel mode choice on commute satisfaction? *Travel Behaviour and Society*, 28, 13–21.

GUIDON, Sergio et al.: The Social Aspect of Residential Location Choice: on the Trade-off between Proximity to Social Contacts and Commuting. *Journal of Transport Geography* 2019, 74, 333–340.

HAAS, Anette - OSLAND, Liv: Commuting, migration, housing and labour markets: complex interactions. *Journal of Urban Studies* 2014, 51 (3), 463–476.

KOLLÁR, Ján et al. Labour mobility in Slovakia and its regions.

In: CERS 2017: conference proceedings: 6th Central European conference in regional science, 20–22 September 2017, Banská Bystrica, 1. vyd. Banská Bystrica: Matej Bel University, Faculty of Economics, 2017, 592–600.

LORENZ, Olga: Does commuting matter to subjective well-being? *Journal of Transport Geography* 2018, 66, 180–199.

MORRIS, Eric A. - ZHOU, Ying: Are long commutes short on benefits? Commute duration and various manifestations of well-being. *Travel Behaviour and Society* 2018, 11, 101–111.

OECD: OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-Being. OECD Publishing, Paris, 2013.

ROBERTS, Jennifer - HODGSON, Robert - DOLAN, Paul: It's driving her mad: gender differences in the effects of commuting on psychological health. *Journal of Health Economy* 2011, 30 (5), 1064–1076.

SHEN Zhuya: Workplace commute in Shanghai under post-pandemic rehabilitation: Health and fitness problems in planning and sustainability challenges. *Frontiers in Environment Sciences* 10:1037363.

SUN, Schichao et al.: The use of E-moped increases commute satisfaction and subjective well-being: Evidence from Shanghai, China. *Transport Policy* 117, 60–73.

SWEET, Matthias - KANAROGLOU, Pavlos: Gender differences: The role of travel and time use in subjective well-being. *Transporting Research Part F* 2016, 40, 23–34.

WANG, Fenglong et al.: Multiple reference points of commute time in commute satisfaction. *Transportation Research Part D* 129, 2024.

WHEATLEY, Daniel: Travel-to-work and the subjective well-being: study of UK dual career households. *Journal of Transport Geography* 2014, 39, 187–196.

YE, Runing - DE VOS, Jonas - MA, Liang: New insights in travel satisfaction research. *Transport Research Part D-Transport Environment* 2022, 102, p. 103163

Kontakt

Ing. Barbora Mazúrová, PhD.
Ekonomická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica, Slovensko
barbora.mazurova@umb.sk

Ing. Ján Kollár, PhD.
Ekonomická fakulta, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici
Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica, Slovensko
barbora.mazurova@umb.sk

Ing. Martina Chrančoková, PhD.
Fakulta managementu, Univerzita Komenského v Bratislave
Odbojárov 10, P.O.BOX 95, 820 05 Bratislava 25, Slovensko
martina.chrancokova@fm.uniba

Sociální politika 2024: Budoucnost a proměny trhu práce

Editoři: Vladimír Barák, Vojtěch Krebs

Ilustrace na obálce: OpenAI: ChatGPT

Rok a místo vydání: 2025, Praha

Vydání: první

Náklad: 50

ISBN 978-80-245-2561-7 (print)

ISBN 978-80-245-2562-4 (on-line)

Vydala Katedra hospodářské a sociální politiky NF VŠE v Praze ve spolupráci s Nakladatelstvím OECONOMICA díky grantu Interní grantové soutěže VŠE F5/33/2025.

www.socialni-politika.cz