

Obsah

Zoznam grafov	2
Zoznam skratiek	7
Predhovor riešiteľského tímu	8
Manažérske zhrnutie	10
1 Zdroje dát a metodika tvorby indikátorov	32
1.1 Zdroje údajov.....	32
1.2 Metodika	33
1.2.1 Kategorizácia zamestnaní.....	33
1.2.2 Využitie štatistické metódy	37
1.3 Analýza koherentnosti a kvality dát dátových zdrojov (ŠMZ a SODB)	40
2 Analýza vplyvu pohlavia, veku a vzdelania na pracovnú kariéru.....	47
2.1 Zmeny štruktúr obyvateľstva v 10 ročnom horizonte	47
2.2 Vplyv vybraných premenných na pracovnú kariéru.....	56
2.2.1 Analýza kategorizácie zamestnaní ISCO	56
2.2.2 Kariéra podľa pohlavia.....	61
2.2.3 Kariéra podľa vzdelania	70
2.2.4 Kariéra podľa veku.....	82
2.2.5 Kariéra podľa kraja	90
2.3 Sumarizácia zistení kapitoly	101
3 Analýza vplyvu rodinného života na pracovnú kariéru	105
3.1 Rodinný stav a pracovná kariéra	105
3.1.1 Analýza z hľadiska počtu detí	105
3.1.2 Analýza z hľadiska rodinného stavu	121
3.2 Pracovná kariéra v závislosti od ekonomického statusu manžela/ky	125
3.2.1 Veková a vzdelanostná komparácia manželov.....	125
3.2.2 Kariérna komparácia manželov	134
3.3 Šanca byť kariérne úspešný.....	150
3.4 Sumarizácia zistení kapitoly	154
Prílohy	156
Príloha č. 1: Kategorizácia skupín zamestnaní.....	156
Príloha č. 2: Výsledky modelov logistickej regresie	162

Zoznam grafov

GRAF 1: POROVNANIE ŠTRUKTÚRY RODINNÉHO STAVU OBYVATEĽOV PODĽA VEKOVÝCH KATEGÓRIÍ (2011/2021)	13
GRAF 2: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA POHLAVIA V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY V ROKU 2021	14
GRAF 3: ŠTRUKTÚRA ROZDELENIA ZAMESTNANCOV SO ZÁKLADNÝM VZDELANÍM PODĽA POHLAVIA V JEDNOTLIVÝCH KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY A POHLAVIA V ROKU 2021	15
GRAF 4: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA KATEGÓRIÍ ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA POŽADOVANEJ ÚROVNE VZDELANIA A POHLAVIA V ROKU 2021	15
GRAF 5: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROZDELENÍ NA POHLAVIE V ROKU 2021	16
GRAF 6: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA DOSIAHNUTÉHO VZDELANIA V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	17
GRAF 7: ŠTRUKTÚRA ZAMESTNANCOV PODĽA SÚLADU KVALIFIKÁCIE A POŽADOVANEJ ÚROVNI VZDELANIA V ZAMESTNANÍ V ROKU 2021	18
GRAF 8: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA VEKOVEJ KATEGÓRIE V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	19
GRAF 9: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA VEKOVEJ KATEGÓRIE V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA STABILITY PRACOVNÉHO MIESTA V ROKU 2021	20
GRAF 10: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA VEKOVEJ KATEGÓRIE V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	20
GRAF 11: CELKOVÝ PODIEL OSÔB V JEDNOTLIVÝCH KRAJOCH V ČLENENÍ PODĽA KATEGÓRIÍ ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY V ROKU 2021	21
GRAF 12: CELKOVÝ PODIEL OSÔB V JEDNOTLIVÝCH KRAJOCH V ČLENENÍ PODĽA KATEGÓRIÍ ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	22
GRAF 13: CELKOVÝ PODIEL ŽIEN PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA EKONOMICKEJ AKTIVITY V ROKU 2021	23
GRAF 14: CELKOVÝ PODIEL MUŽOV PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	24
GRAF 15: CELKOVÝ PODIEL ŽIEN VO VEKOVEJ KATEGÓRII 30-34 ROKOV PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	25
GRAF 16: CELKOVÝ PODIEL ŽIEN PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA STABILITY PRACOVNÉHO MIESTA V ROKU 2021	25
GRAF 17: CELKOVÝ PODIEL OSÔB V KATEGÓRIÁCH PODĽA RODINNÉHO STAVU Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	26
GRAF 18: ŠTRUKTÚRA MANŽELOV PODĽA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI Z HĽADISKA KOMPARÁCIE DOSIAHNUTEJ ÚROVNE V ROKU 2021	27
GRAF 19: ŠTRUKTÚRA MANŽELOV PODĽA VZDELANIA Z HĽADISKA KOMPARÁCIE DOSIAHNUTÉHO VZDELANIA V MANŽELSKOM PÁRE V ROKU 2021	29
GRAF 20: ZMENA VEKOVEJ ŠTRUKTÚRY OBYVATEĽOV SR V ROKOCH 2011 A 2021	48
GRAF 21: PRIEMERNÝ VEK OBYVATEĽOV V ROKU 2021 PODĽA KRAJOV	48
GRAF 22: PRIEMERNÝ VEK OBYVATEĽOV V ROKU 2021 PODĽA OKRESOV	49
GRAF 23: POROVNANIE VÝVOJA PRIEMERNÉHO VEKU PODĽA KRAJOV (2011/2021)	50
GRAF 24: POROVNANIE VZDELANOSTNEJ ŠTRUKTÚRY OBYVATEĽOV (2011/2021)	51

GRAF 25: POROVNANIE ŠTRUKTÚRY RODINNÉHO STAVU OBYVATEĽOV (2011/2021)	51
GRAF 26: POROVNANIE ŠTRUKTÚRY RODINNÉHO STAVU OBYVATEĽOV PODĽA KRAJA (2011/2021)	52
GRAF 27: POROVNANIE ŠTRUKTÚRY RODINNÉHO STAVU OBYVATEĽOV PODĽA VEKOVÝCH KATEGÓRIÍ (2011/2021)	53
GRAF 28: POROVNANIE ŠTRUKTÚRY RODINNÉHO STAVU OBYVATEĽOV PODĽA VEKOVÝCH KATEGÓRIÍ U MUŽOV (2011/2021)	54
GRAF 29: POROVNANIE ŠTRUKTÚRY RODINNÉHO STAVU OBYVATEĽOV PODĽA VEKOVÝCH KATEGÓRIÍ U ŽIEN (2011/2021)	55
GRAF 30: POROVNANIE RODINNÝCH CHARAKTERISTÍK U ŽIEN (2011/2021)	56
GRAF 31: ŠTRUKTÚRA OSÔB V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY PODĽA KATEGÓRIÍ ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA STABILITY PRACOVNÉHO MIESTA V ROKU 2021	58
GRAF 32: ŠTRUKTÚRA OSÔB V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY A PODĽA KATEGÓRIÍ ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA VZDELANIA V ROKU 2021	59
GRAF 33: KATEGORIZÁCIA ZAMESTNANÍ PODĽA RELATÍVNEHO RASTU MIEZD A VÝŠKY MZDY	60
GRAF 34: KATEGORIZÁCIA ZAMESTNANÍ PODĽA ABSOLÚTNEHO RASTU MIEZD A VÝŠKY MZDY	61
GRAF 35: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA POHLAVIA V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY V ROKU 2021	62
GRAF 36: ŠTRUKTÚRA ROZDELENIA ZAMESTNANCOV PODĽA POHLAVIA V JEDNOTLIVÝCH KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY A POHLAVIA V ROKU 2021	63
GRAF 37: ŠTRUKTÚRA ROZDELENIA ZAMESTNANCOV SO ZÁKLADNÝM VZDELANÍM PODĽA POHLAVIA V JEDNOTLIVÝCH KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY A POHLAVIA V ROKU 2021	64
GRAF 38: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA POHLAVIA V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA POŽADOVANEJ ÚROVNE VZDELANIA 2021	65
GRAF 39: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA KATEGÓRIÍ ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA POŽADOVANEJ ÚROVNE VZDELANIA A POHLAVIA V ROKU 2021	66
GRAF 40: ŠTRUKTÚRA ROZDELENIA OSÔB PODĽA POHLAVIA V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA STABILITY PRACOVNÉHO MIESTA 2021	66
GRAF 41: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA KATEGÓRIÍ ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA POŽADOVANEJ ÚROVNE VZDELANIA A POHLAVIA V ROKU 2021	67
GRAF 42: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA POHLAVIA V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA RASTU MIEZD 2021	68
GRAF 43: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA KATEGÓRIÍ ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA RASTU MIEZD A POHLAVIA V ROKU 2021	69
GRAF 44: ŠTRUKTÚRA OSÔB V KATEGÓRIÁCH KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROZDELENÍ NA POHLAVIE V ROKU 2021	69
GRAF 45: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROZDELENÍ NA POHLAVIE V ROKU 2021	70
GRAF 46: ŠTRUKTÚRA OSÔB V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY V ROZDELENÍ PODĽA STUPŇA VZDELANIA V ROKU 2021	71
GRAF 47: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA DOSIAHNUTÉHO VZDELANIA V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY V ROKU 2021	72
GRAF 48: ŠTRUKTÚRA OSÔB V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA POŽADOVANEJ ÚROVNE VZDELANIA V ROZDELENÍ PODĽA STUPŇA VZDELANIA V ROKU 2021	73
GRAF 49: ŠTRUKTÚRA ROZDELENIA OSÔB PODĽA DOSIAHNUTÉHO VZDELANIA V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA POŽADOVANEJ ÚROVNE VZDELANIA V ROKU 2021	74

GRAF 50: ŠTRUKTÚRA ZAMESTNANCOV PODĽA SÚLADU KVALIFIKÁCIE A POŽADOVANEJ ÚROVNI VZDELANIA V ZAMESTNANÍ V ROKU 2021	75
GRAF 51: ŠTRUKTÚRA ZAMESTNANCOV - MUŽOV PODĽA SÚLADU KVALIFIKÁCIE A POŽADOVANEJ ÚROVNI VZDELANIA V ZAMESTNANÍ V ROKU 2021	76
GRAF 52: ŠTRUKTÚRA ZAMESTNANCOV - ŽIEN PODĽA SÚLADU KVALIFIKÁCIE A POŽADOVANEJ ÚROVNI VZDELANIA V ZAMESTNANÍ V ROKU 2021	77
GRAF 53: ŠTRUKTÚRA OSÔB V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA STABILITY PRACOVNÉHO MIESTA V ROZDELENÍ PODĽA STUPŇA VZDELANIA V ROKU 2021	78
GRAF 54: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA DOSIAHNUTÉHO VZDELANIA V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA STABILITY PRACOVNÉHO MIESTA V ROKU 2021	78
GRAF 55: ŠTRUKTÚRA OSÔB V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA RASTU MIEZD V ROZDELENÍ PODĽA STUPŇA VZDELANIA V ROKU 2021	79
GRAF 56: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA DOSIAHNUTÉHO VZDELANIA V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA RASTU MIEZD V ROKU 2021	80
GRAF 57: ŠTRUKTÚRA OSÔB V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROZDELENÍ PODĽA STUPŇA VZDELANIA V ROKU 2021	81
GRAF 58: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA DOSIAHNUTÉHO VZDELANIA V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	81
GRAF 59: ŠTRUKTÚRA OSÔB V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY V ROZDELENÍ PODĽA VEKOVEJ KATEGÓRIE V ROKU 2021	83
GRAF 60: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA VEKOVEJ KATEGÓRIE V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	83
GRAF 61: ŠTRUKTÚRA OSÔB V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA POŽADOVANEJ ÚROVNE VZDELANIA V ROZDELENÍ PODĽA VEKOVEJ KATEGÓRIE V ROKU 2021	84
GRAF 62: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA VEKOVEJ KATEGÓRIE V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA POŽADOVANEJ ÚROVNE VZDELANIA V ROKU 2021	85
GRAF 63: ŠTRUKTÚRA OSÔB V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA STABILITY PRACOVNÉHO MIESTA V ROZDELENÍ PODĽA VEKOVEJ KATEGÓRIE V ROKU 2021	86
GRAF 64: ŠTRUKTÚRA ROZDELENIA OSÔB PODĽA VEKOVEJ KATEGÓRIE V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA STABILITY PRACOVNÉHO MIESTA V ROKU 2021	86
GRAF 65: ŠTRUKTÚRA OSÔB V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA RASTU MIEZD V ROZDELENÍ PODĽA VEKOVEJ KATEGÓRIE V ROKU 2021	87
GRAF 66: ŠTRUKTÚRA OSÔB V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROZDELENÍ PODĽA VEKOVEJ KATEGÓRIE V ROKU 2021	89
GRAF 67: ŠTRUKTÚRA OSÔB PODĽA VEKOVEJ KATEGÓRIE V KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	89
GRAF 68: CELKOVÝ PODIEL OSÔB V JEDNOTLIVÝCH KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY V ČLENENÍ PODĽA KRAJOV V ROKU 2021	91
GRAF 69: CELKOVÝ PODIEL OSÔB V JEDNOTLIVÝCH KRAJOCH V ČLENENÍ PODĽA KATEGÓRIÍ ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY V ROKU 2021	92
GRAF 70: CELKOVÝ PODIEL OSÔB V JEDNOTLIVÝCH KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA POŽADOVANEJ ÚROVNE VZDELANIA V ČLENENÍ PODĽA KRAJOV V ROKU 2021	93
GRAF 71: CELKOVÝ PODIEL OSÔB V JEDNOTLIVÝCH KRAJOCH V ČLENENÍ PODĽA KATEGÓRIÍ ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA POŽADOVANEJ ÚROVNE VZDELANIA V ROKU 2021	94
GRAF 72: CELKOVÝ PODIEL OSÔB V JEDNOTLIVÝCH KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA STABILITY PRACOVNÉHO MIESTA V ČLENENÍ PODĽA KRAJOV V ROKU 2021	95

GRAF 73: CELKOVÝ PODIEL OSÔB V JEDNOTLIVÝCH KRAJOCH V ČLENENÍ PODĽA KATEGÓRIÍ ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA STABILITY PRACOVNÉHO MIESTA V ROKU 2021	96
GRAF 74: CELKOVÝ PODIEL OSÔB V JEDNOTLIVÝCH KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA RASTU MIEZD V ČLENENÍ PODĽA KRAJOV V ROKU 2021	97
GRAF 75: CELKOVÝ PODIEL OSÔB V JEDNOTLIVÝCH KRAJOCH V ČLENENÍ PODĽA KATEGÓRIÍ ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA RASTU MIEZD V ROKU 2021	98
GRAF 76: CELKOVÝ PODIEL OSÔB V JEDNOTLIVÝCH KATEGÓRIÁCH ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ČLENENÍ PODĽA KRAJOV V ROKU 2021	99
GRAF 77: CELKOVÝ PODIEL OSÔB V JEDNOTLIVÝCH KRAJOCH V ČLENENÍ PODĽA KATEGÓRIÍ ZAMESTNANÍ Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	100
GRAF 78: POČET ŽIEN S DANÝM POČTOM NEZAOPATRENÝCH DETÍ V ROKU 2021 (V TISÍCOCH)	106
GRAF 79: POČET MUŽOV S DANÝM POČTOM NEZAOPATRENÝCH DETÍ V ROKU 2021 (V TISÍCOCH)	107
GRAF 80: POČET ŽIEN S DANÝM POČTOM NEZAOPATRENÝCH DETÍ V ROKU 2021 V ČLENENÍ PODĽA KRAJOV	107
GRAF 81: STUPEŇ VZDELANIA PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V ROKU 2021	109
GRAF 82: VPLYV POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ NA ZAMESTNANIE Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY V ROKU 2021	111
GRAF 83: CELKOVÝ PODIEL OSÔB PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY V ROKU 2021	112
GRAF 84: CELKOVÝ PODIEL MUŽOV PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY V ROKU 2021	113
GRAF 85: CELKOVÝ PODIEL ŽIEN PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY V ROKU 2021	113
GRAF 86: CELKOVÝ PODIEL ŽIEN PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA STABILITY PRACOVNÉHO MIESTA V ROKU 2021	114
GRAF 87: CELKOVÝ PODIEL MUŽOV PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA STABILITY PRACOVNÉHO MIESTA V ROKU 2021	115
GRAF 88: CELKOVÝ PODIEL MUŽOV A ŽIEN PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	116
GRAF 89: CELKOVÝ PODIEL MUŽOV PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	117
GRAF 90: CELKOVÝ PODIEL ŽIEN PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	117
GRAF 91: CELKOVÝ PODIEL ŽIEN VO VEKOVEJ KATEGÓRII 30-34 ROKOV PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	118
GRAF 92: CELKOVÝ PODIEL MUŽOV VO VEKOVEJ KATEGÓRII 30-34 ROKOV PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	119
GRAF 93: CELKOVÝ PODIEL OSÔB PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA EKONOMICKEJ AKTIVITY 2021	120
GRAF 94: CELKOVÝ PODIEL ŽIEN PODĽA POČTU NEZAOPATRENÝCH DETÍ V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA EKONOMICKEJ AKTIVITY V ROKU 2021	121
GRAF 95: CELKOVÝ PODIEL OSÔB PODĽA RODINNÉHO STAVU V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA EKONOMICKEJ AKTIVITY V ROKU 2021	122
GRAF 96: CELKOVÝ PODIEL OSÔB PODĽA RODINNÉHO STAVU V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY V ROKU 2021	123
GRAF 97: CELKOVÝ PODIEL ŽIEN PODĽA RODINNÉHO STAVU V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA VÝŠKY MZDY V ROKU 2021	124

GRAF 98: CELKOVÝ PODIEL OSÔB V KATEGÓRIÁCH PODĽA RODINNÉHO STAVU Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI V ROKU 2021	124
GRAF 99: PRIEMERNÝ VEK MANŽELA A MANŽELKY PODĽA KRAJOV V ROKU 2021	126
GRAF 100: ROZLOŽENIE MANŽELOV PODĽA VEKU V ROKU 2021	127
GRAF 101: PRIEMERNÝ VEK MANŽELA PODĽA VEKU MANŽELKY V ROKU 2021	129
GRAF 102: POROVNANIE HODNOTY INDIKÁTORA VZDELANOSTNEJ ÚROVNE MEDZI MANŽELMI PODĽA KRAJOV V ROKU 2021	130
GRAF 103: ROZLOŽENIE MANŽELOV PODĽA VEKU A VZDELANIA V ROKU 2021	132
GRAF 104: ŠTRUKTÚRA MANŽELOV PODĽA VZDELANIA Z HĽADISKA KOMPARÁCIE DOSIAHNUTÉHO VZDELANIA V MANŽELSKOM PÁRE V ROKU 2021	134
GRAF 105: POROVNANIE EKONOMICKEJ AKTIVITY MANŽELKY PODĽA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI MANŽELA V ROKU 2021	135
GRAF 106: CELKOVÝ PODIEL MANŽELIEK PODĽA EKONOMICKEJ AKTIVITY V KATEGÓRIÁCH Z HĽADISKA KARIÉRNEJ ÚSPEŠNOSTI MANŽELA V ROKU 2021	136
GRAF 107: VZŤAH EKONOMICKEJ AKTIVITY VŠETKÝCH ZOSOBÁŠENÝCH OBYVATEĽOV V ROKU 2021	137
GRAF 108: VZŤAH EKONOMICKEJ AKTIVITY BEZDETNÝCH ZOSOBÁŠENÝCH OBYVATEĽOV V ROKU 2021	138
GRAF 109: VZŤAH EKONOMICKEJ AKTIVITY ZOSOBÁŠENÝCH OBYVATEĽOV S 1 DIEŤAŤOM V ROKU 2021	139
GRAF 110: VZŤAH EKONOMICKEJ AKTIVITY ZOSOBÁŠENÝCH OBYVATEĽOV S 2 DEŤMI V ROKU 2021	140
GRAF 111: VZŤAH EKONOMICKEJ AKTIVITY ZOSOBÁŠENÝCH OBYVATEĽOV S 3 DEŤMI V ROKU 2021	141
GRAF 112: VZŤAH EKONOMICKEJ AKTIVITY ZOSOBÁŠENÝCH OBYVATEĽOV SO 4 DEŤMI V ROKU 2021	142
GRAF 113: VZŤAH EKONOMICKEJ AKTIVITY ZOSOBÁŠENÝCH OBYVATEĽOV S 5 A VIAC DEŤMI V ROKU 2021	143
GRAF 114: VZŤAH MEDZI KARIÉRNOU ÚSPEŠNOSŤOU MANŽELKY A KARIÉRNOU ÚSPEŠNOSŤOU MANŽELA V ROKU 2021	144
GRAF 115: VZŤAH MEDZI KARIÉRNOU ÚSPEŠNOSŤOU MANŽELKY A KARIÉRNOU ÚSPEŠNOSŤOU MANŽELA U BEZDETNÉHO PÁRU V ROKU 2021	145
GRAF 116: VZŤAH MEDZI KARIÉRNOU ÚSPEŠNOSŤOU MANŽELKY A KARIÉRNOU ÚSPEŠNOSŤOU MANŽELA U PÁRU S 1 DIEŤAŤOM V ROKU 2021	146
GRAF 117: VZŤAH MEDZI KARIÉRNOU ÚSPEŠNOSŤOU MANŽELKY A KARIÉRNOU ÚSPEŠNOSŤOU MANŽELA U PÁRU S 2 DEŤMI V ROKU 2021	147
GRAF 118: VZŤAH MEDZI KARIÉRNOU ÚSPEŠNOSŤOU MANŽELKY A KARIÉRNOU ÚSPEŠNOSŤOU MANŽELA U PÁRU S 3 DEŤMI V ROKU 2021	148
GRAF 119: VZŤAH MEDZI KARIÉRNOU ÚSPEŠNOSŤOU MANŽELKY A KARIÉRNOU ÚSPEŠNOSŤOU MANŽELA U PÁRU SO 4 DEŤMI V ROKU 2021	149

Zoznam skratiek

EÚ	Európska únia
MPSVR SR	Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR
SK ISCO-08	národná klasifikácia zamestnaní
SK NACE Rev. 2	štatistická klasifikácia ekonomických činností
SODB	Sčítanie obyvateľov, domov a bytov
SR	Slovenská republika
ŠMZ	Výberové zisťovanie o štruktúre miezd zamestnancov
ŠÚ SR	Štatistický úrad SR
tzv.	takzvané

Predhovor riešiteľského tímu

V dnešnej rýchlo sa meniacej spoločnosti, v ktorej tvorba pracovných miest, dynamické zmeny v kvalifikačných požiadavkách a nepriaznivé demografické tendencie predstavujú kľúčové výzvy pre ďalší spoločenský a ekonomický rozvoj, naberá dôležitosť skúmanie vzťahov medzi pracovným a rodinným životom.

Informácie zo Sčítania obyvateľov, domov a bytov 2021 (SODB 2021) predstavujú kľúčový zdroj údajov k analýze obyvateľstva. Keďže sa jedná o vyčerpávajúce zisťovanie, výsledky z neho sú skôr faktické, ako štatistické¹. V štúdiu je vyvinutý algoritmus, vďaka ktorému dokážeme k týmto údajom doplniť informácie o kariérnej úspešnosti osôb a prvýkrát v podmienkach SR exaktne skúmať vzťahy medzi kariérou a počtom detí, pohlavím, vzdelaním, rodinným stavom, vekom a ďalšími dostupnými informáciami zo SODB. Vďaka týmto algoritmom je v štúdiu identifikovaných, potvrdených a vyvrátených množstvo tvrdení, ktoré boli do súčasnosti len v hypotetickom meradle.

V štatistike a vedeckom bádání nie je nič krajšie, ako objaviť niečo ako prvý a v danom momente vedieť, že tieto informácie môžu byť užitočné. Pri tvorbe predkladanej štúdie bolo takýchto momentov mnoho a na tomto mieste Vám ich sprostredkujeme. Pevne veríme, že Vám rozšíria obzor a pomôžu pochopiť mnohé nové súvislosti.

Analytické závery poskytujú množstvo úplne nových zistení, ktoré významne rozširujú informačnú základňu o kariérnych vzťahoch medzi manželmi a súlade rodinného a pracovného života. Súčasne predstavujú dôležitú základňu k ďalšiemu výskumu.

Štúdia je kľúčovým nástrojom na porozumenie komplexnosti faktorov, ktoré ovplyvňujú pracovné životy a stanovujú cestu k zlepšeniu.

Výskum sa sústreďí na niekoľko kritických oblastí, ktoré poskytujú rôzne perspektívy na problematiku zamestnanosti, pracovného a rodinného života v SR. Prvou z týchto dôležitých oblastí je analýza koherentnosti a kvality dát. Táto časť sa sústreďuje na vyhodnocovanie spoľahlivosti dostupných údajov a zabezpečenie ich relevantnosti v rámci spoločenských a ekonomických súvislostí.

¹ Odhliadnuc od miery neodpovedania.

Druhou oblasťou výskumu je analýza kariérnych faktorov podľa pohlavia, veku a vzdelania. Táto časť má za cieľ nielen potvrdiť alebo vyvrátiť hypotézy o vplyve týchto premenných na pracovnú kariéru, ale aj získať hlbšie pochopenie vzťahov medzi nimi. Zaoberá sa analýzou vplyvu pohlavia, veku a vzdelania na pracovný život a kariéru zamestnanca. Sila asociácie medzi premennými je súčasne skúmaná aj na základe štatistických testov.

Treťou skúmanou oblasťou je analýza vplyvu rodinného života na pracovnú kariéru. Je zameraná na dôkladné skúmanie toho, ako určité faktory, ako je rodinný stav, počet detí a ekonomický status, ovplyvňujú pracovný život jednotlivca. Cieľom je identifikovať vzťahy medzi týmito konkrétnymi premennými a stanoviť ich význam v kontexte pracovného života jednotlivcov. Dôležitou súčasťou predkladanej analýzy je kariérnych, vzdelanostných, vekových a ekonomických vzťahov medzi manželmi.

Manažérske zhrnutie



V štúdií bol vyvinutý nový rozmer možností analýzy údajov zo SODB vzhľadom na kariéru jednotlivcov.

Sčítanie obyvateľov, domov a bytov (SODB) je vyčerpávajúcim zisťovaním a teda predstavuje najrozsiahljší a najrelevantnejší zdroj údajov o populácii v SR². SODB 2021 bolo v poradí tretím sčítaním v ére samostatnosti SR a po prvýkrát prebehlo plne elektronicky. Predkladaná štúdia prináša rozšírené možnosti analýzy získaných údajov aj v závislosti od úspešnosti kariéry jednotlivcov a to na základe ďalších zdrojov a vlastných metodík. Na ich základe boli vyvinuté nové kategorizácie zamestnaní podľa výšky mzdy, rastu mzdy, stability pracovného miesta, požadovanej úrovne vzdelania a kariérnej úspešnosti. Prepojenie kategorizácie zamestnaní s výsledkami SODB 2021 poskytuje úplne nový rozmer analýzy údajov zo SODB.

Prvýkrát v histórii sa vďaka tomu môžeme exaktne³ pozrieť na to, aký je napríklad vzťah v kariérnej úspešnosti medzi manželmi, ako kariéra mužov a žien závisí od počtu detí a identifikovať množstvo ďalších zaujímavých skutočností, ktoré sú predmetom tejto analýzy. Informácie z tejto štúdie výrazne rozširujú nie len možnosti analýzy dát zo SODB, ale predovšetkým celkovú informačnú základňu prepojenia demografických faktorov s trhom práce o užitočné znalosti, ktoré boli pred touto analýzou len v hypotetickom priestore.



Kým v roku 2011 bol Bratislavský kraj najstarším krajom, dnes patrí medzi najmladšie.

Nie je novým zistením, že obyvateľstvo v podmienkach SR starne. Na základe porovnania údajov SODB 2011 a SODB 2021 vzrástol priemerný vek obyvateľov za poslednú dekádu o 2,3 roka na súčasných takmer 41 rokov. Starnutie populácie je prítomné vo všetkých krajoch,

² Mimo registrov a administratívnych zdrojov – SODB však obsahuje aj množstvo informácií, ktoré nie je možné získať z registrov.

³ Exaktné v zmysle údajov o celej populácii v SR. Samozrejme, kariérna úspešnosť závisí aj od ďalších premenných, ktoré nie sú dostupné zo SODB a ich vplyv teda nevieme úplne exaktne kontrolovať.

avšak v dynamike tohto procesu je prítomných niekoľko špecifik. Dnes je už vo všetkých krajoch okrem Prešovského a Košického priemerný vek obyvateľstva⁴ nad 40 rokov. Najmladším krajom ostáva stále Prešovský kraj, avšak aj tu bol zaznamenaný výrazný nárast priemerného veku za poslednú dekádu o takmer 3 roky na súčasných 39 rokov. Vo všetkých krajoch okrem Bratislavského bol zaznamenaný nárast priemerného veku o viac ako 2,5 roka. Najrýchlejšie vzrástol v Banskobystrickom a Trenčianskom kraji o 3,2 roka, ktoré sú spolu s Nitrianskym krajom najstaršími v SR. Špecifikom je vývoj v Bratislavskom kraji, v ktorom bol zaznamenaný najnižší nárast priemerného veku, len o 0,2 roka na súčasných 40,2 rokov, čo ho radí medzi kraje s najnižším priemerným vekom. Pri ostatnom sčítaní v roku 2011 patrilo tento kraj k najstarším na Slovensku. Môžu za to predovšetkým procesy vnútroštátnej migrácie medzi kraji a okresmi. Región hlavného mesta sa stáva čoraz dominantnejším gravitačným ekonomickým, ale aj vzdelávacím centrom. Priťahuje teda stále viac mladých ľudí z ostatných regiónov, z ktorých časť následne ostáva v tomto kraji. Starnutie obyvateľstva bude v budúcnosti významným socioekonomickým problémom, ktorý bude vytvárať tlak na sociálne systémy krajiny, zvyšovať ekonomické zaťaženie, tlaky na zvýšenie zahraničnej migrácie, ale aj obmedzovať ďalší rast zamestnanosti v podmienkach SR.



Vzdelanostná úroveň obyvateľstva rastie a rovnako rastie aj počet zamestnaní s potrebou vyššej kvalifikácie.

Vo väčšine vyspelých krajín sa trh uberá smerom k vysokokvalifikovaným pracovným miestam a Slovenská republika nie je výnimkou. V najväčšej miere rastie počet pracovných miest pre špecialistov a tento rast je od roku 2000 stabilný a nepretržitý. Dnes tvoria pracovné miesta pre špecialistov viac ako 22 % a ich podiel bude aj v budúcnosti narastať. Je preto pozitívne, že ponuka na trhu práce sa vyvíja rovnakým smerom a najvýraznejšie rastie podiel obyvateľstva s ukončeným vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa. Pred 10 rokmi táto skupina tvorila 13 % všetkých obyvateľov, dnes tvorí 18 %. Na druhej strane výraznejšie klesá podiel osôb s úplným stredným odborným vzdelaním z 25 % v roku 2011 na súčasných 17 %.

⁴ Kraj v tomto prípade skúmame na základe súčasného pobytu nie trvalého pobytu



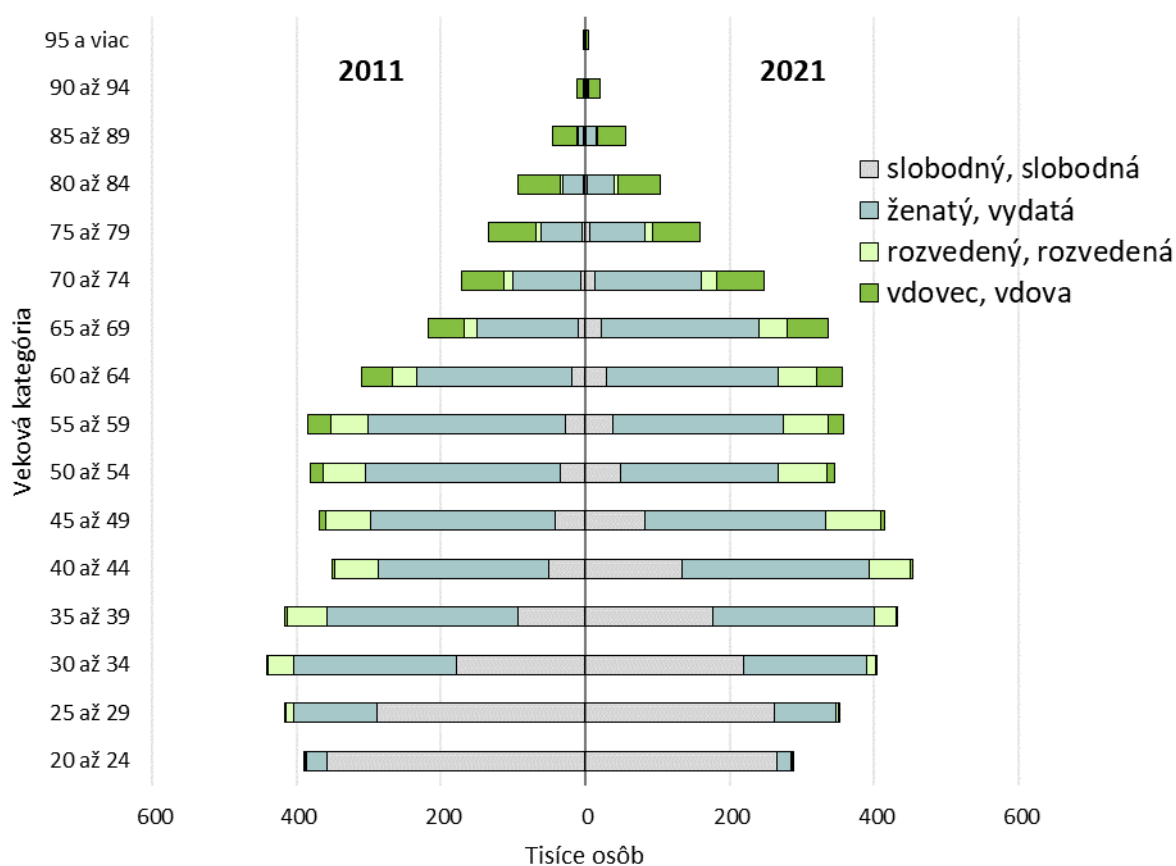
Máme menej osôb v manželstve a viac slobodných predovšetkým v Bratislavskom kraji. Osoby vstupujú do manželstva neskôr.

Zo všetkých obyvateľov v SR je dnes 51 % v manželstve a 30 % je slobodných⁵. V roku 2011 to bolo 54 % a 27 %. Celkovú štruktúru dotvárajú rozvedení a ovdovelí s nemeniacimi sa podielmi za ostatných 10 rokov na úrovni 10 %, resp. 9 %. V Bratislavskom kraji je viac ako tretina osôb nad 20 rokov slobodných, čo je najviac zo všetkých krajov. Na druhej strane najmenej slobodných, najmenej rozvedených a najviac osôb v manželstve je v Prešovskom kraji (25%, 7%, 58 %). Osoby vstupujú do manželstva neskôr, ako tomu bolo pred 10 rokmi. Podiely slobodných osôb vo veku od 20 do 29 rokov sú prakticky totožné so situáciou spred 10 rokov. Rozdielne trendy sa začínajú prejavovať od veku 30 rokov

Je to možné sledovať predovšetkým vo veku od 35 do 49 rokov, kde v každej vekovej kategórii je viac ako dvojnásobne vyšší počet (aj podiel) slobodných ako pred 10 rokmi. Podobné trendy sú sledované pri mužoch aj ženách, avšak muži majú všeobecne vyšší podiel slobodných vo všetkých vekových kategóriách od 30 do 49 rokov. Najvyšší rozdiel medzi ženami a mužmi je vo vekovej kategórii 30 až 34 rokov, v ktorej je 46 % slobodných žien, ale 62 % slobodných mužov. Takmer polovica mužov je taktiež stále slobodných aj vo veku 35 až 39 rokov, žien pritom len tretina. V skutočnosti podiely slobodných žien podľa veku v súčasnosti sú veľmi podobné (mierne vyššie) podielom slobodných mužov podľa veku spred 10 rokov. Možno teda pozorovať jednoznačný trend posúvania vstupu do manželstva a s tým úzko súvisí aj pokles miery pôrodnosti, keďže s vekom pri prvom dieťati aj úzko súvisí celkový počet detí. Oproti minulosti majú v súčasnosti výrazne vyššie zastúpenie vydaté aj slobodné bezdetné ženy.

⁵ Za osoby s vekom 20 a viac rokov

Graf 1: Porovnanie štruktúry rodinného stavu obyvateľov podľa vekových kategórií (2011/2021)



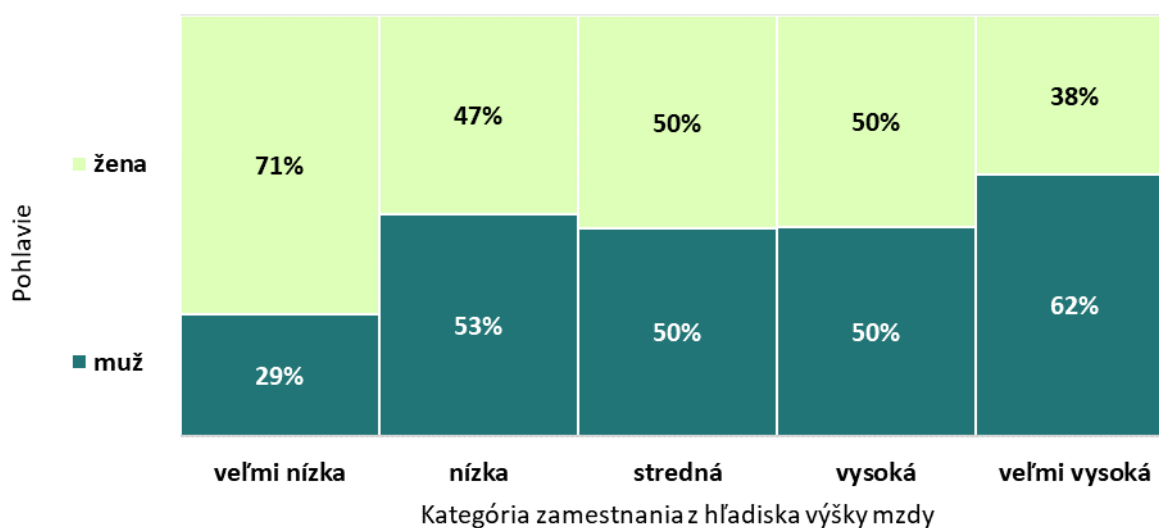
ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík



Ženy pracujú v horšie platených zamestnaniach a sú kariérne menej úspešné ako muži. Predovšetkým ženy s nižším vzdelaním majú problém nájsť si dobre platenú prácu.

Rozdiely v odmeňovaní a uplatnení žien a mužov nie sú novou témou, avšak informácie z tejto štúdie poskytujú viacero nových pohľadov na túto oblasť. Hlavný rozdiel v odmeňovaní medzi ženami a mužmi plynie zo zamestnaní na dvoch mzdových extrémoch. V kategórii zamestnaní s veľmi nízkymi mzdami majú ženy zastúpenie až 71 % a v kategórii veľmi vysokých miezd zas výrazne dominujú muži s podielom 62 %. V ostatných mzdových kategóriách majú pohlavia rovnaké zastúpenie. Keď sa na to pozrieme z opačného pohľadu, každá desiatka žena pracuje v zamestnaní s veľmi nízkymi mzdami a u mužov len každý dvadsiaty. V zamestnaniach s veľmi vysokými mzdami sa uplatňuje len 7 % žien, avšak u mužov je to 12 % z nich. Tieto dva extrémny tvoria jadro rodových mzdových rozdielov.

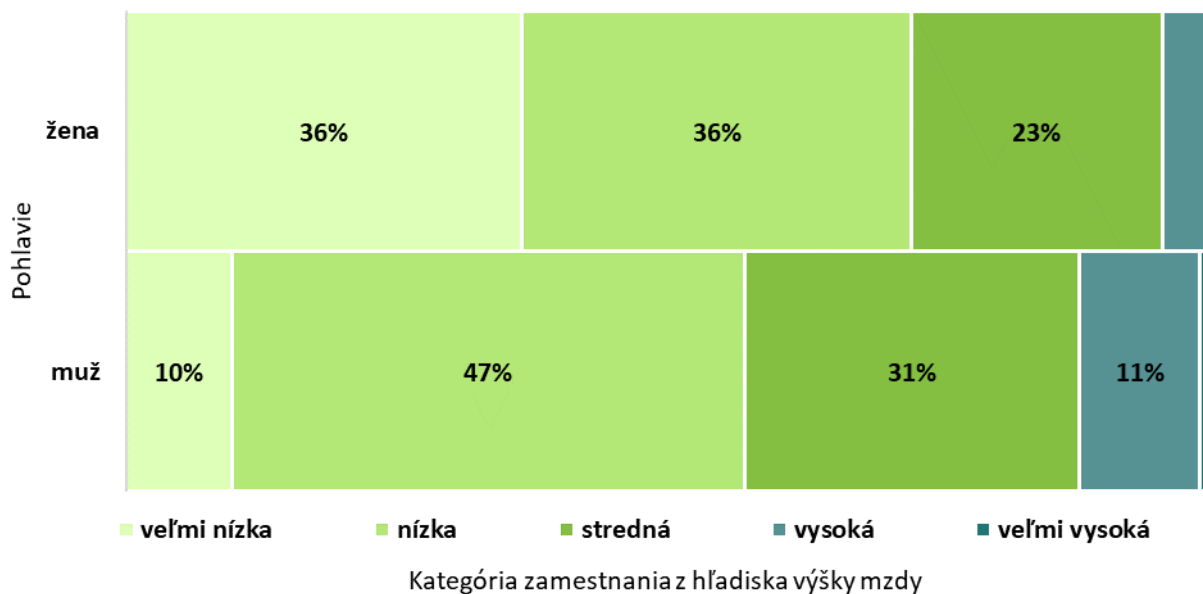
Graf 2: Štruktúra osôb podľa pohlavia v kategóriách zamestnaní z hľadiska výšky mzdy v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Hlavným a zásadným rozdielom v uplatnení žien a mužov sú kariérne možnosti podľa dosiahnutého vzdelania. Zatiaľ, čo pri vysokoškolsky vzdelaných ženách a mužoch sú rozdiely minimálne, ženy s nižším vzdelaním to majú výrazne ťažšie na trhu práce ako muži. Napríklad pri ženách so základným vzdelaním si až 36 % z nich nachádza uplatnenie v niektorom zo zamestnaní s veľmi nízkou mzdovou úrovňou, pričom pri mužoch je to len desatina. Muži totiž aj pri nižšom vzdelaní môžu využiť svoje fyzické danosti a uplatniť sa v manuálnych fyzicky náročných prácach, ktoré zväčša nespádajú do kategórie veľmi nízkych miezd. Ženy majú tieto možnosti obmedzené.

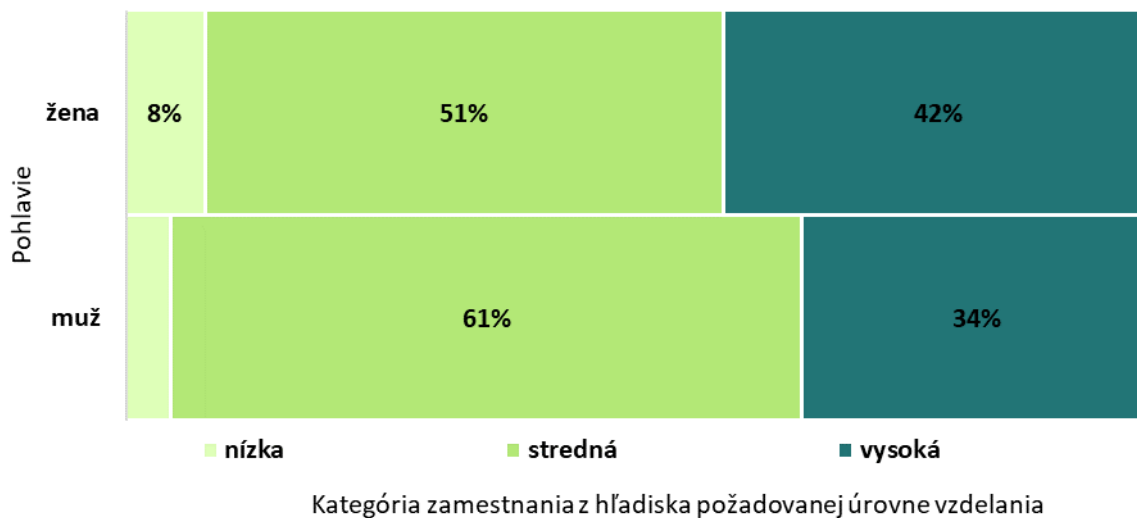
Graf 3: Štruktúra rozdelenia zamestnancov so základným vzdelaním podľa pohlavia v jednotlivých kategóriách zamestnaní z hľadiska výšky mzdy a pohlavia v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Na druhej strane, ženy pracujú oproti mužom vo väčšej miere v zamestnaniach s potrebou vysokej kvalifikácie a s vysokým rastom miezd. Jedná sa o paradoxnú situáciu, keď sú ženy vzdelanejšie, pracujú vo väčšej miere v zamestnaniach s potrebou vysokoškolského vzdelania a súčasne v zamestnaniach s vysokým rastom miezd, no celkovo sú horšie mzdovo a kariérne uplatnené. Tento nepomer vzdelania a ohodnotenia je spôsobený podfinancovaním v oblastiach, ktoré sú predominantne zastúpené ženami - školstvo a zdravotníctvo."

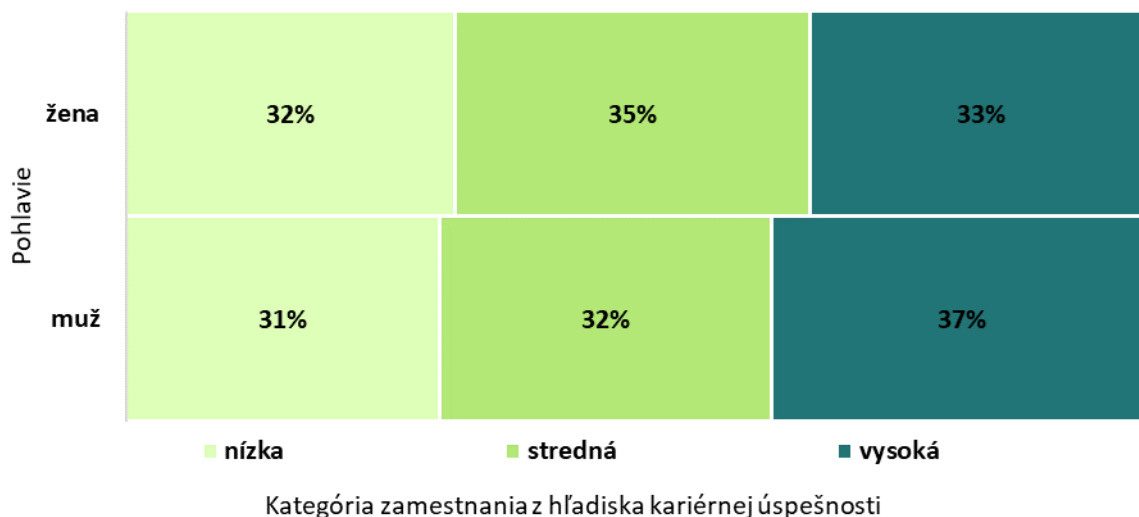
Graf 4: Štruktúra osôb podľa kategórií zamestnaní z hľadiska požadovanej úrovne vzdelania a pohlavia v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Celkovo tak existuje mierna asociácia medzi pohlavím a kariérou úspešnosťou. Muži sú najčastejšie v kategórii s vysokou kariérou úspešnosťou (37 %), pri ženách mierne dominuje stredná kariérou úspešnosť (35 %).

Graf 5: Štruktúra osôb podľa kariérou úspešnosti v rozdelení na pohlavie v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

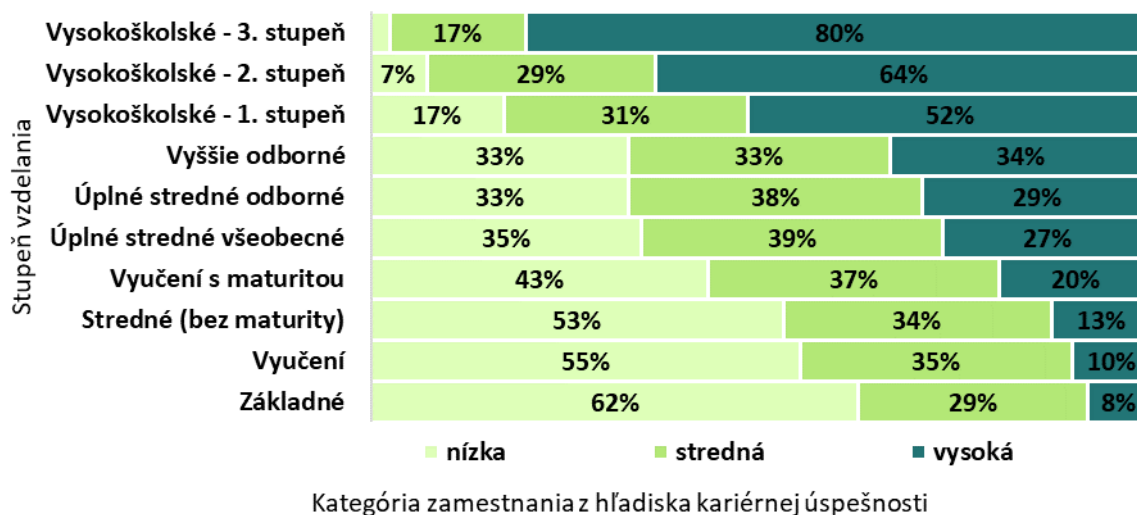


Medzi vzdelaním a kariérou úspešnosťou existuje najsilnejšia asociácia zo všetkých skúmaných premenných. Vyššie vzdelanie je spojené s vyššou kariérou úspešnosťou. Až 72 % osôb pracuje v zamestnaniach s korešpondujúcim vyžadovaným vzdelaním. 13 % zamestnancov však pracuje v zamestnaniach s postačujúcim nižším vzdelaním.

Z premenných dostupných v SODB má najsilnejší vplyv na kariéru úroveň vzdelania. Tri štvrtiny zo všetkých osôb pracujúcich v zamestnaniach s veľmi vysokou mzdovou úrovňou tvoria vysokoškolsky vzdelaní. Naopak, až 56 % zo všetkých osôb uplatnených v zamestnaniach s veľmi nízkou mzdou nemajú ani maturitu. Veľmi vysoká asociácia je taktiež medzi dosiahnutým vzdelaním a stabilitou pracovného miesta, kedy osoby s vyšším vzdelaním si aj vo väčšej miere nachádzajú stabilnú prácu. To isté platí aj pri raste miezd, osoby s vyšším vzdelaním si častejšie nachádzajú prácu s vysokým rastom miezd. Celkovo, keďže vzdelanie úzko a pozitívne koreluje so všetkými parciálnymi faktormi úspešnosti, aj závislosť s kariérou úspešnosťou je veľmi vysoká a vyššie vzdelanie prináša vyššiu kariérou úspešnosť. Zaujímavým zistením je tiež skutočnosť, že absolventi stredného odborného vzdelávania majú vyššiu

kariérnu úspešnosť ako gymnaziálneho (všeobecné). Taktiež zaujímavým zistením je veľmi podobné uplatnenie osôb so základným vzdelaním a výučným listom.

Graf 6: Štruktúra osôb podľa dosiahnutého vzdelania v kategóriách zamestnaní z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

Veľmi dôležitým pohľadom na vzdelanie zamestnancov je aj tzv. vertikálny nesúlad na trhu práce, kedy stupeň vzdelania nekorešponduje s požadovaným stupňom vzdelania vo vykonávanom zamestnaní. Vďaka údajom zo SODB v kombinácii s vyvinutou kategorizáciou zamestnaní dokážeme tento nesúlad odhadnúť presnejšie ako kedykoľvek predtým. Až 72 % všetkých zamestnaných osôb v SR pracuje v zamestnaní vyžadujúcom si rovnakú úroveň vzdelania ako dosiahli. Najpočetnejšou kategóriou na trhu práce sú stredoškolsky vzdelané osoby uplatnené v zamestnaniach so stredoškolským požadovaným vzdelaním (45 %), nasledované 25 % vysokoškolsky vzdelanými osobami pracujúcimi v zamestnaniach s požadovaným vysokoškolským vzdelaním. V nižšie uvedenom grafe sa na hlavnej diagonále nachádzajú osoby, ktorých dosiahnuté vzdelanie je v súlade s požadovaným v zamestnaní. Vertikálny nesúlad na trhu práce môže nastať v dvoch kategóriách – nadkvalifikácia, t. j. osoby s vyšším vzdelaním ako je v zamestnaní potrebné (nachádzajúci sa pod hlavnou diagonálou) a podkvalifikácia, kedy osoby vykonávajú zamestnania s vyššou požadovanou vzdelanostnou úrovňou ako majú (nachádzajúci sa nad hlavnou diagonálou). Problémom pre trh práce sú predovšetkým nadkvalifikované osoby, ktorých je v podmienkach SR približne 13 %, najčastejšie vysokoškoláci pracujúci na stredoškolských pozíciách (8 %). V podmienkach SR máme tiež 15 % podkvalifikovaných osôb, prevažnú časť tvoria stredoškoláci uplatnení na

vysokoškolských pozíciách (12,6 %). Títo však vo veľkej miere využívajú svoje pracovné skúsenosti nadobudnuté praxou a jasne indikujú, že nie len formálne vzdelanie definuje úspešnosť na trhu práce.

Graf 7: Štruktúra zamestnancov podľa súladu kvalifikácie a požadovanej úrovni vzdelania v zamestnaní v roku 2021

		Požadovaná úroveň vzdelania v zamestnaní		
		nízka	stredná	vysoká
Dosiahnutá úroveň vzdelania	nízka	1,0%	2,5%	0,2%
	stredná	4,8%	45,5%	12,6%
	vysoká	0,1%	8,0%	25,3%

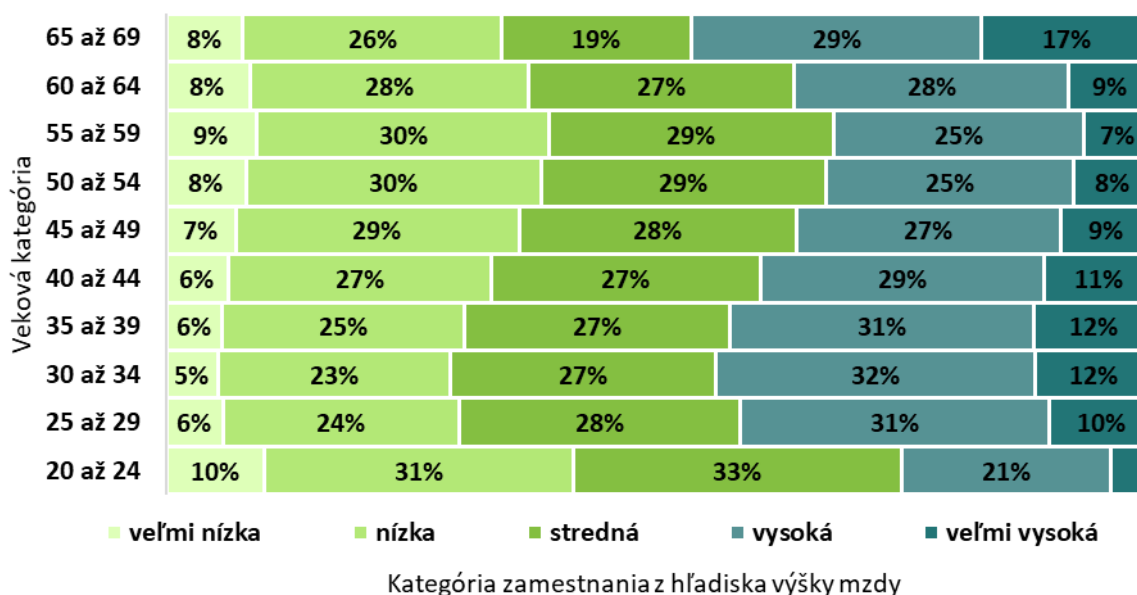
ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík



Kariérna úspešnosť rastie do 35 rokov, následne klesá. Výnimkou sú osoby staršie ako 65, kedy na trhu práce ostávajú predovšetkým kariérne úspešnejší.

Viac ako 60 % všetkých zamestnancov vo veľmi vysokej kategórii miezd má menej ako 45 rokov. Najpočetnejšími v tejto kategórii sú práve zamestnanci vo veku 35 až 44 rokov, ktorí spolu tvoria viac ako tretinu zo všetkých zamestnancov s veľmi vysokými mzdami. Vo všeobecnosti platí, že uplatnenie z hľadiska výšky mzdy rastie do veku približne 39 rokov, následne stagnuje až klesá. Výnimkou sú staršie vekové kohorty vo veku nad 65 rokov, v ktorých je najvyšší podiel osôb pracujúcich v zamestnaniach s veľmi vysokými mzdami. Je to spôsobené predovšetkým vyššou tendenciou pretrvania na trhu práce aj po dosiahnutí dôchodkového veku u osôb pracujúcich v kategórii veľmi vysokých miezd.

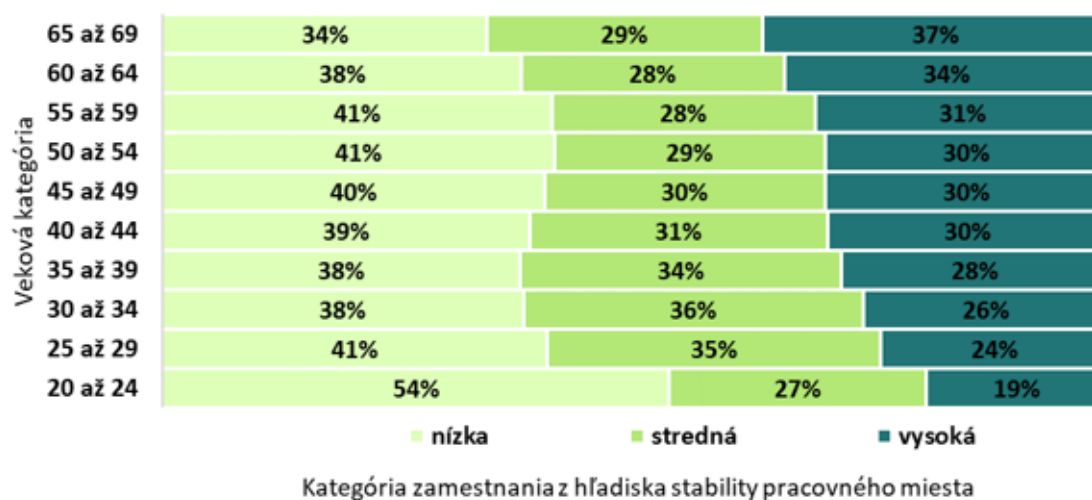
Graf 8: Štruktúra osôb podľa vekovej kategórie v kategóriách zamestnaní z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Taktiež platí, že staršie vekové ročníky majú tendenciu hľadať si vo väčšej miere stabilnejšie pracovné miesta ako tie mladšie. Táto závislosť je významná a priama.

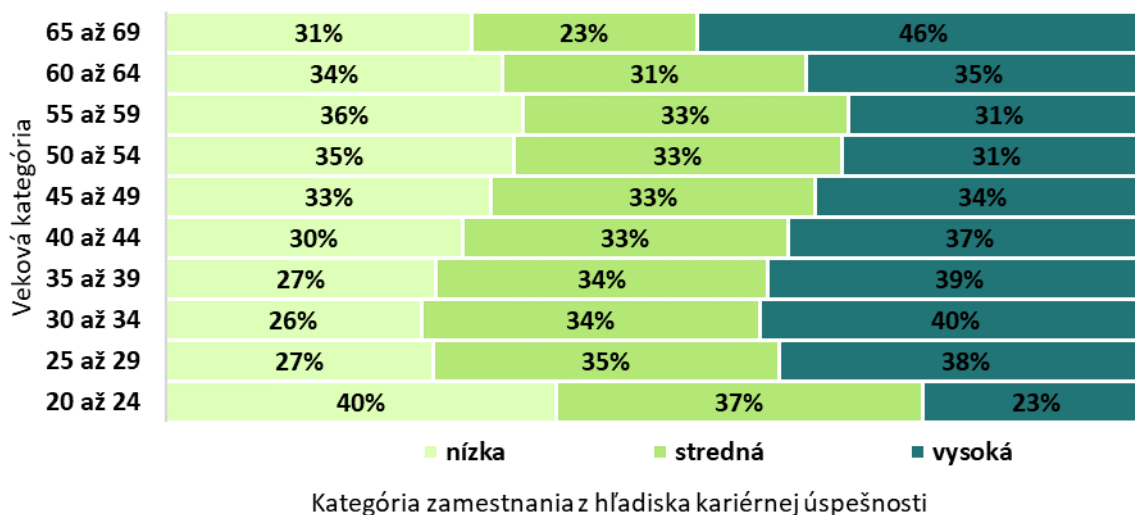
Graf 9: Štruktúra osôb podľa vekovej kategórie v kategóriách zamestnaní z hľadiska stability pracovného miesta v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Podobné vývojové tendencie platia aj pre kompozitný ukazovateľ kariérnej úspešnosti, ktorá rastie do 34 rokov a následne pozvoľna klesá až po vekovú kategóriu 60-64 rokov. Na trhu práce ostávajú aj po dovŕšení dôchodkového veku predovšetkým osoby s vysokou kariérou úspešnosťou, preto podiel v tejto kategórii opäť narastá.

Graf 10: Štruktúra osôb podľa vekovej kategórie v kategóriách zamestnaní z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

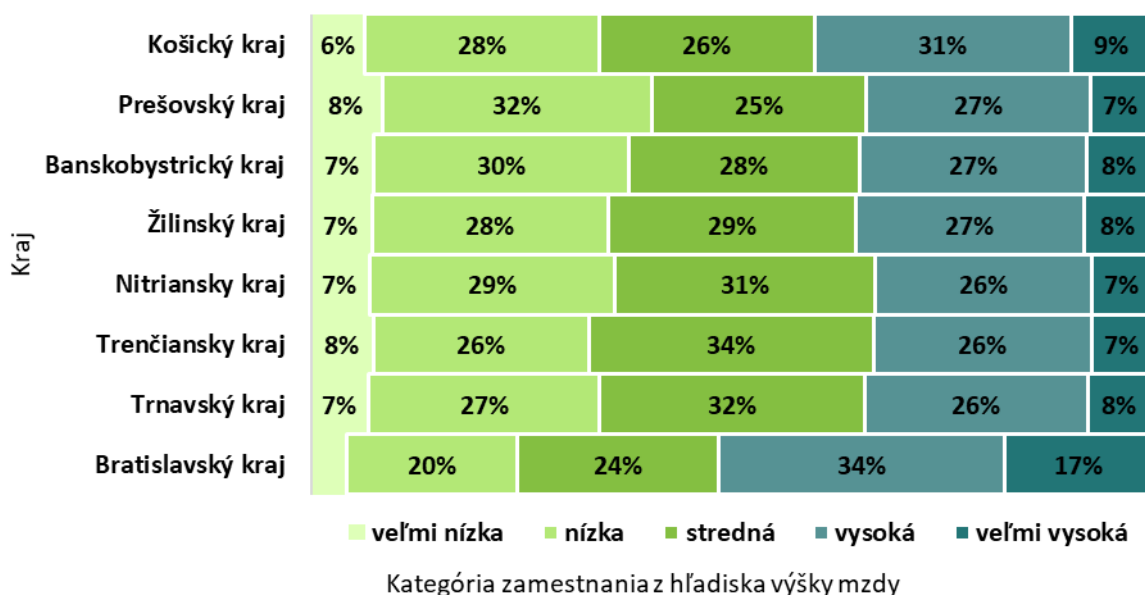
Vo všeobecnosti má vek nižšiu asociáciu s kariérou jednotlivcov ako vzdelanie a pohlavie.



Z regionálneho hľadiska vyniká v kariérnej úspešnosti len Bratislavský kraj.

Kariérna úspešnosť je v jednotlivých krajoch prakticky totožná s výnimkou Bratislavského kraja. Viac ako 50 % osôb v tomto kraji pracuje v zamestnaniach s vysokou alebo veľmi vysokou mzdou. Na tomto mieste je potrebné poznamenať, že pri kategorizácii zamestnaní bol izolovaný vplyv regiónu, teda zamestnania sú kategorizované do jednotlivých mzdových, ale aj kariérnych úrovní bez ohľadu na to, v ktorom kraji sa nachádzajú. Vďaka tomu možno identifikovať vynikanie Bratislavského kraja nie len kvôli mzdovej úrovni, ale aj v dôsledku perspektívnejšej štruktúry pracovných miest.

Graf 11: Celkový podiel osôb v jednotlivých krajoch v členení podľa kategórií zamestnaní z hľadiska výšky mzdy v roku 2021

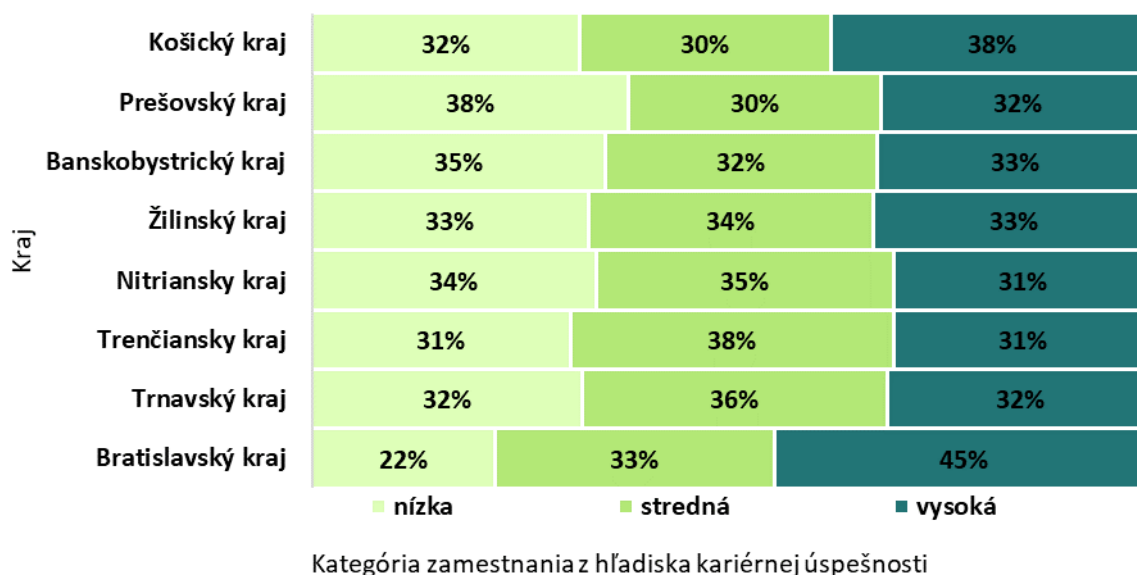


ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

Bratislavský kraj je súčasne jediným s prevahou pracovných miest s potrebou vysokej kvalifikácie (54 %). V ostatných krajoch je podiel vysokokvalifikovaných pracovných miest menej ako 40 %. Výraznú prevahu pracovných miest s postačujúcim stredoškolským vzdelaním má predovšetkým Trenčiansky kraj (63 %), Nitriansky kraj (62 %) a Trnavský kraj (61 %), ktoré sú známe svojou vysokou orientáciou na strojársky priemysel.

Z hľadiska celkového kariérneho ukazovateľa je v Bratislavskom kraji 45 % osôb s vysokou kariérnou úspešnosťou, ktorý je nasledovaný Košickým krajom s vysokou kariérnou úspešnosťou dosahovanou 38 % osobami.

Graf 12: Celkový podiel osôb v jednotlivých krajoch v členení podľa kategórií zamestnaní z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík



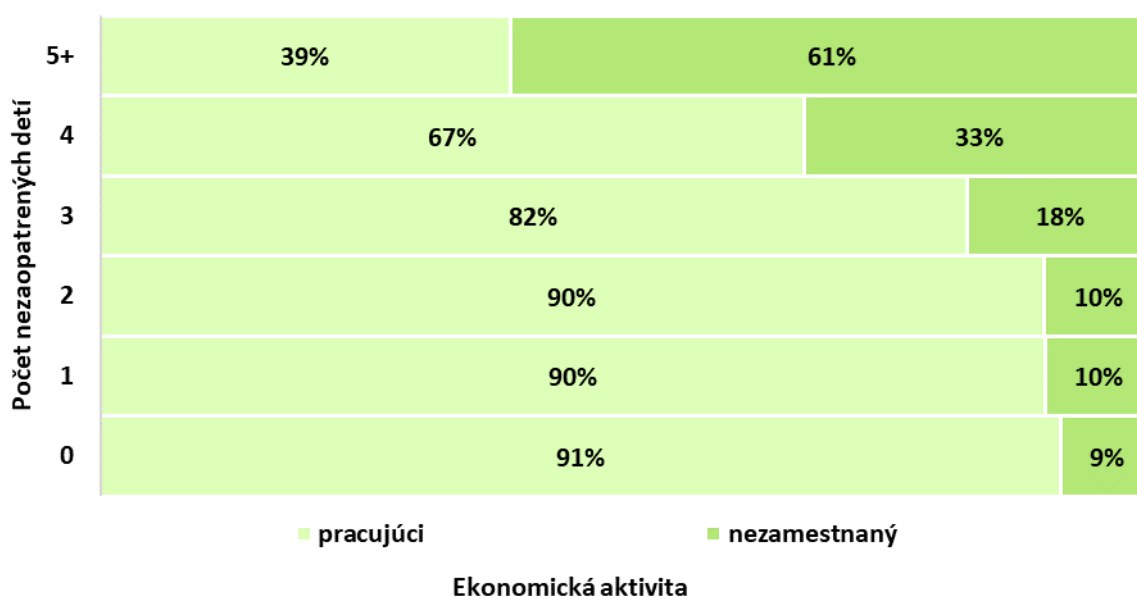
Bezdetné ženy majú výrazne vyššiu kariérnu úspešnosť. Miera nezamestnanosti u žien rastie s počtom detí, u mužov však klesá. Vo všeobecnosti vplyv detí na kariéru ženy a muža je diametrálne odlišný.

Ako počet detí vplyva na kariéru osôb? Otázky tohto typu boli do súčasnosti len v hypotetickej rovine a exaktné odpovede na ne bolo veľmi náročné získať. Nové údaje zo SODB a špeciálne vyvinuté metodiky nám umožňujú vôbec po prvýkrát nahliadnuť do súvislosti medzi vyššie spomenutými vzťahmi a to nie len na výberovej vzorke, ale na celej populácii v SR. To predstavuje významný prínos do ďalšieho vedeckého, sociálneho, demografického, ale aj ekonomického a politického uvažovania.

Dôležité je však sledovať aj vzťah medzi vzdelaním osôb a počtom detí. Platí, že najvyššiu úroveň vzdelania majú osoby s dvoma a tromi deťmi, z ktorých je až tretina vysokoškolsky vzdelaných. Naopak, najnižšiu vzdelanostnú úroveň majú osoby s 5 a viac deťmi, z ktorých má viac ako dve tretiny len základné vzdelanie. Z hľadiska ekonomickej aktivity je až 61 % žien s 5

a viac deťmi nezamestnaných. Je tu viditeľný vplyv marginalizovaných skupín osôb s vyšším počtom detí. Vo všeobecnosti sú ženy s väčším počtom detí častejšie nezamestnané, avšak výraznejšie rozdiely sa začínajú prejavovať až od troch detí s 18 % nezamestnanými ženami. Pri mužoch takýto vzťah neplatí a v skutočnosti muži s troma deťmi sú v najmenšej miere nezamestnaní (len 4 % trojdetných mužov je nezamestnaných). Medzi ekonomickou aktivitou mužov a počtom detí tak existuje pozitívna asociácia, pričom pri ženách je negatívna. Mohli by sme nájsť viaceré potenciálne dôvody prečo je tomu tak, avšak dostupné dáta nám nevedia vyvrátiť alebo potvrdiť ich správnosť⁶.

Graf 13: Celkový podiel žien podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska ekonomickej aktivity v roku 2021



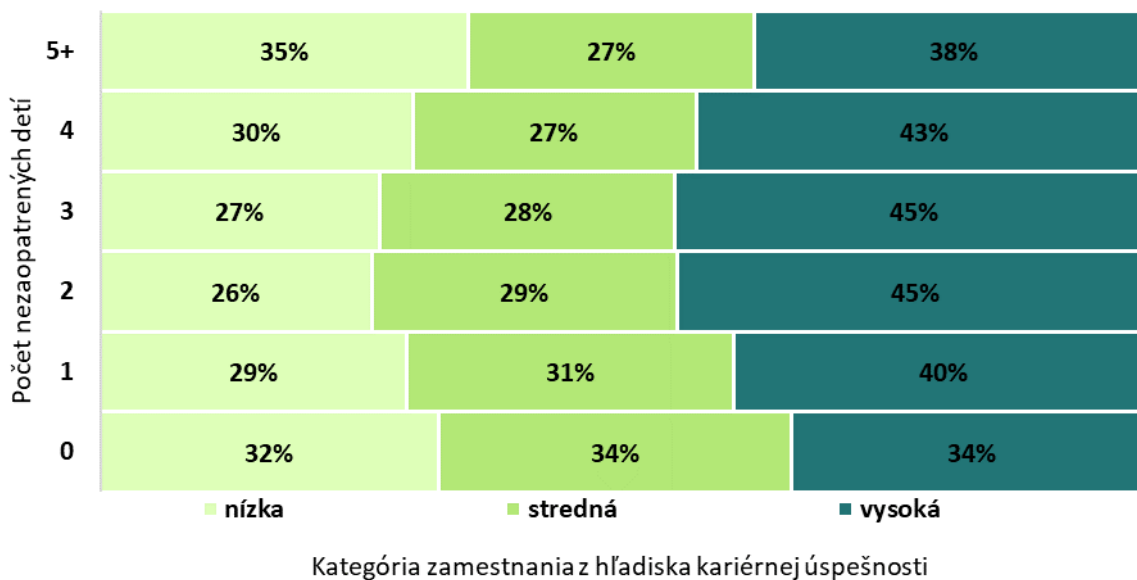
ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Avšak ak osoba s vyšším počtom detí pracuje, jej kariérna úspešnosť nie je v skutočnosti nižšia a dokonca aj osoby s 5 a viac deťmi majú veľmi podobnú kariérnu úspešnosť ako osoby s dvoma a troma deťmi. Dokonca platí, že osoby s dvomi a tromi deťmi majú najvyššiu kariérnu úspešnosť (42 % osôb s vysokou kariérnou úspešnosťou). To vyplýva z údajov keď sa na ne pozeráme agregovane bez kontrolovania pohlavia či veku. Lenže práve pri sledovaní týchto vplyvov je nevyhnutné rozlišovať pohlavie, pretože informácie sú pre mužov a ženy

⁶ Je to tým, že ženy sa častejšie starajú o deti v domácnosti a muži musia ekonomicky zabezpečiť rodinu? Alebo naopak? Rodina sa rozhodne mať viacero detí až vtedy, keď má manžel dobrú prácu? – na tieto hypotézy nevieme dať odpoveď bez longitudinálnych dát, pričom obe môžu vysvetľovať daný fenomén.

diametrálne odlišné. Pre mužov platia vyššie uvedené tvrdenia a skutočne najlepšiu kariéru majú muži s 2 a 3 deťmi, z ktorých je až 45 % v kategórii vysokej kariéernej úspešnosti.

Graf 14: Celkový podiel mužov podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska kariéernej úspešnosti v roku 2021

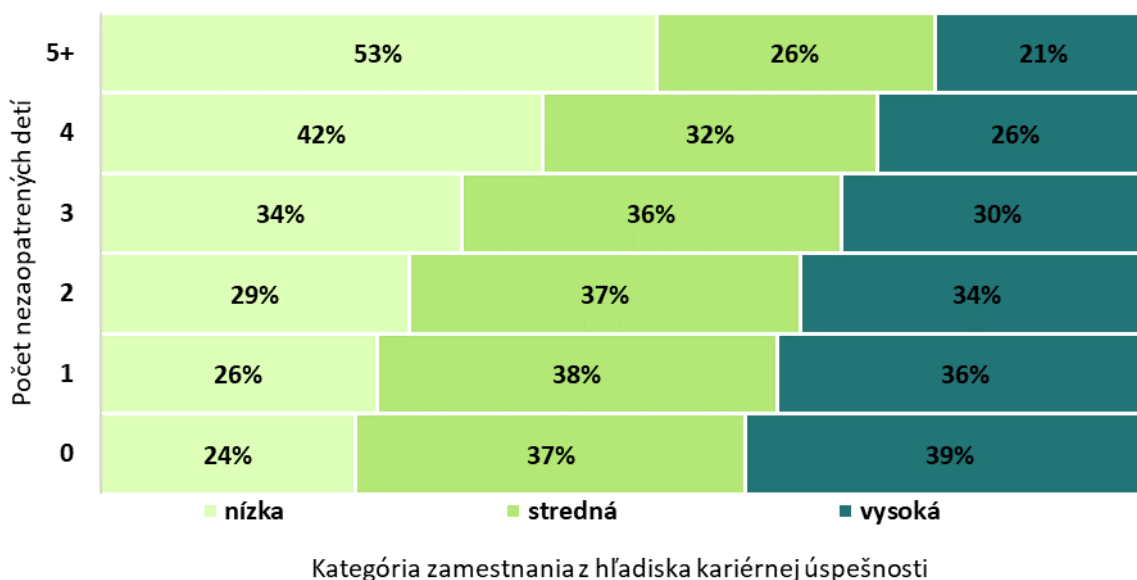


ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Pri ženách však takéto tvrdenie neplatí a ak ošetríme aj vplyv veku na tieto údaje⁷ a pozrieme sa na vekovú kategóriu 30-34 rokov, v ktorej je všeobecne najvyššia kariérna úspešnosť osôb, tak zistíme silnú negatívnu asociáciu medzi počtom detí a kariérnou úspešnosťou. Bezdetné ženy vo veku 30-34 rokov majú vyššiu kariérnu úspešnosť ako ženy s deťmi a **kariérna úspešnosť žien s počtom detí klesá**. V priemere s každým ďalším dieťaťom klesá podiel žien v kategórii vysokej kariéernej úspešnosti o 3-4 percentuálne body a narastá ich podiel s nízkou kariérnou úspešnosťou. **Počet detí tak má významný negatívny vplyv na kariérnu úspešnosť ženy**. Pri analýze rovnakej vekovej kategórie mužov takéto tvrdenie neplatí aj v nej sú v skutočnosti najúspešnejší muži s 2 a 3 deťmi.

⁷ Keďže vek a počet detí spolu takisto súvisia, rovnako ako vek a kariérna úspešnosť.

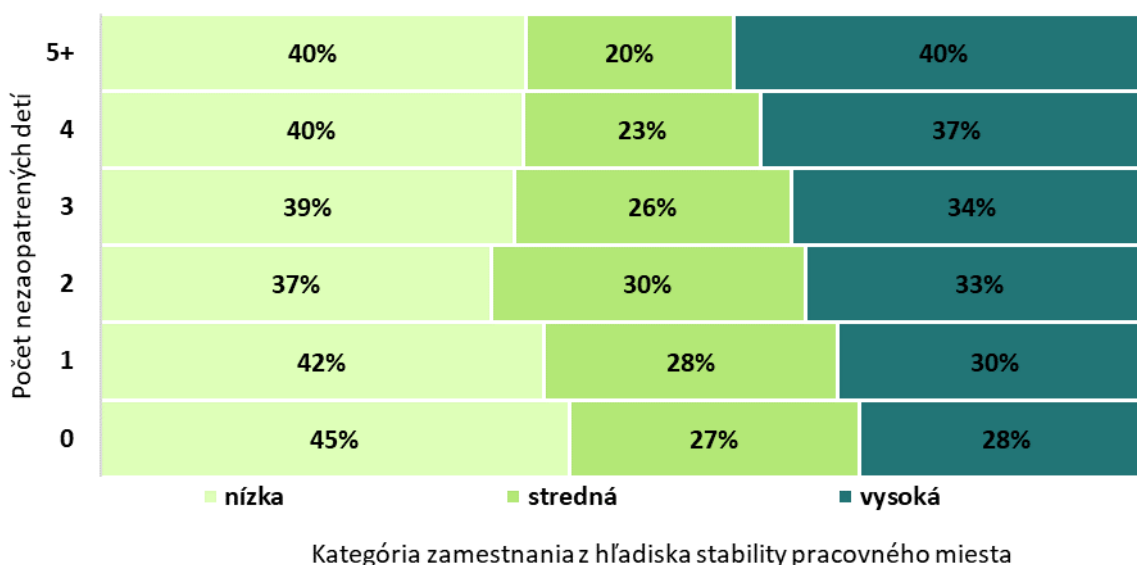
Graf 15: Celkový podiel žien vo vekovej kategórii 30-34 rokov podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Ženy s vyšším počtom detí však vo väčšej miere preferujú stabilnú prácu pred kariérou. To jasne identifikuje nasledujúci graf. Medzi stabilitou vykonávaného zamestnania a počtom detí existuje významná pozitívna závislosť. Pri mužoch takéto tvrdenie neplatí a ich podiel v stabilných zamestnaniach je len v malej miere asociovaný s počtom detí.

Graf 16: Celkový podiel žien podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska stability pracovného miesta v roku 2021



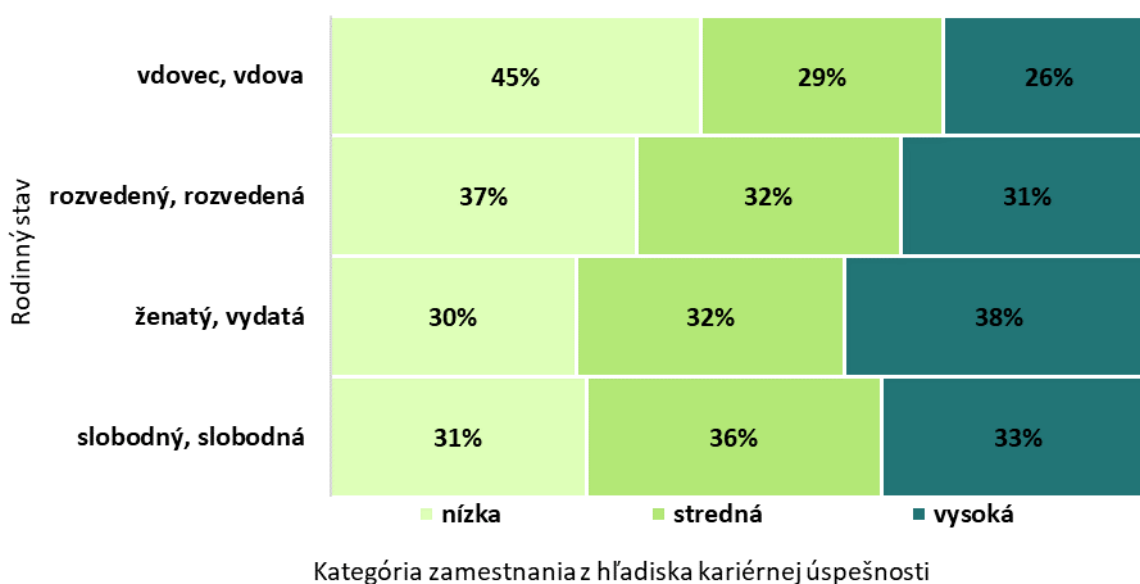
ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík



Kariérna úspešnosť je najvyššia u osôb v manželstve. Najčastejším manželstvom je manželka aj manžel s vysokou kariérou úspešnosťou. Každý štvrtý muž má kariérne úspešnejšiu manželku.

Ženatí muži a vydaté ženy sa vo väčšej miere uplatňujú v zamestnaniach s vysokou kariérou úrovňou (38 %) ako slobodní a rozvedení (35%). To platí aj keď kontrolujeme vek pri analýze. Napríklad najvyššia kariérna úspešnosť osôb je vo veku 30-39 rokov a v tomto veku je 43 % kariérne vysoko úspešných osôb v manželstve a 38 % slobodných.

Graf 17: Celkový podiel osôb v kategóriách podľa rodinného stavu z hľadiska kariérou úspešnosti v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Dokonca platí, že najčastejšou kategóriou manželstiev je, keď manžel aj manželka dosahuje vysokú kariérou úroveň.⁸ Takéto je každé piate manželstvo v podmienkach SR. Druhou najčastejšou kategóriou je manžel s vysokou kariérou úspešnosťou a manželka so strednou kariérou úspešnosťou (15 %). Nasledujú kategórie, kedy manžel aj manželka majú rovnakú kariérou úspešnosť, strednú, resp. nízku zhodne s 12 % podielom. Manželia tak majú často rovnakú kariérou úspešnosť. Aj tu môže byť za touto skutočnosťou viacero faktorov, ktoré bez longitudinálnych údajov nedokážeme potvrdiť alebo vyvrátiť. Osoby môžu

⁸ „Když si báječnou ženskou vezme báječný chlap“ TUČNÝ, Michal.
Dostupné online: <https://www.youtube.com/watch?v=gaMq-D7K8ls>

preferovať partnerov z „rovnakej vrstvy“, alebo ich môžu následne ovplyvňovať v ich kariérnych rozhodnutiach. Taktiež platí, že ženy majú častejšie manželov s vyššou kariérnou úspešnosťou (31,4 %). Ale v skutočnosti aj v štvrtine manželstiev je kariérne úspešnejšia žena.

Graf 18: Štruktúra manželov podľa kariérnej úspešnosti z hľadiska komparácie dosiahnutej úrovne v roku 2021

		Kariérna úspešnosť manžela		
		nízka	stredná	vysoká
Kariérna úspešnosť manželky	nízka	14,5%	11,4%	7,1%
	stredná	9,8%	12,6%	12,9%
	vysoká	7,0%	8,1%	16,5%

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

Zaujímavé sú tiež podiely na dvoch extrémoch kariérnej úspešnosti kedy jeden z partnerov má vysokú a druhý nízku kariérnu úspešnosť. Takýchto manželstiev je v podmienkach SR 14 % a podiely sú v oboch kombináciách⁹ rovnaké (7 %).

⁹ Manžel s vysokou kariérnou úspešnosťou a žena s nízkou, Manžel s nízkou kariérnou úspešnosťou a žena s vysokou



Mladšie ženy si častejšie berú starších mužov. Pri mladších osobách v manželstve je zväčša vzdelanejšia žena, pri starších pároch je vzdelanejší muž.

V štúdií sú okrem kariérnej úspešnosti podrobne analyzované aj vzdelanostné a vekové charakteristiky manželov. Z hľadiska veku bola potvrdená skutočnosť, že ženy si častejšie berú starších mužov. V skutočnosti všetky ženy v každom jednom veku od 18 do 90 rokov majú v priemere starších manželov. V priemere je manžel starší o 2,6 roka ako manželka. Tieto tendencie sú silnejšie pri ženách do 30 rokov, ktorých manželia majú v priemere o 4 roky viac. Následne ženy vo veku od 30 do 40 rokov majú v priemere starších mužov o 3 roky.

Na druhej strane platí, že ženy majú zväčša vyššie vzdelanie ako ich manželia. Toto platí predovšetkým pri mladších pároch do 40 rokov. Na druhej strane pri starších pároch sú vzdelanejší muži. Zachytáva to všeobecnú zmenu postavenia žien v spoločnosti, keď v súčasnosti sú omnoho viac sebestačnejšie a indikuje to postupný odklon od zaužívaných stereotypov, že muž musí ekonomicky zabezpečiť celú rodinu a žena sa stará o domácnosť a rodinu. Tiež sa tu prejavuje skutočnosť neskoršieho zakladania rodiny. V minulosti na základe spoločenských konvencií preto ženy nemali toľko príležitostí ísť študovať na vysokú školu. Výnimkami v tomto vývoji sú tiež aj mladšie páry, v ktorých je muž výrazne starší (o viac ako 10 rokov) a vzdelanejší.

Vo viac ako 72 % manželských párov majú partneri rovnaký stupeň vzdelania. Vo viac ako polovici všetkých manželských párov majú obaja partneri stredoškolské vzdelanie. Približne 16 % tvoria páry, kde obaja manželia majú vysokoškolské vzdelanie. Veľmi častou kombináciou je tiež stredoškolsky vzdelaný muž s vysokoškolsky vzdelanou manželkou (12 %).

Graf 19: Štruktúra manželov podľa vzdelania z hľadiska komparácie dosiahnutého vzdelania v manželskom páre v roku 2021

		Vzdelanie manžel		
		ZŠ	SŠ	VŠ
Vzdelanie manželka	ZŠ	4,6%	5,5%	0,1%
	SŠ	2,2%	52,4%	7,6%
	VŠ	0,1%	11,6%	15,8%

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík



Ženatí muži s 3. stupňom vysokoškolského vzdelania z mestskej oblasti Bratislavského kraja vo veku 45-55 majú takmer 80 % pravdepodobnosť vysokej kariérnej úspešnosti.

Na základe dostupných údajov bol vytvorený model logistickej regresie identifikujúci šance jednotlivých skupín osôb dosiahnuť vysokú kariérnu úspešnosť. To nám umožňuje identifikovať parciálny vplyv jednotlivých premenných na kariérnu úspešnosť. Vo všeobecnosti majú ženy o 30 % nižšiu šancu byť kariérne úspešné ako muži. Významný vplyv má tiež región

predovšetkým pri mužoch. Bratislavský a Košický kraj majú najvyššiu šancu na dosiahnutie vysokej kariérnej úrovne, ostatné kraje túto šancu výrazne znižujú. Muž z Prešovského kraja má o 31 % nižšiu šancu byť kariérne úspešný ako z Bratislavského kraja. Ak je muž z vidieckej oblasti, má o 7 % nižšiu šancu byť kariérne úspešný ako muž z mestskej oblasti. Najvyšší vplyv na kariéru má úroveň dosiahnutého vzdelania. Osoby s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa majú 4-násobne vyššiu šancu byť kariérne úspešné ako osoby so stredoškolským vzdelaním a osoby s 3. stupňom vysokoškolského vzdelania majú ešte dvojnásobne vyššiu šancu byť kariérne úspešné ako osoby s 2. stupňom vysokoškolského vzdelania.

Tieto modely nám umožňujú nie len analyzovať vplyv jednotlivých premenných, ale aj odhadnúť pravdepodobnosti kariérnej úspešnosti pri všetkých kombináciách vstupných premenných. Najvyššiu pravdepodobnosť kariérnej úspešnosti na úrovni 80 % majú muži vo veku 45-55 rokov s 3. stupňom vysokoškolského vzdelania v manželstve s počtom detí 2-3 z mestskej oblasti Bratislavského kraja, prípadne Košického kraja. Ženy s rovnakými hodnotami týchto premenných majú o približne 7 p.b. nižšiu pravdepodobnosť byť kariérne úspešné. Tieto pravdepodobnosti však výrazne klesajú s nižším stupňom vzdelania, v ostatných krajoch ale aj s vekom. Napríklad pri stredoškolsky vzdelaných osobách aj pri tých „najlepších“ kombináciách ostatných vstupných premenných je najvyššia dosiahnuteľná pravdepodobnosť kariérnej úspešnosti na úrovni 35 %. Najnižšia kariérna úspešnosť je pri slobodných ženách do 25 rokov s nízkym stupňom vzdelania z vidieckej časti Prešovského kraja len na úrovni do 2 %.



Odporúčania na základe výsledkov štúdie.

V štúdiu boli jasne identifikované viaceré dôležité trendy, z ktorých niektoré nie sú prospešné pre spoločnosť. V prvom rade je to všeobecne známe starnutie obyvateľstva, ktoré bude v budúcnosti ohrozovať nie len sociálny systém krajiny, ale aj ďalší ekonomický rast, ako aj zvyšovať potreby zdravotníckych úkonov s klesajúcim počtom zdravotníckeho personálu (taktiež kvôli starnutiu a nedostatočnej náhrady zdravotného personálu absolventmi). Zlepšiť to môžeme len **podporou rodín prarodinnou politikou** a správnym nastavením **migračných politik**. Jedná sa však o komplexnejší problém.

SOBD 2021 nám umožňuje identifikovať, v akej miere je kariéra žien na Slovensku závislá od počtu detí. Aj keď to do súčasnosti nebolo exaktne potvrdené ako v tejto štúdii, jedná sa o intuitívnu známu skutočnosť. V skutočnosti tak samotný ekonomický systém tlačí ženy stále viac do toho, aby si vybrali medzi deťmi a kariérou úspešnosťou.¹⁰ Keď si to spojíme ešte s nedostatkom štátnych predškolských zariadení, logicky to vysvetľuje trendy v spoločnosti, kedy sa ženy rozhodujú mať svoje prvé dieťa stále neskôr. Je preto nevyhnutné vyvíjať politiky na zosúladienie rodinného a pracovného života ako **rozširovanie kapacít predškolských zariadení, podpora firemných škôlok a jasí, podpora zamestnávania matiek** a ďalšie opatrenia na znižovanie rozdielov medzi rozhodnutím mať a nemať dieťa pre ženy z hľadiska ich kariéry.

Okrem samotnej demografie boli identifikované kľúčové tendencie aj v oblasti presúvania mladšieho ekonomicky aktívneho obyvateľstva do Bratislavy, ktorá pôsobí ako „gravitačné centrum“. To prehľbuje zvyšovanie medziregionálnych ekonomických rozdielov a ešte väčšiu koncentráciu ekonomiky do hlavného mesta. Súčasne to spôsobuje ešte výraznejšie starnutie ostatných regiónov (odchod mladých ľudí). V štúdii bolo tiež identifikované, že Bratislavský kraj vyniká predovšetkým v dôsledku lepšej štruktúry pracovných miest s vyšším kariérom potenciálom. Je preto nevyhnutné **podporovať rozvoj a investície do lepšej štruktúry pracovných miest aj v ostatných regiónoch z hľadiska kariérneho potenciálu a predovšetkým prilákať investície vytvárajúce vysokokvalifikované pracovné miesta.**

Tiež bolo jasne identifikované, že hlavným dôvodom rodového mzdového rozdielu sú predovšetkým rozdiely v uplatnení mužov a žien na dvoch extrémoch mzdového spektra. Predovšetkým ženy s nižším vzdelaním majú výrazne obmedzené možnosti uplatnenia oproti rovnako vzdelaným mužom, keďže zväčša nedisponujú fyzickými danosťami mužov. Väčšina žien s nízkym vzdelaním sa súčasne uplatňuje v zamestnaniach s veľmi nízkymi mzdami. Je dôležité **podporovať zvyšovanie kvalifikácie pre nízkokvalifikované skupiny osôb, predovšetkým nízkokvalifikované ženy s deťmi.**

¹⁰ Samozrejme na odkladanie tehotenstva majú vplyv aj iné premenné, ale jedným z kľúčových faktorov je oveľa výraznejší rast kariérnej úspešnosti do veku 35 rokov ako tomu bolo v minulosti. V súčasnosti tak „vynechanie“ niekoľkých rokov pracovného života má omnoho väčší vplyv na kariéru ženy ako v minulosti.

1 Zdroje dát a metodika tvorby indikátorov

1.1 Zdroje údajov

Základným a najdôležitejším zdrojom údajov sú informácie zo Sčítania obyvateľov domov a bytov za roky 2011 a 2021 (SODB2011 a SODB2021). V roku 2011, ako aj v predchádzajúcich SODB, nebolo možné identifikovať manželský vzťah medzi dvoma osobami. Údaje z roku 2021 sú tak prvými, vďaka ktorým dokážeme skúmať vzťahy medzi manželmi, či už ekonomické, kariérne, vzdelanostné, ale aj demografické. Keďže štúdia sa vo veľkej miere zameriava na kariérnu cestu osôb, hlavným ukazovateľom k jej určeniu je vykonávané zamestnanie na úrovni 3 miest národnej klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08 (skupina zamestnaní).

Samotná skupina zamestnaní nám však nehovorí o kariérnej úspešnosti. Na účely skúmania kariérnych faktorov potrebujeme kategorizovať skupiny zamestnaní do rôznych celkov a tie priradiť k príslušnej kariérnej úspešnosti.

Na účely kategorizácie zamestnaní boli využité údaje z Výberového zisťovania o štruktúre miezd zamestnancov za korešpondujúci rok 2021, ktoré v značnej miere vychádzajú aj zo zisťovania Štvrťročný výkaz o cene práce (ISCP (MPSVR SR) 1-04). Tieto údaje podobne ako údaje zo SODB2021 obsahujú aj národnú klasifikáciu zamestnaní SK ISCO-08, ale aj údaje o mzdách, fluktuácii, pracovných úväzkoch a ďalších dôležitých premenných pre predkladanú analýzu.

Vysvetľujúce poznámky k používaným údajom zo SODB

Počet detí – na účely štúdie sa uvažuje s počtom nezaopatrených detí danej osoby žijúcich s touto osobou v jednej cenzonej domácnosti. Práve nezaopatrené deti sú významným faktorom ovplyvňujúcim kariéru a možnosti rodičov – keďže sú náročnejšie na starostlivosť, a to ekonomicky, ako aj z hľadiska časového fondu. Dospelé/osamostatnené deti majú nižší vplyv na kariéru a ekonomickú situáciu rodičov. V nadväznosti na uvedené sa pod pojmom bezdetné, jednodetné, dvojdetné,... osoby/páry myslia osoby s daným počtom nezaopatrených detí. Bezdetné osoby tak neznamená, že tieto osoby nemajú žiadne nezaopatrené deti.

Rodiny manželov – Pri analýze vplyvu a vzájomných vzťahov rôznych premenných medzi partnermi (medzi mužom a ženou) sa uvažuje len s osobami v manželstve, žijúcimi v jednej domácnosti. Z tejto analýzy partnerov sú vynechané osoby žijúce spolu v jednej domácnosti

(kohabitujúce osoby), ktoré nie sú v manželstve. Hlavným dôvodom je nemožnosť akýmkoľvek spôsobom identifikovať intenzitu, resp. úroveň záväzkov medzi druhom a družkou. Môže sa jednať o krátke nezáväzné spolunažívanie, ktoré reálne nemá vplyv na akékoľvek ďalšie ekonomické a rodinné faktory. Ich zahrnutie by preto mohlo maskovať reálne vplyvy rôznych premenných.

Analýza kariérnej úspešnosti – kariérna úspešnosť, ako aj všetky ďalšie používané kategorizácie vykonávaného zamestnania sú analyzované len za pracujúce osoby bez osôb na materskej a rodičovskej dovolenke.

1.2 Metodika

1.2.1 Kategorizácia zamestnaní

Na účely štúdie bola vyvinutá špeciálna kategorizácia zamestnaní, vďaka ktorej dokážeme významne rozšíriť možnosti analýzy údajov zo SODB.

Skupiny zamestnaní boli kategorizované podľa:

- Výšky mzdy;
- Požadovaného stupňa vzdelania;
- Stability pracovného miesta;
- Absolútneho rastu miezd.

Tieto kategórie boli následne syntetizované do jednotnej kategórie kariérnej úspešnosti. Zamestnania boli priradené do rôznych úrovní kategórií predovšetkým na základe percentilov. **K-ty percentil** premennej – je úroveň, pod ktorou sa nachádza k % údajov tejto premennej ¹¹.

Kategorizácia skupín zamestnaní z hľadiska výšky mzdy

Každý skupine zamestnaní bola priradená práve jedna z nasledujúcich úrovní z hľadiska výšky mzdy:

1. Veľmi nízka

¹¹ Nejde o vedeckú definíciu percentilu ale o zjednodušené vysvetlenie. My v štúdiu používame inkluzívnu definíciu k-teho percentilu. Nech k-ty percentil má hodnotu H. Potom pri skúmanej premennej existuje k % údajov menších alebo rovných hodnote H. Existuje viacero spôsobov výpočtu percentilov, avšak na účely výstupu je takto definovaný percentil postačujúci.

- Skupiny zamestnaní, v ktorých priemerná hrubá mesačná mzda v roku 2021 za osoby pracujúce na plný úväzok dosiahla maximálne 10-ty percentil rozdelenia miezd.
2. Nízka
 - Skupiny zamestnaní, v ktorých priemerná hrubá mesačná mzda v roku 2021 za osoby pracujúce na plný úväzok bola medzi 10-tym percentilom a $\left(10 + \frac{80}{3}\right)$ -tym percentilom¹².
 3. Stredná
 - Skupiny zamestnaní, v ktorých priemerná hrubá mesačná mzda v roku 2021 za osoby pracujúce na plný úväzok bola medzi $\left(10 + \frac{80}{3}\right)$ -tym percentilom a $\left(10 + 2 \times \frac{80}{3}\right)$ -tym percentilom.
 4. Vysoká
 - Skupiny zamestnaní, v ktorých priemerná hrubá mesačná mzda v roku 2021 za osoby pracujúce na plný úväzok bola medzi $\left(10 + 2 \times \frac{80}{3}\right)$ -tym percentilom a 90 -tym percentilom.
 -
 5. Veľmi vysoká
 - Skupiny zamestnaní, v ktorých priemerná hrubá mesačná mzda v roku 2021 za osoby pracujúce na plný úväzok presiahla 90 -ty percentil.

Kategorizácia skupín zamestnaní z hľadiska požadovaného stupňa vzdelania

Kategorizácia z hľadiska požadovaného stupňa vzdelania bola realizovaná na základe informácií o požadovanom stupni vzdelania podľa klasifikácie ISCED 2011 zo zdroja Národná sústava povolání¹³. Úrovne tejto kategorizácie sú nasledovné:

1. Nízka
 - Skupiny zamestnaní, v ktorých je postačujúce základné vzdelanie.
2. Stredná

¹² Horná hranica percentilu na zaradenie do tejto úrovne bola určená tak, aby úrovne nízka, stredná a vysoká mali rovnako široký interval percentilov medzi 10-tym a 90-tym percentilom

¹³ www.sustavapovolani.sk

- Skupiny zamestnaní, v ktorých je vyžadované minimálne stredoškolské vzdelanie.

3. Vysoká

- Skupiny zamestnaní, v ktorých je vyžadované vysokoškolské vzdelanie.

Kategorizácia skupín zamestnaní z hľadiska stability pracovného miesta

Kategóriu stability pracovného miesta sme do analýzy zaradili z dôvodu aby sme boli schopní lepšie charakterizovať proces voľby kariéry/práce na základe demografických a rodinných aspektov. Základnou myšlienkou zahrnutia tejto kategorizácie je overenie si hypotézy, že niektoré skupiny osôb preferujú vo väčšej miere stabilnejšiu prácu. Stabilitu skupiny zamestnaní identifikujeme na základe dvoch základných ukazovateľov – miery fluktuácie a priemernej doby zamestnania v danej skupine zamestnaní v roku 2021. Na základe týchto dvoch ukazovateľov je vytvorený kompozitný ukazovateľ „stabilita pracovného miesta“¹⁴.

Úrovne tejto kategorizácie sú nasledovné:

1. Nízka

- Skupiny zamestnaní, v ktorých stabilita pracovného miesta v roku 2021 za osoby pracujúce na plný úväzok bola pod alebo na úrovni $\left(\frac{1}{3}\right)$ percentilu¹⁵.

2. Stredná

- Skupiny zamestnaní, v ktorých stabilita pracovného miesta v roku 2021 za osoby pracujúce na plný úväzok bola medzi $\left(\frac{1}{3}\right)$ percentilom a $\left(\frac{2}{3}\right)$ percentilom.

3. Vysoká

- Skupiny zamestnaní, v ktorých stabilita pracovného miesta v roku 2021 za osoby pracujúce na plný úväzok bola nad úrovňou $\left(\frac{2}{3}\right)$ percentilu¹⁶.

¹⁴ Oba vstupné ukazovatele sú štandardizované (vyjadrené v rovnakej mierke) a do kompozitného ukazovateľa vstupujú rovnakou váhou

¹⁵ Úrovne sú rozdelené na rovnaké časti na základe stability pracovného miesta (dolná tretina, stredná tretina, horná tretina skupín zamestnaní).

Kategorizácia skupín zamestnaní z hľadiska absolútneho rastu miezd

Rast miezd hovorí do určitej miery o kariérnej úspešnosti a perspektíve do budúcnosti. Mzdy rastú výraznejšie predovšetkým v dôsledku nedostatku pracovných síl. To môže byť spôsobené buď rýchlejším rastom potrieb trhu práce v porovnaní s ponukou na trhu práce v danej oblasti, alebo naopak, v dôsledku nedostatočnej ponuky na trhu práce. V oboch prípadoch sa jedná o dôležitý aspekt vybranej kariérnej cesty. Do úvahy bol braný priemerný ročný absolútny rast priemerných hrubých mesačných miezd za osoby pracujúce na plný úväzok v období 2017-2021 podľa skupín zamestnaní. V skutočnosti bola na účely analýzy vytvorená aj kategorizácia na základe relatívneho rastu miezd. Pri podrobnejšej analýze sme však identifikovali problematiku takejto kategorizácie, keďže napríklad skupiny zamestnaní na úrovni minimálnych miezd sa dostali do pásma vysokého relatívneho rastu miezd. Preto na úrovni sledovania kariéry je dôležitejší absolútny nárast.

Úrovne tejto kategorizácie sú nasledovné:

1. Nízka

- Skupiny zamestnaní, v ktorých absolútny rast priemerných hrubých mesačných miezd za osoby pracujúce na plný úväzok v období 2017-2021 bol pod alebo na úrovni $\left(\frac{1}{3}\right)$ percentilu¹⁷.

2. Stredná

- Skupiny zamestnaní, v ktorých absolútny rast priemerných hrubých mesačných miezd za osoby pracujúce na plný úväzok v období 2017-2021 bol medzi $\left(\frac{1}{3}\right)$ percentilom a $\left(\frac{2}{3}\right)$ percentilom.

3. Vysoká

- Skupiny zamestnaní, v ktorých absolútny rast priemerných hrubých mesačných miezd za osoby pracujúce na plný úväzok v období 2017-2021 bol nad úrovňou $\left(\frac{2}{3}\right)$ percentilu.

Kategorizácia skupín zamestnaní z hľadiska kariérnej úspešnosti

Vyššie uvedené kategórie sú následne syntetizované do jednotného ukazovateľa kariérnej úspešnosti¹⁸. Na základe neho sú následne skupiny zamestnaní priradené taktiež práve do jednej úrovne kariérnej úspešnosti: nízka, stredná, vysoká. Konkrétne priradenie skupín do syntetického ukazovateľa na základe vstupných premenných sa nachádza v Prílohe 1.

1.2.2 Využitie štatistické metódy

Premenné rozdeľujeme na kardinálne, ordinálne a nominálne. Kardinálne premenné majú kvantitatívny charakter, dokážeme ich usporiadať a vykonávať nad nimi všetky matematické operácie. Ordinálne premenné sú kvalitatívnymi premennými, ktoré síce dokážeme usporiadať, ale nedokážeme určiť rozdiely medzi jednotlivými obmenami a realizovať nad nimi matematické operácie. Nominálne premenné sú kvalitatívnymi premennými, ktoré nedokážeme ani usporiadať, ani vykonávať matematické operácie s ich hodnotami.

Táto kategorizácia je kľúčová k identifikácii možností aplikácie štatistických modelov a procedúr. Prevažná väčšina premenných vstupujúcich do predkladanej analýzy zo SODB je nominálnymi (napr. pohlavie, okres, skupina zamestnaní, odvetvie, ekonomická aktivita, rodinný stav a pod.). Len obmedzené množstvo premenných patrí do kategórie kardinálnych (počet detí, vek). Na druhej strane vyvinutá kategorizácia zamestnaní je ordinálneho charakteru, t.j. umožňuje usporiadanie hodnôt.

Naším cieľom v štúdiu bolo nie len analyzovať vzťahy medzi týmito premennými, ale aj rozhodovať sa o významnosti a sile týchto vzťahov. Pri kvantitatívnych premenných je často používanou charakteristikou na meranie sily a smeru vzťahu medzi dvomi premennými korelačných koeficient, prípadne sú aplikované regresné modely. Pri kvalitatívnych premenných však tieto metódy nie sú aplikovateľné.

Významnosť vzťahov medzi dvojicami kvalitatívnych premenných je v štúdiu identifikovaná na základe Chí-kvadrát testu nezávislosti. Vychádza z početností v jednotlivých kombináciách úrovní dvoch kvalitatívnych premenných a porovnáva ich s hypotetickými početnosťami za predpokladu, keby boli skúmané premenné nezávislé. Čím sú tieto rozdiely vyššie, tým je nižšia pravdepodobnosť, že skúmané premenné sú nezávislé. Nulovou hypotézou je preto

¹⁸ Kategorizácia podľa výšky mzdy vstupuje do syntetického ukazovateľa s váhou 50 %, zvyšných 50 % je rozdelených proporčne medzi ostatné 3 kategorizácie.

nezávislosť skúmaných znakov. V analýze uvádzame hodnotu p-value tohto testu, ktorá nám pri zvolenej hladine významnosti (v tejto analýze 0,01) umožňuje vyvrátiť hypotézu o nezávislosti skúmaných premenných. Skúmané premenné nie sú nezávislé na stanovenej hladine významnosti 0,01 ak uvádzaná p-value je nižšia ako 0,01.

Prakticky pri všetkých skúmaných premenných v analýze nám tento test zamieta nulovú hypotézu o nezávislosti daných premenných (p-value=0,000). Je to spôsobené tým, že porovnáva milióny údajov zo SODB. Pri takýchto veľkých dátových súboroch sú v skutočnosti aj malé rozdiely v početnostiach štatisticky významné, pretože čím pracujeme s väčším súborom, tým sú odhady na základe tohto súboru považované za relevantnejšie. Nehovoriac o tom, že SODB je vyčerpávajúce zisťovanie (t.j. pokrýva celú populáciu). Vďaka tomu dokážeme jasne identifikovať a jednoznačne potvrdiť vzájomnú asociáciu jednotlivých premenných.

Ak zamietneme nezávislosť skúmaných premenných, tak to ešte neznamená, že medzi premennými existuje silná závislosť. V štúdií používame aj pojem asociácia, ktorý je v tomto prípade totožný s pojmom závislosť, avšak častejšie používaný pri skúmaní závislosti medzi kvalitatívnymi premennými¹⁹. Sila a smer závislosti sa pri kvantitatívnych premenných najčastejšie určuje korelačným koeficientom, ktorý však nedokážeme použiť na nominálne premenné. Závislosť dvoch kvalitatívnych premenných skúmame v štúdií prostredníctvom charakteristiky **Cramerovo V**.

Cramerovo V je obdobou korelačného koeficientu pre nominálne a ordinálne premenné. Taktiež môže nadobúdať hodnoty od 0 po 1 a rovnako ako pri korelačnom koeficiente, aj tu jeho vyššia hodnota signalizuje vyššiu závislosť, resp. silnejšiu asociáciu premenných. Jeho interpretácia však závisí aj od počtu stupňov voľnosti narozdiel od korelačného koeficientu a preto nie je možné určiť všeobecné pravidlá nad akú úroveň sa jedná o silnú, strednú, slabú závislosť a pod.. Pri skúmaní dvoch kvalitatívnych premenných v štúdií preto uvádzame hodnotu Cramerovho V a zároveň interpretáciu tejto hodnoty o akú silnú závislosť sa jedná.

Suslovov koeficient predstavuje jednou z mier určených na komparáciu podobnosti štruktúr s jednoduchou aplikáciou v praxi. Pre každé porovnanie je potrebné zistiť počet

¹⁹ Bohužiaľ to však nedokážeme zjednotiť a používať len jeden z nich, pretože samotný test sa nazýva test závislosti a nie test asociácie a oficiálny názov by nebolo vhodné meniť.

zložiek v porovnávaných aditívnych veličinách. Následne kvantifikuje podiel každej zložky (subkategórie na celkovom agregáte), čím vzniknú tzv. štruktúrne čísla x_i a y_i . Po overení súčtu štruktúrnych čísel cez všetky kategórie $\sum_{i=1}^n x_i = 1$ a $\sum_{i=1}^n y_i = 1$ je nutné vyčíslieť absolútne rozdiely párových štruktúrnych čísel v i -tej zložke oboch prípadoch $|x_i - y_i|$, pomocou ktorých sa vyčíslí hodnota samotného Suslovovho koeficienta pomocou vzťahu $d_{SUS} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n |x_i - y_i|$

Na základe hodnoty Suslovovho koeficientu je možné zhodnotiť mieru podobnosti porovnávaných štruktúr. Pri hodnotách v spodnej časti intervalu $\langle 0; \frac{2}{n} \rangle$, t.j. hodnoty blízke 0 sa podobnosť porovnávaných štruktúr zvyšuje a pri hodnotách v blízkosti $\frac{2}{n}$ zvyšuje odlišnosť štruktúr, resp. klesá ich podobnosť. Samotná hodnota Suslovovho koeficientu vyjadruje o koľko percentuálnych bodov sa odlišuje v priemere jedna zložka štruktúry v jednej porovnáwanej situácii oproti druhej, resp. aká priemerná úroveň odchýlky pripadá na 1 zložku aditívnej n -zložkovej veličiny v percentuálnych bodoch.

Logistická regresia resp. Logit model je využitá pri analýze pravdepodobnosti dosiahnutia vysokej kariérnej úrovne. Spravidla je vysvetľujúcou premennou taká, ktorá dosahuje len dve obmeny 1 alebo 0. V analýze je prioritnou vysvetľovanou premennou „je kariérne úspešný“, pričom hodnotu 1 nadobúda premenná ak osoba pracuje v zamestnaní s vysokou kariérnou úspešnosťou a 0 ak nadobúda akúkoľvek inú kariérnu úspešnosť. Odhadnuté regresné koeficienty pri logistickej regresii vyjadrujú logaritmus pomeru šancí pri raste vysvetľovanej premennej o 1 pri kvantitatívnych premenných, resp. oproti bázičkej úrovni faktora pri kategoriálnych premenných. Keďže logaritmus pomeru šancí nemá intuitívnu interpretáciu, v štúdiu interpretujeme koeficienty v tvare e^β , ktoré vyjadrujú pomer šancí. Súčasne je na základe logit modelu možné odhadnúť pravdepodobnosť dosiahnutia úrovne 1 vysvetľovanej premennej (v našom prípade vysokej kariérnej úspešnosti) na základe ľubovoľnej kombinácie vysvetľujúcich premenných. Tieto pravdepodobnosti sú odhadnuté pre vybrané skupiny osôb. Významnosť vysvetľujúcich premenných v modeli je vyjadrená prostredníctvom p-value, pričom p-value nižšia ako stanovená hladina významnosti (v našom prípade 0,01) signalizuje významnosť premennej v modeli. Významnosť regresných koeficientoch je v odhadnutých modeloch symbolizovaná aj hviezdikami, pričom 3 hviezdčky vyjadrujú p-value v rozmedzí od 0 do 0,001, dve hviezdčky v rozmedzí 0,001 do 0,01 a jedna hviezdčka v intervale 0,01 až 0,05.

1.3 Analýza koherentnosti a kvality dát dátových zdrojov (ŠMZ a SODB)

Vhodnosť širokej škály premenných obsiahnutých v podkladových zdrojoch SODB 2021 priam nabáda na komparáciu, resp. overenie podkladových dát vo forme podobnosti štruktúr makrocenzu a niektorých štatistických zisťovaní. Zaradenie klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08 do sčítania predstavuje jedinečnú príležitosť na komparáciu tohto zdroja s doteraz jediným podkladovým zdrojom jedinečných údajov o štruktúre zamestnancov na Slovensku vo forme Výberového zisťovania o štruktúre miezd zamestnancov za korešpondujúci rok 2021, ktoré ako administratívny zdroj údajov kombinuje štatistické zisťovania Štvrťročný výkaz o cene práce ISCP (MPSVR SR)1-04 a Polročný výkaz o platoch Platy (MPSVR SR) 1-02.

Keďže obe spomínané štatistické zisťovania poskytujú ukazovatele výlučne za štatistické jednotky zamestnancov a príslušníkov v štátnej službe a pri výkone prác vo verejnom záujme, bolo v prvom kroku potrebné filtráciou prostredníctvom kľúčovým položiek zobrazíť podkladové dáta SODB 2021 vzťahujúce sa na tieto skupiny osôb.

Na účely stanovenia podmnožiny údajov SODB 2021 najviac korešpondujúcou s vymedzením okruhu štatistických jednotiek podkladového zdroja ŠMZ bol použitý filter prostredníctvom položky *POSTAVENIE_ZAM* s kódom *1* a významom *zamestnanec*. Týmto spôsobom bolo vyčlenených 1 973 116 osôb z podkladov SODB 2021 a takmer identických 1 975 653 z prevážaných podkladov ŠMZ 2021. Rozdiel 2 537 osôb medzi oboma zdrojmi na úrovni necelých 0,13 % je možné považovať za veľmi nízku úroveň nepresnosti vzorky výberového zisťovania.

Rozdiel v absolútnom počte spracovaných pozorovaní však nemusí primárne znamenať tiež zhodu podkladových porovnávaných súborov z pohľadu ich štruktúry. Ďalšia časť bude predstavovať komparáciu podobnosti vnútornej štruktúry jednotlivých podkladov pomocou kategoriálnych premenných použitých v oboch zdrojoch – pohlavie, vek, najvyššie dosiahnuté vzdelanie, odvetvie ekonomickej činnosti zamestnávateľa, región miesta výkonu práce (na úrovni kraja aj okresu) a vykonávané zamestnanie (na úrovni hlavnej triedy zamestnania a tiež na úrovni skupiny zamestnania ako najnižšej podkladovej úrovni zdroju SODB 2021 – podkladové zdroje ŠMZ 2021 obsahujú údaje až na úroveň jednotky zamestnania, avšak pre potreby komparácie boli transformované na úroveň skupiny zamestnania).

Pre potreby skúmaní rozdielov v štruktúre viacerých súborov (či už z rôznych zdrojov alebo období), sme zvolili ako vhodnú metódu na porovnanie Suslovov koeficient podobnosti štruktúr. Jeho teoretické východiská sú popísané v časti Využitie štatistické metódy.

Pohlavie

Z celkového počtu 1 973 116 osôb – zamestnancov v SODB 2021 bolo 990 247, resp. 50,19 % mužov a 982 869, resp. 49,81 % žien. Podkladové údaje ŠMZ 2021 obsahovali z celkového počtu 1 975 653 bolo 1 003 345, resp. 50,79 % mužov a 972 308, resp. 49,21 % žien. Rozdiel medzi relatívnym počtom mužov, t.j. štruktúrnym číslom oboch zdrojov je v absolútnej hodnote 0,0060 a identická hodnota bola dosiahnutá aj u žien. Tým pádom hodnota Suslovovho koeficientu $d_{SUS} = 0,0060$, čo značí vysokú mieru podobnosti štruktúr oboch zdrojov z pohľadu rozdelenia podľa pohlavia, pričom jednotlivé zložky sa odlišujú v priemere o 0,6 percentuálneho bodu.

Odvetvie ekonomickej činnosti

Klasifikácia SK NACE rev2. na úrovni sekcie dosahuje 21 obmien. V definícii okruhu spravodajských jednotiek ŠMZ je však vymedzenie potenciálnych jednotiek zúžené o sekcie T a U, preto budú v tejto časti porovnávané len osoby pracujúce v sekciách A až S, teda 19 rôznych obmien štruktúry. Vzhľadom na rozsah sú jednotlivé početnosti uvedené v tabuľke.

Tabuľka 1: Porovnanie štruktúr SODB a ŠMZ podľa sekcií SK NACE rev.2

Sekcia SK NACE rev.2		Absolútny počet osôb		Relatívny počet osôb		$ x_i - y_i $
		SODB 2021	ŠMZ 2021	SODB 2021	ŠMZ 2021	
A	Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	46 090	49 614	0,0252	0,0251	0,0001
B	Ťažba a dobývanie	5 184	6 137	0,0028	0,0031	0,0003
C	Priemyselná výroba	405 568	445 881	0,2219	0,2257	0,0037
D	Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	16 971	18 137	0,0093	0,0092	0,0001
E	Dodávka vody; čistenie a odvod odpadových vôd, odpady a služby odstraňovania odpadov	22 686	27 473	0,0124	0,0139	0,0015
F	Stavebníctvo	87 909	83 381	0,0481	0,0422	0,0059
G	Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov	279 956	257 476	0,1532	0,1303	0,0229
H	Doprava a skladovanie	116 152	132 222	0,0636	0,0669	0,0034
I	Ubytovacie a stravovacie služby	50 400	55 378	0,0276	0,0280	0,0004
J	Informácie a komunikácia	62 547	57 820	0,0342	0,0293	0,0050
K	Finančné a poisťovacie činnosti	37 119	34 766	0,0203	0,0176	0,0027
L	Činnosti v oblasti nehnuteľností	30 774	36 471	0,0168	0,0185	0,0016

Sekcia SK NACE rev.2		Absolútny počet osôb		Relatívny počet osôb		$ x_i - y_i $
		SODB 2021	ŠMZ 2021	SODB 2021	ŠMZ 2021	
M	Odborné, vedecké a technické činnosti	98 140	101 696	0,0537	0,0515	0,0022
N	Administratívne a podporné služby	78 721	94 805	0,0431	0,0480	0,0049
O	Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie	157 171	188 952	0,0860	0,0956	0,0096
P	Vzdelávanie	144 464	181 034	0,0791	0,0916	0,0126
Q	Zdravotníctvo a sociálna pomoc	131 387	142 878	0,0719	0,0723	0,0004
R	Umenie, zábava a rekreácia	26 171	34 621	0,0143	0,0175	0,0032
S	Ostatné činnosti	29 955	26 910	0,0164	0,0136	0,0028
dsus		x	x	x	x	0,0044

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB, ŠMZ a vlastných metodík

Celková hodnota Suslovovho koeficientu $d_{sus} = 0,0044$, značí ešte vyššiu mieru podobnosti štruktúr oboch zdrojov z pohľadu rozdelenia podľa sekcie SK NACE rev.2, pričom jednotlivé zložky sa odlišujú v priemere o 0,44 percentuálneho bodu. Najvyššia miera podobnosti bola v sekcii *D Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu* s rozdielom relatívnych početnosti na úrovni len 0,01 percentuálneho bodu a najvyšší rozdiel, až 2,29 percentuálneho bodu bol v sekcii *G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motorových vozidiel, motocyklov*.

Vek zamestnancov

Vek zamestnancov bol transformovaný na vekové kategórie ŠMZ. Početnosti jednotlivých kategórii zobrazuje nasledujúca tabuľka.

Tabuľka 2: Porovnanie štruktúr SODB a ŠMZ podľa veku zamestnanca

Veková kategória zamestnanca		Absolútny počet osôb		Relatívny počet osôb		$ x_i - y_i $
		SODB 2021	ŠMZ 2021	SODB 2021	ŠMZ 2021	
1	do 20 rokov	7 402	7 395	0,0038	0,0037	0,0000
2	20 - 24 rokov	89 255	89 779	0,0452	0,0454	0,0002
3	25 - 29 rokov	179 125	165 793	0,0908	0,0839	0,0069
4	30 - 34 rokov	219 474	203 845	0,1112	0,1032	0,0081
5	35 - 39 rokov	248 317	237 378	0,1259	0,1202	0,0057
6	40 - 44 rokov	279 976	279 323	0,1419	0,1414	0,0005
7	45 - 49 rokov	266 874	288 695	0,1353	0,1461	0,0109
8	50 - 54 rokov	221 335	243 093	0,1122	0,1230	0,0109
9	55 - 59 rokov	221 769	244 059	0,1124	0,1235	0,0111
10	60 a viac rokov	239 589	216 293	0,1214	0,1095	0,0119
dsus		x	x	x	x	0,0066

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB, ŠMZ a vlastných metodík

Už na prvý pohľad je zrejmé, že rozdiel relatívnych početností jednotlivých kategórií zamestnancov spolu so zvyšujúcim sa vekom stúpa (s výnimkou zamestnancov vo veku 35 – 44 rokov). Najnižšie rozdiely sú dosahované vo vekových kategóriách do 20 a 20-24 rokov s rozdielom v relatívnych početnostiach po zaokrúhlení na úrovni 0, resp. 0,0002 percentuálneho bodu a naopak, najvyššie u zamestnancov 55 a viac rokov s rozdielmi 1,11 a 1,19 percentuálneho bodu. Celkovo hodnota Suslovovho koeficientu $d_{SUS} = 0,0066$, značí vysokú mieru podobnosti štruktúr, kedy sa jednotlivé zložky štruktúry odlišujú v priemere o 0,66 percentuálneho bodu.

Región miesta výkonu práce

Región miesta výkonu práce predstavuje jednu z dvoch premenných, ktoré je možné skúmať tak na vyššej (krajskej) ako aj nižšej (okresnej) úrovni.

Tabuľka 3: Porovnanie štruktúr SODB a ŠMZ podľa kraja miesta vykonávaného zamestnania

	Kraj	Absolútny počet osôb		Relatívny počet osôb		$ x_i - y_i $
		SODB 2021	ŠMZ 2021	SODB 2021	ŠMZ 2021	
1	Bratislavský	355 272	506 312	0,2213	0,2563	0,0350
2	Trnavský	159 192	174 932	0,0992	0,0885	0,0106
3	Trenčiansky	175 667	205 645	0,1094	0,1041	0,0053
4	Nitriansky	181 369	213 539	0,1130	0,1081	0,0049
5	Žilinský	198 591	237 123	0,1237	0,1200	0,0037
6	Banskobystrický	163 638	193 795	0,1019	0,0981	0,0038
7	Prešovský	176 333	211 726	0,1098	0,1072	0,0027
8	Košický	195 352	232 581	0,1217	0,1177	0,0040
	<i>dsus</i>	x	x	x	x	0,0087

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB, ŠMZ a vlastných metodík

Krajské porovnanie miesta výkonu práce zobrazuje zaujímavé rozdiely. Bratislavský kraj, ktorý v oboch zdrojoch predstavuje najpočetnejšiu kategóriu, zároveň dosahuje aj najvyšší rozdiel. Kým v podkladoch SODB 2021 malo miesto výkonu práce niektorý z okresov Bratislavského kraja 355 tisíc osôb (s relatívnou početnosťou 22,13 %), v prípade ŠMZ 2021 to bolo až vyše 506 tisíc (relatívne až 25,63 %). Rozdiel v relatívnych početnostiach presiahol 3,5 percentuálneho bodu. Najmenší rozdiel relatívnych početností bol v Prešovskom kraji na

úrovni 0,0027 percentuálneho bodu. Suslovov koeficient $d_{SUS} = 0,0087$, značí aj v prípade krajov vysokú mieru podobnosti štruktúr, kedy sa jednotlivé zložky štruktúry odlišujú v priemere o 0,87 percentuálneho bodu.

Pri pohľade na podrobnejšie členenie – okresy sa počet kategórii rozšíril z 8 na 79. Tým pádom aj výsledná hodnota Suslovovho koeficientu dosiahla $d_{SUS} = 0,0014$, čím sa ešte zvýšila miera podobnosti a v prípade skúmania na úroveň okresu sa jednotlivé zložky štruktúry odlišujú v priemere len o 0,14 percentuálneho bodu. Aj v prípade skúmania na úroveň okresu bol najvyšší rozdiel v relatívnych početnostiach zaznamenaný v Bratislavskom regióne – konkrétne v okrese Bratislava I s rozdielom na úrovni takmer 2 percentuálne body.

Vykonávané zamestnanie

Vykonávané zamestnanie predstavuje druhú premennú, ktorú je rozčleniť tak na vyššiu kategóriu - hlavná trieda klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08, ako aj nižšiu – skupinu zamestnaní.

Tabuľka 4: Porovnanie štruktúr SODB a ŠMZ podľa hlavnej triedy SK ISCO-08

	Hlavná trieda klasifikácie zamestnaní SK ISCO-08	Absolútny počet osôb		Relatívny počet osôb		$ x_i - y_i $
		SODB 2021	ŠMZ 2021	SODB 2021	ŠMZ 2021	
1	Zákodarcovia, riadiaci pracovníci	105 374	100 001	0,0627	0,0642	0,0016
2	Špecialisti	381 994	350 635	0,2273	0,2253	0,0020
3	Technici a odborní pracovníci	265 453	239 729	0,1579	0,1540	0,0039
4	Administratívni pracovníci	175 660	143 114	0,1045	0,0919	0,0126
5	Pracovníci v službách a obchode	233 417	213 354	0,1389	0,1371	0,0018
6	Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	9 455	8 826	0,0056	0,0057	0,0000
7	Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	184 839	148 781	0,1100	0,0956	0,0144
8	Operátori a montéri strojov a zariadení	223 919	224 934	0,1332	0,1445	0,0113
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	100 824	127 129	0,0600	0,0817	0,0217
	<i>dsus</i>	x	x	x	x	0,0077

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB, ŠMZ a vlastných metodík

Zaraďovanie zamestnancov podľa prevažujúcej činnosti vykonávaného zamestnania je veľmi zložitá činnosť aj pre špecialistov v oblasti personalistiky. Princíp samozaraďovania zamestnancov predstavovalo hádam najväčšiu neistotu odbornej verejnosti pri ohlásení zaradenia tejto položky do sčítania. S výnimkou pracovníkov v obchode a službách v hlavnej

triede 5 a kvalifikovaných pracovníkov v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve v hlavnej triede 6 je možné vidieť postupne sa zvyšujúci rozdiel v relatívnej početnosti so zvyšujúcim sa označením hlavnej triedy. Tento jav môže, avšak nemusí znamenať lepšiu schopnosť samozaradenia sa osôb, napr. v hlavnej triede 1 a 2 v porovnaní s osobami v hlavnej triede 9. Práve rozdiel v relatívnom počte pomocných a nekvalifikovaných zamestnancov dosiahol až 2,17 percentuálneho bodu. Celkovo hodnota Suslovovho koeficientu $d_{SUS} = 0,0077$, značí vysokú mieru podobnosti štruktúr, kedy sa jednotlivé zložky štruktúry odlišujú v priemere o 0,77 percentuálneho bodu.

Zaujímavý je tiež fakt, že pri rozlíšení vykonávaného zamestnania až na úroveň skupiny zamestnania boli s najvyšším rozdielom zaznamenaní 233 - Učitelia v stredných školách s rozdielom v relatívnej početnosti až 2,36 percentuálneho bodu. Táto skupina zamestnaní sa početnosťou radí k top 3 percentám. Je však potrebné dodať, že z pohľadu okruhu učiteľských zamestnaní na stredoškolských školách tvorí len jednu (aj keď z pohľadu početnosti prevažujúcu) kategóriu popri majstroch a lektoroch prípravy na povolanie a ostatných pedagogických a odborných pracovníkov vo výchove a vzdelávaní. Práve samozaklasifikovanie zamestnancov môže spôsobiť zámenu v takto príbuzných kategóriách, čo mohlo spôsobiť aj samotný najvyšší rozdiel u tejto skupiny.

Stupeň najvyššieho dosiahnutého vzdelania

Podobne ako pri veku, aj pri stupni najvyššieho dosiahnutého vzdelania bolo potrebné použiť transformáciu jednotlivých stupňov na spoločnú bázu, konkrétne číselník najvyššieho dosiahnutého vzdelania ŠMZ.

Pohľad na najvyššie dosiahnuté vzdelanie zamestnanca zobrazil zaujímavý jav u stredoškolsky vzdelaných zamestnancov. Z tabuľky rozdielov relatívnych početností sa doslova vychýľujú hodnoty za skupinu vyučení s maturitou a úplné stredné odborné vzdelanie. V oboch prípadoch rozdiel dosiahol približne 5 percentuálnych bodov, kým u všetkých ostatných sa pohyboval okolo 1 percentuálneho bodu. Suslovov koeficient $d_{SUS} = 0,0185$, značí aj v prípade najvyššieho dosiahnutého vzdelania vysokú mieru podobnosti štruktúr, kedy sa jednotlivé zložky štruktúry odlišujú v priemer o 1,85 percentuálneho bodu.

Tabuľka 5: Porovnanie štruktúr SODB a ŠMZ podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania

Stupeň najvyššieho dosiahnutého vzdelania		Absolútny počet osôb		Relatívny počet osôb		$ x_i - y_i $
		SODB 2021	ŠMZ 2021	SODB 2021	ŠMZ 2021	
1	Základné	91 694	61 936	0,0518	0,0394	0,0124
2	Vyučení	357 807	290 707	0,2022	0,1849	0,0173
3	Stredné (bez maturity)	77 453	86 439	0,0438	0,0550	0,0112
4	Vyučení s maturitou	160 427	223 207	0,0907	0,1420	0,0513
5	Úplné stredné všeobecné	100 879	102 283	0,0570	0,0651	0,0080
6	Úplné stredné odborné	387 860	271 555	0,2192	0,1727	0,0465
8	Vysokoškolské - 1. stupeň	67 058	56 477	0,0379	0,0359	0,0020
9	Vysokoškolské - 2. stupeň	490 292	455 303	0,2771	0,2896	0,0125
10	Vysokoškolské - 3. stupeň	35 981	24 335	0,0203	0,0155	0,0049
dsus		x	x	x	x	0,0185

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB, ŠMZ a vlastných metodík

Úroveň najvyššieho dosiahnutého vzdelania teda predstavuje kategóriu s najvyšším priemerným relatívnym rozdielom v štruktúre porovnávaných súborov.

2 Analýza vplyvu pohlavia, veku a vzdelania na pracovnú kariéru

V úvode tejto kapitoly sú analyzované zmeny štruktúry obyvateľstva Slovenskej republiky (SR) za posledných 10 rokov na základe SODB 2011 a 2021. Sú identifikované vzťahy medzi kategorizáciou zamestnaní z hľadiska výšky mzdy, stability pracovného miesta, požadovaného vzdelania, absolútneho rastu miezd a kariérnej úspešnosti. Následne je analyzovaný vplyv vybraných premenných (pohlavie, vzdelanie, vek, región) na pracovnú kariéru.

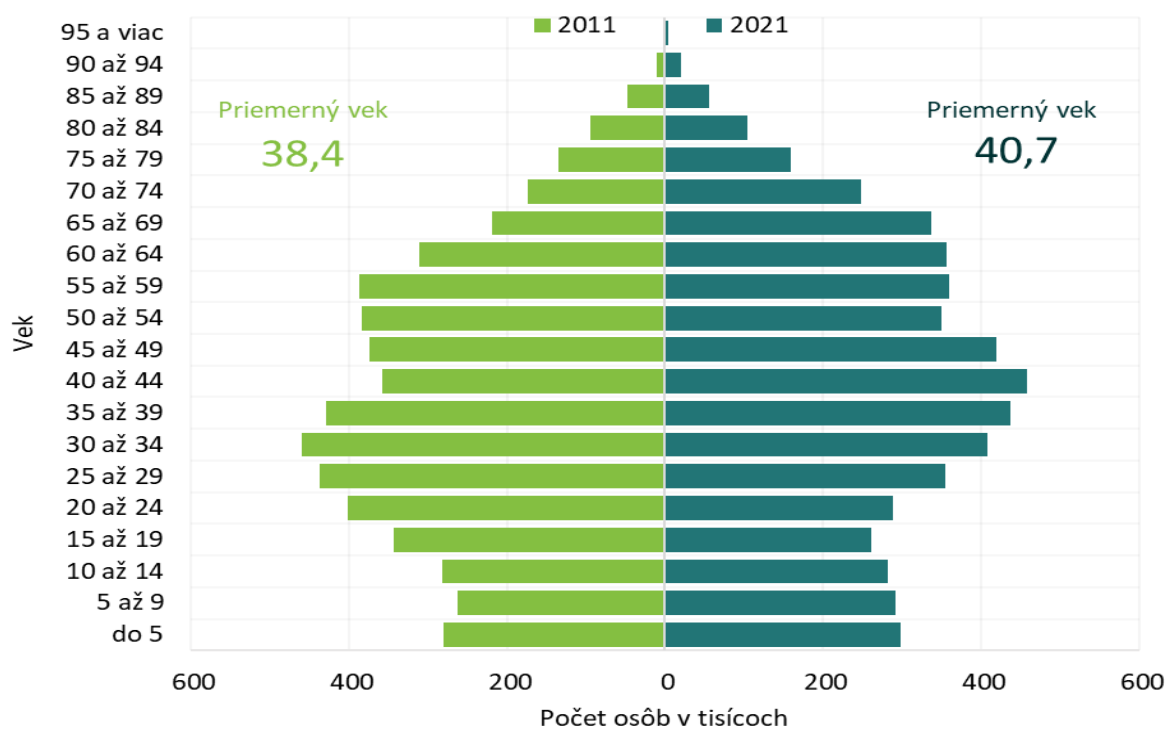
2.1 Zmeny štruktúr obyvateľstva v 10 ročnom horizonte

Skúmaniu závislosti vybraných premenných na pracovný život/kariéru zamestnanca predchádza hĺbková analýza a komparácia základných sociálnych a demografických charakteristík obyvateľstva. V úvodnej časti autorský kolektív porovnáva zmeny štruktúry populácie v 10-ročnom časovom cykle. Na základe toho je možné zdefinovať aktuálny stav a zároveň prostredníctvom retrospektívy sledovať trend vývoja v skúmaných premenných.

Priemerný vek obyvateľov SR sa v priebehu 10 rokov zvýšil o 2,5 roka. Z hľadiska medzinárodného porovnania je priemerný vek obyvateľov SR (40,7) stále nižší ako priemerný vek v krajinách EÚ. Medzi dva významné okamihy, ktoré jasne vykresľujú dynamiku obyvateľstva, patrí výrazný nárast počtu obyvateľov vo vekovej kategórii 65 rokov a viac a pokles vo vekovej kategórii do 25 rokov.

Slabšie ročníky skupiny obyvateľov do 25 rokov významne ovplyvnia domáci trh práce, ktorý bude musieť reflektovať na znižujúci sa objem ľudského kapitálu pre trh práce. Tieto demografické zmeny budú súčasne vo vyššej miere vytvárať tlak na sociálny a predovšetkým dôchodkový systém krajiny.

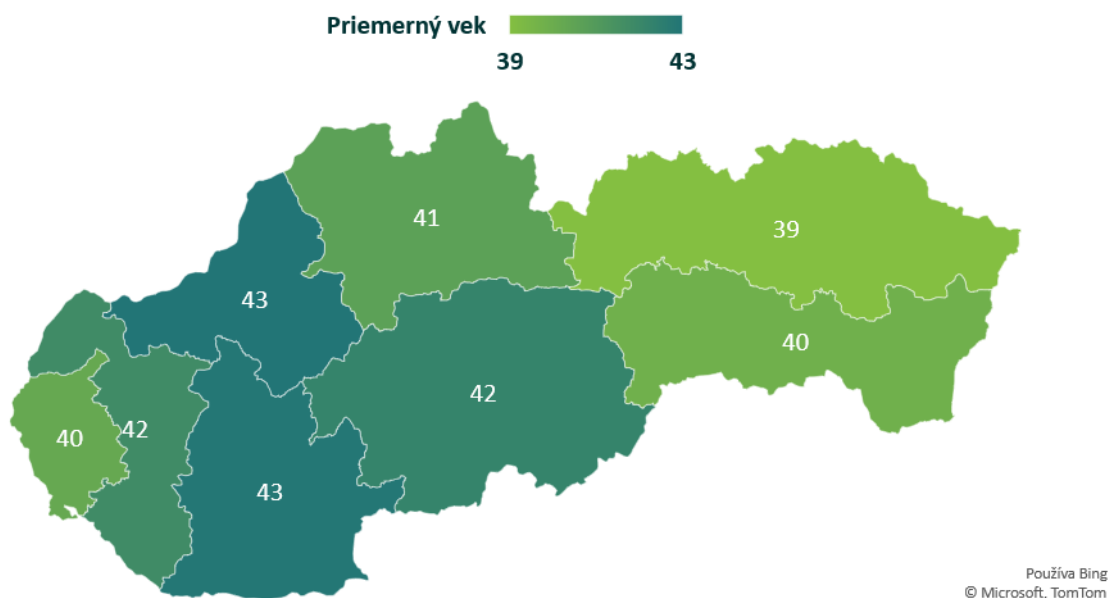
Graf 20: Zmena vekovej štruktúry obyvateľov SR v rokoch 2011 a 2021



Zdroj: Metodika, výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB

Najviac prestarnuté obyvateľstvo sa z hľadiska priemerného veku nachádzalo v Trenčianskom a Nitrianskom kraj (zhodne 43 rokov). Naopak, v Prešovskom, Košickom a Bratislavskom kraji žijú obyvatelia s priemerným vekom, a to na úrovni 39 resp. 40 rokov.

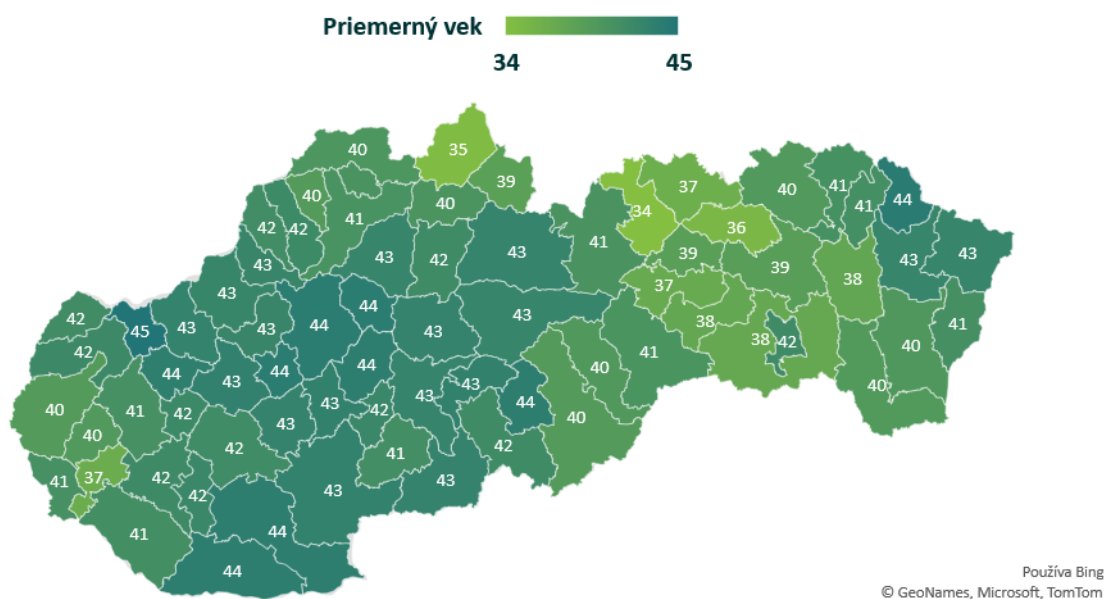
Graf 21: Priemerný vek obyvateľov v roku 2021 podľa krajov



Zdroj: Metodika, výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB

Nasledovná mapa zobrazuje priemerný vek obyvateľov v jednotlivých okresoch SR. Medzi okresy s najmladším obyvateľstvom patria Kežmarok (34 rokov), Námestovo (35 rokov) a Sabinov (36 rokov). Na druhej strane spektra sú okresy s priemerne najstarším obyvateľstvom, konkrétne okres Myjava (45 rokov) a okresy Piešťany, Komárno, Nové Zámky, Partizánske, Prievidza, Turčianske Teplice, Žiar nad Hronom, Poltár, a Medzilaborce (zhodne po 44 rokov). Z celkového počtu 79 okresov je až v 57 dosiahnutý vyšší priemerný vek ako celoslovenský priemer. Regióny s nižším priemerným vekom sa nachádzali hlavne na Orave a východnom Slovensku.

Graf 22: Priemerný vek obyvateľov v roku 2021 podľa okresov



Zdroj: Metodika, výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB

Najvýraznejší nárast priemerného veku obyvateľov je zaznamenaný v Trenčianskom a Banskobystrickom kraji, v ktorých obyvateľstvo zostarło za posledných 10 rokov o 3,2 roka. Žiaden kraj nedosiahol pokles v počte obyvateľov. Avšak Bratislavský kraj, ako jediný spomedzi všetkých, vykazuje veľmi nízky nárast priemerného veku obyvateľov v skúmanom období (nárast len o 0,2 roka). Nárast v ostatných krajoch oproti predchádzajúcemu sledovanému obdobiu sa pohyboval v intervale od 2,5 roka po 3 roky.

Graf 23: Porovnanie vývoja priemerného veku podľa krajov (2011/2021)

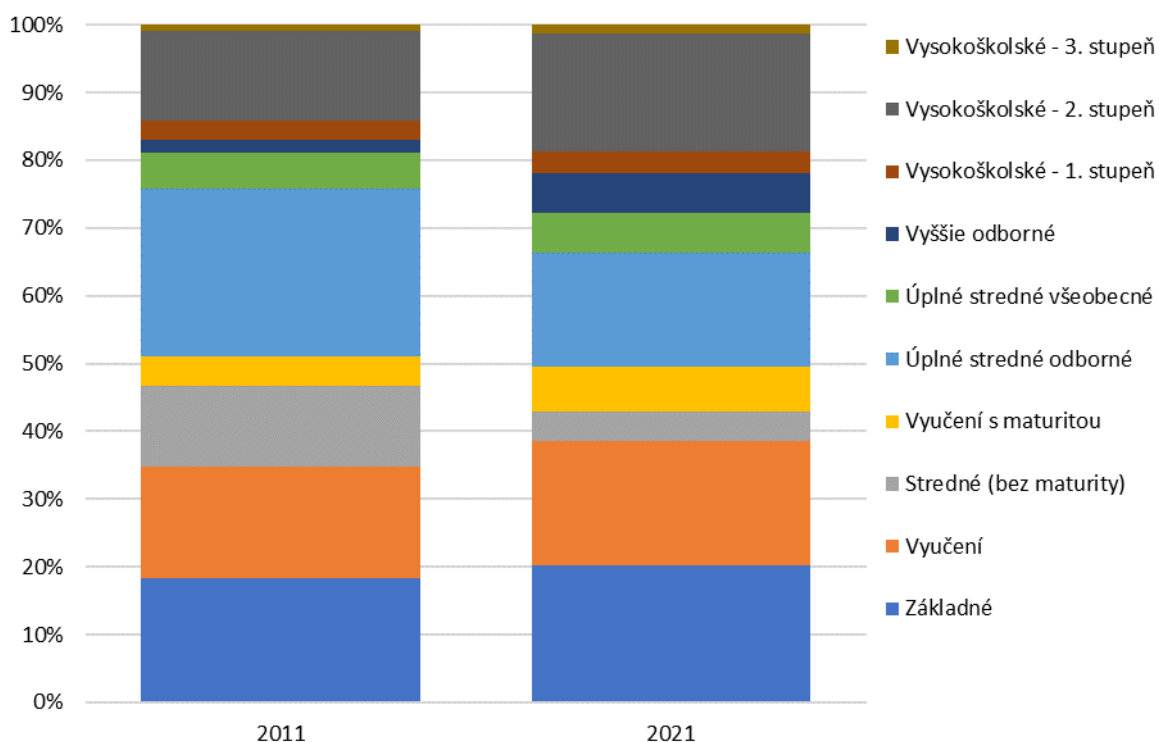


Zdroj: Metodika, výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB

Kľúčovým prvkom spoločenského a hospodárskeho rozvoja krajiny je vzdelanostná štruktúra obyvateľstva. Táto štruktúra ovplyvňuje nielen dostupnosť kvalifikovaných pracovníkov na trhu práce, ale aj úroveň inovácií, kvalitu života, politické rozhodnutia a mnoho ďalších oblastí.

V priebehu dekády poklesol podiel obyvateľov s úplným stredným odborným vzdelaním o 8 percentuálnych bodov. Výraznejší pokles (7 percentuálnych bodov) je zachytený aj u obyvateľov so stredným vzdelaním (bez maturity). Tieto trendy v spoločnosti sú spôsobené dopytom po vyššie kvalifikovanej pracovnej sile zo strany zamestnávateľov, ale aj zamestnancov. Z tohto dôvodu, pri obyvateľoch s vyšším odborným vzdelaním a vysokoškolským vzdelaním sledujeme nárast (v oboch prípadoch o približne 4 percentuálne body). Vzdelanostná úroveň obyvateľstva tak vo všeobecnosti výrazne rastie.

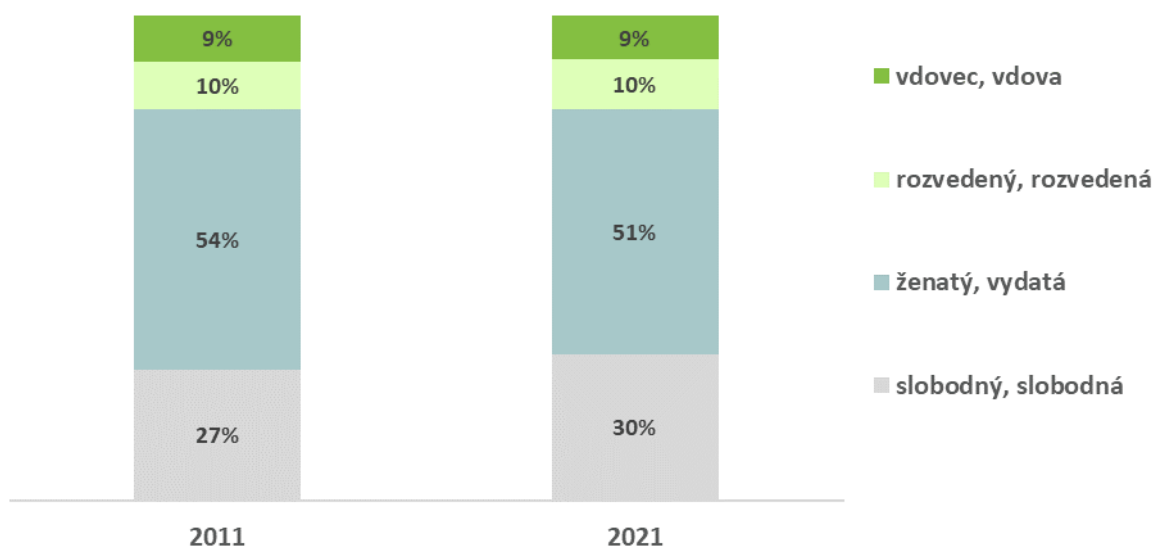
Graf 24: Porovnanie vzdelanostnej štruktúry obyvateľov (2011/2021)



Zdroj: Metodika, výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB

Obyvatelia so stavom ženatý/vydatá tvoria na celkovej populácii v SR podiel 51 %. Pokles zastúpenia tejto skupiny na štruktúre obyvateľstva v porovnaní s rokom 2011 sa zároveň premieta vo zvýšenom zastúpení slobodných obyvateľov (zo zastúpenia na úrovni 27 % v roku 2011 na úroveň 30 % v roku 2021). Stabilné zastúpenie majú skupiny obyvateľov ovdovení a rozvedení, ktorých podiel sa medzi rokmi 2011 až 2021 nezmenil (9 % a 10 %).

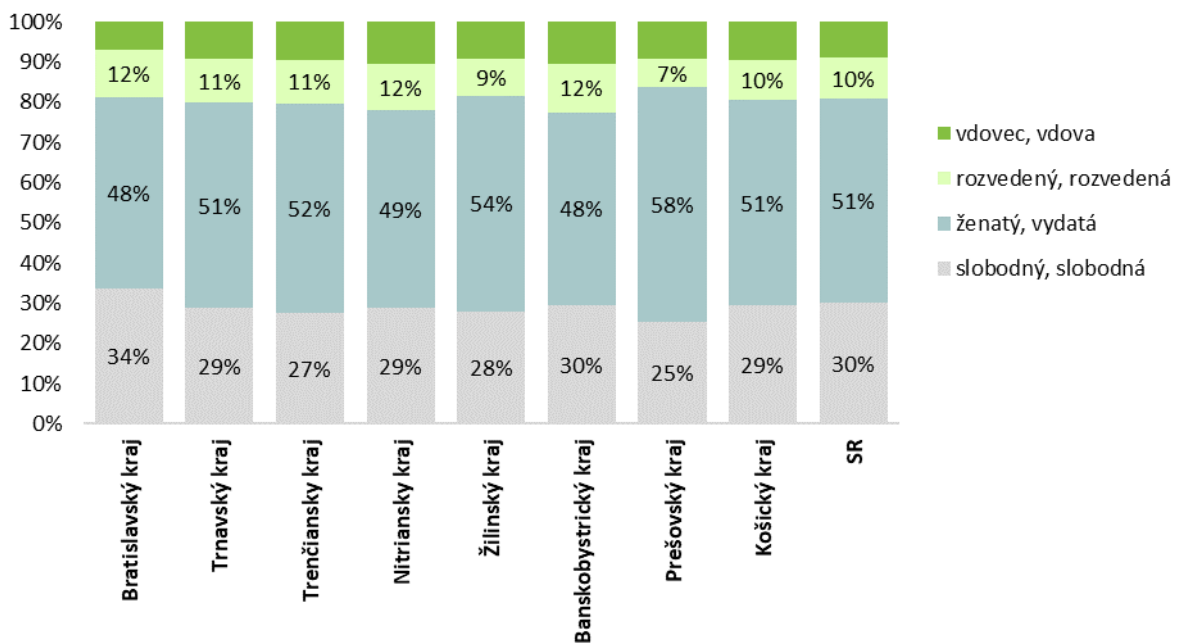
Graf 25: Porovnanie štruktúry rodinného stavu obyvateľov (2011/2021)



Zdroj: Metodika, výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB

Podrobnejšie možno štruktúru rodinného vzťahu obyvateľov analyzovať na úrovni krajov. Oproti priemeru SR sú v Bratislavskom kraji výraznejšie zastúpení slobodní obyvatelia (34 %), naopak v Prešovskom kraji je táto skupina zastúpená na úrovni 25 %, čo je o 5 percentuálnych bodov pod priemerom SR. V oboch spomínaných krajoch je prítomný kontrast aj v rámci skupiny obyvateľov v manželskom zväzku. Pokiaľ v Bratislavskom kraji je z celkového počtu obyvateľov 48 % ženatých/vydatých, v Prešovskom kraji je to až 58 %. Najnižší podiel rozvedených je evidovaný v Prešovskom kraji (7 %), naopak najvyšší v Bratislavskom, Nitrianskom a Banskobystrickom (zhodne po 12 %).

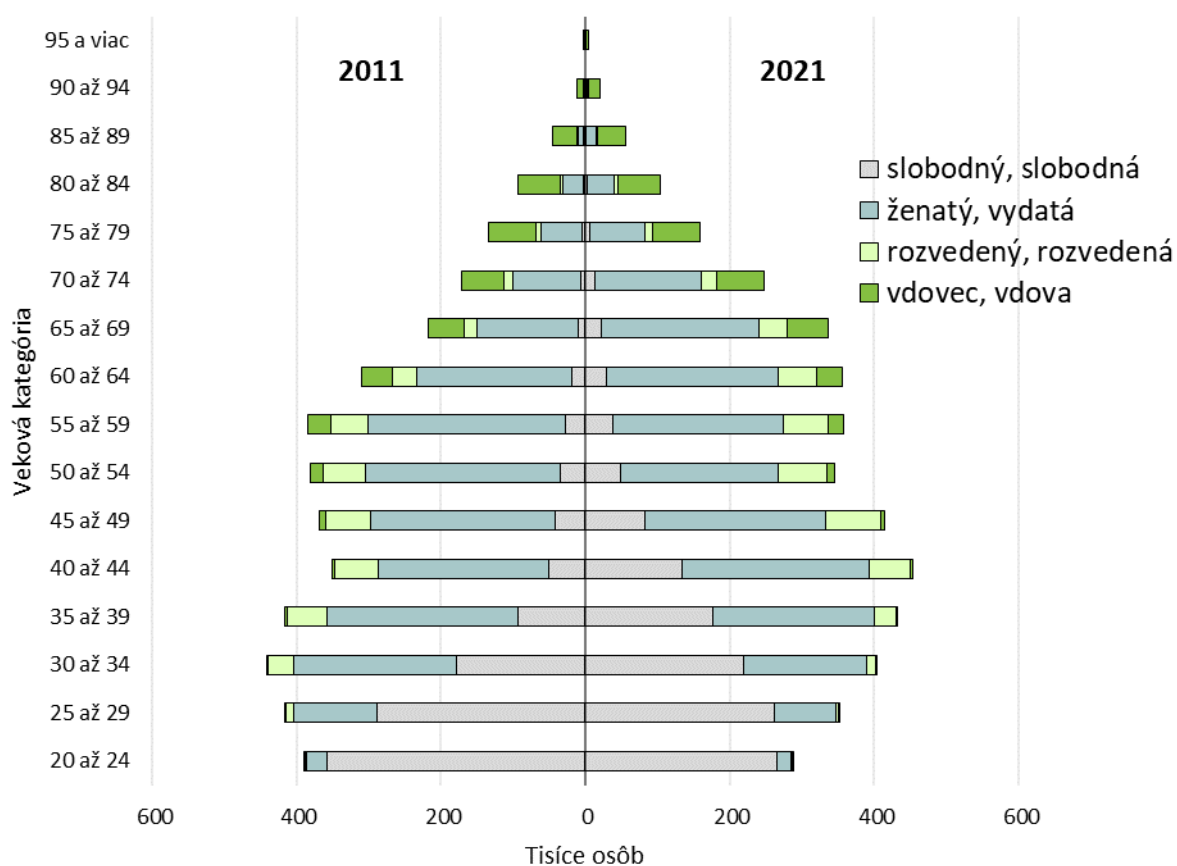
Graf 26: Porovnanie štruktúry rodinného stavu obyvateľov podľa kraja (2011/2021)



Zdroj: Metodika, výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB

S určitou istotou môžeme skonštatovať, že za posledných 10 rokov sa SR v odkladaní rozhodnutia o vstupe do manželského zväzku priblížila k západným krajinám Európy. Odkladanie tohto rozhodnutia na neskôr je viditeľné najmä vo vekových kategóriách 30 až 34 rokov a 40 až 44 rokov. Mení sa tak trend skoršieho uzatvárania manželstva v minulosti, ktoré sa postupne posúva do vyššieho veku. S neskorším rozhodnutím o vstupe do manželstva priamo koreluje nižšia miera rozvodovosti v mladšom veku v porovnaní s rokom 2011.

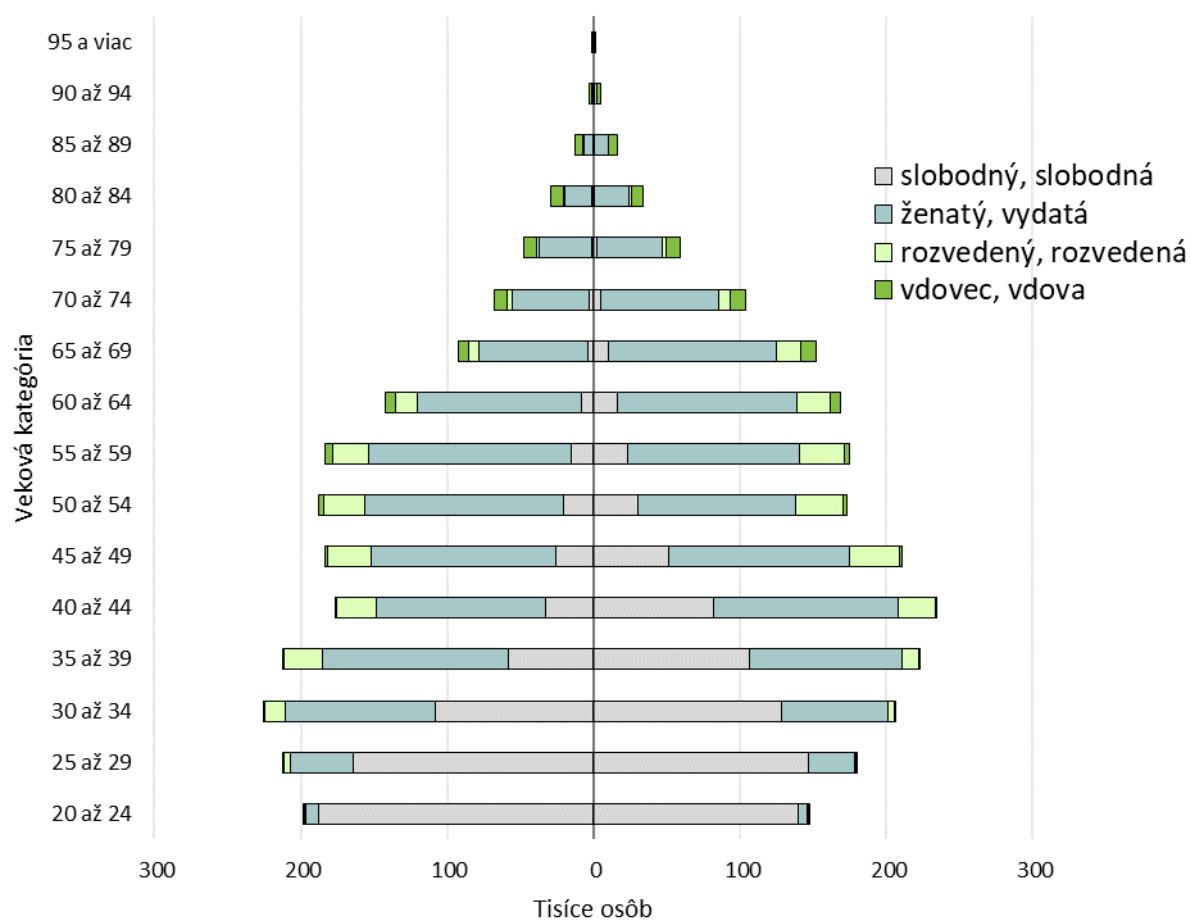
Graf 27: Porovnanie štruktúry rodinného stavu obyvateľov podľa vekových kategórií (2011/2021)



Zdroj: Metodika, výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB

Počet slobodných mužov v porovnaní s rokom 2011 výrazne narástol vo vekových kategóriách 35 až 39 rokov a 40 až 44 rokov (v tejto skupine ide o viac ako dvojnásobný nárast v porovnaní s rokom 2011). Pri podrobnejšom skúmaní možno sledovať trend narastajúceho počtu slobodných mužov aj vo vyššom veku.

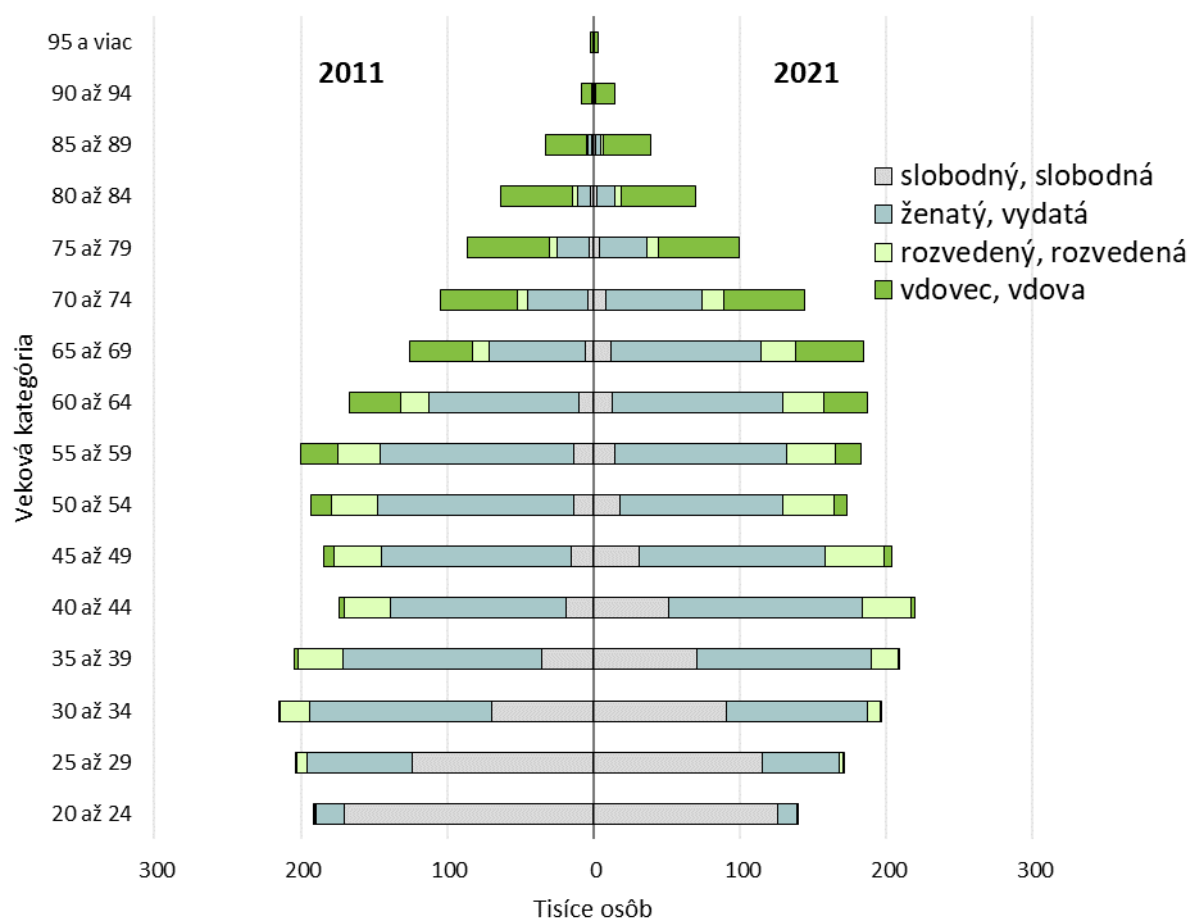
Graf 28: Porovnanie štruktúry rodinného stavu obyvateľov podľa vekových kategórií u mužov (2011/2021)



Zdroj: Metodika, výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB

Odkladanie rozhodnutia o vstupe do manželského zväzku je možné sledovať aj u žien. V porovnaní s mužmi vstupujú do manželstva skôr, zároveň sa u nich potvrdzuje vyšší očakávaný vek dožitia v porovnaní s mužmi (ženy vdovy majú výrazne vyššie zastúpenie vo vyššom veku v porovnaní s vdovcami).

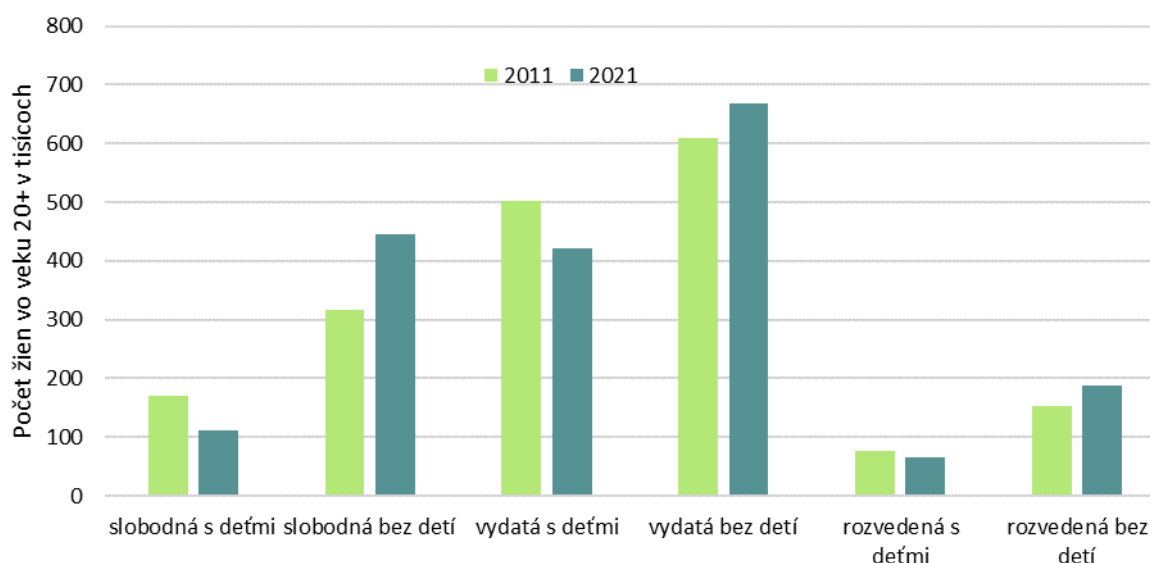
Graf 29: Porovnanie štruktúry rodinného stavu obyvateľov podľa vekových kategórií u žien (2011/2021)



Zdroj: Metodika, výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB

Nižšie uvedený graf poskytuje hlbší pohľad do rodinných vzorcov a dynamiky v populácii SR. Narastajú počty slobodných a vydatých žien, ktoré nemajú vlastných potomkov. Naopak počty žien s nezaopatrenými deťmi sa oproti roku 2011 znížili vo všetkých sledovaných kategóriách.

Graf 30: Porovnanie rodinných charakteristík u žien (2011/2021)



Zdroj: Metodika, výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB

2.2 Vplyv vybraných premenných na pracovnú kariéru

Táto časť poskytuje pohľad na komplexné vzťahy medzi niekoľkými kľúčovými premennými, ktoré formujú pracovné kariéry jednotlivcov. Analýza v úvode skúma novú kategorizáciu zamestnaní vyvinutú na účely tejto štúdie a vzájomné charakteristiky zamestnaní a následne analyzuje tesnosť závislosti medzi vybranými premennými jednotlivcov a:

- zamestnaním z hľadiska výšky mzdy,
- zamestnaním z hľadiska požadovanej úrovne vzdelania,
- zamestnaním z hľadiska stability pracovného miesta,
- zamestnaním z hľadiska rastu mzdy,
- zamestnaním z hľadiska kariérnej úspešnosti.

2.2.1 Analýza kategorizácie zamestnaní ISCO

Na účely analýzy bola vyvinutá špeciálna kategorizácia skupín zamestnaní podľa:

- výšky mzdy,
- požadovaného stupňa vzdelania,
- stability pracovného miesta,

- absolútneho rastu miezd,
- kariérnej úspešnosti.

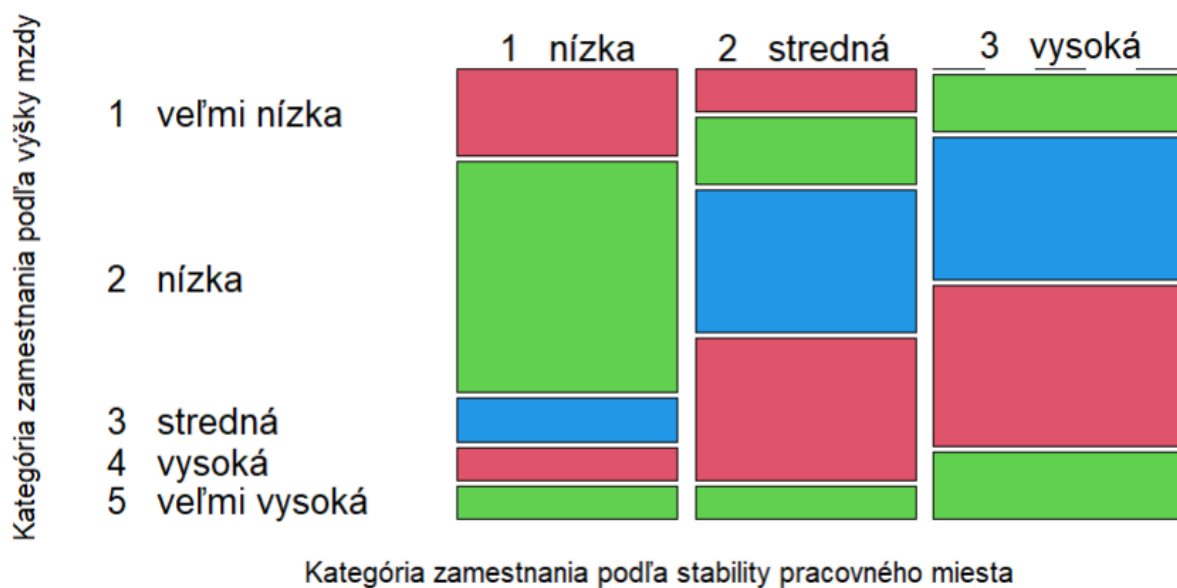
Metodika ich tvorby je bližšie popísaná v kapitole 2. Táto časť je venovaná podrobnejšej analýze týchto kategorizácií.

Skupiny zamestnaní s nízkou stabilitou predstavujú výraznú skupinu v kombinácii s nízkymi mzdami. Keď sa k tejto kategórii pripočítajú aj skupiny zamestnaní s veľmi nízkou mzdou možno konštatovať, že čím nižšia stabilita zamestnania, tým nižšia mzda, čo môže byť spôsobené fluktuáciou zamestnancov na nízko platených pozíciách, ktoré sú ľahšie nahraditeľné. V kontraste s tým, skupiny zamestnaní s vysokou stabilitou sú často skupinami s vyššou mzdou.

Jedným z faktorov, ktorým sa tento vzťah dá vysvetliť, je fluktuácia na pracovnom trhu. Zamestnania s nízkou stabilitou, ako napríklad sezónne práce alebo pracovné pozície v oblasti služieb, často trpia vyššou fluktuáciou zamestnancov. Tieto pracovné pozície sú často ľahšie nahraditeľné, pretože vyžadujú nižšiu úroveň špecializácie alebo odbornosti. Ako dôsledok toho môže byť mzda v týchto pozíciách nižšia, pretože zamestnávateľia nie sú ochotní platiť vyššie mzdy za prácu, ktorá môže byť kedykoľvek nahradená novým zamestnancom.

Na druhej strane, zamestnania s vysokou stabilitou majú tendenciu mať nižšiu fluktuáciu. Tieto pozície môžu vyžadovať špecializované zručnosti a skúsenosti, ktoré nie sú ľahko dostupné na trhu práce, a preto sú zamestnávateľia ochotní platiť vyššie mzdy, aby si udržali kvalifikovaných zamestnancov a zabezpečili stabilitu pracovnej sily.

Graf 31: Štruktúra osôb v kategóriách zamestnaní z hľadiska výšky mzdy podľa kategórií zamestnaní z hľadiska stability pracovného miesta v roku 2021



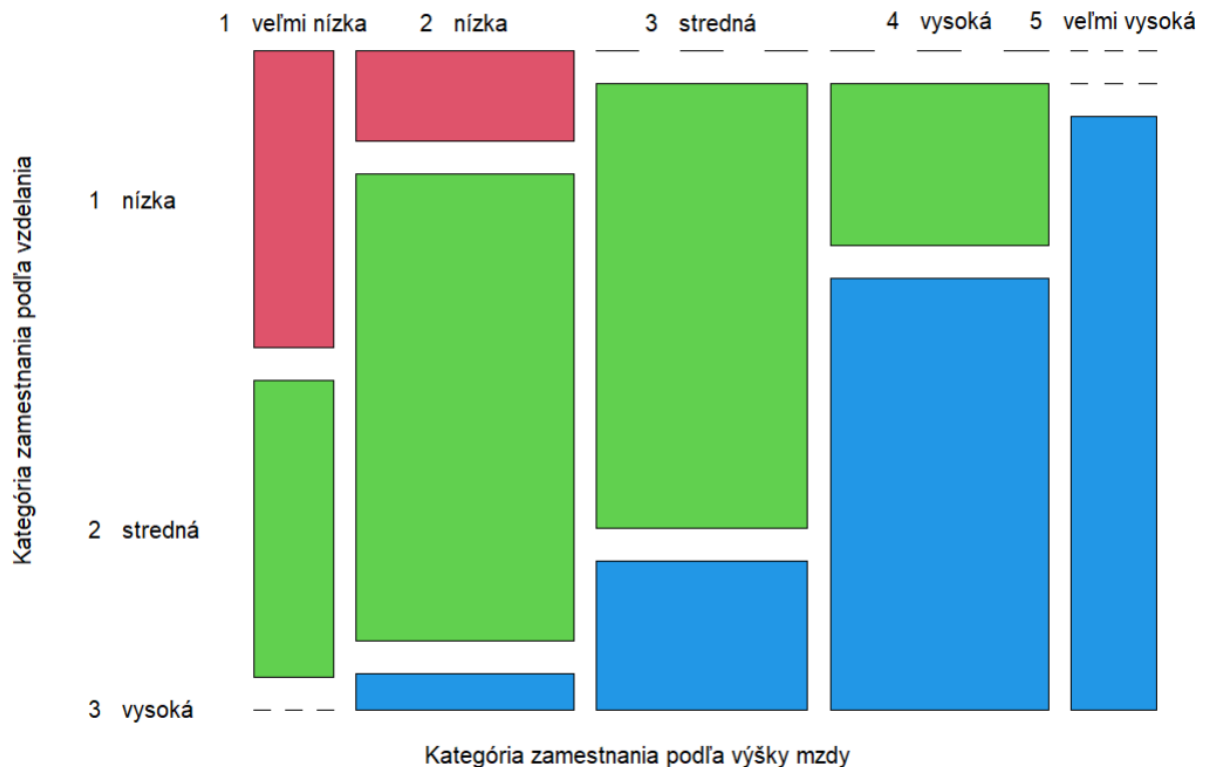
Zdroj: Metodika, výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB

Pri pohľade na skupiny zamestnaní z hľadiska výšky mzdy a požadovaného vzdelania je logicky zrejmé, že zamestnania s vyššími mzdami si vo väčšej miere vyžadujú aj vyššiu kvalifikáciu a rovnako to platí aj naopak pri nižšie príjmových zamestnaniach. Táto korelácia je skutočne silná. Kým skupiny zamestnaní s potrebou vysokej úrovne vzdelania sa v kategórii veľmi nízkych miezd takmer nevyskytujú, tak v kategórii veľmi vysokých miezd sú prakticky jedinou skupinou zamestnaní. Rastúci dopyt po vysokokvalifikovaných pracovníkoch v súvislosti s technologickým vývojom a inováciami má významný vplyv na výšku miezd. S narastajúcimi požiadavkami na vedomosti a zručnosti potrebnými na riešenie komplexných problémov a na inovatívne práce sú zamestnávateľia ochotní ponúkať konkurencieschopné mzdy. Tento trend zdôrazňuje dôležitosť vysokokvalifikovaných pracovníkov pre ekonomický rast a konkurencieschopnosť.

V súvislosti so mzdovou nerovnosťou je zrejmé, že rozdiely v príjmoch medzi rôznymi skupinami zamestnaní sú výrazne ovplyvňované vzdelaním a kvalifikáciou. Lepšie platené pozície vyžadujú často vyššiu kvalifikáciu a vzdelanie, čo vedie k výrazným rozdielom v mzdách, preto sa kategórie zamestnancov s nízkym vzdelaním vo výraznej miere nachádzajú práve v kategórii veľmi nízkych miezd. Tento jav sa môže vysvetľovať obmedzenou dostupnosťou pracovných pozícií s vyššími mzdami pre jednotlivcov s nízkym stupňom vzdelania. A to

z dôvodu, že tieto pozície sú často jednoduchšie a menej špecializované. Preto ponúkajú nižšiu kompenzáciu a môžu byť považované za menej atraktívne.

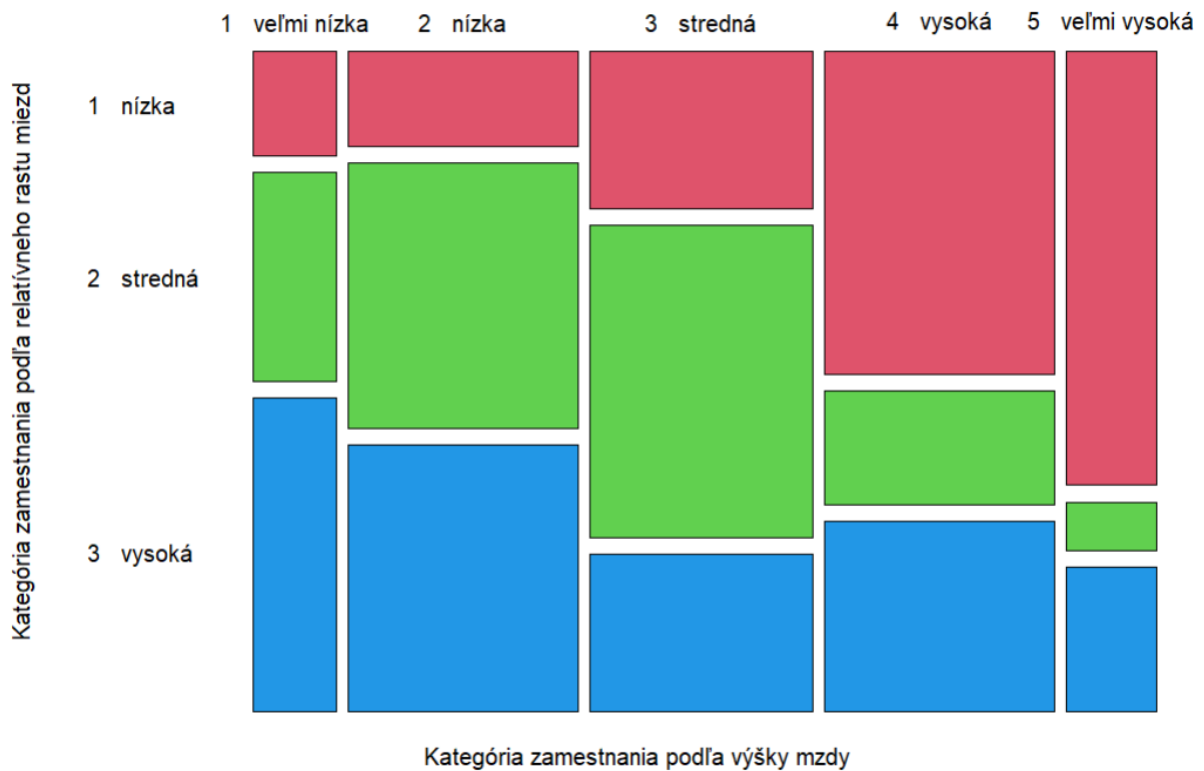
Graf 32: Štruktúra osôb v kategóriách zamestnaní z hľadiska výšky mzdy a podľa kategórií zamestnaní z hľadiska vzdelania v roku 2021



Zdroj: Metodika, výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB

Medzi výškou mzdy a relatívnym rastom miezd existuje nepriama korelácia. V skupinách zamestnaní s veľmi nízkou a nízkou mzdou je identifikovaná vyššia miera relatívneho rastu mzdy. V týchto zamestnaniach dosahujú zamestnanci vyššiu úroveň relatívneho zvýšenia svojich miezd v porovnaní so zamestnancami, ktorí zarábajú vyššiu mzdu. Relatívny rast mzdy je zachytený v percentuálnom vyjadrení z existujúcej mzdy. Preto nie je neobvyklé, že zamestnanci s nižšími mzdami môžu mať vyšší relatívny nárast mzdy, hoci v absolútnom ponímaní a ich celková mzda zostáva nižšia v porovnaní s lepšie platenými kolegami.

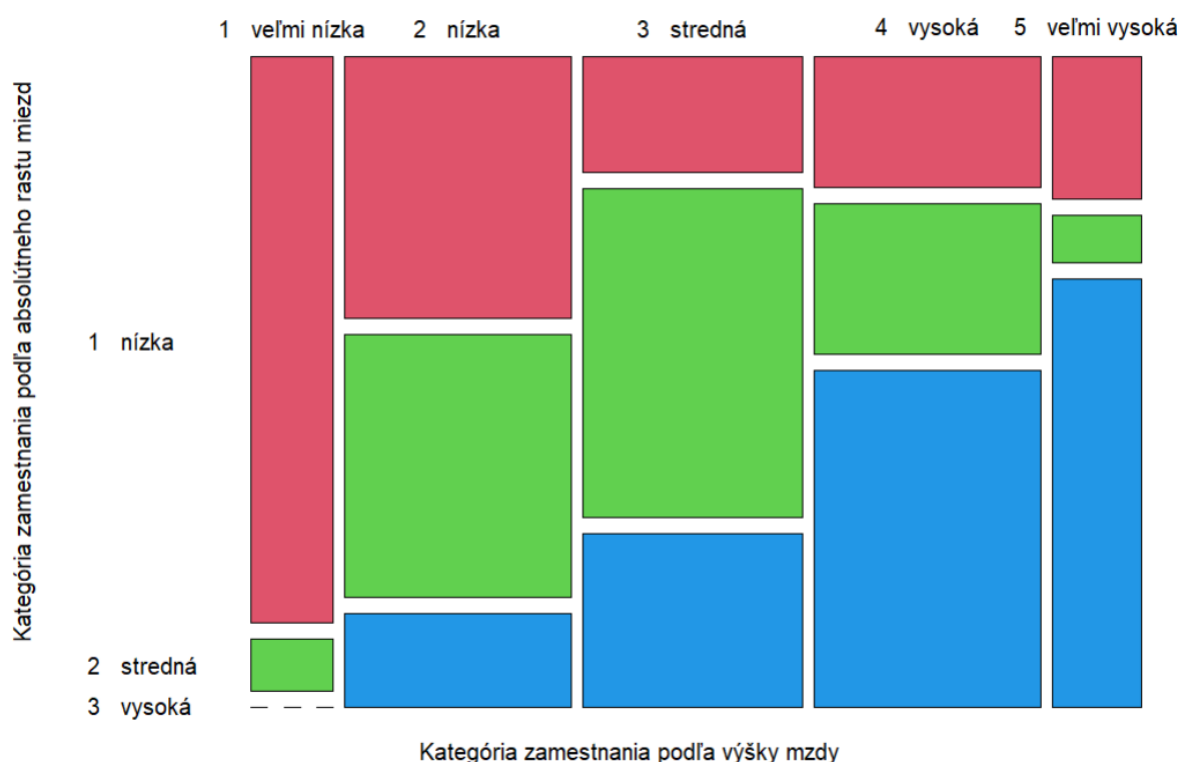
Graf 33: Kategorizácia zamestnaní podľa relatívneho rastu miezd a výšky mzdy



Zdroj: Metodika, výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB

Absolútny rast mzdy meria zmenu mzdy v skutočnej nominálnej peňažnej hodnote. Zvýšenie mzdy o rovnaké percento u zamestnancov s odlišnou úrovňou odmeňovania spôsobí v absolútnom vyjadrení vyšší nárast príjmu u zamestnanca s vyššou mzdou. V nasledujúcom grafe 35 preto možno sledovať priamu súvislosť medzi kategóriou zamestnaní z hľadiska výšky mzdy a kategóriou zamestnaní z hľadiska absolútneho rastu mzdy. V ďalšej analýze preto budeme uvažovať predovšetkým o kategorizácii z hľadiska absolútneho rastu miezd, nie relatívneho. Relatívny rast je totiž pri veľkej časti skupín zamestnaní v rozpore s kariérou úspešnosťou, a preto nie je vhodným indikátorom na jej meranie

Graf 34: Kategorizácia zamestnaní podľa absolútneho rastu miezd a výšky mzdy



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

2.2.2 Kariéra podľa pohlavia

V tejto časti je skúmaná asociácia medzi pohlavím a kategóriou skupiny zamestnaní z hľadiska:

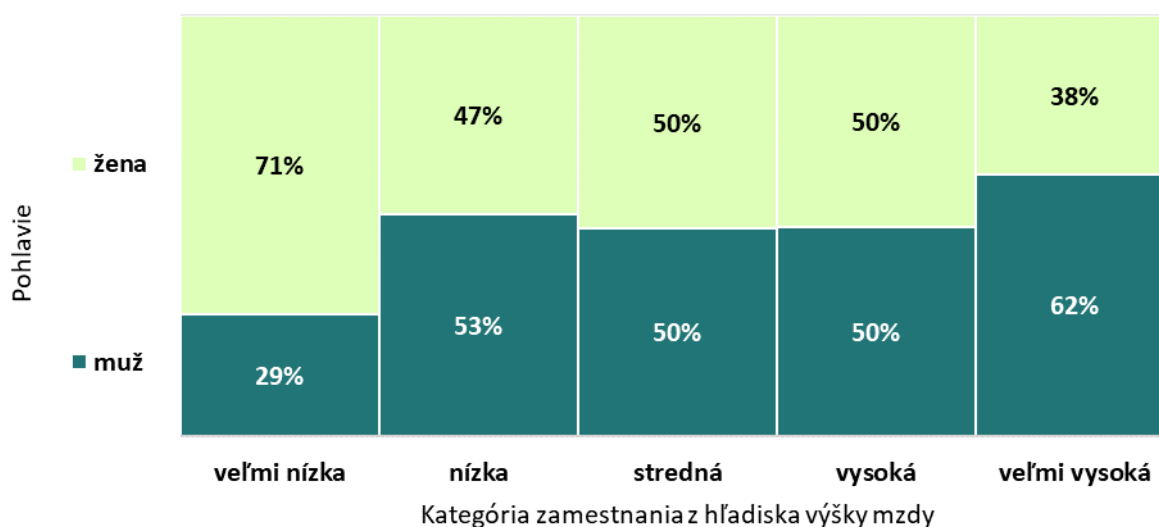
- výšky mzdy,
- požadovanej úrovne vzdelania,
- stability pracovného miesta,
- absolútneho rastu miezd,
- kariérnej úspešnosti.

Graf nižšie poukazuje na rozdiely pri zastúpení žien a mužov v rôznych úrovniach kategorizácie podskupín zamestnaní z hľadiska výšky mzdy. Vo všeobecnosti, keď je to potrebné, uvádzame za každú kombináciu dvoch sledovaných premenných (v tomto prípade pohlavie a kategória skupiny zamestnaní z hľadiska výšky mzdy) dva štruktúrne grafy. Prvý graf vyjadruje štruktúru vo vnútri jednotlivých úrovni kategorizácie skupín zamestnaní (teda stĺpce udávajú 100 %) a druhý v jednotlivých úrovniach skúmanej premennej (v tomto prípade pri mužoch a ženách, kde riadky udávajú 100 %). Oba tieto pohľady na štruktúru sú dôležité. Avšak

bez ohľadu na to, z ktorého usporiadania vychádzame, Chí-kvadrát test nezávislosti je ekvivalentný (rovnaký výsledok), ako aj úroveň asociácie premenných na základe Cramerovho V.

Z nasledujúceho grafu sú zrejmé rozdiely, ktoré naznačujú hlbšie sociálne a ekonomické trendy týkajúce sa pohlavia a mzdy. Z analýzy vyplýva, že v zamestnaniach s veľmi vysokou mzdovou úrovňou pracuje podstatne viac mužov (62 %) ako žien (38 %). Tento rozdiel možno interpretovať ako prejavy nerovností v zastúpení pohlavia vo vyšších pozíciách a sektoroch s lepšou mzdou a je v súlade so všeobecným vzorcom, ktorý naznačuje, že muži majú vyššiu pravdepodobnosť zarábať viac ako ženy. Naopak, v kategóriách zamestnaní s veľmi nízkou mzdou pracuje väčšina žien (71 %), zatiaľ čo muži tvoria menšinu (29 %). Tento rozdiel možno pripísať skutočnosti, že niektoré zamestnania s nižším platom sú vo väčšej miere spojené so ženským zastúpením pri ich výkone (upratovačky, čašníčky/barmanky, zamestnania v odevnom priemysle). Muži majú vyššiu pravdepodobnosť zarábať viac a sú častejšie zastúpení vo vyšších pozíciách s lepšími mzdami. Tento trend možno prisúdiť aj ďalším skutočnostiam súvisiacim s tým, že muži vďaka svojim fyzickým danostiam majú väčší výber zamestnaní aj keď majú nízku kvalifikáciu. Množstvo prevažne mužských podskupín zamestnaní s postačujúcou nízkou kvalifikáciou sa v skutočnosti nenachádza v najnižších mzdových úrovniach. Muži s nižším vzdelaním si tak častejšie dokážu nájsť lepšie platenú prácu ako ženy s nízkym vzdelaním.

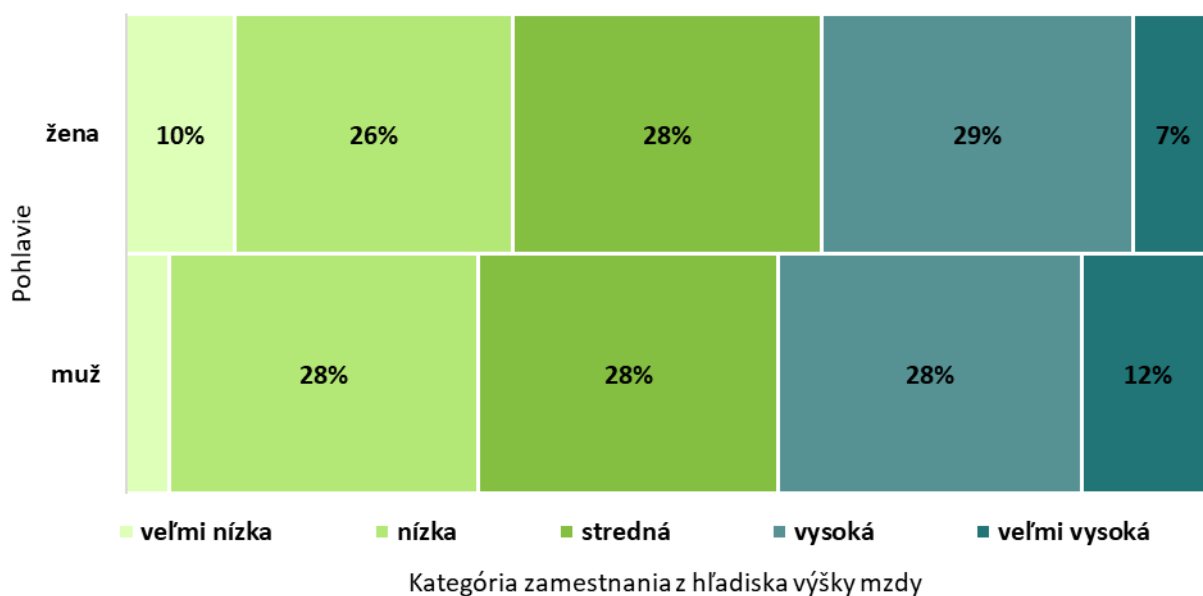
Graf 35: Štruktúra osôb podľa pohlavia v kategóriách zamestnaní z hľadiska výšky mzdy v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Odlišný pohľad na rozloženie mužov a žien v kategóriách zamestnaní z hľadiska výšky mzdy ponúka nižšie uvedený graf. Pre každé pohlavie je zachovaný celkový súčet 100 % zamestnancov, ktorý je rozložený v jednotlivých kategóriách zamestnaní. V kategórii zamestnaní s veľmi nízkou mzdou pracuje 10 % žien a 4 % mužov. V kategórii zamestnania s nízkou mzdou je rozdelenie pohlavia pomerne vyvážené (26 % žien vs 28 % mužov). V zamestnaniach, ktoré ponúkajú strednú výšku mzdy, dochádza k vyrovnaniu rozdielov pri odmeňovaní medzi pohlaviami. Relatívne malý rozdiel v prospech žien je pri analýze rozloženia zamestnancov v zamestnaniach s vysokými mzdami. Výrazný rozdiel v prospech mužov je však v zamestnaniach s veľmi vysokou mzdou, v rámci ktorých pôsobí 7 % žien a 12 % mužov. Celkovo tento graf odhaľuje, že rozdiely v odmeňovaní mužov a žien sú najvýraznejšie v kategóriách s veľmi nízkou a veľmi vysokou mzdou, pričom významné rozdiely môžu byť dôsledkom rôznych faktorov.

Graf 36: Štruktúra rozdelenia zamestnancov podľa pohlavia v jednotlivých kategóriách zamestnaní z hľadiska výšky mzdy a pohlavia v roku 2021



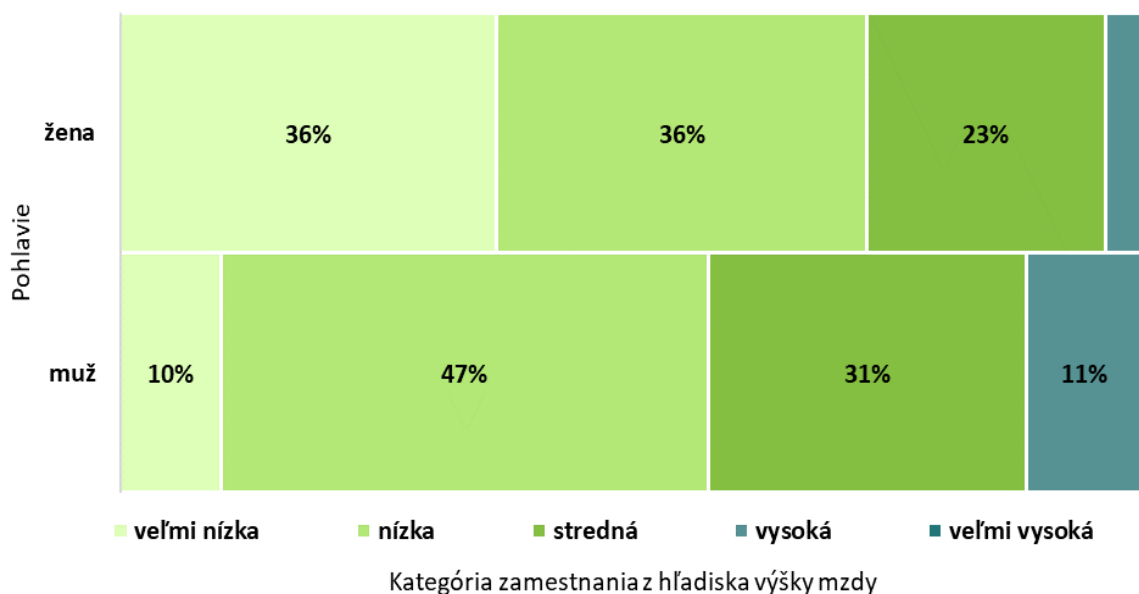
p-value	0,000
Cramerovo V	0,138
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Stredná

ZDROJ: Výpočty a spracovanie TREXIMA Bratislava na základe údajov SODB a vlastných metodík

Pri hlbšom skúmaní je možné samostatne analyzovať stav pri zamestnancoch s najnižším vzdelaním (základné vzdelanie). 72 % žien so základným vzdelaním pracuje v zamestnaniach

s nízkou, prípadne veľmi nízkou mzdou. Naproti tomu podiel mužov vyskytujúcich sa v zamestnaniach s rovnakým odmeňovaním je výrazne nižší. Tento graf preto potvrdzuje skutočnosť, že muži s nižším vzdelaním majú lepšie kariérne možnosti v porovnaní so ženami, ktoré dosiahli rovnakú úroveň vzdelania. Tretina mužov so základným vzdelaním sa uplatňuje v kategórii zamestnaní so strednou výškou mzdy (u žien je to 23 % z celkového počtu pracujúcich žien so základným vzdelaním).

Graf 37: Štruktúra rozdelenia zamestnancov so základným vzdelaním podľa pohlavia v jednotlivých kategóriách zamestnaní z hľadiska výšky mzdy a pohlavia v roku 2021



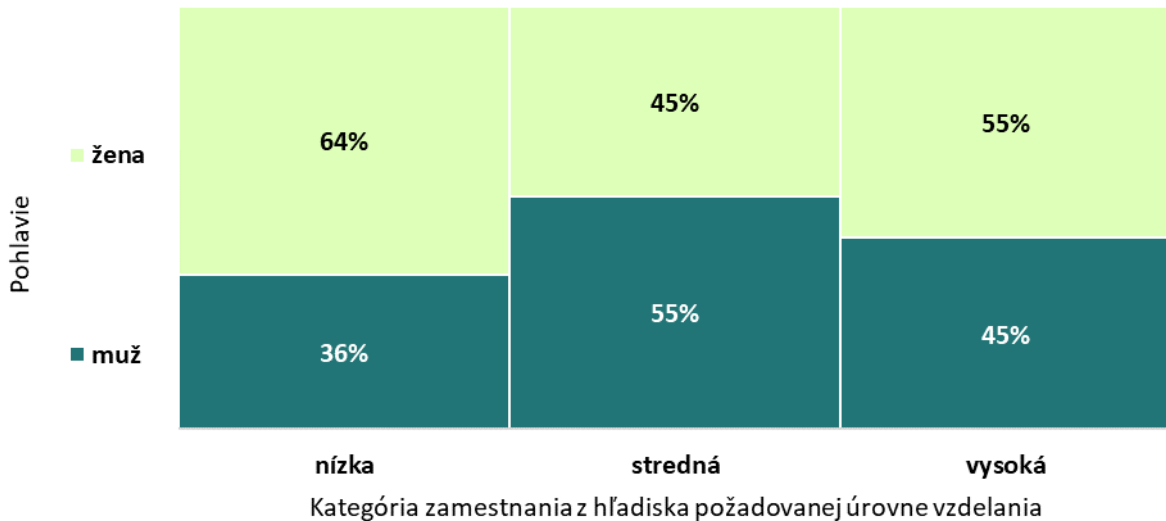
p-value	0,000
Cramerovo V	0,330
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Vysoká

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Zamestnania, ktoré na výkon vyžadujú nižšiu úroveň vzdelania, sú častejšie zastúpené ženami (64 % z celkového počtu zamestnancov v skúmaných zamestnaniach). Naopak, v kategórii "stredná úroveň vzdelania" pracuje 55 % mužov a 45 % žien. Tento pomer naznačuje, že zamestnania vyžadujúce strednú úroveň vzdelania majú vyššiu mieru zastúpenia mužov. Zaujímavý pohľad ponúka rozloženie mužov a žien v zamestnaniach s vysokým požadovaným vzdelaním. Z grafu vyššie vyplýva, že v zamestnaniach s veľmi vysokou mzdou pracuje viac mužov ako žien. Zároveň ale možno sledovať vyšší podiel zastúpenia žien v zamestnaniach s požadovaným vysokým vzdelaním v porovnaní s mužmi. Tento paradox

možno interpretovať napríklad prítomnosťou niekoľkých zamestnaní na trhu práce, v rámci ktorých pracuje významný podiel žien, vyžaduje sa od nich vysoké vzdelanie, ale zároveň ich mzda je relatívne nízka. Typickým príkladom sú napr. učiteľky, sociálni pracovníci, zdravotné sestry a pod.

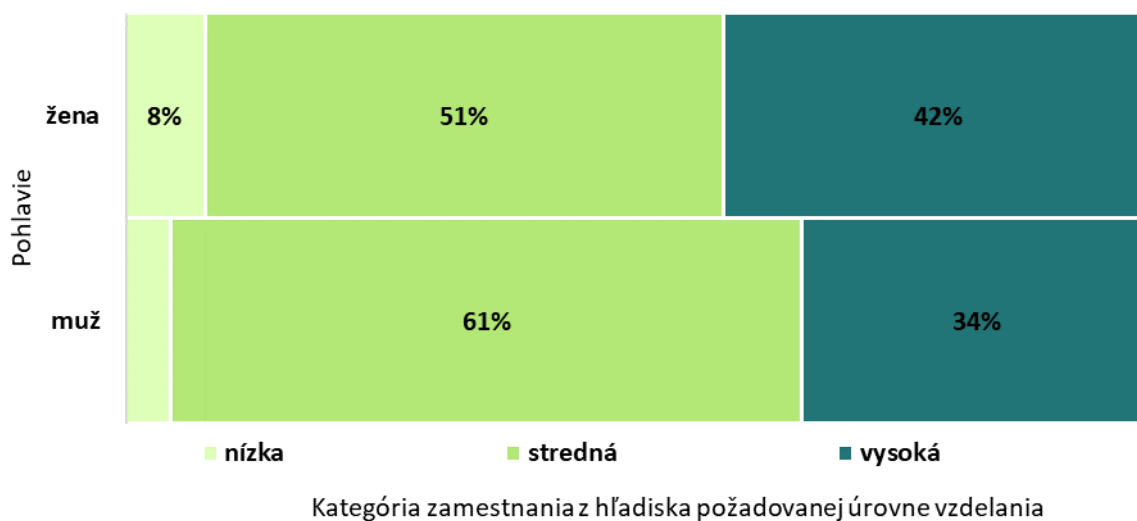
Graf 38: Štruktúra osôb podľa pohlavia v kategóriách zamestnaní z hľadiska požadovanej úrovne vzdelania 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Z celkového počtu pracujúcich žien v SR približne polovica pracuje v zamestnaniach vyžadujúcich strednú úroveň vzdelania. V prípade mužov pracuje v tejto kategórii zamestnaní až 61 % z nich. V zamestnaniach s vysokou úrovňou požadovaného vzdelania pracuje 42 %, čo je o 8 percentuálnych bodov viac, ako v prípade mužov.

Graf 39: Štruktúra osôb podľa kategórií zamestnaní z hľadiska požadovanej úrovne vzdelania a pohlavia v roku 2021

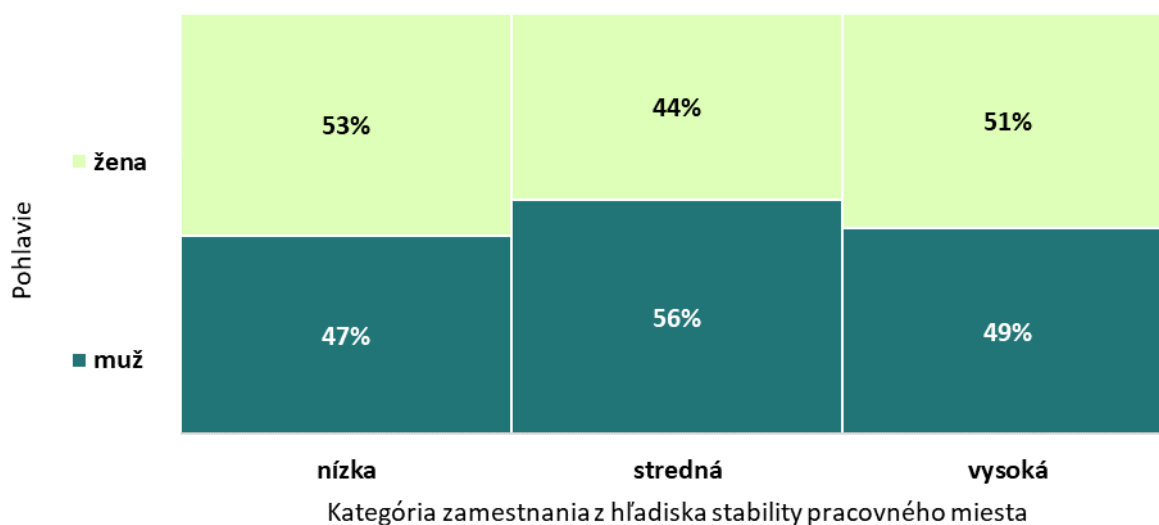


p-value	0,000
Cramerovo V	0,117
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Slabá

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Stabilita pracovného miesta, meraná najmä trvaním vykonávania práce na jednom pracovnom mieste a mierou fluktuácie, je v nasledujúcom grafe vyhodnotená z pohľadu zastúpenia mužov a žien. Vyššie zastúpenie žien voči mužom je možné sledovať v kategóriách zamestnaní s nízkou a vysokou mierou stability. Dominancia mužov je zachytená v zamestnaniach so strednou mierou stability.

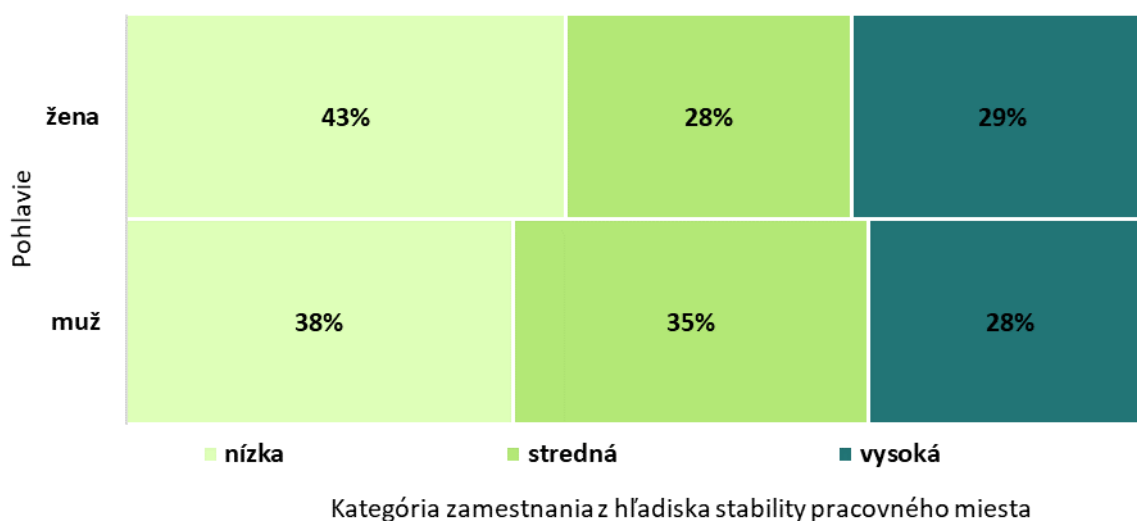
Graf 40: Štruktúra rozdelenia osôb podľa pohlavia v kategóriách zamestnaní z hľadiska stability pracovného miesta 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódík

Z pohľadu rozloženia celkového počtu pracujúcich žien a mužov (pri oboch pohlaviach ide o 100 % z celkového počtu pracujúcich) pracuje väčšina žien v zamestnaniach s nízkou mierou stability (43 %). Rovnaká situácia je u mužov – rozdiel je v nižšom zastúpení v predmetnej kategórii v porovnaní so ženami. Naopak viac mužov pracuje v stredne stabilných zamestnaniach v porovnaní so ženami. Takmer identický podiel zastúpenia mužov a žien je v kategórii vysoká stabilita.

Graf 41: Štruktúra osôb podľa kategórií zamestnaní z hľadiska požadovanej úrovne vzdelania a pohlavia v roku 2021



p-value	0,000
Cramerovo V	0,075
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Slabá

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódík

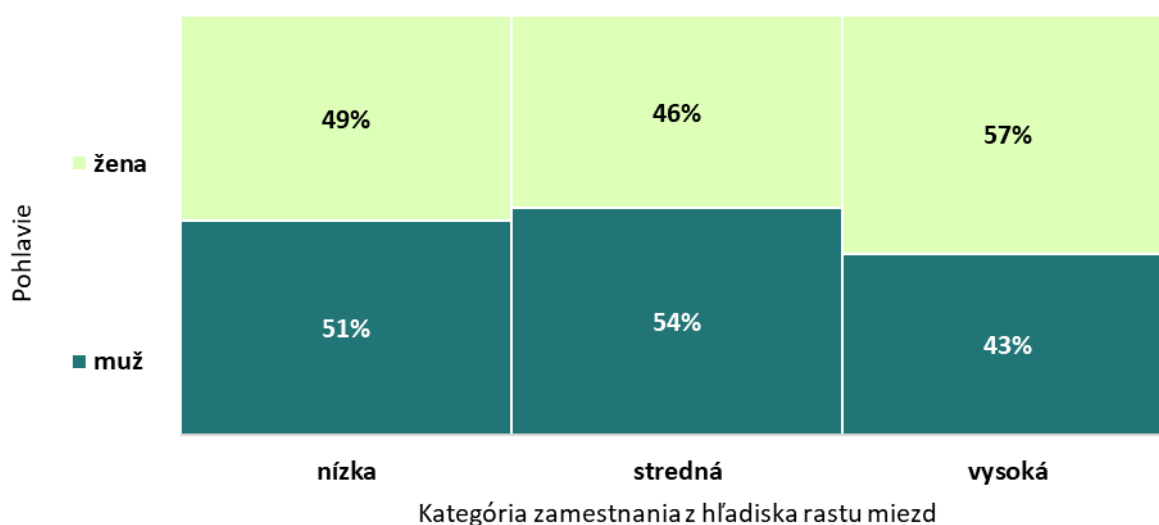
V kategórii zamestnaní s vysokým absolútnym rastom miezd je zaujímavým faktom, že väčšinu pracovníkov tvoria ženy (57 % žien oproti 43 % mužov). To môže poukazovať na to, že ženy v tejto oblasti môžu byť motivované rastúcimi platmi, čo môže byť spojené s určitými trendami alebo politikami v oblasti zamestnanosti. Príkladom najpočetnejších zamestnaní u žien s vysokým absolútnym nárastom mzdy za posledné roky sú napr.:

- učiteľia v základných školách a predškolských zariadeniach,
- pracovníci v oblasti osobnej zdravotnej starostlivosti,

- špecialisti v oblasti riadenia a správy,
- odborní pracovníci v ošetrovatelstve a pôrodnícťve,
- špecialisti v ošetrovatelstve a pôrodnícťve,
- odborní pracovníci vo verejnej správe.

Naopak, v kategórii so stredným rastom miezd je väčší podiel mužov (54 %) oproti ženám (46 %).

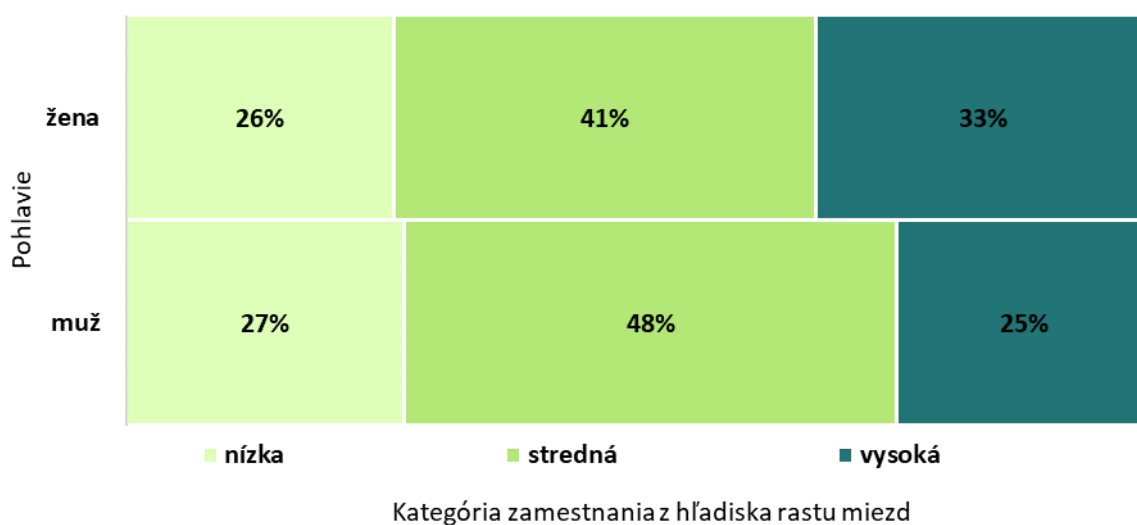
Graf 42: Štruktúra osôb podľa pohlavia v kategóriách zamestnaní z hľadiska rastu miezd 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Výraznejšie zastúpenie v zamestnaniach so stredným absolútnym rastom miezd majú muži (48 %) v porovnaní so ženami (41 %). Tretina pracujúcich žien vykonáva svoju prácu v zamestnaniach s vysokým absolútnym rastom miezd. Ide predovšetkým o učiteľov, ktorí v posledných rokoch patrili medzi zamestnania s najvyšším rastom miezd v podmienkach SR a v týchto zamestnaniach pracujú častejšie ženy.

Graf 43: Štruktúra osôb podľa kategórií zamestnaní z hľadiska rastu miezd a pohlavia v roku 2021

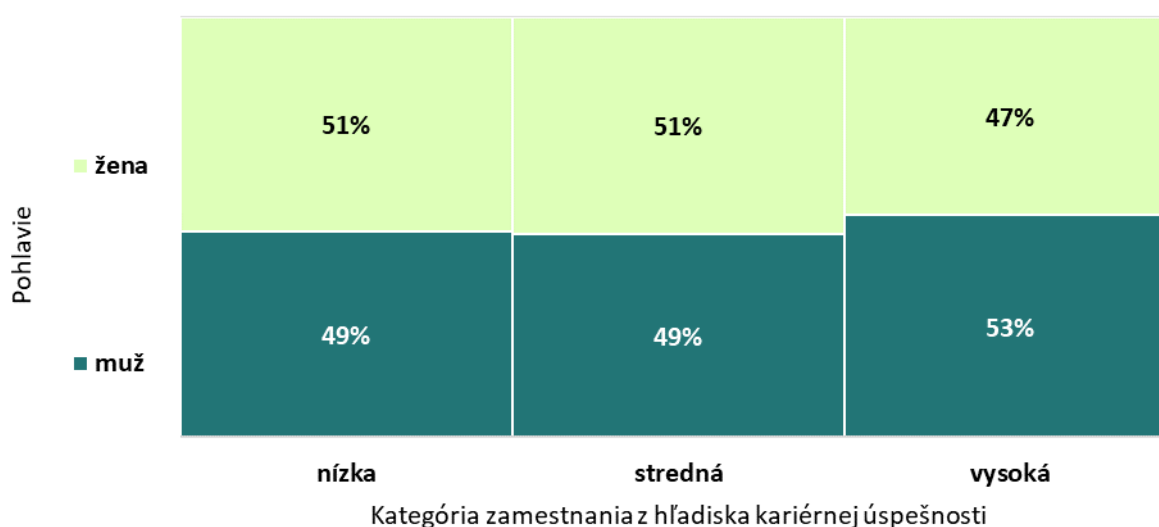


p-value	0,000
Cramerovo V	0,091
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Slabá

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Nasledujúci graf mapuje rozloženie zamestnancov v kategóriách zamestnaní z hľadiska kariérnej úspešnosti. V tomto prípade ide o kompozitný ukazovateľ, ktorý je zostavený na základe viacerých kritérií s rôznymi váhami (uvedené v metodike). Na základe analýzy možno konštatovať, že v zamestnaniach s vysokou mierou kariérnej úspešnosti pôsobí viac mužov ako žien, avšak rozdiely nie sú výrazné.

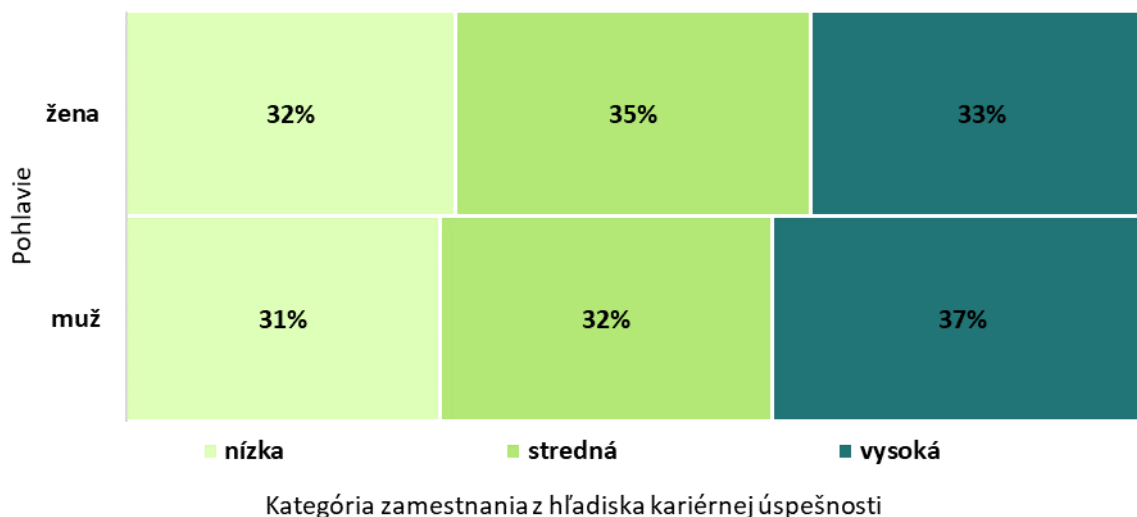
Graf 44: Štruktúra osôb v kategóriách kariérnej úspešnosti v rozdelení na pohlavie v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Najvyšší podiel žien pracuje v zamestnaniach so strednou úrovňou kariérnej úspešnosti (35 % z celkového počtu všetkých pracujúcich žien v SR). U mužov je najvyššie zastúpenie v zamestnaniach s vysokou kariérnou úspešnosťou (37 % zo všetkých pracujúcich mužov).

Graf 45: Štruktúra osôb podľa kariérnej úspešnosti v rozdelení na pohlavie v roku 2021



p-value	0,000
Cramerovo V	0,039
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Veľmi slabá

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

2.2.3 Kariéra podľa vzdelania

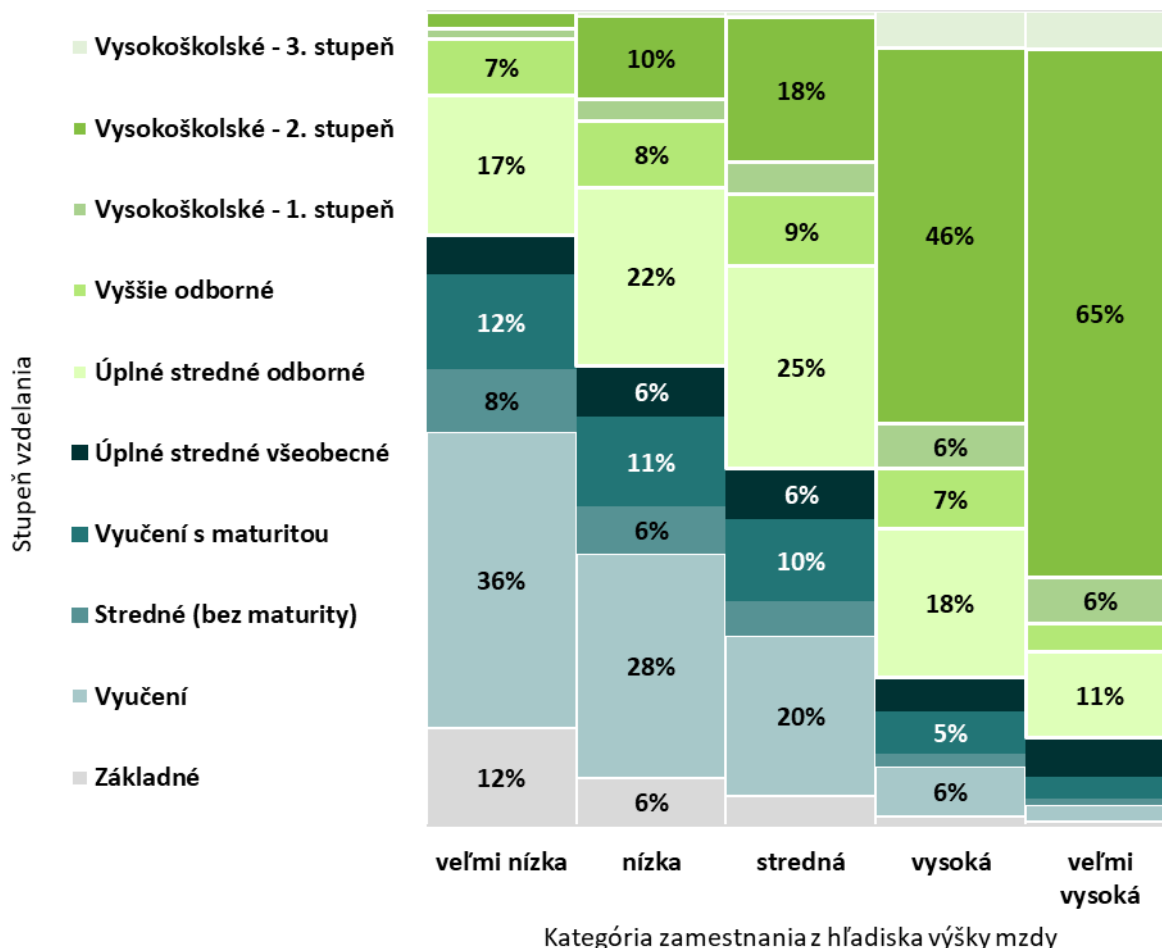
V tejto časti je skúmaná asociácia medzi vzdelaním a kategóriou skupiny zamestnaní z hľadiska:

- výšky mzdy,
- požadovanej úrovne vzdelania,
- stability pracovného miesta,
- absolútneho rastu miezd,
- kariérnej úspešnosti.

Nasledujúci graf zobrazuje rozloženie zamestnancov na základe dosiahnutého vzdelania a výškou dosiahnutej mzdy. Okrem všeobecne známeho vzťahu medzi vyšším vzdelaním a vyššou mzdou (a naopak) existuje na trhu práce približne tretina zamestnancov, ktorí s úplným stredným odborným vzdelaním dosahujú vysokú resp. veľmi vysokú mzdu.

V kategórii skupín zamestnaní s veľmi nízkymi mzdami sa prakticky nepracujú vysokoškolsky vzdelaní obyvatelia. Závislosť medzi dosiahnutým vzdelaním a kategóriou zamestnaní z hľadiska výšky mzdy patrí k najsilnejším zo všetkých skúmaných vzťahov v tejto analýze.

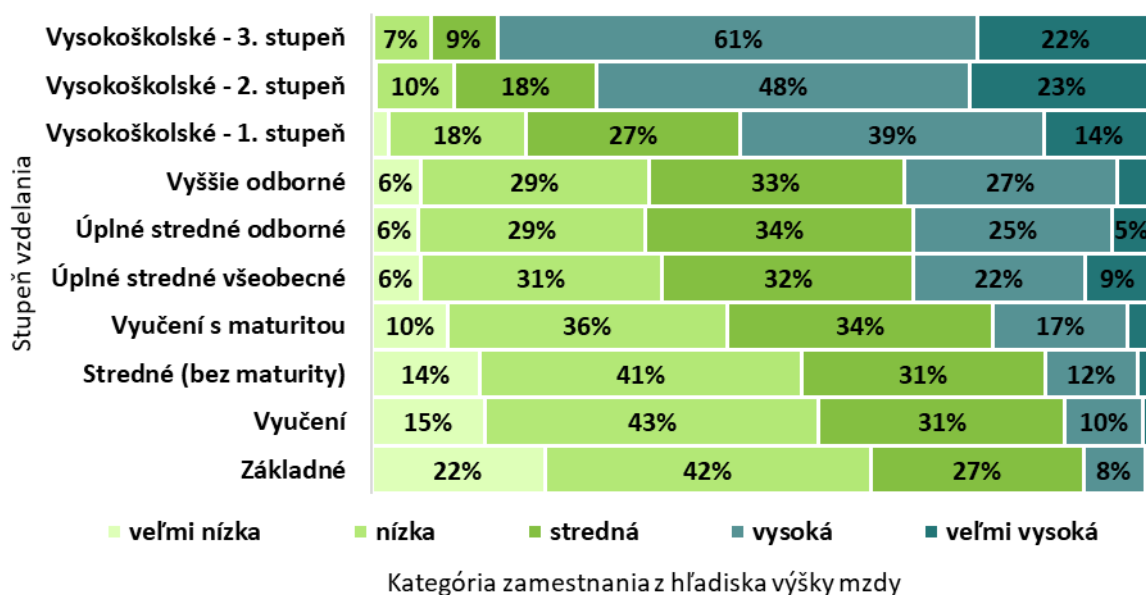
Graf 46: Štruktúra osôb v kategóriách zamestnaní z hľadiska výšky mzdy v rozdelení podľa stupňa vzdelania v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Dosiahnutie vysokoškolského vzdelania prináša zamestnancom v SR výrazne lepšie platové podmienky v porovnaní s ostatnými zamestnancami. Pre porovnanie, zamestnancov s vyšším odborným vzdelaním pracuje v zamestnaniach s vysokými platmi iba 27 %, zatiaľ čo medzi vysokoškolskými zamestnancami pracuje v tejto skupine zamestnaní takmer polovica. Za špecifické môže byť považované aj úplné stredné všeobecné vzdelanie, ktoré približne tretine absolventov zabezpečuje zamestnanie s vysokou resp. veľmi vysokou mzdou.

Graf 47: Štruktúra osôb podľa dosiahnutého vzdelania v kategóriách zamestnaní z hľadiska výšky mzdy v roku 2021

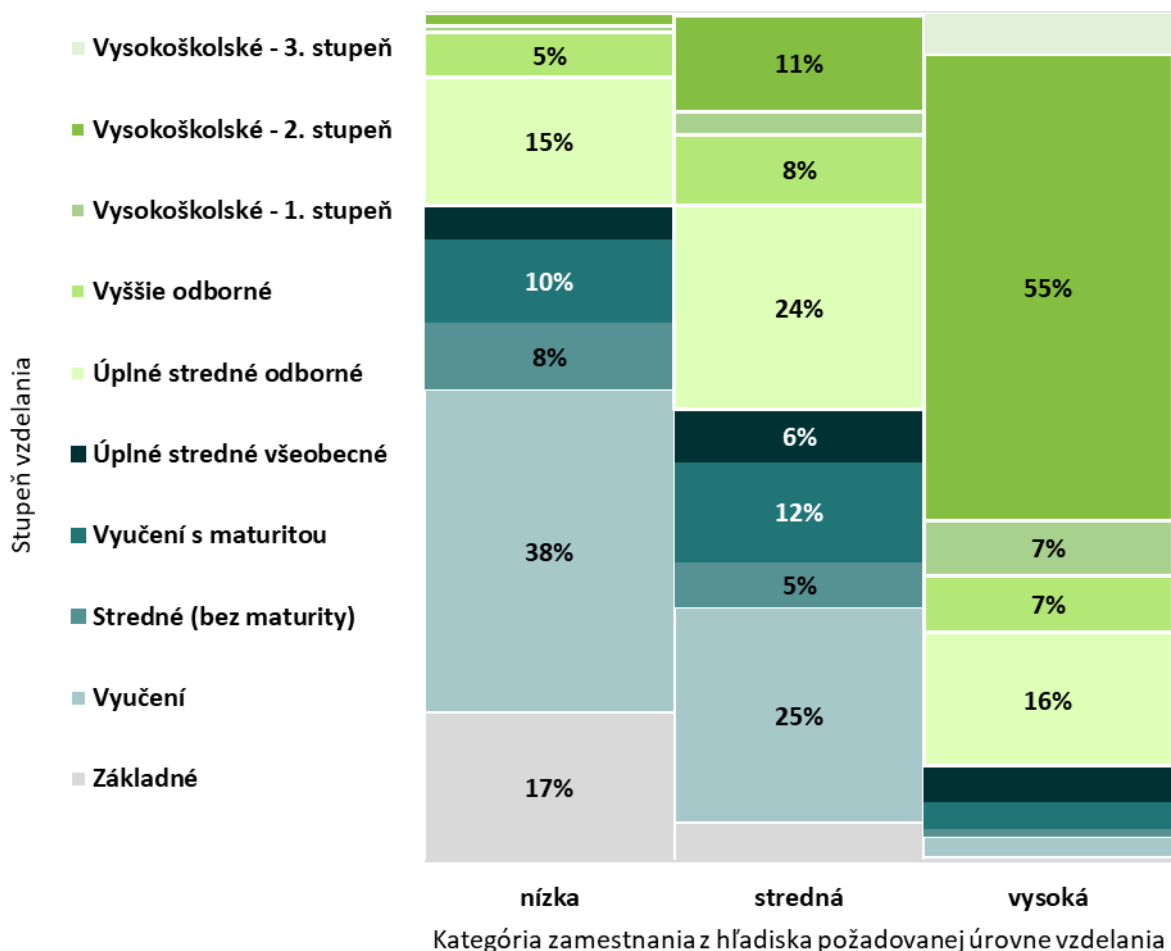


p-value	0,000
Cramerovo V	0,270
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Vysoká

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Pri zamestnaniach, v ktorých zamestnávateľia vyžadujú na svoj výkon vysokú úroveň vzdelania, očakávane dominujú vysokoškolskí zamestnanci. V tejto kategórii zamestnaní však nachádzame aj výraznejšie zastúpenie zamestnancov s úplným stredným odborným vzdelaním (16 %). Na druhej strane spektra sú zamestnania, ktoré na svoj výkon vyžadujú nízku úroveň vzdelania. V tejto kategórii zamestnaní dominuje 38 % vyučených zamestnancov a 17 % zamestnancov so základným vzdelaním.

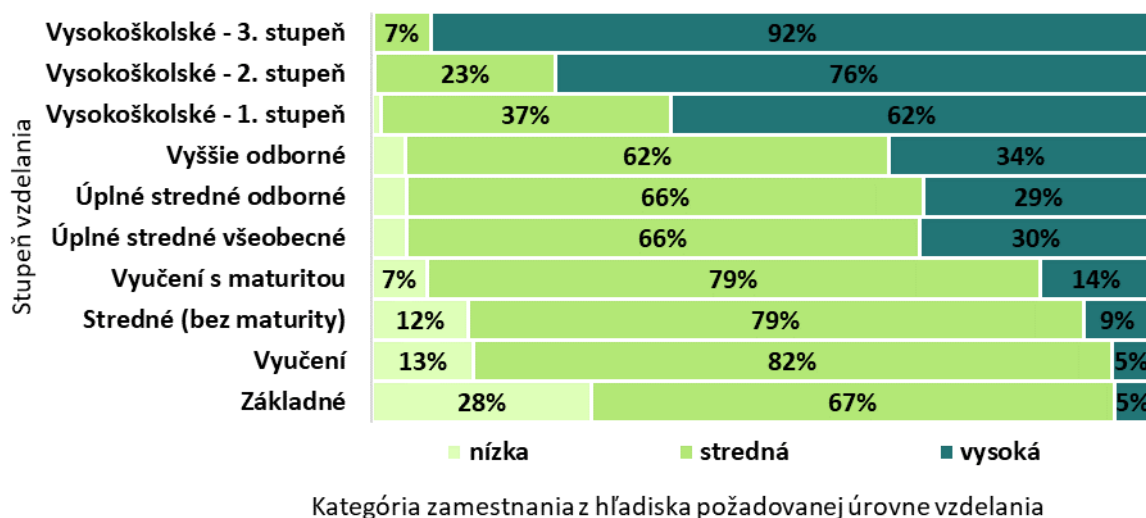
Graf 48: Štruktúra osôb v kategóriách zamestnaní z hľadiska požadovanej úrovne vzdelania v rozdelení podľa stupňa vzdelania v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Približne každý štvrtý zamestnanec s inžinierskym resp. magisterským titulom pracuje v zamestnaní so strednou požadovanou úrovňou vzdelania. Zároveň je z nasledujúceho grafu zrejmé, že približne každý tretí zamestnanec s maturitou pracuje v zamestnaniach, na ktorých sa vyžaduje vysoká úroveň vzdelania.

Graf 49: Štruktúra rozdelenia osôb podľa dosiahnutého vzdelania v kategóriách zamestnaní z hľadiska požadovanej úrovne vzdelania v roku 2021



p-value	0,000
Cramerovo V	0,436
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Veľmi vysoká

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Pri skúmaní vzťahu medzi kariérou zamestnancov a ich dosiahnutým vzdelaním je dôležité poukázať aj na disparity na trhu práce. Tie odkazujú na nerovnosti, ktoré existujú medzi rôznymi skupinami zamestnancov napr. aj v oblasti dosiahnutého vzdelania. Ideálnym stavom na trhu práce je, ak sa zamestnanec uplatňuje v zamestnaniach s požadovanou úrovňou vzdelania, ktorú aj dosiahol. Graf nižšie zobrazuje rozloženie všetkých zamestnancov v SR podľa dosiahnutej úrovne vzdelania zamestnancov a požadovanej úrovne vzdelania v zamestnaní. Najvýraznejší súlad je dosiahnutý pri kategórii zamestnancov so stredným vzdelaním a kategórii zamestnaní s požadovanou strednou úrovňou vzdelania – viac ako 72 % zo všetkých zamestnancov so strednou úrovňou dosiahnutého vzdelania pracuje v zamestnaniach, ktoré na svoj výkon vyžadujú rovnakú úroveň vzdelania. V kontraste s optimálnym uplatnením sú dve kategórie zamestnancov – prekvalifikovaní (resp. nadkvalifikovaní) a podkvalifikovaní. V prvom prípade ide o osoby, ktorých dosiahnutá úroveň vzdelania je vyššia v porovnaní s požadovanou úrovňou vzdelania v zamestnaní, v ktorom pracujú. Takmer 25 % zo všetkých zamestnancov s vysokým vzdelaním pracuje v kategóriách zamestnaní s nízkou prípadne strednou požadovanou úrovňou vzdelania. Naproti tomu viac ako pätina zamestnancov so strednou úrovňou vzdelania pracuje v zamestnaniach, ktoré na

výkon vyžadujú vysokú úroveň vzdelania, ide teda o zamestnancov, ktorí sú podkvalifikovaní. Sumárne však v nasledovnom grafe možno konštatovať, že všetci zamestnanci zachytení v pomyselnéj diagonálnej línii (línii v ktorej sa úroveň dosiahnutého vzdelania rovná požadovanej úrovni vzdelania v zamestnaní) tvoria 71,8 %. Následne zo všetkých zamestnancov tvoria podkvalifikovaní 15,3 % a nadkvalifikovaní 12,9 %.

Graf 50: Štruktúra zamestnancov podľa súladu kvalifikácie a požadovanej úrovni vzdelania v zamestnaní v roku 2021

		Požadovaná úroveň vzdelania v zamestnaní		
		nízka	stredná	vysoká
Dosiahnutá úroveň vzdelania	nízka	1,0%	2,5%	0,2%
	stredná	4,8%	45,5%	12,6%
	vysoká	0,1%	8,0%	25,3%

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Hlbší pohľad na skúmanie podielu podkvalifikovaných a prekvalifikovaných zamestnancov poskytuje samostatná analýza stavu u mužov a žien. Z nej vyplýva, že 9,6 % zamestnancov mužov možno zaradiť do kategórie prekvalifikovaných a 15,3 % mužov do kategórie

nadkvalifikovaných. Zvyšných 75,1 % zamestnancov mužov pracuje v zamestnaniach, ktoré pre výkon vyžadujú úroveň vzdelania rovnakú, aká je aj úroveň ich dosiahnutého vzdelania.

Graf 51: Štruktúra zamestnancov - mužov podľa súladu kvalifikácie a požadovanej úrovni vzdelania v zamestnaní v roku 2021

		Požadovaná úroveň vzdelania v zamestnaní		
		nízka	stredná	vysoká
Dosiahnutá úroveň vzdelania	nízka	0,8%	2,9%	0,2%
	stredná	3,4%	52,4%	12,2%
	vysoká	0,1%	6,1%	21,8%

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

U 68,4 % pracujúcich žien sa potvrdil súlad medzi požadovanou úrovňou vzdelania v zamestnaní a dosiahnutou úrovňou vzdelania. V porovnaní s mužmi je podiel tohto súladu nižší. Do skupiny prekvalifikovaných zamestnancov – žien sa zaraďuje 16,2 % zo všetkých pracujúcich žien. Približne rovnaký podiel žien (15,2 %) pracuje v zamestnaniach, kde sa vyžaduje vyššia úroveň vzdelania v porovnaní s tou, ktorú majú dosiahnutú.

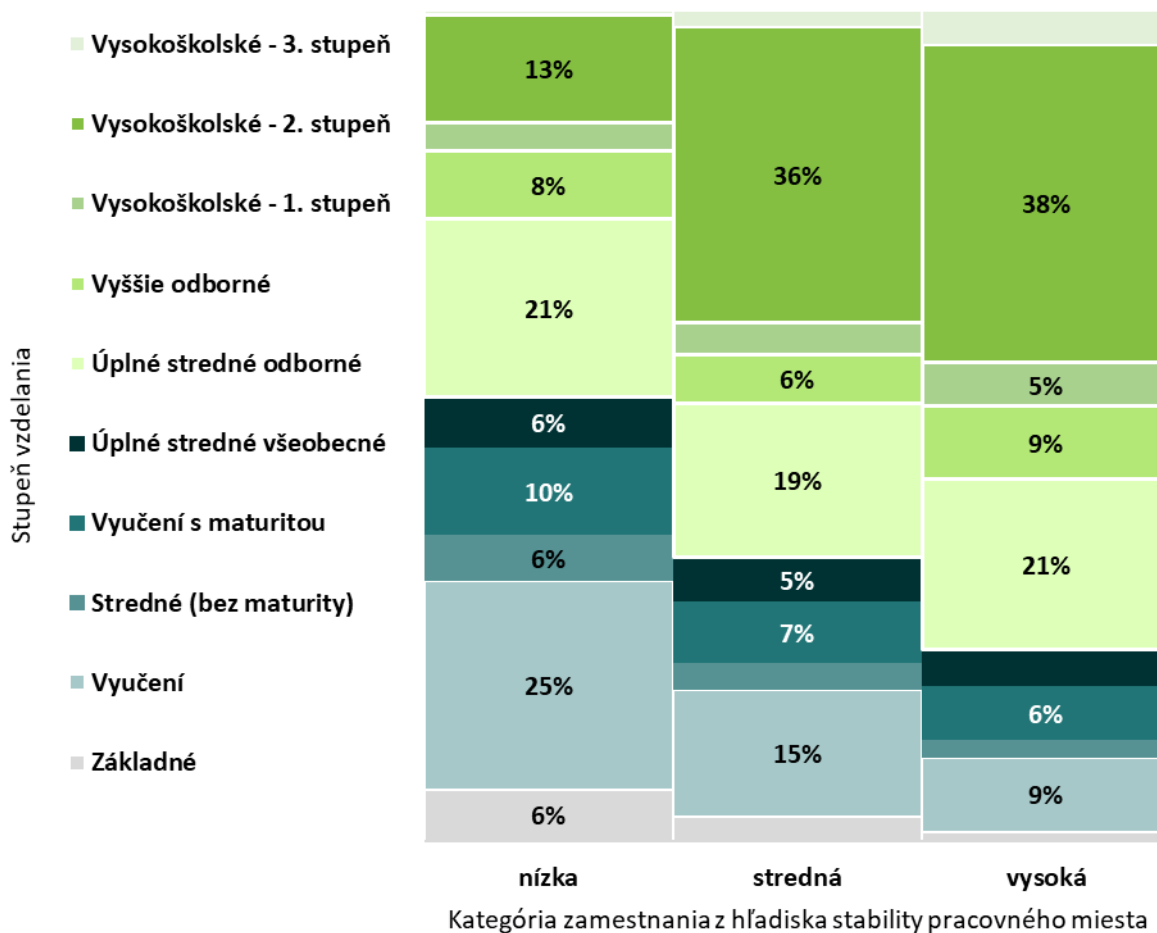
Graf 52: Štruktúra zamestnancov - žien podľa súladu kvalifikácie a požadovanej úrovni vzdelania v zamestnaní v roku 2021

		Požadovaná úroveň vzdelania v zamestnaní		
		nízka	stredná	vysoká
Dosiahnutá úroveň vzdelania	nízka	1,3%	2,1%	0,1%
	stredná	6,2%	38,4%	13,0%
	vysoká	0,1%	9,9%	28,7%

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

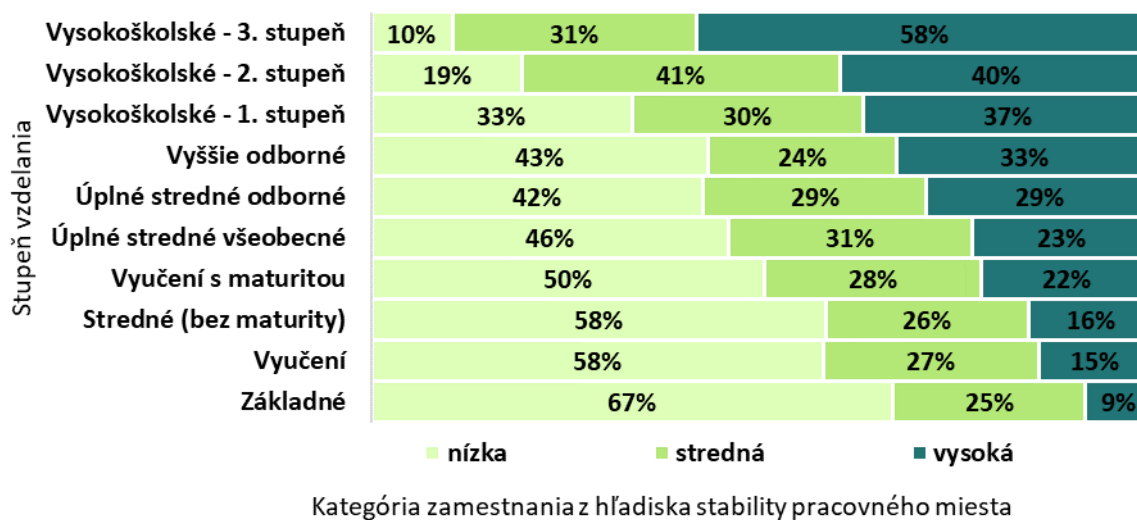
V najstabilnejších zamestnaniach (berúc do úvahy dobu práce na jednom pracovnom mieste a fluktuáciu) pracujú zväčšia zamestnanci s vyšším vzdelaním. Vysoké zastúpenie tu majú aj zamestnanci s úplným stredným odborným vzdelaním (21 %). Naopak, na menej stabilných pozíciách pracujú najmä nižšie vzdelané osoby, najvyšší podiel tvoria vyučení (každý štvrtý zamestnanec). Následne, Graf č. 45 poukazuje na pozitívny vzťah medzi vyšším vzdelaním a prácou v stabilnom zamestnaní.

Graf 53: Štruktúra osôb v kategóriách zamestnaní z hľadiska stability pracovného miesta v rozdelení podľa stupňa vzdelania v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Graf 54: Štruktúra osôb podľa dosiahnutého vzdelania v kategóriách zamestnaní z hľadiska stability pracovného miesta v roku 2021

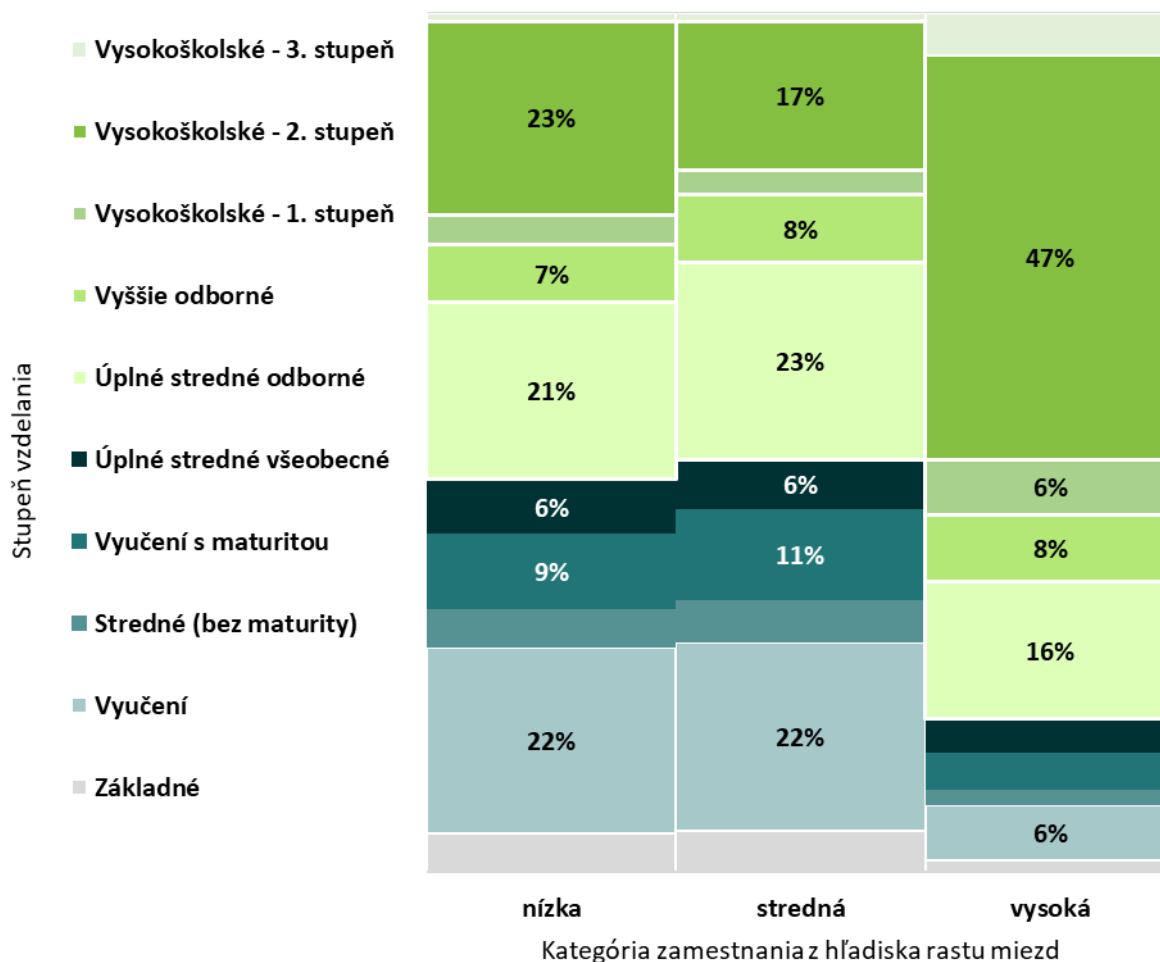


p-value	0,000
Cramerovo V	0,239
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Stredná

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

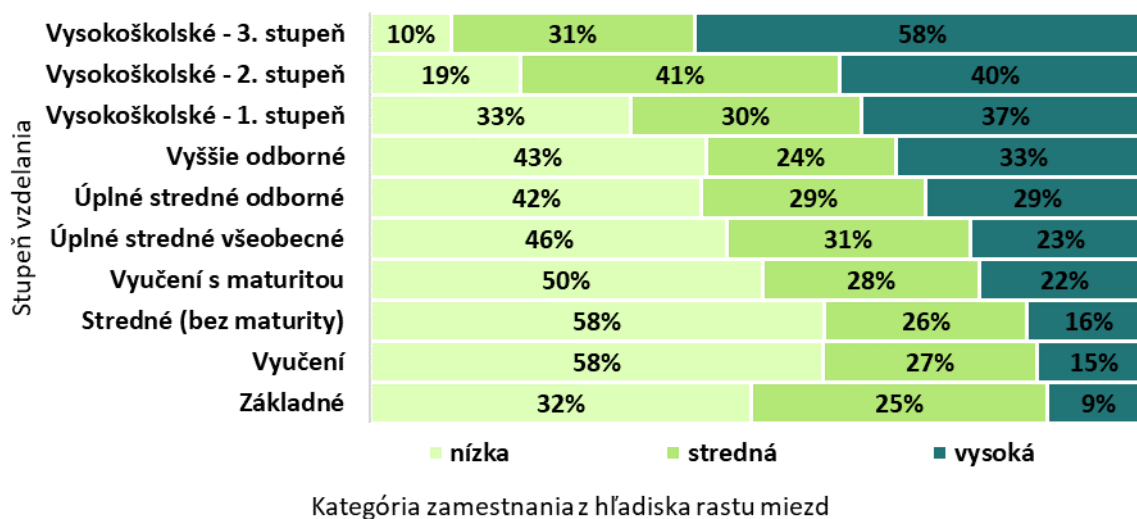
Rovnako ako v predchádzajúcich ukazovateľoch, aj pri zamestnaniach s najvyšším potenciálom rastu miezd pracujú najmä vysokoškolsky vzdelaní zamestnanci. Spolu so stredoškolsky odborne vzdelanými zamestnancami pracujú vo väčšine takýchto zamestnaní. Zaujímavosťou je, že spomedzi všetkých zamestnancov pracujúcich v kategórii zamestnaní s nízkym rastom miezd pracuje 23 % absolventov magisterského alebo inžinierskeho štúdia. Je to vyšší podiel aj v porovnaní so štruktúrou zamestnancov v kategóriách zamestnaní so strednou mierou rastu.

Graf 55: Štruktúra osôb v kategóriách zamestnaní z hľadiska rastu miezd v rozdelení podľa stupňa vzdelania v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

Graf 56: Štruktúra osôb podľa dosiahnutého vzdelania v kategóriách zamestnaní z hľadiska rastu miezd v roku 2021

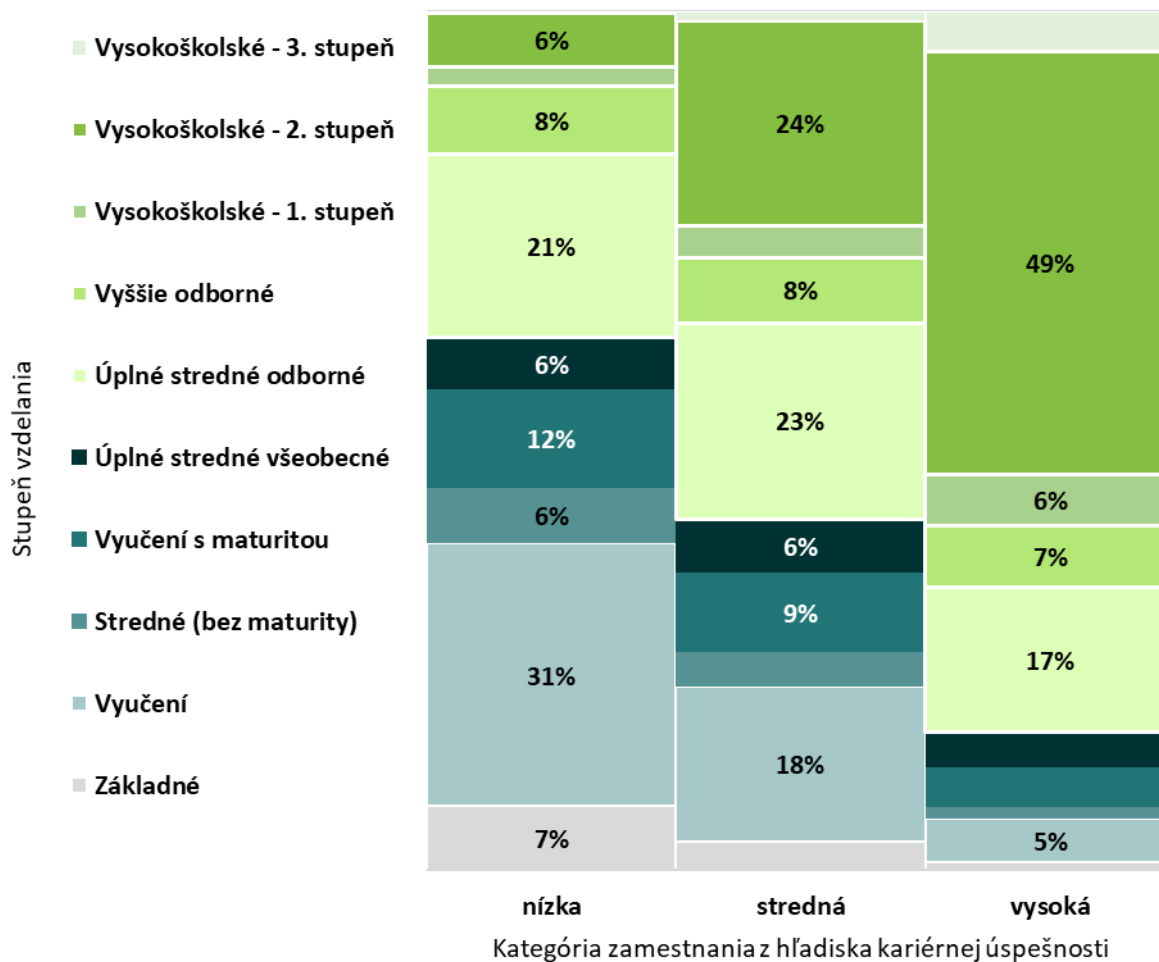


p-value	0,000
Cramerovo V	0,260
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Vysoká

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

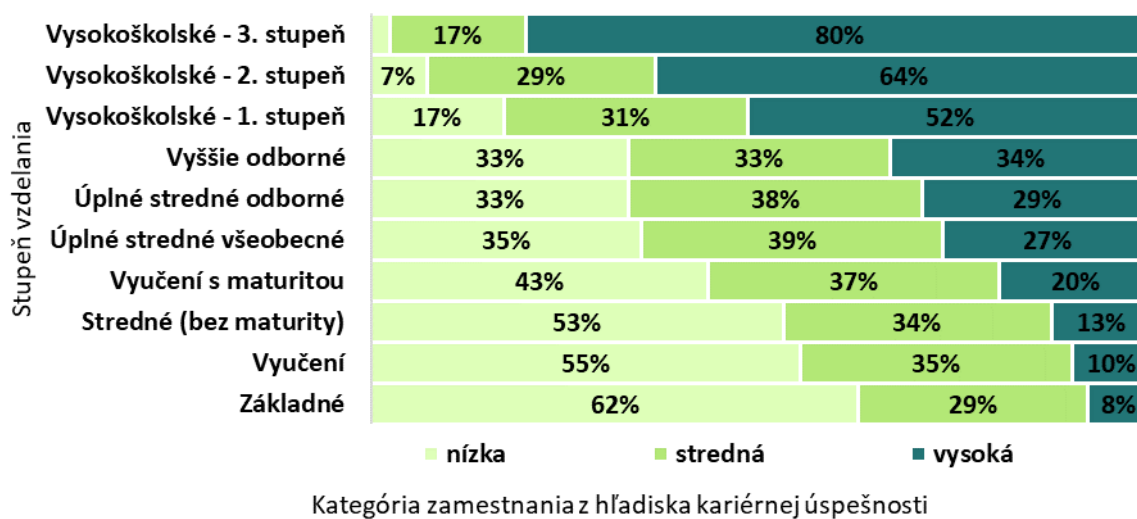
Absolventi vysokej školy majú v porovnaní so zamestnancami s nižším vzdelaním násobne vyššiu šancu nájsť si zamestnanie s vysokou kariérnou úspešnosťou. Ide o jednu z najsilnejších závislostí medzi kariérnou úspešnosťou a ďalšími premennými. Vzdelanie je preto skutočne kľúčový faktor determinujúci kariérnu úspešnosť.

Graf 57: Štruktúra osôb v kategóriách zamestnaní z hľadiska kariérnej úspešnosti v rozdelení podľa stupňa vzdelania v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

Graf 58: Štruktúra osôb podľa dosiahnutého vzdelania v kategóriách zamestnaní z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021



p-value	0,000
Cramerovo V	0,351
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Veľmi vysoká

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

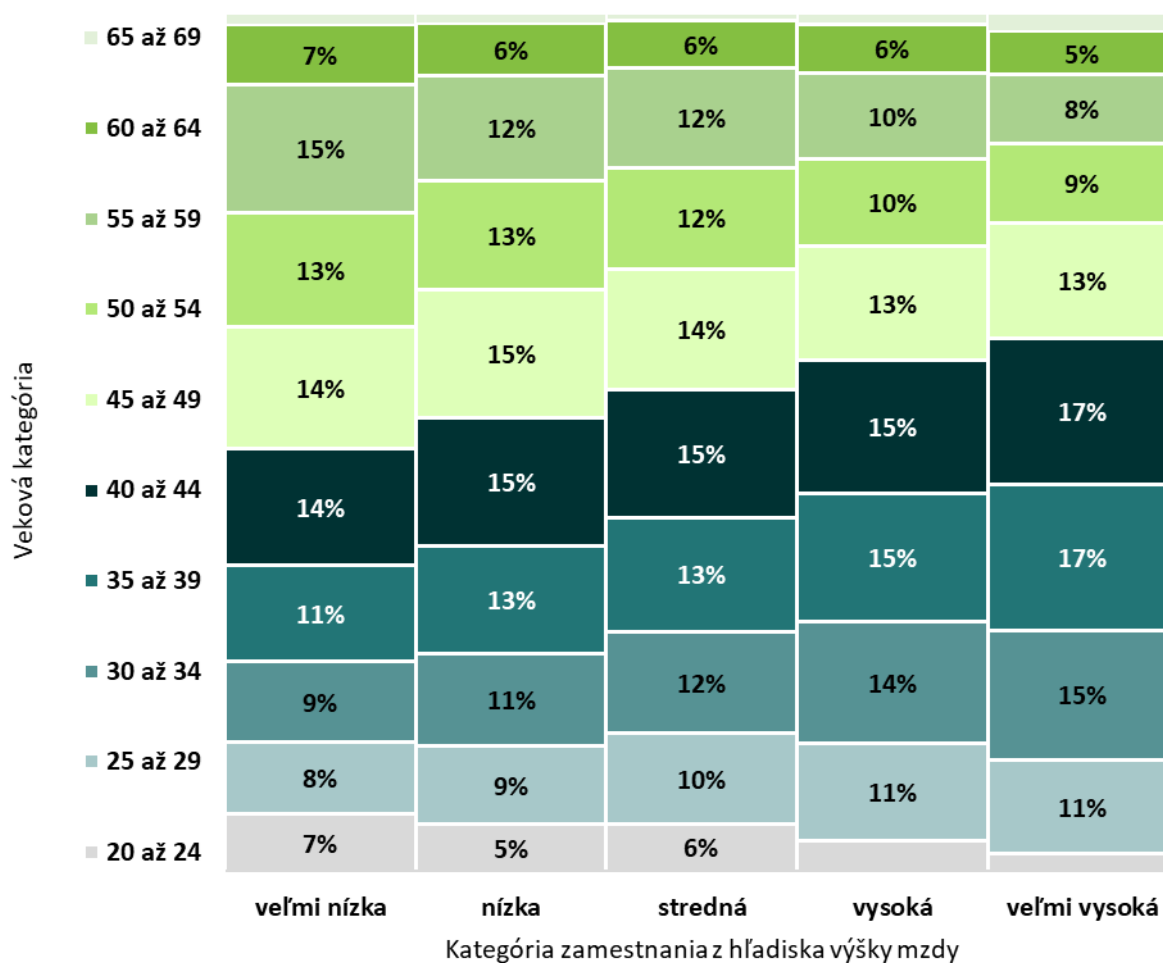
2.2.4 Kariéra podľa veku

V tejto časti je skúmaná asociácia medzi vekom a kategóriou skupiny zamestnaní z hľadiska:

- výšky mzdy,
- požadovanej úrovne vzdelania,
- stability pracovného miesta,
- absolútneho rastu miezd,
- kariérnej úspešnosti.

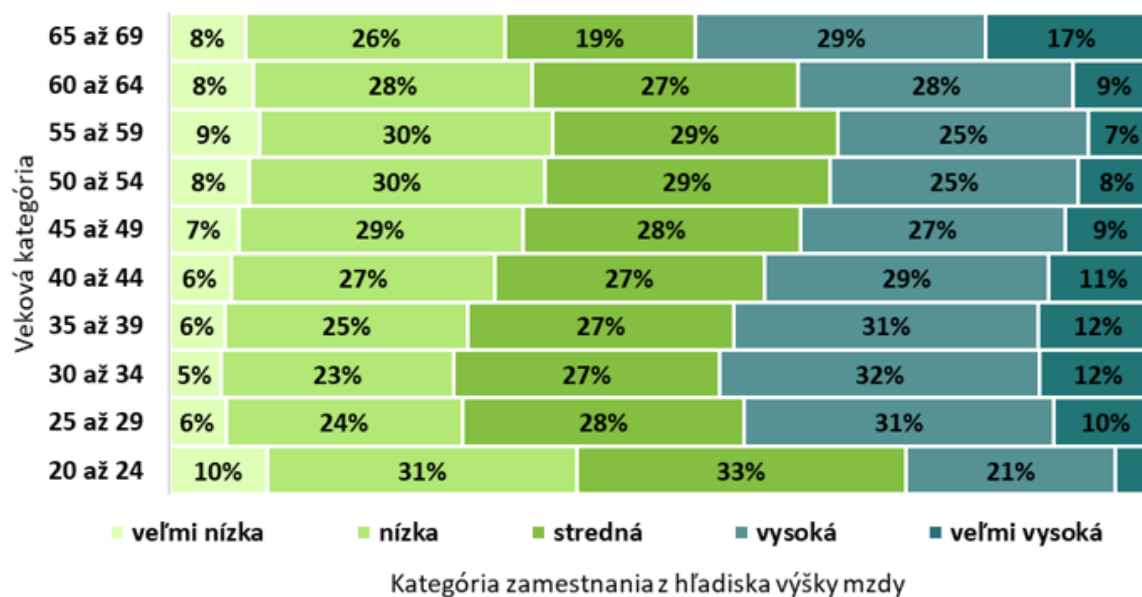
Nasledovný graf poskytuje podrobný prehľad o pracujúcej populácii v závislosti na výške miezd a vekovej skupine. Dôležitým aspektom je zobrazenie podielu pracovníkov v jednotlivých vekových kategóriách pre každú kategóriu zamestnania podľa výšky mzdy. Najvyšší podiel zastúpenia z hľadiska veku v každej sledovanej kategórii zamestnania dosahujú zamestnanci vo veku 40 až 44 rokov. Vyplýva to z reálneho rozloženia pracovnej sily v SR, v rámci ktorého je táto skupina zamestnancov najpočetnejšia. V zamestnaniach s veľmi nízkou mzdou dominujú najviac zamestnanci vo veku 55 až 59 rokov. Do 34 rokov možno sledovať zvyšovanie podielu zamestnancov s vysokou a veľmi vysokou mzdou na celkovom rozložení v jednotlivých zamestnaniach. Následne od 35 roku života sa podiel na vysokej a veľmi vysokej mzde u zamestnancov znižuje. Špecifické je rozloženie zamestnancov vo veku 65 až 69 rokov, z ktorých podľa údajov až 46 % pracuje na pozíciách s vysokou alebo veľmi vysokou mzdou. Z nasledovného grafického zobrazenia je zrejmé, že ide o najnižšie zastúpenú skupinu zamestnancov spomedzi všetkých zamestnaných osôb. Z tohto dôvodu možno konštatovať, že poberatelia vysokej a veľmi vysokej mzdy budú zamestnanci v riadiacich pozíciách podnikov, prípadne napríklad zamestnanci vykonávajúci kvalifikovaný výskum.

Graf 59: Štruktúra osôb v kategóriách zamestnaní z hľadiska výšky mzdy v rozdelení podľa vekovej kategórie v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

Graf 60: Štruktúra osôb podľa vekovej kategórie v kategóriách zamestnaní z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021

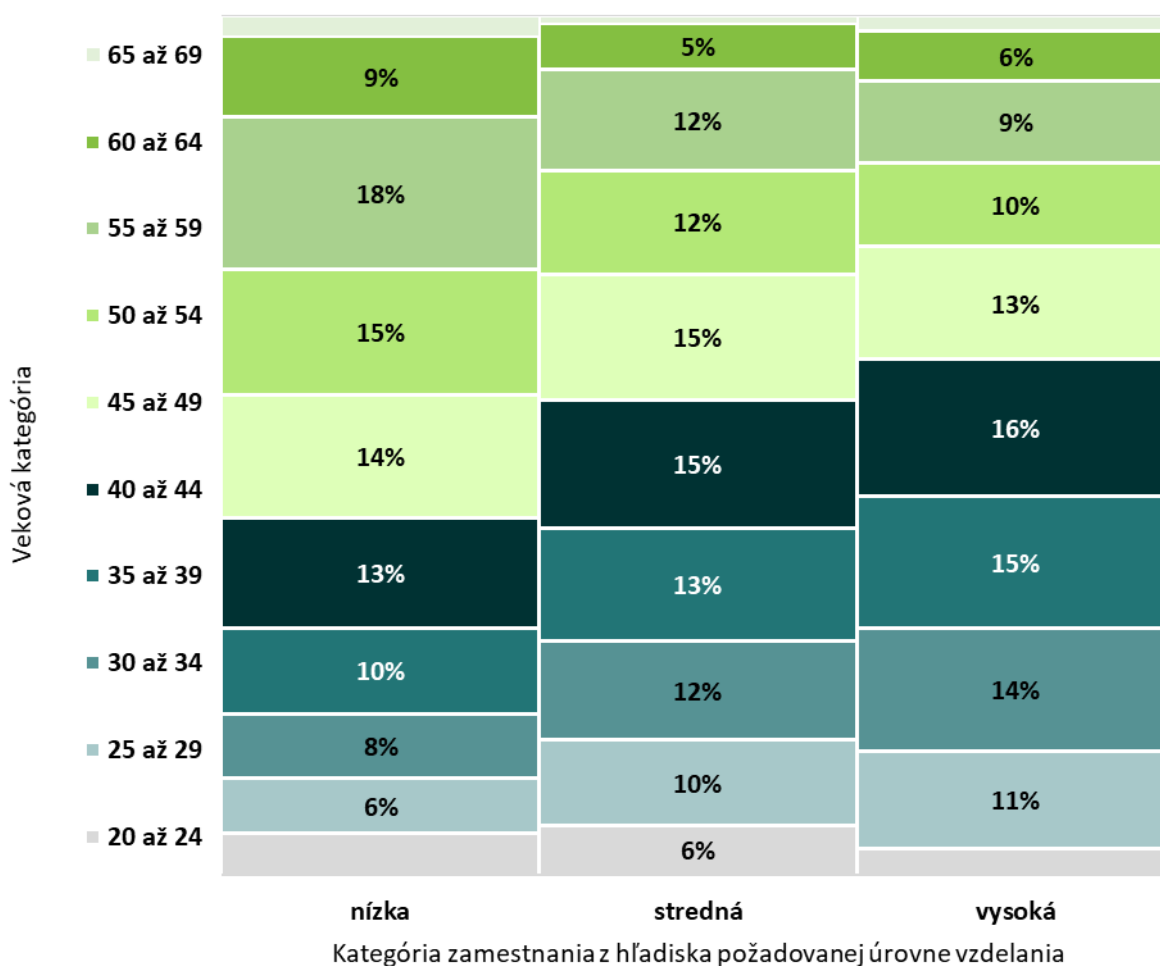


p-value	0,000
Cramerovo V	0,060
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Zamestnania s vysokou požadovanou úrovňou vzdelania sú vo väčšine prípadov obsadzované zamestnancami od 25 do 44 rokov. Ide o absolventov vysokých škôl, resp. o zamestnancov, ktorí po skončení vysokej školy nadobudli niekoľkoročnú prax. V tejto skupine dominujú zamestnanci vo veku 40 až 44 rokov (16 %). Pri zamestnaniach s nízkou požadovanou úrovňou vzdelania prevažujú zamestnanci vo veku 45 rokov a viac.

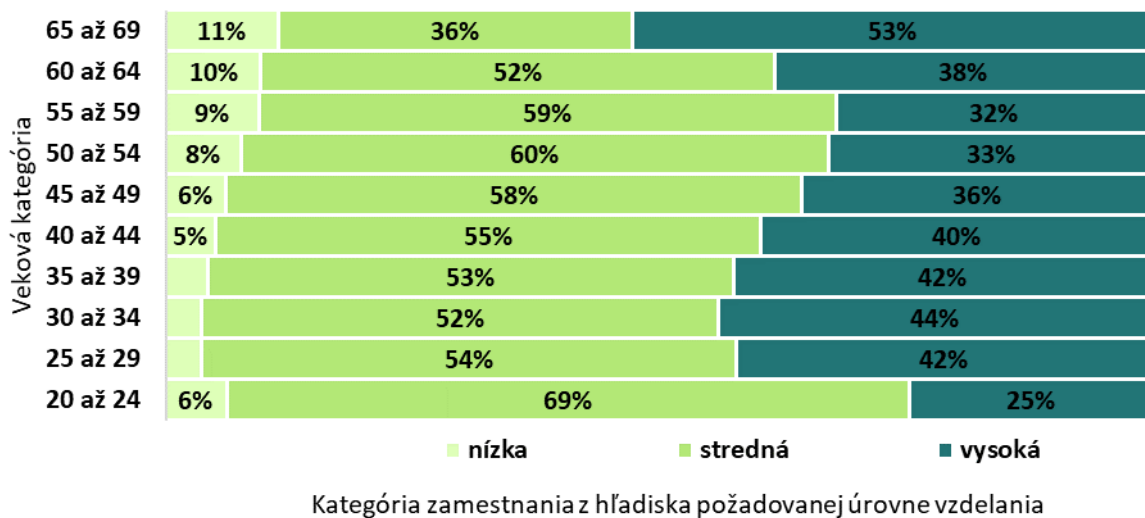
Graf 61: Štruktúra osôb v kategóriách zamestnaní z hľadiska požadovanej úrovne vzdelania v rozdelení podľa vekovej kategórie v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Predchádzajúce tvrdenie, že poberatelia vysokej a veľmi vysokej mzdy sú zamestnanci v riadiacich pozíciách podnikov, alebo napríklad zamestnanci vykonávajúci kvalifikovaný výskum, potvrdzuje nasledujúci graf. Zo všetkých zamestnaných osôb vo veku 65 až 69 rokov je viac ako polovica zamestnaná v zamestnaniach s vysokou požadovanou úrovňou vzdelania. Približne polovica všetkých zamestnancov vo veku od 25 do 44 rokov pracuje v zamestnaniach so strednou požadovanou úrovňou vzdelania.

Graf 62: Štruktúra osôb podľa vekovej kategórie v kategóriách zamestnaní z hľadiska požadovanej úrovne vzdelania v roku 2021

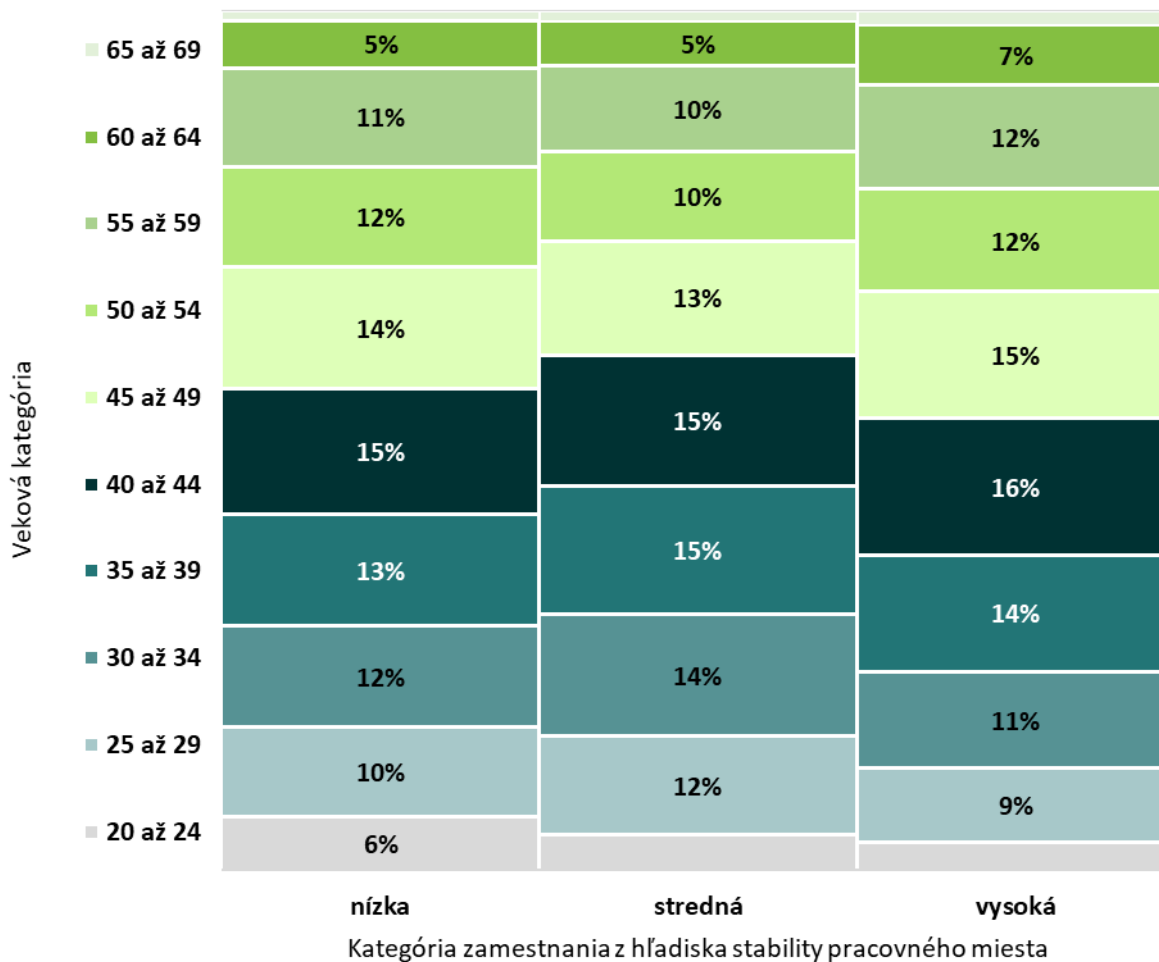


p-value	0,000
Cramerovo V	0,096
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

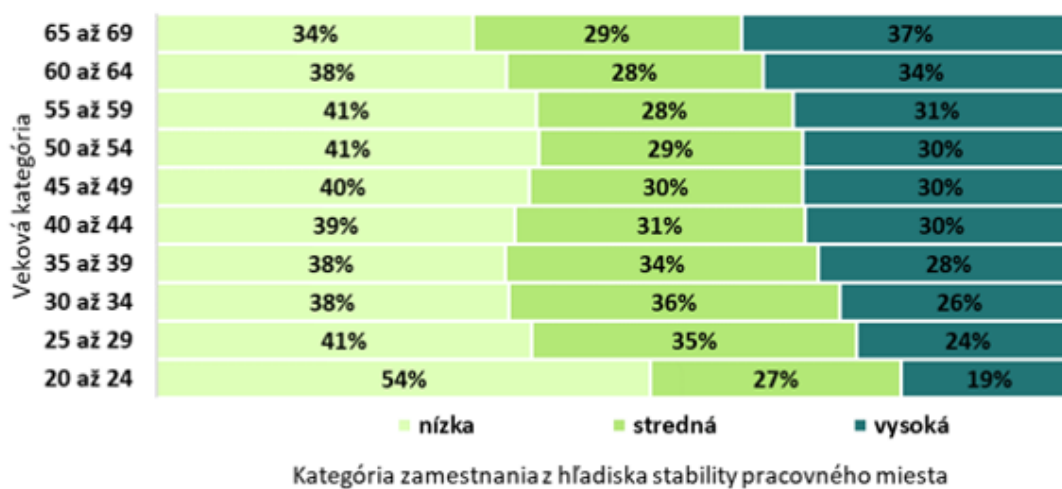
Zamestnanci vo veku 45 až 69 rokov majú približne rovnaký podiel zastúpenia v kategórii zamestnaní s nízkou a vysokou stabilitou. V oboch prípadoch je to do 50 % zo všetkých zamestnancov v danej kategórii zamestnaní. Pri skúmaní rozloženia zamestnancov jednotlivých vekových kategórií možno identifikovať najčastejšie zastúpenie v rámci zamestnaní s nízkou stabilitou pracovného miesta (Graf č. 64). Vo všeobecnosti však platí priama závislosť medzi vekom a úrovňou stability pracovného miesta. Starší sa väčšej miere uplatňujú na stabilnejších pozíciách.

Graf 63: Štruktúra osôb v kategóriách zamestnaní z hľadiska stability pracovného miesta v rozdelení podľa vekovej kategórie v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Graf 64: Štruktúra rozdelenia osôb podľa vekovej kategórie v kategóriách zamestnaní z hľadiska stability pracovného miesta v roku 2021

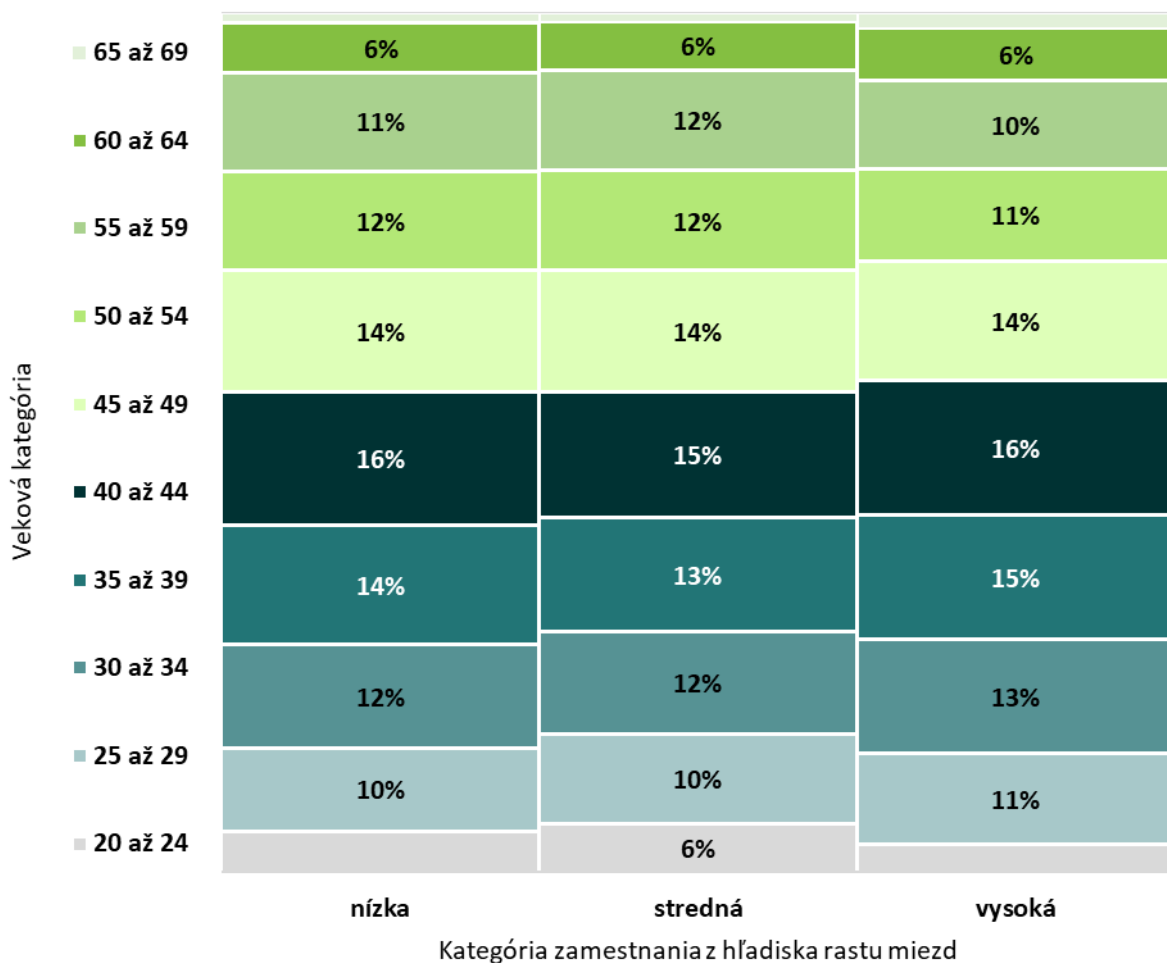


p-value	0,000
Cramerovo V	0,069
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

V zamestnaniach s vysokou mierou rastu miezd sú najviac zastúpení zamestnanci vo veku od 30 do 49 rokov. Možno teda konštatovať, že pri mladších zamestnancov je pravdepodobnejší vstup do zamestnaní s vyšším potenciálom rastu miezd, zatiaľ čo starší zamestnanci môžu byť z hľadiska svojej kariéry stabilizovaní aj na pozíciách s nižším potenciálom rastu miezd. Vo všeobecnosti tesnosť asociácie medzi kategóriou skupín zamestnaní z hľadiska absolútneho rastu miezd a vekovou kategóriou je veľmi nízka. Zastúpenie jednotlivých vekových skupín v týchto zamestnaniach je relatívne rovnomerné, či už ide o nízky, stredný alebo vysoký rast miezd.

Graf 65: Štruktúra osôb v kategóriách zamestnaní z hľadiska rastu miezd v rozdelení podľa vekovej kategórie v roku 2021

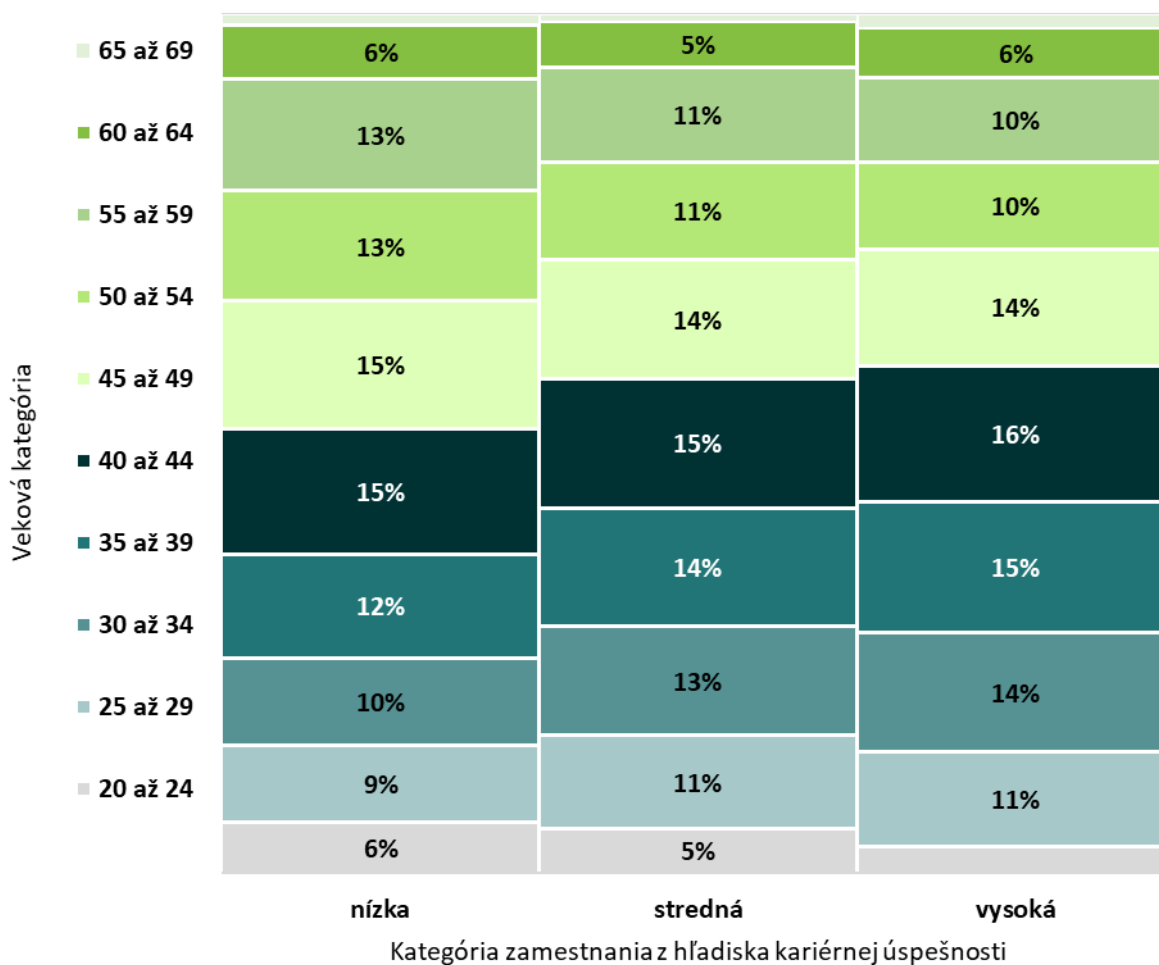


p-value	0,000
Cramerovo V	0,046
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Veľmi nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

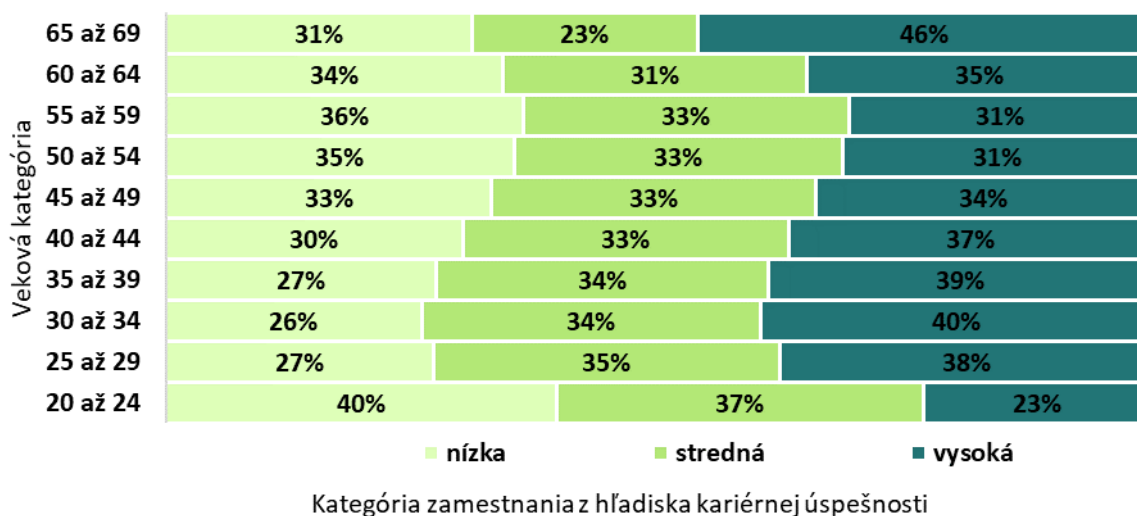
V zamestnaniach s vysokou mierou kariérnej úspešnosti pracuje viac ako polovica zamestnancov vo veku do 44 rokov. Potvrďuje sa tak interpretácia grafu vyššie, ktorý identifikoval najvyššie zastúpenia osôb do 44 rokov v kategóriách zamestnaní s vysokou a veľmi vysokou mzdou. Odmeňovanie je totiž jedno z hlavných kritérií pri zostavení kompozitného ukazovateľa kariérna úspešnosť. Vo všeobecnosti kariérna úspešnosť rastie do veku približne 35 rokov, následne pozvoľne klesá až do veku 60 rokov. Pri osobách nad 60 rokov opäť rastie a predovšetkým vo vekovej kategórii 65 až 69 rokov je najvyšší podiel osôb pracujúcich v skupinách zamestnaní s vysokou kariérnou úspešnosťou. Je to vo veľkej miere spôsobené aj tým, že staršie osoby odchádzajú do starobného dôchodku, pričom vo väčšej miere odchádzajú z trhu práce osoby s nižšou kariérnou úspešnosťou. Pokiaľ má osoba aj po dovŕšení dôchodkového veku veľmi dobrú perspektívu, je to pre neho vyššia motivácia ďalej pracovať.

Graf 66: Štruktúra osôb v kategóriách zamestnaní z hľadiska kariérnej úspešnosti v rozdelení podľa vekovej kategórie v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Graf 67: Štruktúra osôb podľa vekovej kategórie v kategóriách zamestnaní z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021



p-value	0,000
Cramerovo V	0,074
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

2.2.5 Kariéra podľa kraja

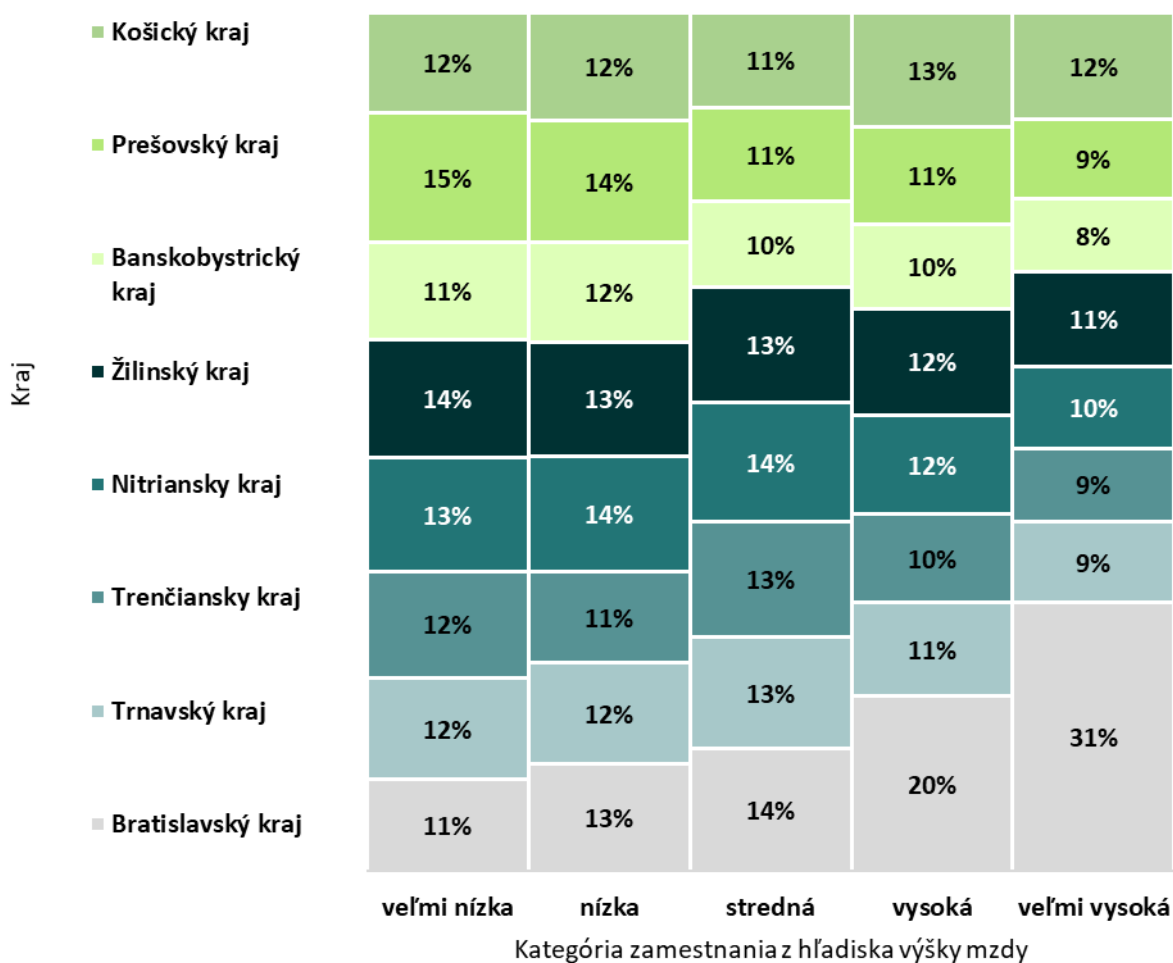
V tejto časti je skúmaná asociácia medzi krajom a kategóriou skupiny zamestnaní z hľadiska:

- výšky mzdy,
- požadovanej úrovne vzdelania,
- stability pracovného miesta,
- absolútneho rastu miezd,
- kariérnej úspešnosti.

Až 31 % zamestnancov z kategórie zamestnaní s veľmi vysokou mzdou sa nachádza v Bratislavskom kraji, čo predstavuje zaujímavý sociálno-ekonomický fenomén, ktorý odzrkadľuje špecifické charakteristiky tohto regiónu v porovnaní s ostatnými kraji Slovenska. V prípade kategórie vysokých miezd taktiež Bratislavský kraj vykazuje pozitívnu anomáliu, keďže v tomto kraji je až 20 % zamestnancov s vysokými mzdami. Podiely zamestnancov v krajoch v ostatných mzdových kategóriách sú vo všetkých krajoch relatívne vyrovnané.

Bratislavský kraj je tak príkladom ekonomického rastu a regionálnej dynamiky, odlišujúcej sa od väčšiny ostatných slovenských krajov. Stal sa centrom finančnej, podnikateľskej a kultúrnej aktivity. Významným faktorom tohto rastu je prítomnosť množstva nadnárodných firiem. Priaznivá podnikateľská klíma, vysoká kvalifikácia pracovnej sily a široké spektrum podporných služieb priviedli zamestnávateľov do regiónu, čím vzniklo množstvo pracovných miest s nadpriemernými mzdami. Zároveň sa v kraji koncentrujú špecializované odvetvia, ako sú finančné služby a IT, čo pritiaholo kvalifikovaných pracovníkov z celého Slovenska. Napriek týmto možnostiam sú náklady na život v regióne vysoké. To núti obyvateľov k snahám o vyššie príjmy na udržanie životného štandardu. Tieto regionálne rozdiely výrazne ukazujú na nerovnomerný regionálny rozvoj v Slovensku, čo prispieva k regionálnej divergencii.

Graf 68: Celkový podiel osôb v jednotlivých kategóriách zamestnaní z hľadiska výšky mzdy v členení podľa krajov v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

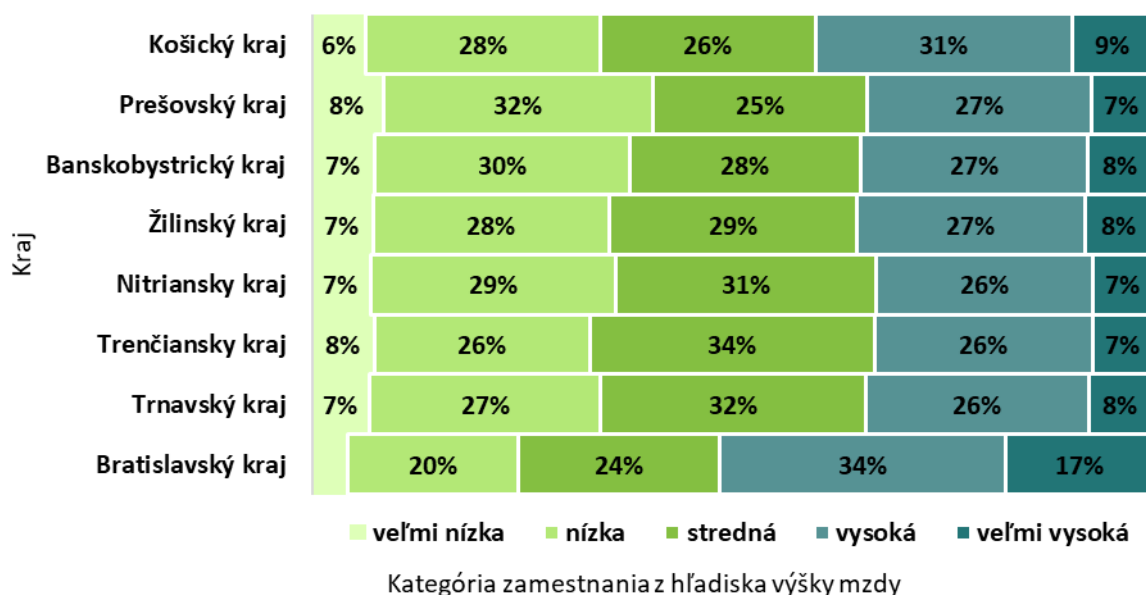
Analyzované mzdové členenia v krajoch odzrkadľujú široko diskutované regionálne disparity. Obdobný trend ako v predchádzajúcom grafe je identifikovateľný aj v prípade štruktúry mzdových kategórií zamestnaní, a to z hľadiska vnútornej situácie v jednotlivých krajoch. Tu je však možné si všimnúť odlišný trend okrem Bratislavského kraja, kde je až 51 % zamestnancov v kategóriách zamestnaní s vysokými a veľmi vysokými mzdami, aj v Košickom kraji, kde tieto kategórie združujú 40 % zamestnancov. Opačný pól predstavuje Prešovský kraj, kde kategória zamestnaní s veľmi nízkymi a nízkymi mzdami pokrýva 40 % zamestnancov.

Tieto rozdiely v mzdových štruktúrach medzi Bratislavským, Košickým a Prešovským krajom sú dôkazom regionálnych disparít v Slovensku. Tieto disparity sú komplexným javom, ovplyvneným faktormi, ako je odvetvová špecializácia, štruktúra vzdelávacích inštitúcií, dostupnosť pracovných miest a náklady na život. Tieto rozdiely majú výrazný sociálno-ekonomický vplyv na obyvateľstvo jednotlivých krajov a vyžadujú ciele politiky na

zmiernenie regionálnych nerovností v mzdách a zabezpečenie vyváženého regionálneho rozvoja.

Je si potrebné uvedomiť, že kategorizácia skupín zamestnaní vznikla bez ohľadu na kraj. Teda rovnaké skupiny zamestnaní v rôznych krajoch sú zaradené do rovnakých úrovni kategorizácie. Tieto informácie tak vyjadrujú čistý vplyv štruktúry pracovných miest bez zohľadnenia medziregionálnych mzdových disparít. Bratislavský kraj tak nedominuje v mzdách len z dôvodu, že mzdy sú v tomto kraji vyššie, ale aj v dôsledku výrazne odlišnej štruktúry pracovných miest.

Graf 69: Celkový podiel osôb v jednotlivých krajoch v členení podľa kategórií zamestnaní z hľadiska výšky mzdy v roku 2021

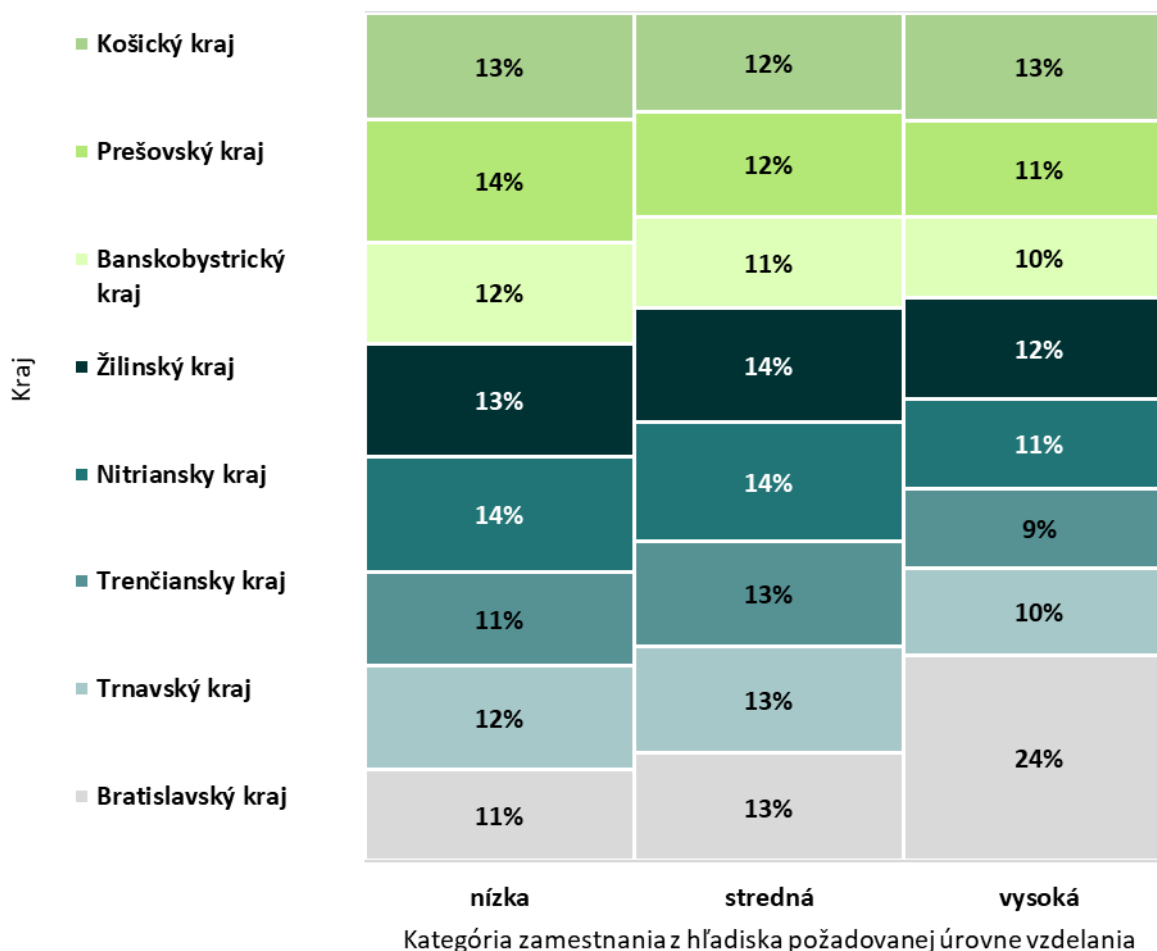


p-value	0,000
Cramerovo V	0,085
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Síla závislosti	Nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Aj aspekt vzdelania je výrazne diferencovaný a nadväzuje na vyššie uvedené informácie o štruktúrach z hľadiska výšky mzdy. Výška mzdy priamo koreluje v dosiahnutou úrovňou vzdelania, pretože práve vysokokvalifikované zamestnania ako špecialisti, technici a manažment dosahujú najvyššie mzdy. Z celkového objemu zamestnancov z kategórie zamestnaní s vysokou úrovňou vzdelania sa ich najviac nachádza v Bratislavskom kraji, avšak tento podiel nie je taký výrazný ako v prípade vysokých miezd a dosiahol 24 %.

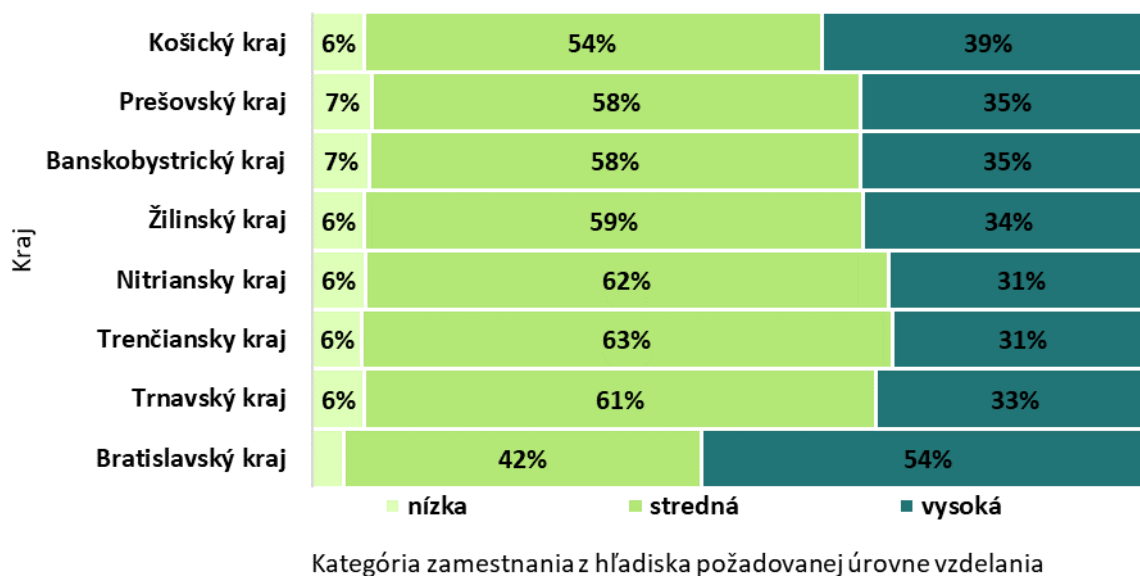
Graf 70: Celkový podiel osôb v jednotlivých kategóriách zamestnaní z hľadiska požadovanej úrovne vzdelania v členení podľa krajov v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Hypotézu o korelácii medzi vzdelaním a výškou mzdy potvrdzuje aj nasledujúci graf, pričom je to aj v tomto prípade viditeľné v Bratislavskom kraji, kde 54 % zamestnancov je v kategórii zamestnaní s vysokým vzdelaním a 51 % zamestnancov je v kategórii zamestnaní s vysokou, resp. veľmi vysokou mzdou. Dôležité je poznamenať, že aj Košický kraj sa javí ako zaujímavý fenomén, kde zvyšujúca sa úroveň vzdelania spája s vyšším mzdovým ohodnotením. Tieto pozorované trendy naznačujú, že vzdelanie môže mať signifikantný vplyv na zvyšovanie príjmov zamestnancov a potenciálne môže hrať kľúčovú úlohu v ekonomickom rozvoji jednotlivých regiónov. Tento vývoj by mohol byť považovaný za povzbudivý a môže slúžiť ako inšpirácia pre politiky a stratégie na podporu vzdelávania v rámci rozvoja pracovnej sily v Slovenskom kontexte.

Graf 71: Celkový podiel osôb v jednotlivých krajoch v členení podľa kategórií zamestnaní z hľadiska požadovanej úrovne vzdelania v roku 2021



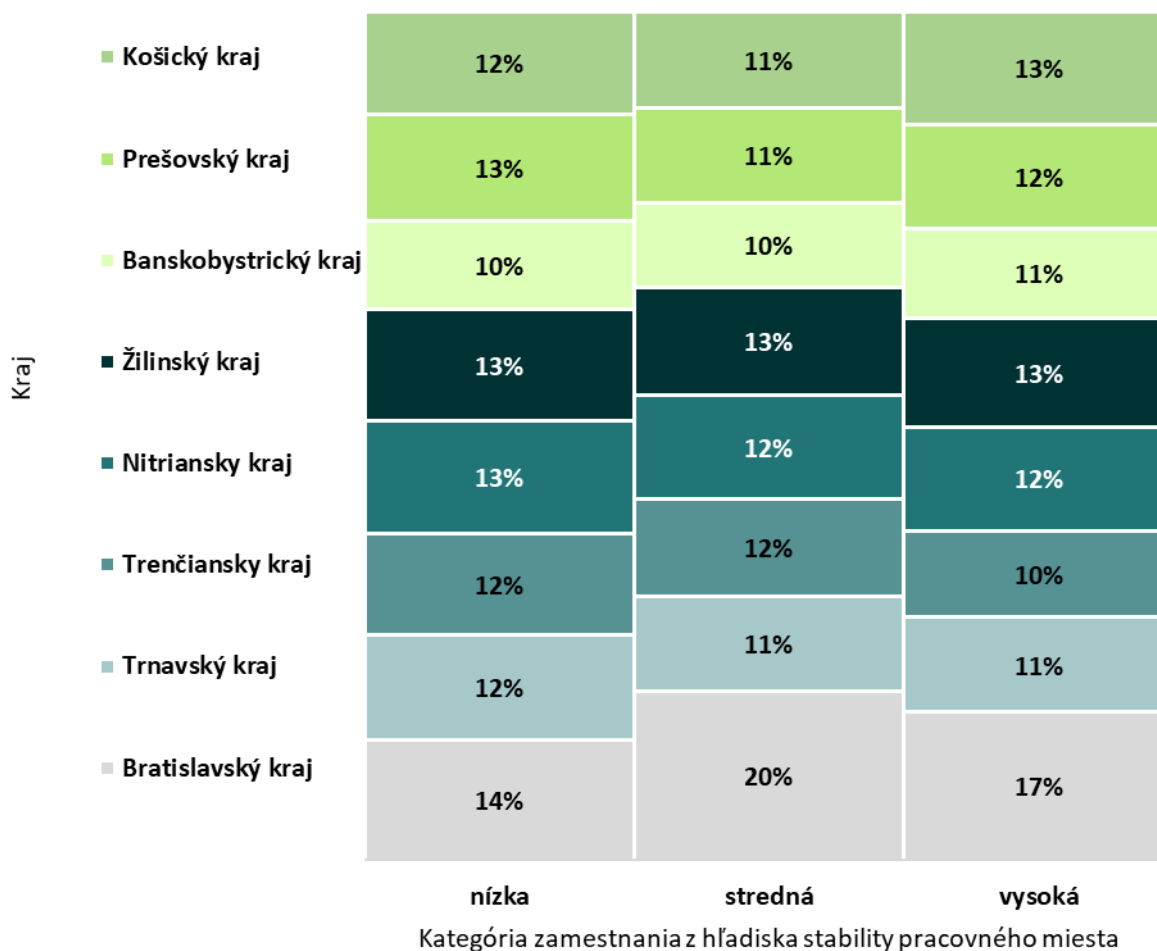
p-value	0,000
Cramerovo V	0,114
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Analyzované údaje taktiež ukazujú, že vo všetkých troch kategóriách zamestnaní, pokiaľ ide o stabilitu zamestnania, sa v Bratislavskom kraji nachádza najvyšší podiel zamestnancov. Tento jav však možno vnímať s určitou prirodzenosťou, keďže Bratislavský kraj je centrom ekonomickej aktivity a disponuje významným počtom pracovných miest. Jeho prosperita a dostupnosť pracovných príležitostí privádzajú do regiónu aj zamestnancov z iných slovenských krajov, čo prispieva k vyššiemu podielu stabilných pracovných miest v tomto kraji.

Tieto údaje zobrazujú komplexný obraz regionálnych rozdielov v oblasti pracovnej stability, pričom Bratislavský kraj, s významnou ekonomickou atraktivitou a rôznorodým zamestnaneckým základom, zohráva výraznú úlohu v celkovom kontexte pracovného trhu na Slovensku.

Graf 72: Celkový podiel osôb v jednotlivých kategóriách zamestnaní z hľadiska stability pracovného miesta v členení podľa krajov v roku 2021



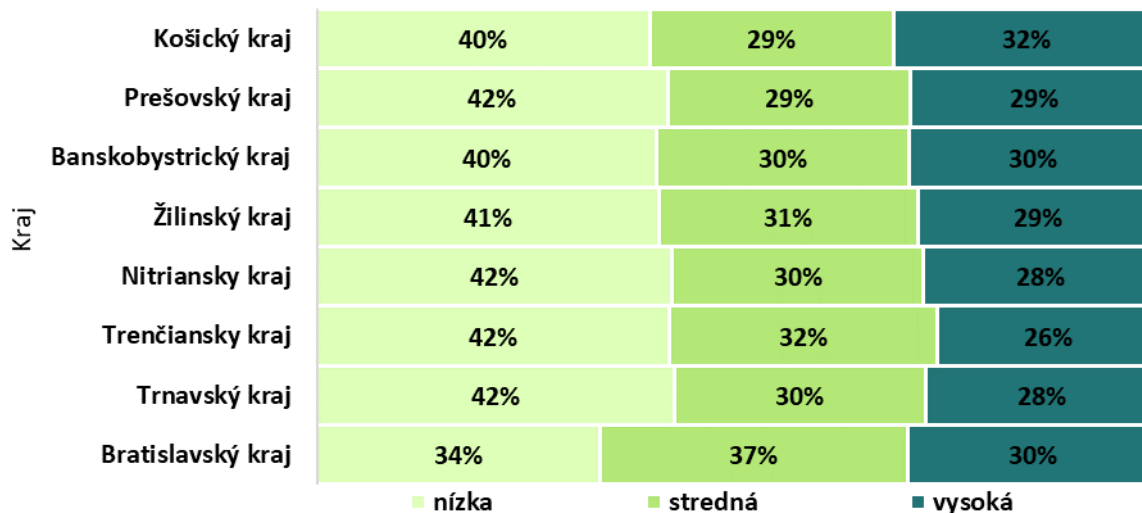
ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Pri pohľade na jednotlivé kraje vidieť zaujímavý trend, že zamestnanci v kategórii zamestnaní s vysokou stabilitou pracovného miesta vykazujú veľmi nízke odlišnosti, a ich podiel osciluje medzi 26 % až 32 %. Prím však v tomto prípade nehrá Bratislavský kraj, ale Košický kraj. Bratislavský kraj dominuje vo výške podielu zamestnancov v strednej kategórii z hľadiska stability pracovného miesta, čo korešponduje s vyššie uvedenými skutočnosťami. Ďalším dôvodom tejto skutočnosti je vysoká koncentrácia špecialistov a administratívnych pracovníkov.

Zaujímavý trend v Košickom kraji môže byť vysvetlený rôznymi faktormi. Okrem vysokého podielu zamestnaných v oblasti štátnej správy, ktorá často poskytuje pracovné miesta s relatívnou stabilitou, to môže súvisieť aj so špecializáciou krajov. V Košickom kraji môže napríklad ísť o výrazné zastúpenie hutníctva. Z hľadiska stability pracovných miest však nie sú

výrazné rozdiely v štruktúre medzi kraji. Hovorí nám o tom aj nízka úroveň Cramerovho V – ktorý signalizuje veľmi nízku, aj keď významnú asociáciu.

Graf 73: Celkový podiel osôb v jednotlivých krajoch v členení podľa kategórií zamestnaní z hľadiska stability pracovného miesta v roku 2021



Kategória zamestnania za hľadiska stability pracovného miesta

p-value	0,000
Cramerovo V	0,051
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Veľmi nízka

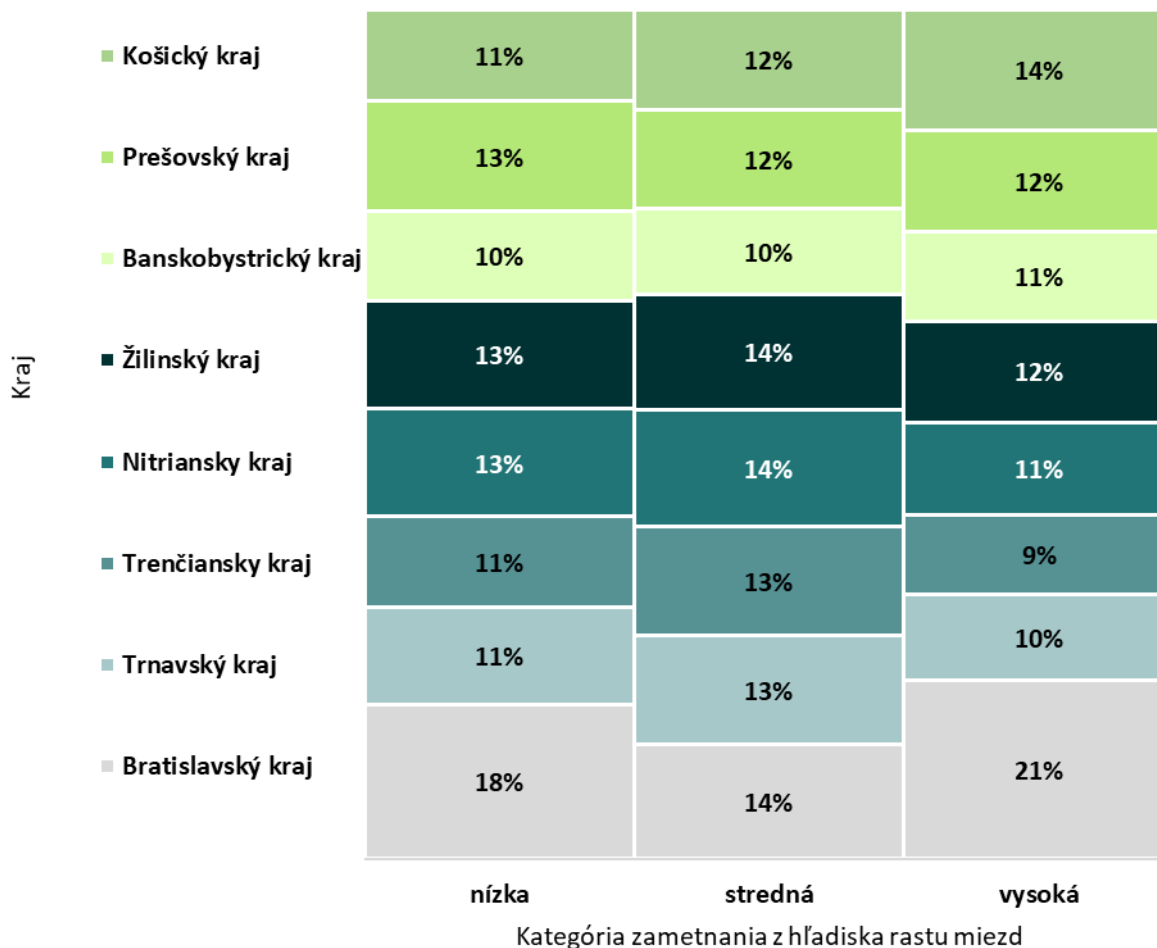
ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Nižšie uvedený graf zobrazuje podiely osôb v jednotlivých kategóriách z hľadiska rastu miezd a tieto hodnoty sú naprieč väčšiny slovenských krajov vzácné vyrovnané. V Bratislavskom kraji však možno vidieť výrazne zvýšené podiely kategórií zamestnaní aj s vysokým rastom miezd (21 %), aj s nízkym rastom miezd (18 %).

Koncentrácia najperspektívnejších zamestnaní v Bratislavskom kraji, ako ekonomicky najsilnejšom regióne, spôsobuje príchod vysoko kvalifikovaných pracovníkov a ľudí na výkonných pozíciách. Táto koncentrácia zamestnaní vyvoláva vyššiu konkurenciu o tieto lukratívne pozície, čo následne vedie k rastúcej príjmovej nerovnosti. Táto nerovnosť je v Bratislavskom kraji zvýšená tým, že sa v ňom koncentrujú aj nízko platené pracovné príležitosti. Výsledkom tejto situácie je regionálna polarizácia, ktorá prehĺbuje rozdiely v príjmoch medzi Bratislavským krajom a ostatnými slovenskými regiónmi a môže ovplyvniť migráciu obyvateľov, ktorí smerujú do Bratislavy v nádeji na vyššie príjmy a lepšie pracovné

príležitosti. V konečnom dôsledku však značná časť pracovných migrantov končí aj na menej lukratívnych pracovných miestach z hľadiska perspektívy mzdového rastu.

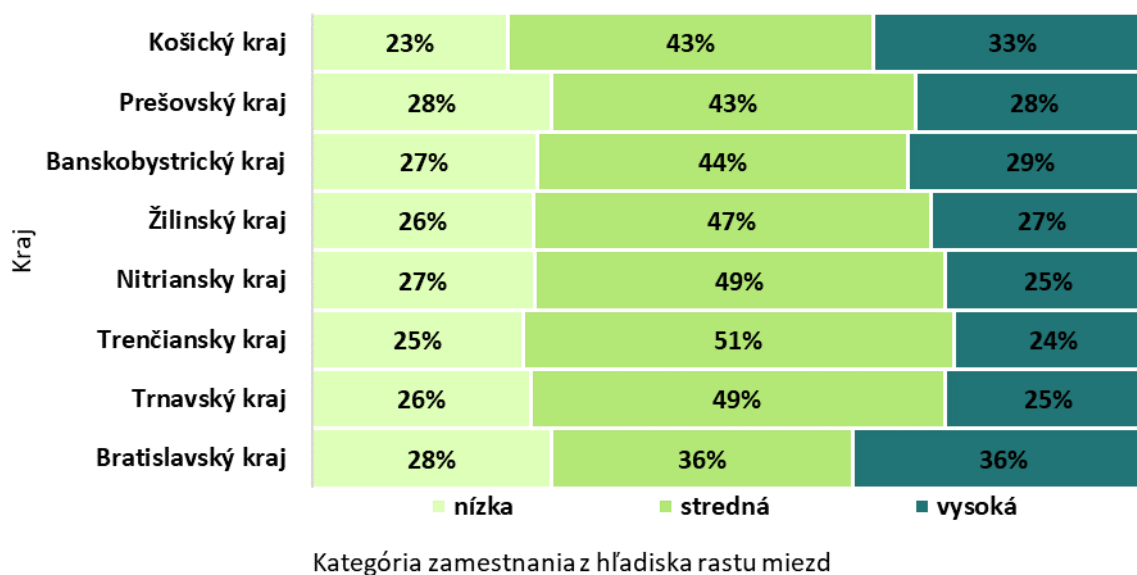
Graf 74: Celkový podiel osôb v jednotlivých kategóriách zamestnania z hľadiska rastu miezd v členení podľa krajov v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Aj pri pohľade na rast miezd v rámci jednotlivých krajov sa tento trend v Bratislavskom kraji javí ako evidentný, najvyšší podiel zamestnancov spomedzi všetkých krajov je pri vysokom raste miezd, avšak spoločne s Prešovským krajom je tu aj najvyšší podiel zamestnancov v zamestnaniach s nízkym potenciálnom mzdového rastu. Prešovský kraj tak voči Bratislavskému kraju predstavuje zaujímavý kontrast v kontexte mzdového rastu. Zatiaľ čo Bratislavský kraj vyniká vysokým podielom zamestnancov s vysokým rastom miezd, Prešovský kraj sa naopak vyznačuje výrazným podielom zamestnaných v zamestnaniach s nízkym potenciálnym mzdovým rastom. Tento kontrast je možno pripísať rozdielnemu ekonomickému prostrediu a štruktúre pracovných príležitostí v týchto dvoch krajinách.

Graf 75: Celkový podiel osôb v jednotlivých krajoch v členení podľa kategórií zamestnaní z hľadiska rastu miezd v roku 2021

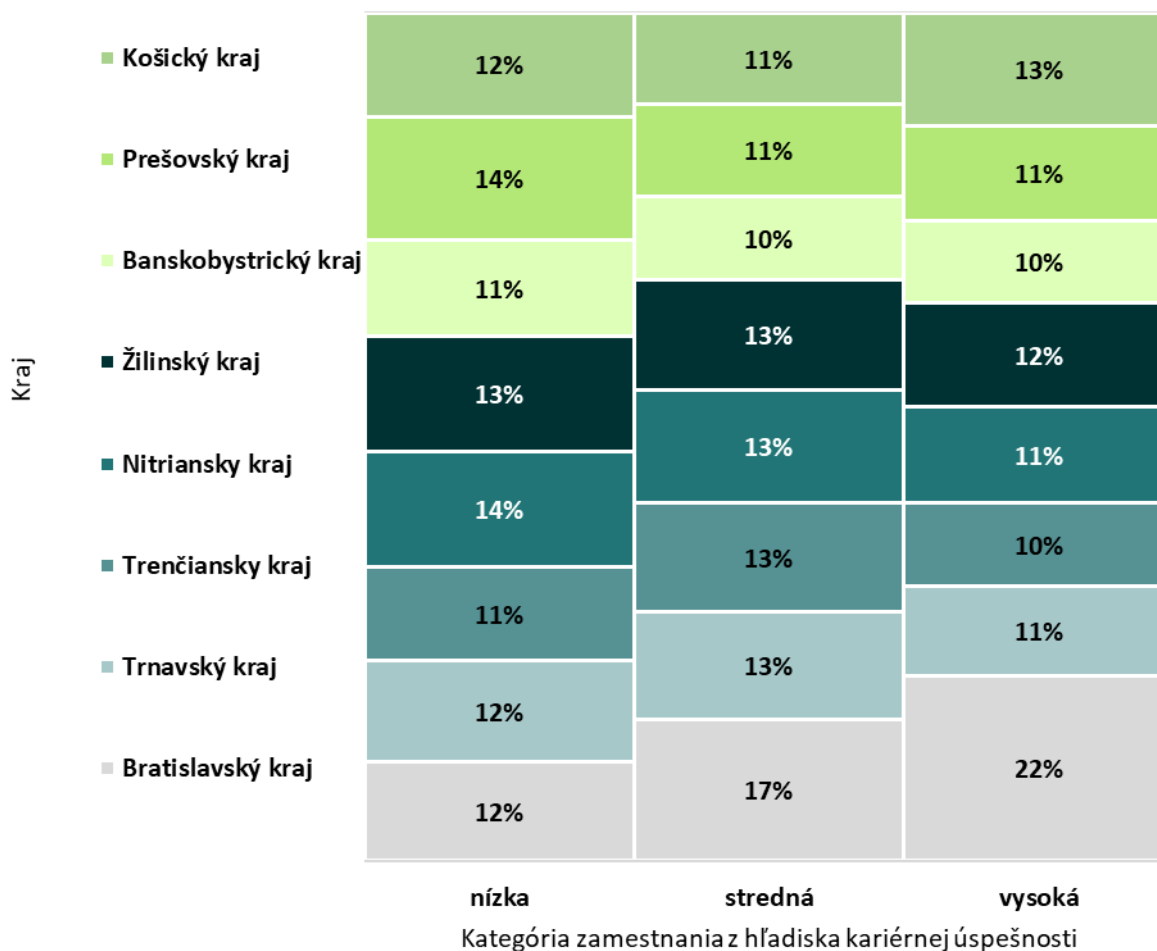


p-value	0,000
Cramerovo V	0,079
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Aj posledný ukazovateľ v regionálnom členení, ktorý sa týka kariérnej úspešnosti, má z hľadiska celkového podielu osôb špecifickú koncentráciu v Bratislavskom kraji, kde sa nachádza až 22 % z celkového počtu osôb z kategórie zamestnaní s vysokou kariérou úspešnosťou. Okrem toho je v Bratislavskom kraji až 17 % z celkového počtu osôb so strednou kariérou úspešnosťou. V Bratislavskom kraji sú k dispozícii vo väčšej miere univerzity a výskumné inštitúcie, ktoré môžu pomôcť jednotlivcom získavať kvalifikácie a zručnosti potrebné na dosiahnutie vysokého stupňa kariérneho úspechu. Je dôležité poznamenať, že takáto koncentrácia kariérnej úspešnosti v jednom regióne môže mať aj svoje negatívne dôsledky na kvalitu života obyvateľov, ako je preľudnenosť, zvyšovanie nákladov na bývanie a sociálnu nerovnováhu medzi regiónmi. Preto je dôležité, aby vláda a inštitúcie podporovali rozvoj a diverzifikáciu ekonomických aktivít v iných častiach krajiny, aby sa vyrovnala táto nerovnováha.

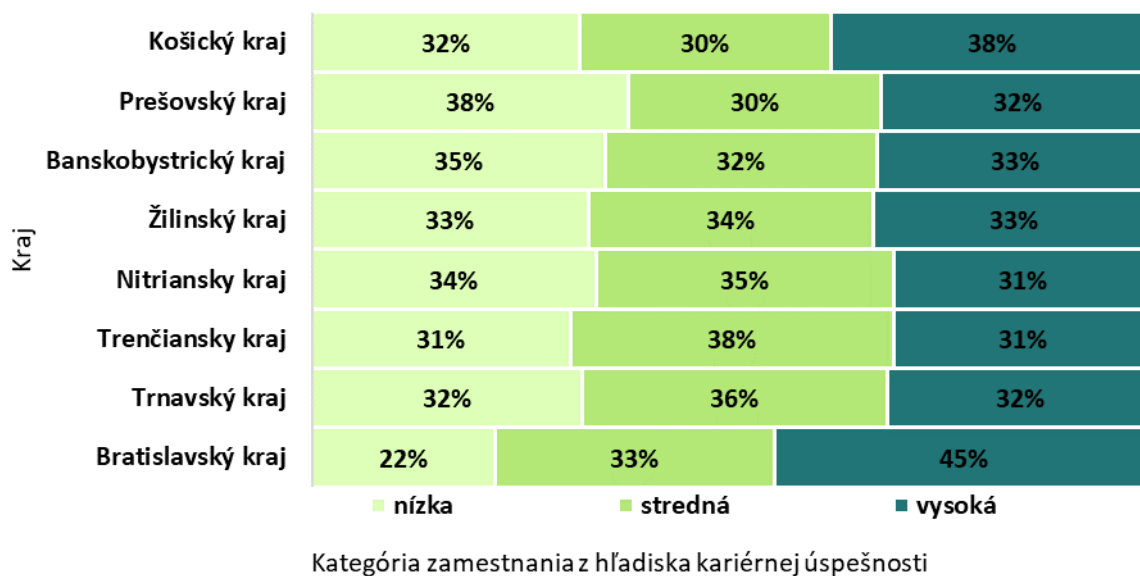
Graf 76: Celkový podiel osôb v jednotlivých kategóriách zamestnaní z hľadiska kariérnej úspešnosti v členení podľa krajov v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Monitoring kategórie zamestnaní z hľadiska kariérnej úspešnosti v jednotlivých krajoch nadväzuje na predošlý graf. V nasledujúcom grafe vidieť že aj v rámci Bratislavského kraja je vysoká koncentrácia zamestnancov z kategórie zamestnaní s vysokou kariérou úspešnosťou, a ich podiel je až 45 %. Tento vysoký podiel je možné interpretovať podobne ako v predchádzajúcom grafe, a to, že príviv ekonomických zdrojov môže vytvoriť viac príležitostí pre kariérny rast a rozvoj v porovnaní s menej rozvinutými oblasťami. Vyššia koncentrácia je aj v Košickom kraji, a to vďaka prítomnosti IT odvetvia a hutníctva.

Graf 77: Celkový podiel osôb v jednotlivých krajoch v členení podľa kategórií zamestnaní z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021



p-value	0,000
Cramerovo V	0,091
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

2.3 Sumarizácia zistení kapitoly

Významným aspektom analýzy kariérnej cesty zamestnancov je ich distribúcia a vývoj v rôznych kategóriách a oblastiach. Výsledky ukazujú, že kariéra zamestnanca nie je iba výsledkom jeho osobných schopností a snahy, ale je výrazne ovplyvnená aj faktormi, ako sú regionálna distribúcia, pohlavie, vzdelanie a vek. Tieto faktory sa podieľajú na formovaní mzdy, stability pracovného miesta, rastu miezd a kariérnej úspešnosti.

Kariéra podľa zamestnania

- Zamestnania s nízkou stabilitou sú často spojené s nízkymi mzdami, pričom zamestnania s veľmi nízkou mzdou majú ešte nižšiu stabilitu, čo naznačuje, že čím nižšia je stabilita, tým nižšia je mzda.
- Zamestnania s vysokou stabilitou zahŕňajú pozície so strednou a vysokou mzdou, v rámci ktorých sa fluktuácia nevyskytuje často.
- Vzdelanie a kvalifikácia majú významný vplyv na mzdovú nerovnosť.
- Zamestnania s veľmi nízkou a nízkou mzdou zaznamenávajú vyšší relatívny rast miezd, čo znamená, že percentuálny nárast miezd je vyšší v porovnaní s vyššie platenými zamestnancami.
- Zamestnania s vyššími mzdami majú naopak vyšší absolútny rast miezd, aj keď percentuálny nárast môže byť rovnaký.

Kariéra podľa pohlavia

- V zamestnaniach s veľmi vysokou mzdou pracuje viac mužov (62 %) ako žien (38 %).
- V kategóriách s veľmi nízkou mzdou prevládajú ženy (71 %), zatiaľ čo muži tvoria menšinu (29 %).
- Zamestnania, ktoré vyžadujú nižšiu úroveň vzdelania, sú častejšie zastúpené ženami (64 %), zatiaľ čo zamestnania so strednou úrovňou vzdelania majú vyššiu mieru zastúpenia mužov (55 %).
- V zamestnaniach s vysokou úrovňou požadovaného vzdelania pracuje 42 % žien, čo je o 8 % viac, ako v prípade mužov.

- Vyššie zastúpenie žien je vo zamestnaniach s nízkou a vysokou stabilitou, zatiaľ čo dominancia mužov je v zamestnaniach so strednou stabilitou.
- V kategóriách so stredným absolútnym rastom miezd majú muži výraznejšie zastúpenie (48 %) v porovnaní s ženami (41 %).
- Najviac žien pracuje v zamestnaniach so strednou mierou kariérnej úspešnosti, zatiaľ čo muži sú častejší v zamestnaniach s vysokou kariérnou úspešnosťou.

Kariéra podľa vzdelania

- Zamestnanci s vysokoškolským vzdelaním majú výrazne lepšie platové podmienky v porovnaní s ostatnými.
- Úplné stredné všeobecné vzdelanie umožňuje približne tretine absolventov dosahovať vysoké resp. veľmi vysoké mzdy.
- Viac ako tretina zamestnancov s maturitným vzdelaním alebo vysokoškolským vzdelaním pracuje v zamestnaniach, ktoré vyžadujú nízku úroveň vzdelania.
- Každý štvrtý zamestnanec s inžinierskym alebo magisterským titulom pracuje v zamestnaniach so strednou požadovanou úrovňou vzdelania.
- Každý tretí zamestnanec s maturitou pracuje v zamestnaniach, kde je vyžadovaná vysoká úroveň vzdelania.
- Najstabilnejšie zamestnania majú zväčša zamestnanci s vyšším vzdelaním, pričom vysokoškolsky vzdelaní majú najvyšší podiel.
- Zamestnania s najvyšším potenciálom rastu miezd majú najmä vysokoškolsky vzdelaní zamestnanci.
- Niekedy je vysokoškolské vzdelanie v zamestnaniach, kde je nízky potenciál rastu miezd, napríklad v oblasti zdravotnej starostlivosti a sociálnych služieb.
- Absolventi vysokej školy majú výrazne vyššiu šancu na dosiahnutie kariérneho úspechu vo forme vyššej mzdy, stability, rastu miezd a zamestnania, ktoré na svoj výkon vyžaduje vysokoškolské vzdelanie.

Kariéra podľa veku

- V štruktúre zamestnancov podľa vekových kategórií dominujú zamestnanci vo veku 40 až 44 rokov. Títo zamestnanci prevažujú takmer v každej kategórii z hľadiska mzdy, jedine zamestnanci vo veku 55 až 59 rokov dominujú v zamestnaniach s veľmi nízkou mzdou.
- Do veku 34 rokov stúpa podiel zamestnancov s vysokou a veľmi vysokou mzdou, následne sa znižuje.
- Zamestnanci vo veku 65 až 69 rokov majú vysoký podiel v zamestnaniach s vysokou a veľmi vysokou mzdou. Ide o zamestnancov v riadiacich pozíciách podnikov, prípadne zamestnancov vykonávajúcich kvalifikovaný výskum.
- Zamestnania s vysokou požadovanou úrovňou vzdelania sú prevažne obsadzované zamestnancami vo veku 25 až 44 rokov.
- Zamestnania s nízkou požadovanou úrovňou vzdelania majú väčší podiel zamestnancov vo veku 45 a viac rokov.
- Zamestnania s vysokou mierou rastu miezd majú najviac zamestnancov vo veku 30 až 49 rokov.
- Mladší zamestnanci majú pravdepodobnejší vstup do zamestnaní s vyšším potenciálom rastu miezd.
- Zamestnania s vysokou mierou kariérnej úspešnosti majú najviac zamestnancov vo veku do 44 rokov.

Kariéra podľa kraja

- Bratislavský kraj má výraznú koncentráciu zamestnancov s veľmi vysokými mzdami (31 %) a vysokými mzdami (20 %), čo odzrkadľuje jeho špecifické ekonomické charakteristiky.
- Vysoká úroveň vzdelania koreluje s vyššou mzdou, pričom Bratislavský kraj má najvyšší podiel zamestnancov s vysokou úrovňou vzdelania.
- Regionálna koncentrácia zamestnaní s veľkým potenciálom kariérneho rastu je v Bratislavskom kraji výrazná, čo môže mať negatívny vplyv na iné regióny.

- Rozdiely v raste miezd medzi krajinami vedú k nerovnomernosti príjmov a môžu ovplyvniť migráciu obyvateľov.

3 Analýza vplyvu rodinného života na pracovnú kariéru

3.1 Rodinný stav a pracovná kariéra

3.1.1 Analýza z hľadiska počtu detí

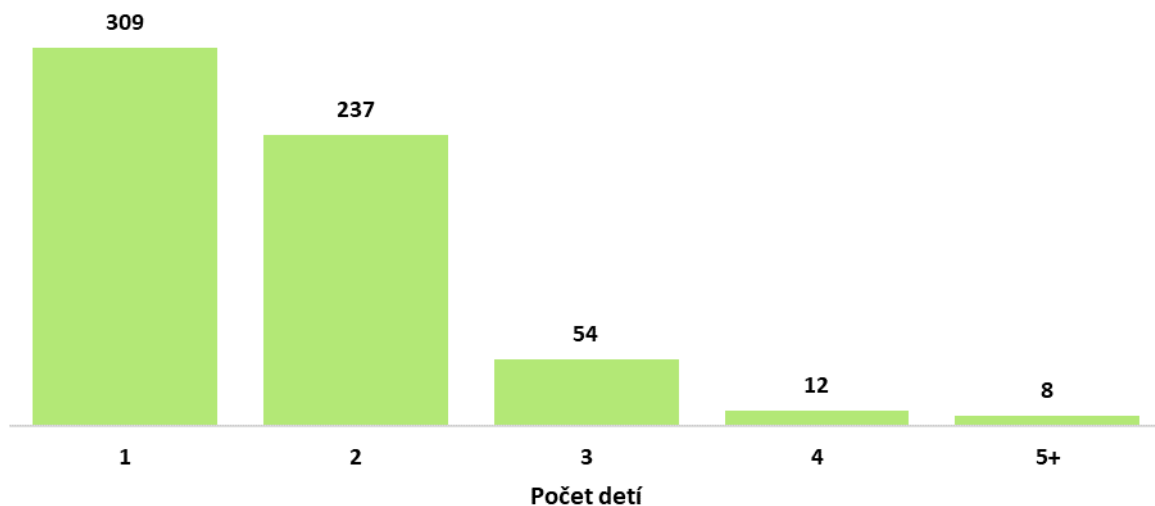
Viac ako 309 tisíc žien s jedným nezaopatreným dieťaťom v SR v roku 2021 je dôležitým indikátorom, ktorý indikuje možné vážne demografické a ekonomické dôsledky v budúcnosti. Aj keď sa jedná len o počet nezaopatrených detí a nevyjadruje celkový počet detí jednotlivcov, tento trend je v súlade s tým, že veľká časť populácie má menej detí, než je potrebné na udržanie úrovne reprodukčnej udržateľnosti. Podľa údajov ŠÚ SR je úhrnná plodnosť pod záchovnou hodnotou (2,1) od roku 1991 a pod kritickou úrovňou úhrnnej plodnosti (1,5) sme boli prakticky dve desaťročia od 1996 do roku 2016. To bude mať výrazné implikácie na ekonomiku a sociálny systém krajiny. Dlhoročný pokles počtu detí na ženu, ktorý sa prejavuje v prevalencii jednodetných rodín, má demografický význam. Ak tento trend pretrvá, môže viesť k poklesu celkovej populácie a starnutiu spoločnosti. To by mohlo mať negatívny vplyv na pracovnú silu a sociálne systémy krajiny. Nižšia reprodukčná úroveň môže tiež ovplyvniť ekonomický rast a dynamiku trhu práce. Okrem demografických je potrebné spomenúť aj ekonomické faktory. Práve vysoké náklady na výchovu detí sú jedným z faktorov, ktoré prispievajú k tomuto trendu. Rodiny zvažujú, či budú mať viac detí, keďže náklady na výživu, vzdelávanie a starostlivosť o deti tvoria významnú časť rozpočtu. Z dlhodobého hľadiska môže tento trend predstavovať výzvu pre udržateľnosť slovenskej ekonomiky a demografickej stability.

Ďalších 237 tisíc žien, ktoré boli identifikované v SODB 2021, malo dve nezaopatrené deti. Tieto ženy predstavujú jednu z hlavných skupín v reprodukčnom veku, a tým aj potenciálnu základňu pre budúce generácie. Ich reprodukčné rozhodnutia a možnosti ovplyvňujú, či bude populácia krajiny rásť, klesať alebo sa stabilizuje. Počet detí, ktoré ženy majú, je kľúčovým faktorom demografického vývoja. V prípade, že ženy v priemere rodia menej detí než je potrebné na udržanie súčasnej úrovne populácie (čo sa v bežnej situácii považuje za 2,1 dieťaťa na ženu), krajina sa môže ocitnúť v situácii, kde populácia starne a znižuje sa. Demografický vývoj môže byť ovplyvnený rôznymi faktormi, vrátane kultúry, socioekonomického postavenia a prístupu k antikoncepcii. Spoločne tak predstavujú ženy s jedným a dvomi nezaopatrenými deťmi až 88 % všetkých žien.

Nízky počet žien s tromi (54 tis.), štyrmi (12 tis.) a päť a viac nezaopatrenými deťmi (8 tis.) naznačuje trend príklonu k menším rodinám. Tento demografický jav môže mať niekoľko dôležitých implikácií. Rodiny s vyšším počtom detí čelia vyšším nákladom na výživu, vzdelávanie a starostlivosť o deti. To môže mať vplyv na rodinný rozpočet a životnú úroveň. Matky s vyšším počtom detí môžu mať obmedzené možnosti pracovať na plný úväzok. To môže mať dopad na ich príjmy a prispieť k ekonomickej závislosti od iných rodinných príslušníkov alebo štátnej podpory.

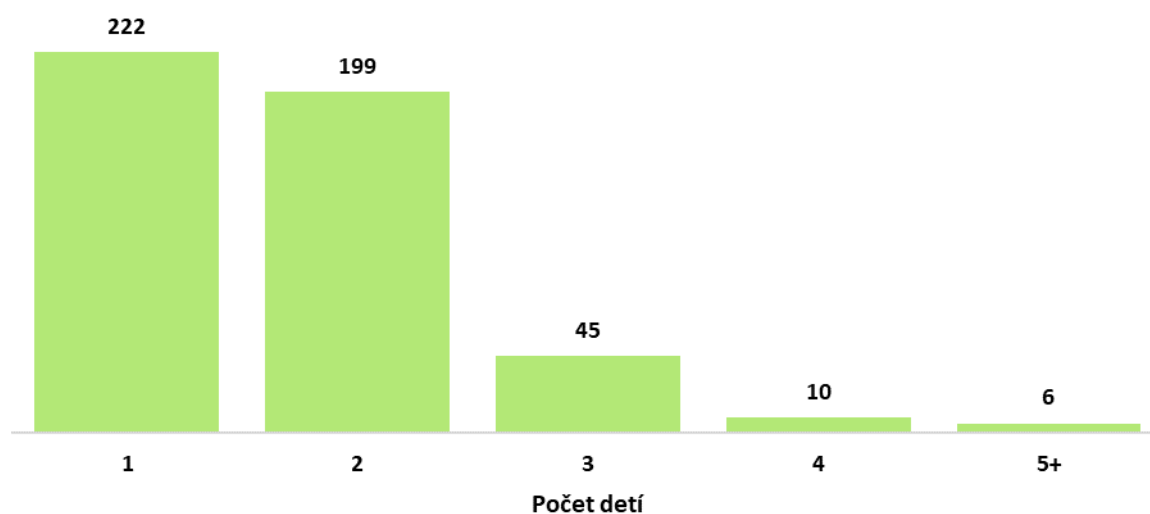
Na druhej strane matky s vyšším počtom detí môžu pomôcť udržať alebo dokonca zvýšiť reprodukčnú mieru, čo je kľúčovým faktorom pre udržateľnosť populácie. V situácii, keď mnohé krajiny čelia starnutiu obyvateľstva, rodiny s vyšším počtom detí môžu prispieť k udržaniu vyváženej demografickej štruktúry. Mladí ľudia, ktorí vyrastajú v rodinách s viacerými deťmi, tvoria budúcu pracovnú silu krajiny, čo je dôležité pre udržateľnosť ekonomiky. Deti vyrastajúce v rodinách s viacerými súrodencami môžu mať bohatšie vzťahy a podporu v rámci rodiny, čo môže pozitívne ovplyvniť ich duševné a emocionálne zdravie. Deti vyrastajúce v rodinách s viacerými súrodencami môžu získať cenné zručnosti týkajúce sa komunikácie, spolupráce a riešenia konfliktov.

Graf 78: Počet žien s daným počtom nezaopatrených detí v roku 2021 (v tisícoch)



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

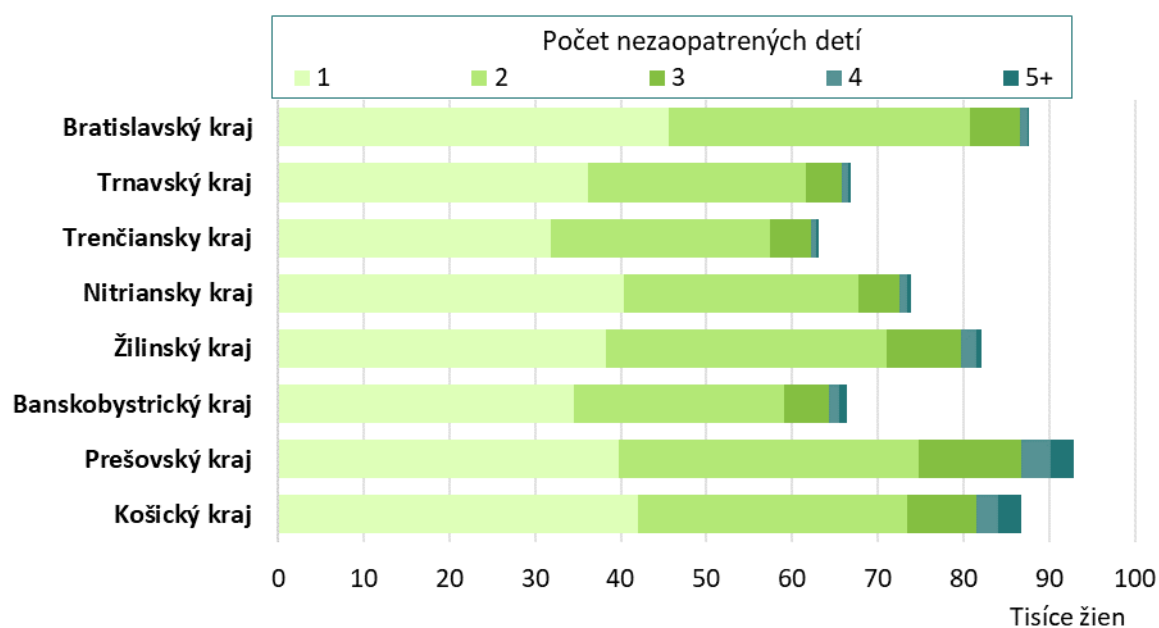
Graf 79: Počet mužov s daným počtom nezaopatrených detí v roku 2021 (v tisícoch)



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Z hľadiska regionálnej distribúcie počtu žien s daným počtom nezaopatrených detí vyplýva, že na západnom Slovensku je početnosť rodín so 4 a viac deťmi minimálna. Ich najvyšší podiel je v krajoch na východe SR a mierne zvýšený podiel je aj v Banskobystrickom a Žilinskom kraji. V prípade východného Slovenska a Banskobystrického kraja možno tento stav interpretovať prítomnosťou marginalizovaných komunit, v prípade Žilinského kraja ide o tradične katolícky región Orava, kde sú aj v súčasnosti viacpočetné rodiny bežné.

Graf 80: Počet žien s daným počtom nezaopatrených detí v roku 2021 v členení podľa krajov

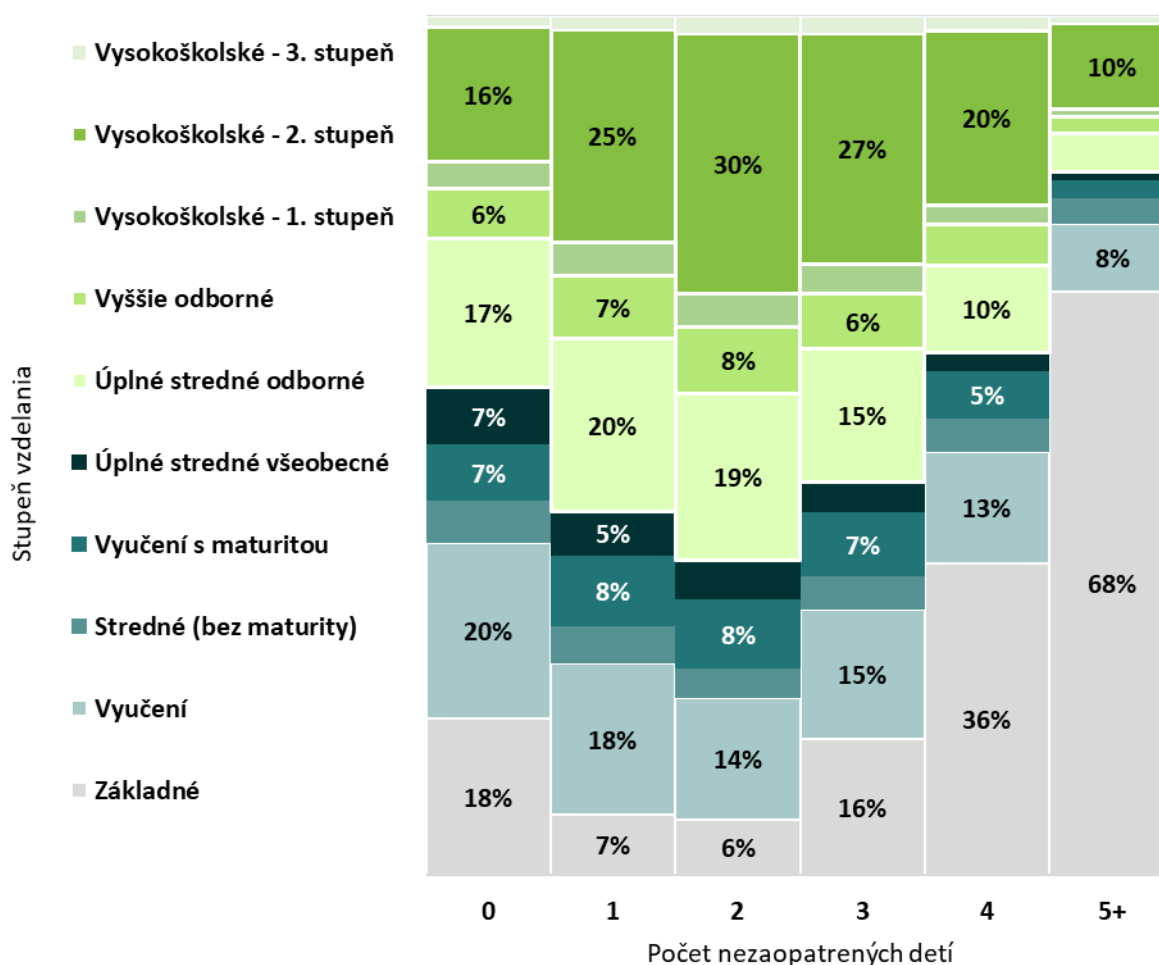


ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Podiel osôb s vysokoškolským vzdelaním vzhľadom k počtu nezaopatrených detí rastie do počtu dvoch nezaopatrených detí. Pri bezdetných osobách tvoria 16 % až po 30 % pri osobách s dvomi deťmi. Následne prichádza pokles, kým pri troch a štyroch deťoch ide stále o pomerne vysoký podiel, tak pri 5 a viac deťoch prichádza k výraznému zníženiu až na úroveň 10 %. Aby sme vylúčili vplyv rôznych vzdelanostných štruktúr v rôznom veku na tieto závery, analyzovali sme tieto podiely na úrovni všetkých vekových skupín. Vyššie uvedené tvrdenia platia aj pre staršie aj pre mladšie kohorty. Napríklad pri osobách vo veku 50-54 rokov tvoria vysokoškolsky vzdelané osoby 15 % pri bezdetných rodinách, 24 % jednodetných a 32 % pri osobách s dvomi nezaopatrenými deťmi. Pri 35 až 39 ročných osobách sú tieto podiely na úrovni 26 %, 30 % a 34 %. Vyšší podiel vysokoškolsky vzdelaných v kategórii osôb bez detí v nižších vekových kategóriách je spôsobený predovšetkým tým, že tieto osoby končia neskôr svoju vzdelávaciu cestu a mnoho z nich ešte „nemalo dostatok času“ založiť si rodinu a mať deti v takej miere, ako je to v neskoršom veku. Je tu aj úzky súvis s neskorším vstupom do manželstva a zakladaním si rodiny u mladších osôb, preto analýza nižších vekových skupín z hľadiska vzdelania a počtu detí je vychýlená. Vo všeobecnosti však platí, že najvyššie podiely osôb s vysokoškolským vzdelaním má 2 deti. Platí to aj pri osobitnom pohľade na ženy a mužov. Ženy majú približne o 2 p.b. vyššie zastúpenie vysokoškolsky vzdelaných v jednotlivých kategóriách počtu nezaopatrených detí ako muži, avšak uvedené závery platia tak pre mužov, ako aj pre ženy. Predovšetkým ženy mladšie ako 50 rokov majú vyššiu vzdelanostnú úroveň ako muži, preto aj pri osobitnej analýze podľa pohlavia majú ženy vysokoškoláčky vyššie podiely vo všetkých kategóriách ako pri mužoch.

Tento pokles by mohol byť spojený so zvýšenými nárokmi na starostlivosť o väčší počet detí a obmedzeným časom na iné aktivity. Tento typ osôb uprednostňuje starostlivosť o rodinu pred rozvojom kariéry. Súčasne osoby s jedným, resp. dvomi deťmi vykazujú veľmi nízky podiel osôb so základným vzdelaním. Pri viacpočetných rodinách je podiel osôb so základnou školou v prípade rodín so 4 deťmi 36 % a v prípade rodín s 5 a viac deťmi je to až 68 %. Vo veľkej miere tu zohráva aj vplyv marginalizovaných mnohodetných skupín s nízkym vzdelaním.

Graf 81: Stupeň vzdelania podľa počtu nezaopatrených detí v roku 2021



p-value	0,000
Cramerovo V	0,103
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Stredná

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

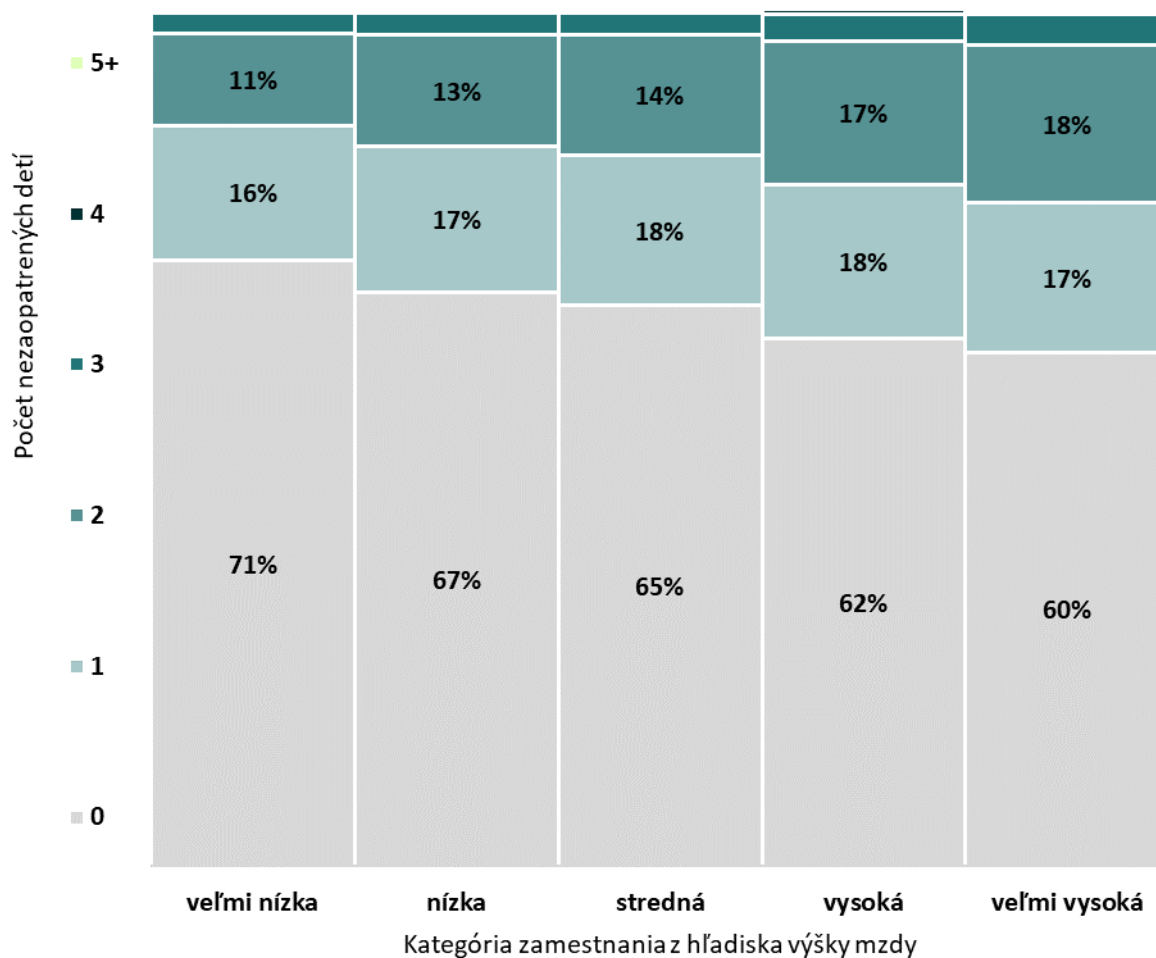
Analýza vplyvu počtu nezaopatrených detí na zamestnanie a mzdu rodičov je dôležitým aspektom ekonomického a sociálneho výskumu, pretože prináša pohľad na ekonomické situácie obyvateľov, ktoré ovplyvňujú makroekonomické trendy v danej krajine. Vo všetkých príjmových kategóriách prevažujú bezdetní zamestnanci avšak s rastúcou príjmovou skupinou klesá ich podiel. V kategórii veľmi vysokých miezd tvoria 60 , v kategórii nízko príjmových o 10 p.b. viac. Podiel osôb s nezaopatrenými deťmi naopak rastie s rastom príjmových kategórií, čo nám indikuje priamu závislosť, ktorá platí aj samostatne pri osobitnej analýze za každú vekovú

kategóriu vo veku 35 a viac rokov. Kauzalitu ale nemožno určiť bez longitudinálnej štúdie²⁰ – t. j. bez určenia toho, akú mali tieto osoby kariéru predtým, ako sa rozhodli založiť si rodinu. Nie je preto možné jednoznačne zhodnotiť, či osoby s deťmi majú lepšiu kariéru pretože majú deti, alebo naopak, či osoby s lepšou kariérou sa vo väčšej miere rozhodujú mať deti.

V nadväznosti na zistenia predchádzajúcej kapitoly pri analýze štruktúry osôb v kategóriách zamestnaní z hľadiska výšky mzdy v rozdelení podľa stupňa vzdelania v roku 2021, poberá veľmi nízku mzdu 12 % zamestnancov so základným vzdelaním a 36 % vyučených zamestnancov. Nízku mzdu poberá 6 % zamestnancov so základným vzdelaním a 28% vyučených zamestnancov. Je preto možné hľadať prienik s nasledujúcim grafom, nakoľko výrazná časť zamestnancov s nízkym zárobkom dosahuje nízke vzdelanie a je možné, že časť z nich ešte plánuje pokračovať v štúdiu a zvyšovať si svoju kvalifikáciu (uprednostnia zvýšenie si svojej kvalifikácie pred zakladaním rodiny).

²⁰ Longitudinálny výskum = výskum, pri ktorom sa skupina subjektov skúma opakovane obyčajne v priebehu dlhšieho času (počas niekoľko mesiacov, niekoľko rokov), napr. výskum študijného výkonu skupiny žiakov v priebehu niekoľkých školských rokov.

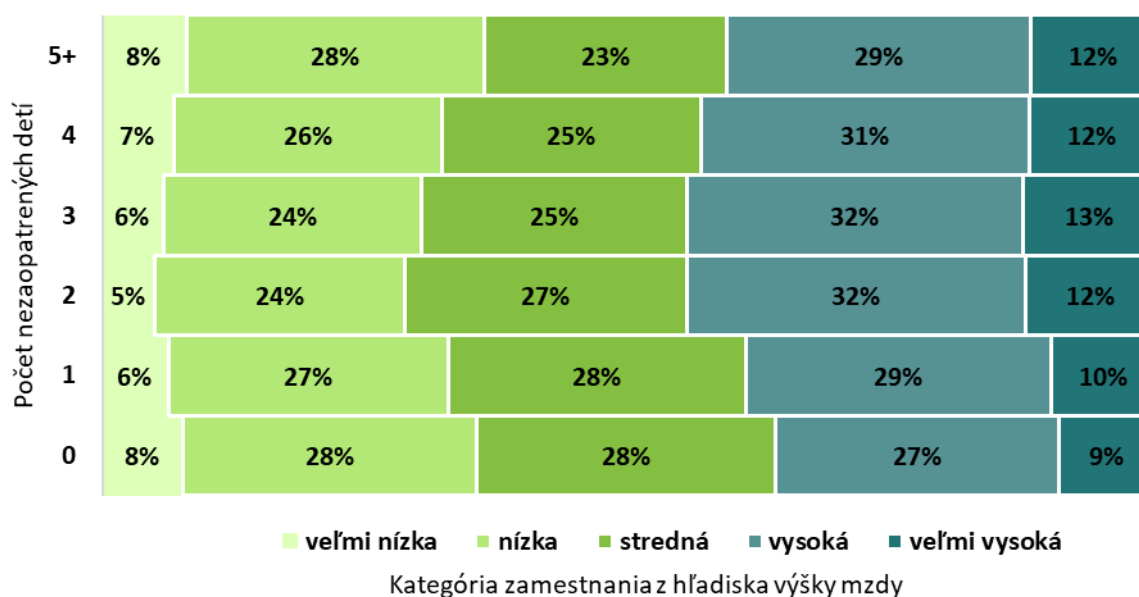
Graf 82: Vplyv počtu nezaopatrených detí na zamestnanie z hľadiska výšky mzdy v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

Rovnako aj graf nižšie potvrdzuje skutočnosť, že rodič s dvomi a viac deťmi má v rámci svojej kariéry možnosť zarábať vyššiu mzdu, ako bezdetný zamestnanec. Rovnako aj v tomto prípade sa pri bezdetných zamestnancoch môžu vyskytovať mladšie osoby resp. osoby zatiaľ uprednostňujúce kariérny rast pred založením rodiny, ale aj staršie osoby, ktorých deti sú už ekonomicky aktívne a nie sú nezaopatrené. Preto je dôležité súčasne izolovať vplyv veku na tieto zistenia a v skutočnosti platia pre všetky vekové kategórie nad 35 rokov.

Graf 83: Celkový podiel osôb podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska výšky mzdy v roku 2021

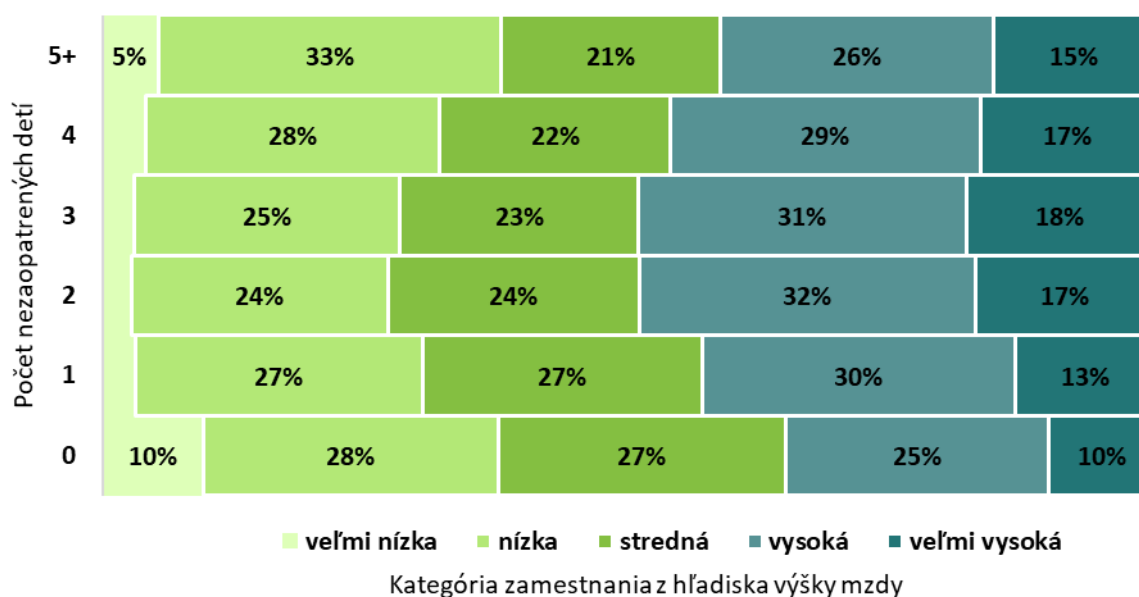


p-value	0,000
Cramerovo V	0,033
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Veľmi nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

S rastúcim počtom detí u mužov stúpa ich zastúpenie v lepšie platených zamestnaniach. Muži, ktorí majú jedno a viac detí majú výrazne vyšší podiel v zamestnaniach s lepšími platmi. Na tento výsledok vplýva viacero faktorov, najdôležitejším je zrejme potreba zabezpečiť svoju rodinu a snaha kariérneho rastu a zvýšenia svojho príjmy, aby si rodina udržala stabilnejšiu ekonomickú situáciu napriek zníženiu príjmu manželky. Tak ako aj pri všetkých osobách, aj pri mužoch sú tieto závery platné osobitne aj pre každú vekovú kategóriu 35 a viac rokov (tj. je eliminovaný vplyv veku na tieto závery).

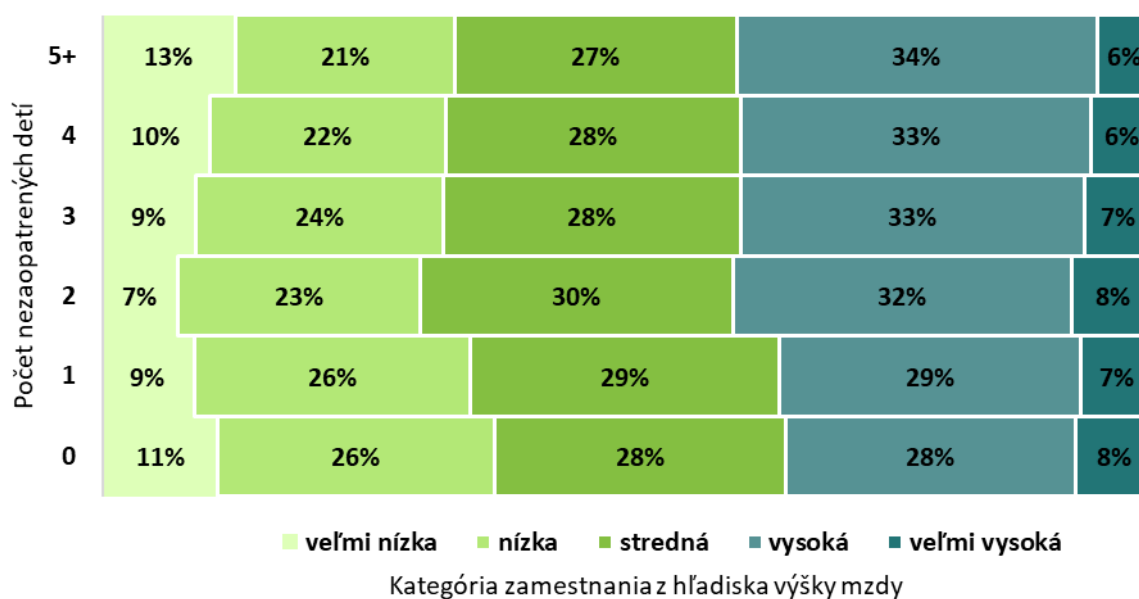
Graf 84: Celkový podiel mužov podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska výšky mzdy v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Stabilnejšie a zároveň veľmi podobné rozloženie žien v kategóriách zamestnaní z hľadiska výšky mzdy možno pozorovať pri ženách s dvoma a viac nezaopatrenými deťmi. Ich podiel sa výraznejšie odlišuje len medzi kategóriami veľmi nízka a nízka mzda, pokým v zamestnaniach so stredným a vyšším príjmom nedochádza k výraznejším zmenám rozloženia spôsobenými počtom detí.

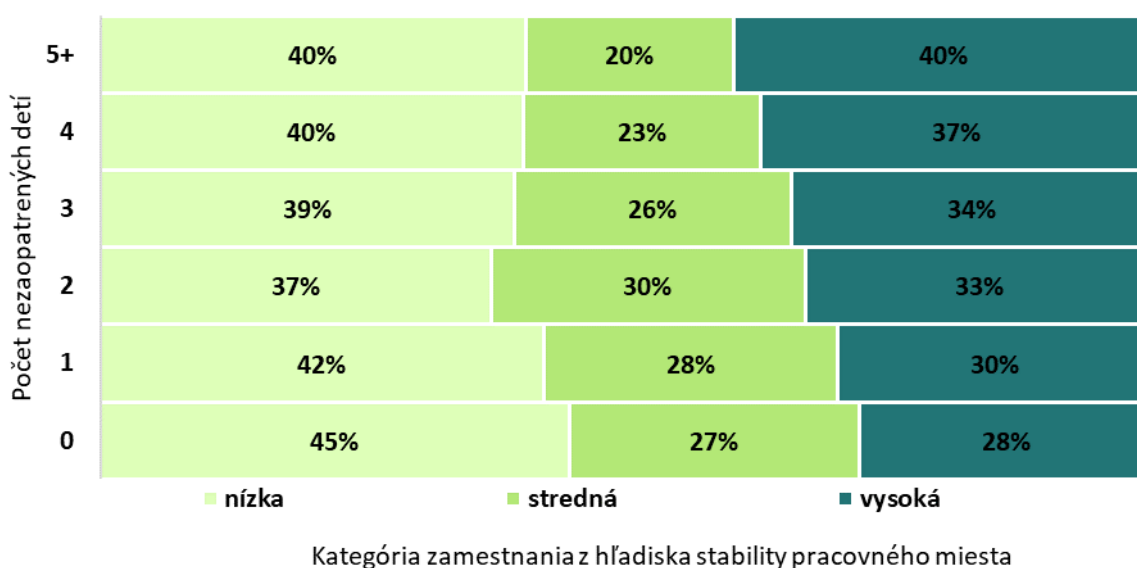
Graf 85: Celkový podiel žien podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska výšky mzdy v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Vyšší počet nezaopatrených detí vyvoláva u žien potrebu zamestnania s vyššou stabilitou. Starostlivosť o viac detí so sebou prináša snahu hľadať si zamestnanie s dlhodobým pôsobením. U mužov sa rovnaký trend potvrdil len do počtu troch až štyroch detí, kedy je evidovaná vyššia snaha pracovať v stabilnom zamestnaní. Pri mužoch s počtom detí päť a viac narastá podiel pracujúcich v zamestnaniach so strednou stabilitou. V oboch prípadoch (u žien aj u mužov) sa potvrdilo najvyššie zastúpenie v nízko stabilných zamestnaniach v prípade bezdetných zamestnancov. U žien aj u mužov platia tieto vývojové tendencie osobitne aj v každej vekovej kategórii od 35 rokov vyššie²¹.

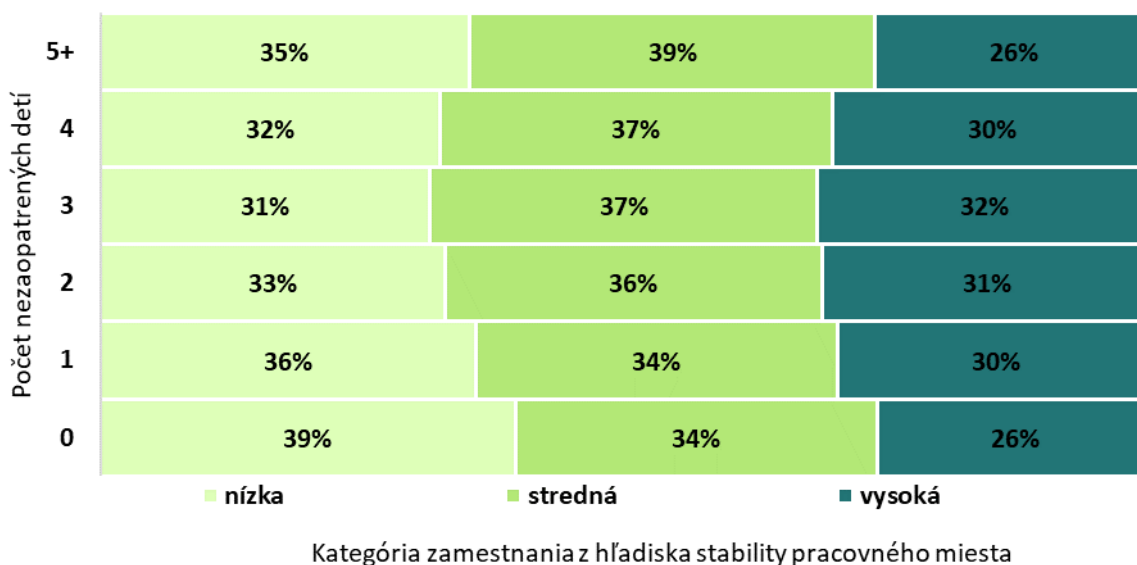
Graf 86: Celkový podiel žien podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska stability pracovného miesta v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

²¹ Tj. žena si hľadá stabilnejšie zamestnanie s rastúcim počtom detí. Muži s dvoma a troma deťmi majú najvyšší podiel v stabilných zamestnaniach.

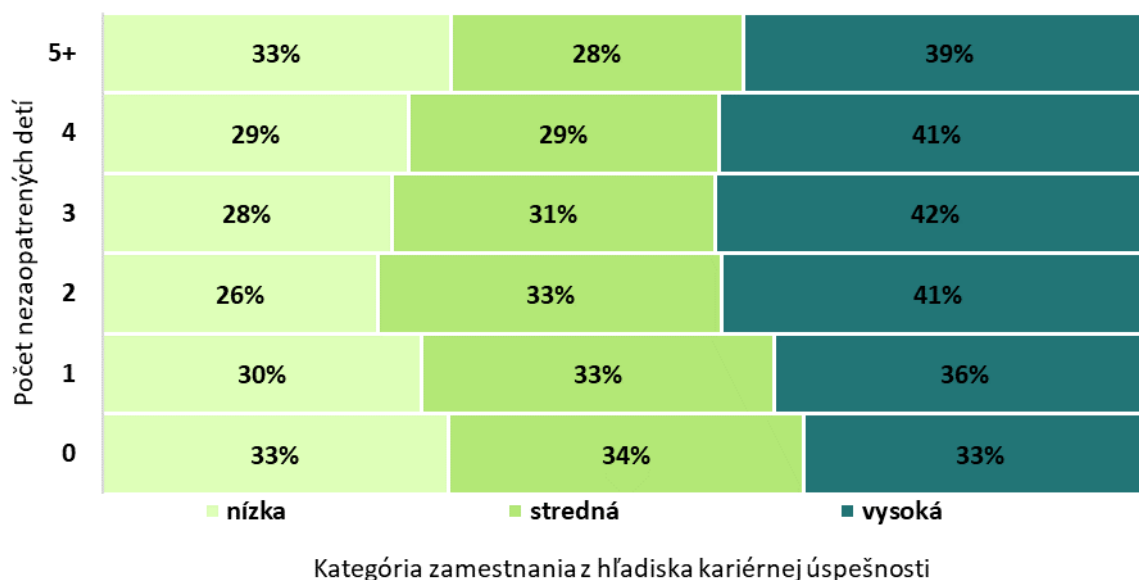
Graf 87: Celkový podiel mužov podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska stability pracovného miesta v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Pozitívnu koreláciu možno sledovať medzi počtom nezaopatrených detí na zamestnanca a jeho kariérnou úspešnosťou. Zamestnanci s rodinou majú vyššiu motiváciu a záujem zarábať viac, pracovať v stabilnom zamestnaní a využívať dosiahnuté vzdelanie k svojej práci. V rámci kariérnej úspešnosti je vyhodnotená aj miera rastu miezd, s čím súvisí záujem zamestnancov zodpovedných za starostlivosť o deti vyhľadávať pracovné príležitosti na kariérny rast.

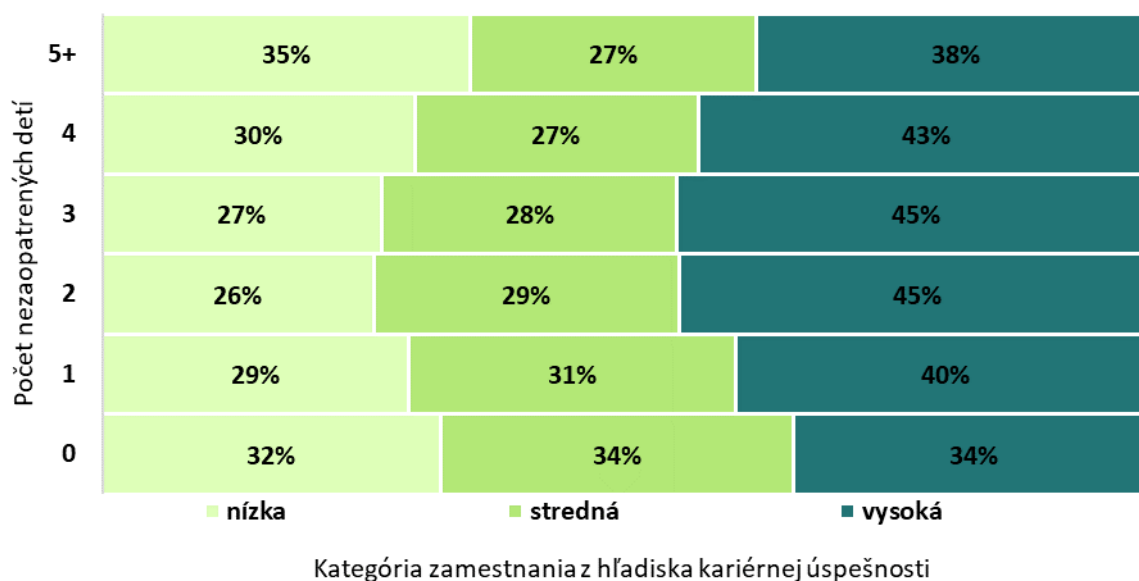
Graf 88: Celkový podiel mužov a žien podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

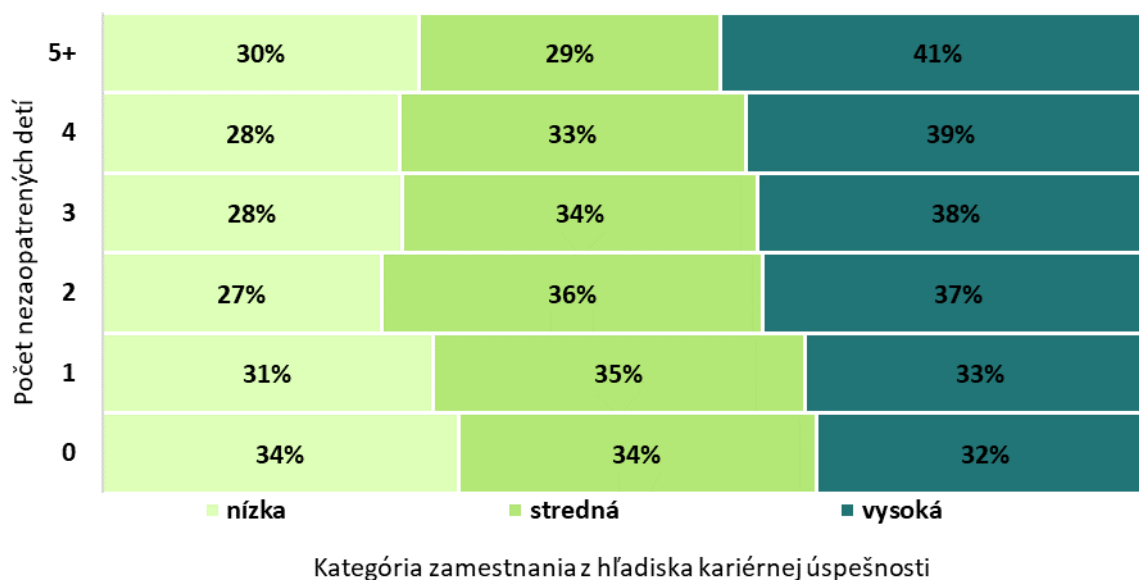
Pri samostatnom vyhodnotení vzťahu medzi počtom nezaopatrených detí a kariérnou úspešnosťou u mužov možno sledovať podobný trend ako v prípade vyššie analyzovaného vzťahu medzi počtom nezaopatrených detí a stabilitou zamestnania. Všeobecne možno konštatovať, že zamestnanci muži s nezaopatrenými deťmi sa výrazne viac uplatňujú v zamestnaniach, ktoré poskytujú kariérnu úspešnosť (v porovnaní s bezdetnými mužmi). Zároveň sa však naskytuje pohľad na to, že pri mužoch s päť a viac nezaopatrenými deťmi sa ich rozloženie v jednotlivých kategóriách zamestnaní mení - vyššie zastúpenie je možné sledovať v zamestnaniach s nízkou kariérnou úspešnosťou a naopak nižšie zastúpenie je v kategórii zamestnaní s vysokou kariérnou úspešnosťou.

Graf 89: Celkový podiel mužov podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Graf 90: Celkový podiel žien podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021

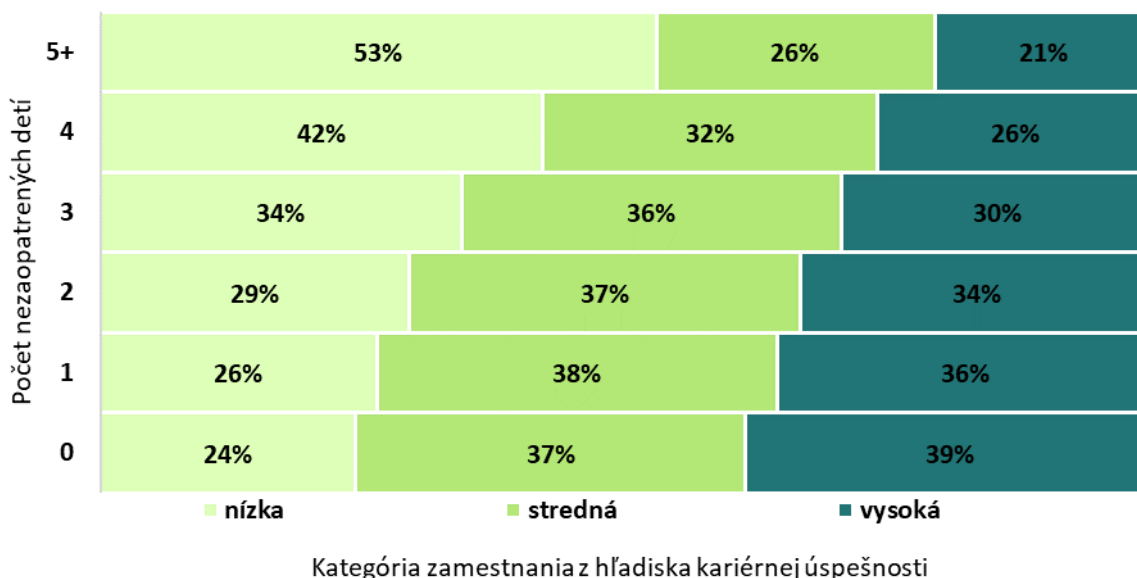


ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Ako bolo spomenuté vyššie, v uvedených analýzach je potrebné zohľadniť vek zamestnancov, najmä v kategórii bezdetní. Ich kariérna cesta môže byť na začiatku, zároveň

ich vzdelanie nemusí byť konečné a rozhodnutie založiť si rodinu preto nemusí byť dnes na prvom mieste. Rovnako tak do tejto kategórie spadajú aj staršie osoby, ktorých deti už nie sú nezaopatrené. Vyššie uvedené analýzy vplyvu počtu nezaopatrených detí môžu byť touto skutočnosťou preto ovplyvnené. V nasledujúcom grafe je preto zohľadnený vek v spojitosti s kariérnou úspešnosťou. Tá rastie u zamestnancov približne do veku 40 rokov, najvyššiu úroveň kariérnej úspešnosti dosahujú zamestnanci vo vekovej kategórii 30 až 34 rokov. Kľúčové sú preto nasledujúce grafy, ktoré analyzujú kariérnu úspešnosť u žien a mužov vo veku 30 až 34 rokov podľa počtu nezaopatrených detí. Výsledkom je skutočnosť, že čím má žena v tomto veku viac detí, tým možno očakávať nižšiu mieru kariérnej úspešnosti.

Graf 91: Celkový podiel žien vo vekovej kategórii 30-34 rokov podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021

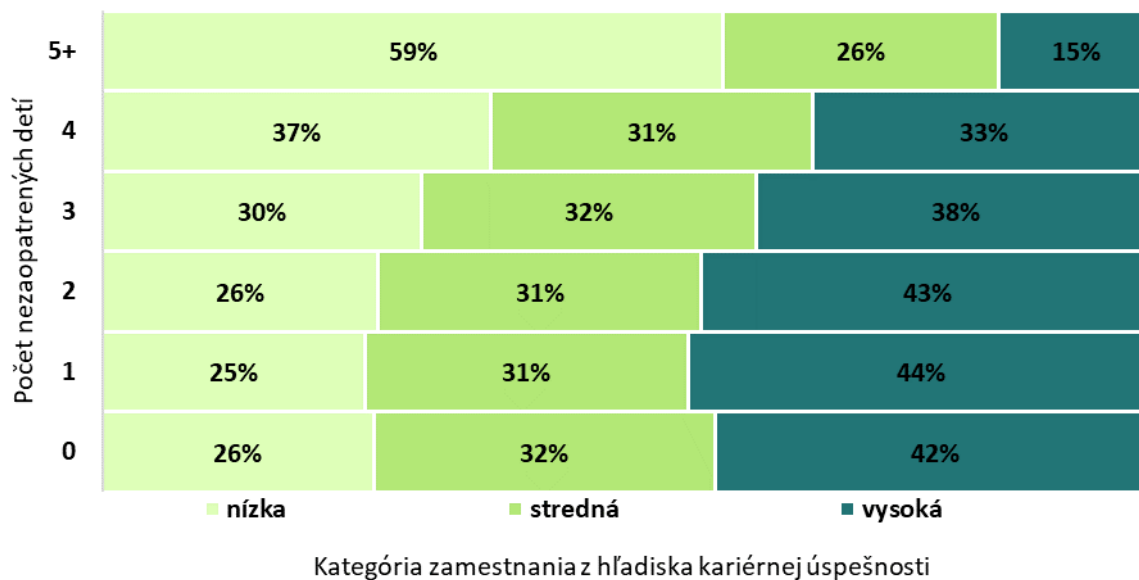


ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

U mužov v tomto veku je situácia odlišná. Najvyššie zastúpenie v kategórii zamestnaní s vysokou kariérnou úspešnosťou majú muži s jedným resp. dvoma nezaopatrenými deťmi. Potreba zabezpečiť svoju rodinu po finančnej stránke je tu výrazná. S vyšším počtom nezaopatrených detí ale u mužov rovnako klesá podiel zastúpenia v tejto kategórii zamestnaní. Faktorov môže byť viacero – jedným z nich je faktor stability, keďže pri vyššom

počte detí môže žiteľ rodiny uprednostniť radšej stabilné zamestnanie s pravidelným príjmom ako možnosť hľadať si prácu s vyšším potenciálom kariérneho rastu.

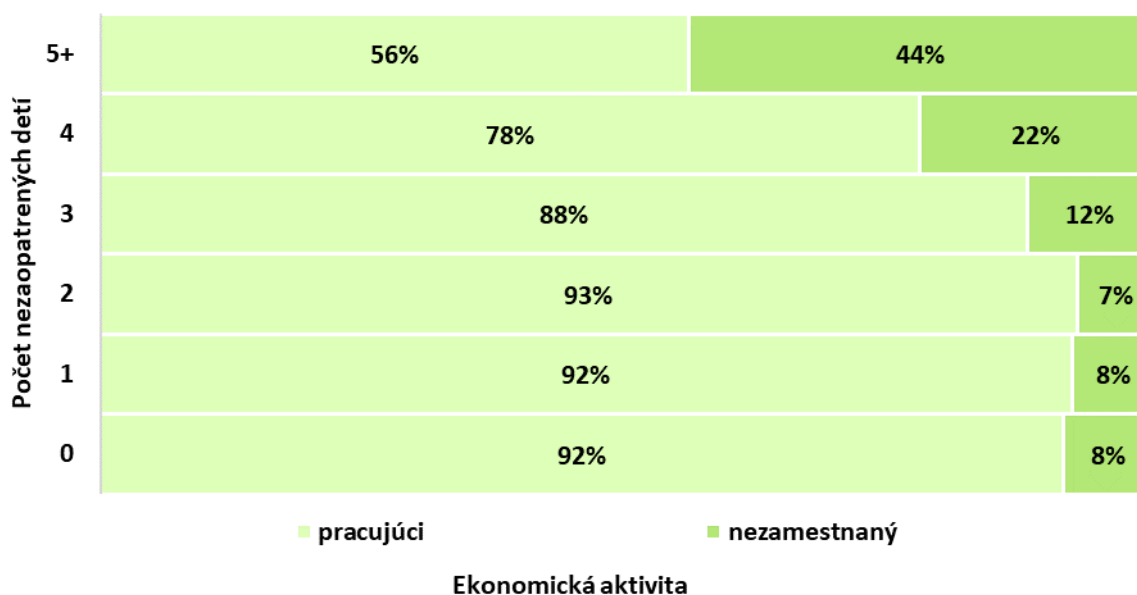
Graf 92: Celkový podiel mužov vo vekovej kategórii 30-34 rokov podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Celkovo sa výrazne zvyšuje podiel nezamestnaných až pri osobách, ktoré majú 4 nezaopatrené deti, kde podiel nezamestnaných dosiahol 22 % a ešte výraznejšie sa ich podiel zvýšil v kategórii 5 a viac detí, pričom možno predpokladať, že tento fakt je spôsobený zvýšenou frekvenciou rodín z marginalizovaných komunít medzi viacpočetnými rodinami.

Graf 93: Celkový podiel osôb podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska ekonomickej aktivity 2021



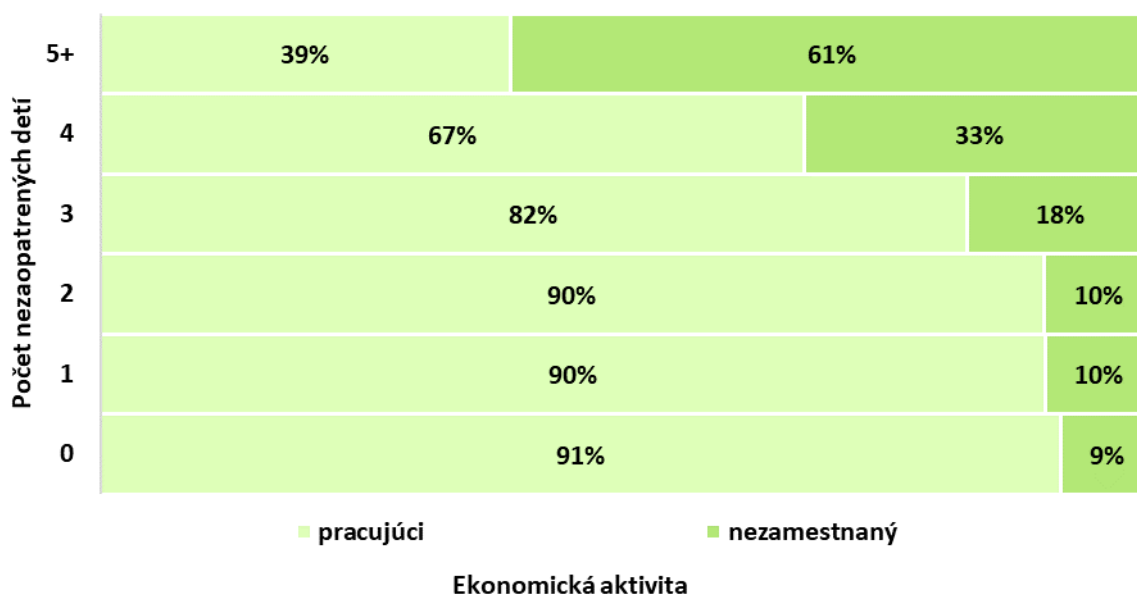
p-value	0,000
Cramerovo V	0,077
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Analýza ekonomickej aktivity vychádza len z osôb, ktoré pracujú, alebo sú nezamestnané. Nepočíta teda s osobami na materskej a rodičovskej dovolenke, pretože sa snažíme určiť vzťah medzi počtom detí a nezamestnanosťou. Vo všeobecnosti je na materskej 7 % (1 detných) až 10 % (5 a viac detných) rodičov s nezaopatrenými deťmi.

Táto závislosť je silnejšia pri ženách, keď väčší počet detí znamená vyššiu šancu že bude nezamestnaná. Až v prípade 61 % žien s 5 a viac deťmi je ich ekonomický status „nezamestnaná“. V prípade štyroch detí stále ide o výrazný podiel vo výške 33 % nezamestnaných žien. Pri troch nezaopatrených deťoch klesá na 18 % a pri nižšom počte nezaopatrených detí je podiel nezamestnaných žien nízky, a to na úrovni 10-9 %.

Graf 94: Celkový podiel žien podľa počtu nezaopatrených detí v kategóriách z hľadiska ekonomickej aktivity v roku 2021



p-value	0,000
Cramerovo V	0,107
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

3.1.2 Analýza z hľadiska rodinného stavu

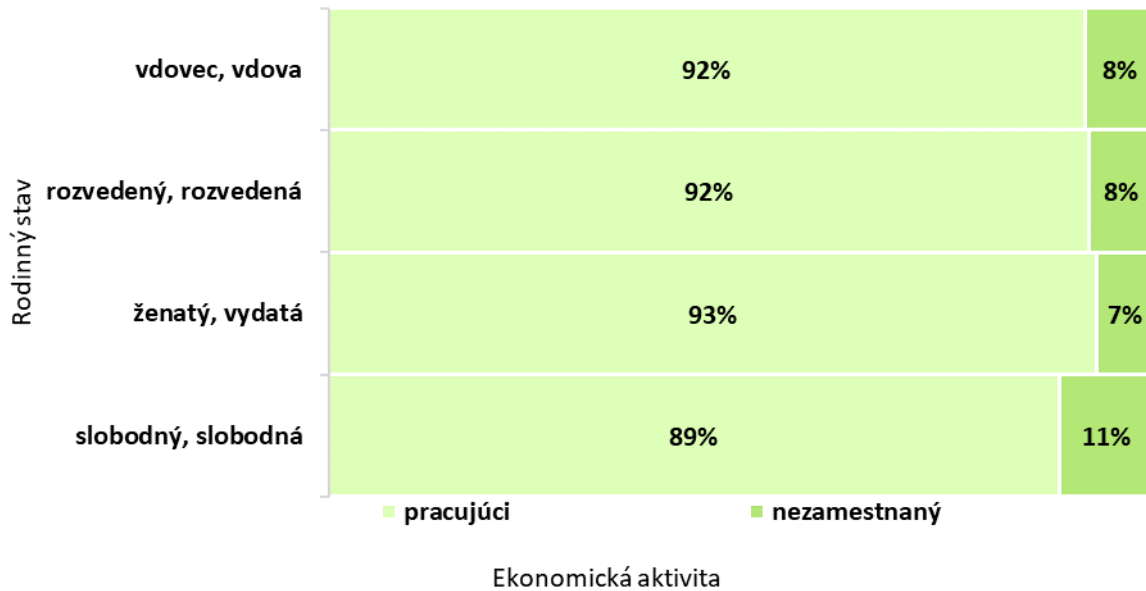
Výsledky zo SODB 2021 poskytujú pohľad na vzťah medzi rodinným stavom a pracovnou aktivitou obyvateľstva. Tieto údaje však poukazujú len na veľmi mierne rozdiely v zamestnanosti v závislosti od rodinného stavu. Z údajov vyplýva, že z ekonomicky aktívnych vdovcov a vdov je 92 % pracujúcich, pričom iba 8 % je nezamestnaných. Podobný trend je možno pozorovať aj u rozvedených jednotlivcov, pri oboch skupinách je tak ekonomická samostatnosť dôležitým faktorom.

Ženatí a vydané osoby vykazujú mierne vyššiu úroveň zamestnanosti. Tento jav môže súvisieť s tým, že manželstvo poskytuje stabilitu a podporu pre aktívne pracujúcich jednotlivcov. Slobodné osoby vykazujú nižšiu pracovnú angažovanosť len 89 % pracuje a až 11 % je nezamestnaných. Slobodné osoby majú vyšší podiel nezamestnaných ako osoby v manželstve vo všetkých vekových kategóriách nad 35 rokov.

Z týchto údajov možno vyvodiť niekoľko záverov. Rodinný stav zohráva významnú úlohu pri určovaní pracovnej aktivity jednotlivcov. Manželstvo môže poskytovať stabilitu a podporu

pre zamestnaných jednotlivcov, zatiaľ čo slobodní jednotlivci čelia väčšej variabilite v zamestnanosti.

Graf 95: Celkový podiel osôb podľa rodinného stavu v kategóriách z hľadiska ekonomickej aktivity v roku 2021

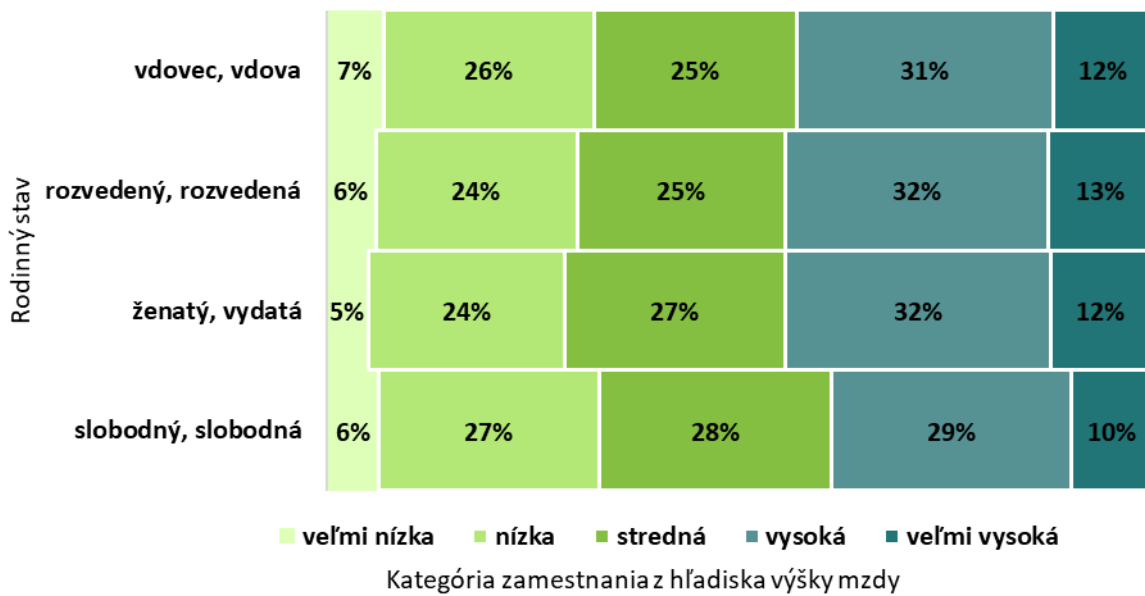


p-value	0,000
Cramerovo V	0,053
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Veľmi nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

Medzi rodinným stavom a kariérou nie je na agregátnej úrovni zjavná výraznejšia závislosť. Za zmienku stojí spomenúť mierny rozdiel v kategórii z hľadiska výšky mzdy, kedy rozdiel v podiele rozvedených osôb a slobodných osôb s veľmi vysokou mzdou predstavuje 3 percentuálne body.

Graf 96: Celkový podiel osôb podľa rodinného stavu v kategóriách z hľadiska výšky mzdy v roku 2021

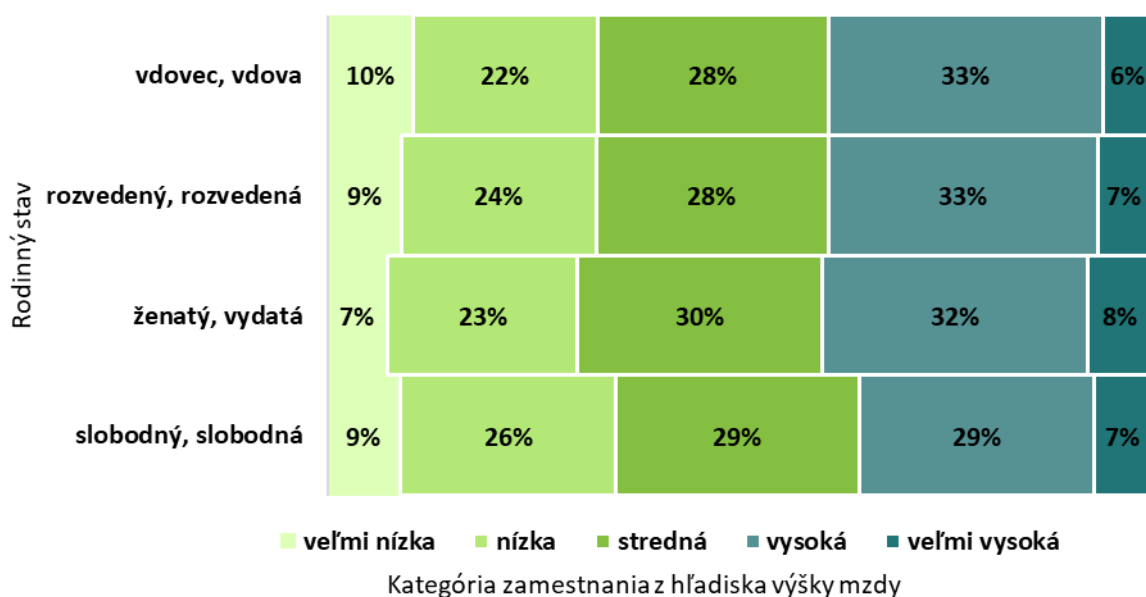


p-value	0,000
Cramerovo V	0,036
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Veľmi nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Táto asociácia je dokonca ešte slabšia pri ženách, kedy v kategórii veľmi vysokých miezd predstavuje rozdiel oproti hodnote 7 %, ktorá je u rozvedených a slobodných len 1 percentuálny bod. Konkrétne o jeden percentuálny bod nižší podiel v prípade vdov a jeden percentuálny bod vyšší v prípade vydatých žien.

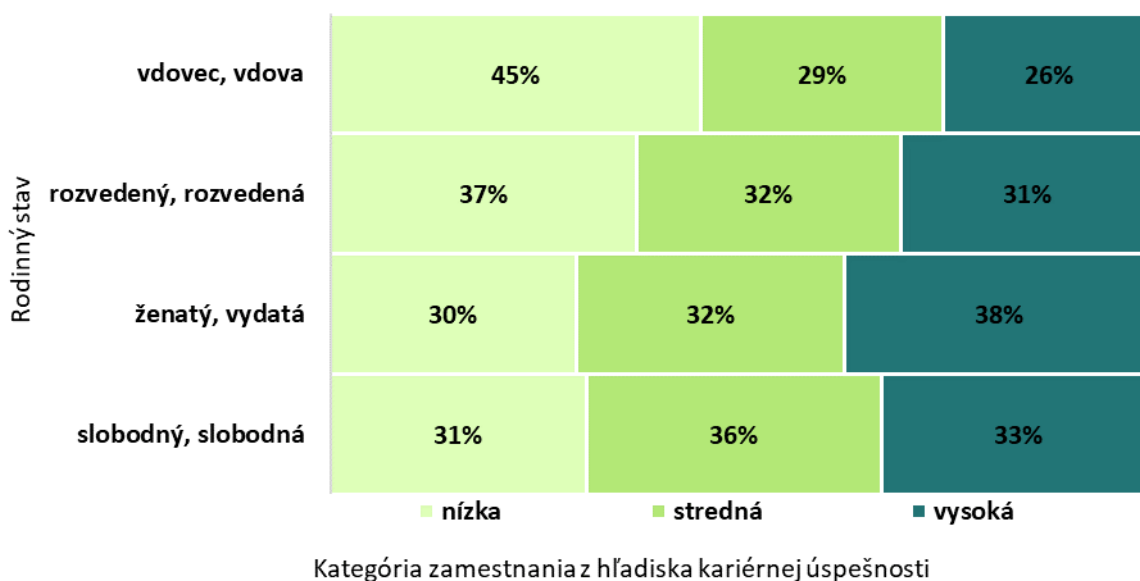
Graf 97: Celkový podiel žien podľa rodinného stavu v kategóriách z hľadiska výšky mzdy v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Celkovo je kariérna úspešnosť najvyššia pri vydatých/ženatých osobách, platí to osobitne tak pri ženách ako aj pri mužoch. Platí to dokonca aj pri všetkých vekových kategóriách produktívneho veku. Rozdiel pri kariérnej vysokej úspešnosti vdov a vdovcov voči ženatým a vydatým osobám predstavuje až 12 p. b. v ich neprospech.

Graf 98: Celkový podiel osôb v kategóriách podľa rodinného stavu z hľadiska kariérnej úspešnosti v roku 2021



p-value	0,000
Cramerovo V	0,055
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

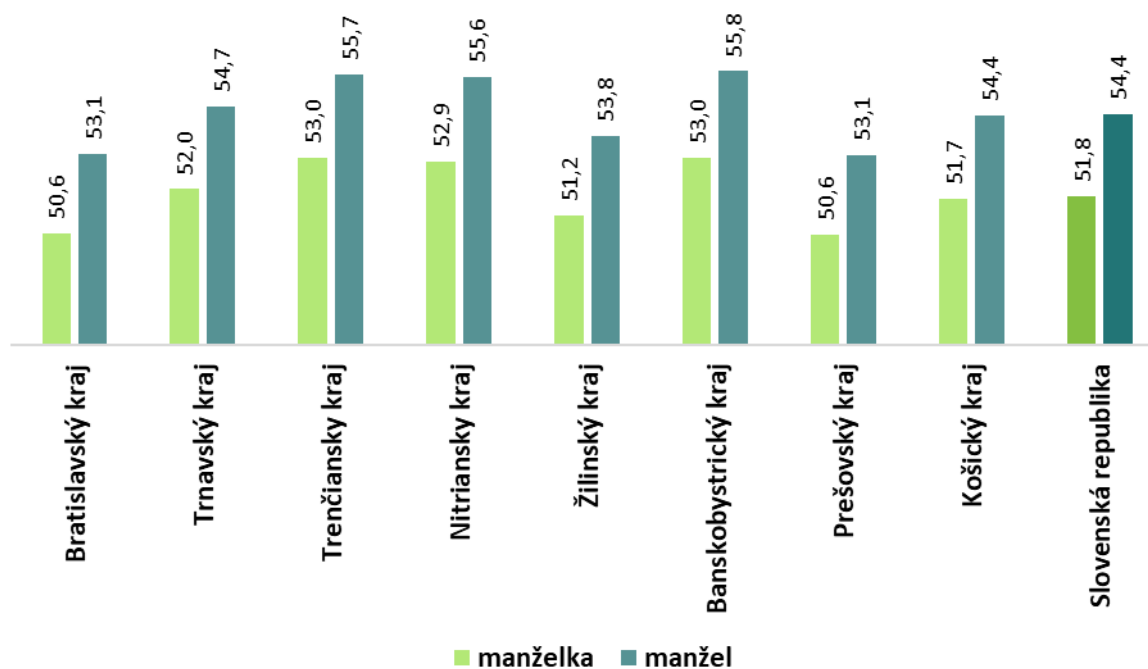
3.2 Pracovná kariéra v závislosti od ekonomického statusu manžela/ky

3.2.1 Veková a vzdelanostná komparácia manželov

Priemerné hodnoty veku manželov v Bratislavskom a Prešovskom kraji, ktoré predstavujú najnižšie hodnoty v rámci Slovenska, možno interpretovať viacerými spôsobmi. Bratislavský kraj je ekonomickým centrom krajiny a často priťahuje mladých ľudí z rôznych častí Slovenska, ktorí hľadajú lepšie pracovné príležitosti. To môže viesť k tomu, že v tomto kraji je väčšia koncentrácia mladších manželských dvojíc, čo znižuje priemerný vek u manželov. Prešovský kraj, na druhej strane, je známy svojimi demografickými osobitosťami, vrátane vyššej pôrodnosti. Toto môže viesť k tomu, že viac ľudí sa stáva rodičmi v mladšom veku, a teda aj vek manželov je nižší. Svoju úlohu tu zohrávajú aj kultúrne a sociálne faktory. Napríklad, v určitých sociálnych skupinách je bežné uzatvárať manželstvo v mladšom veku, čo môže znížiť priemer veku manželov. Rôzne regióny, resp. lokality môžu mať odlišnú dostupnosť vzdelávania a pracovného trhu, čo môže ovplyvňovať, kedy ľudia uzatvárajú manželstvá. Napríklad, vo vylúčených lokalitách so slabším prístupom k vzdelaniu a pracovným príležitostiam môže byť väčšia prítomnosť mladších manželských dvojíc.

Pri pohľade na vekovú a vzdelanostnú komparáciu manželov v jednotlivých slovenských krajoch možno pozorovať určité variácie. V Trnavskom kraji vykazujú manželky aj manželia priemerný vek vyšší než celoslovenský priemer, pričom tento trend je aj v Nitrianskom, Trenčianskom a Banskobystrickom kraji. Žilinský kraj zaznamenáva oproti SR podpriemerný vek v oboch kategóriách. V Košickom kraji majú manželky nižší priemer veku, zatiaľ čo priemerný vek manželov dosahuje celoslovenský priemer.

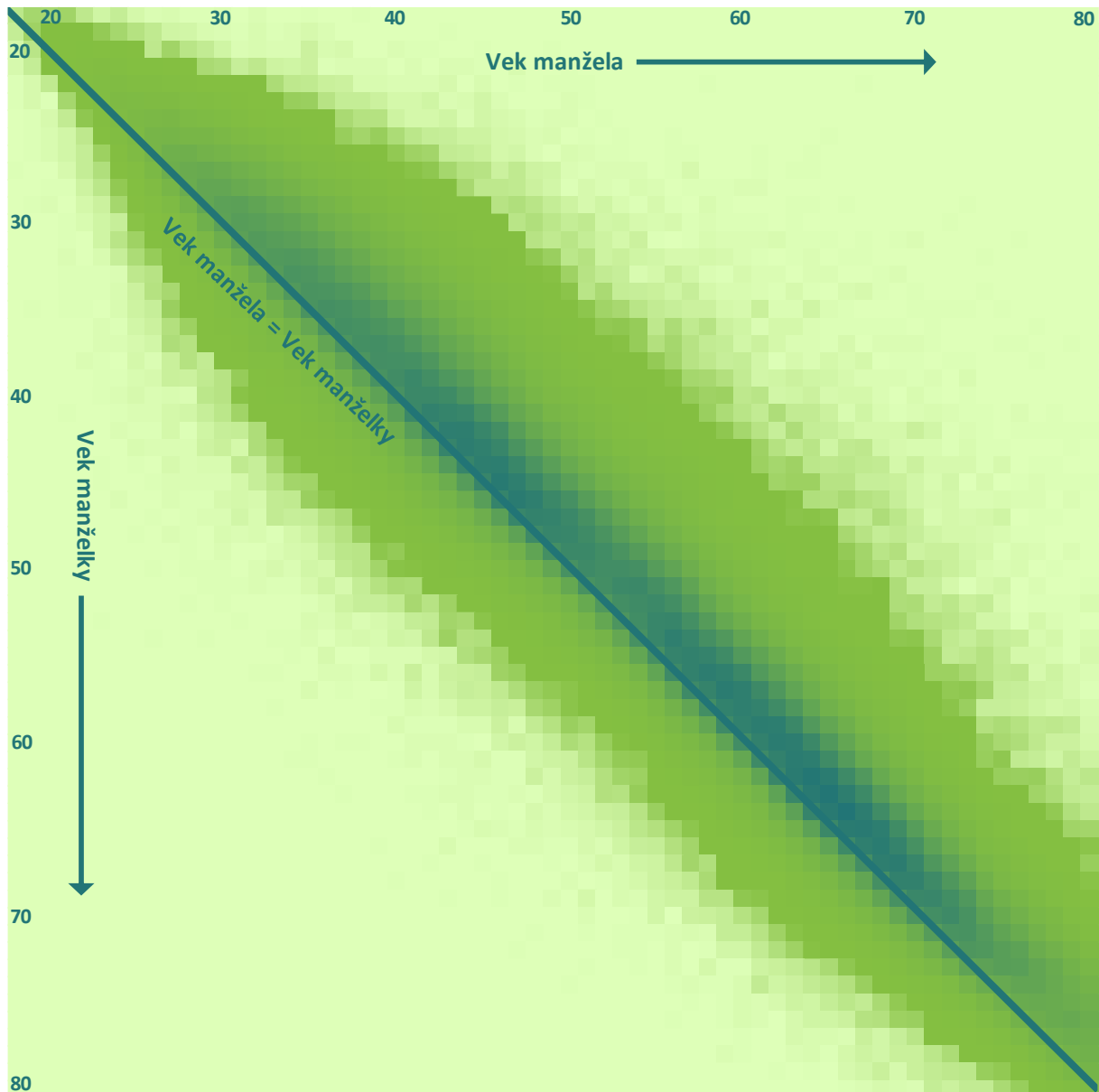
Graf 99: Priemerný vek manžela a manželky podľa krajov v roku 2021



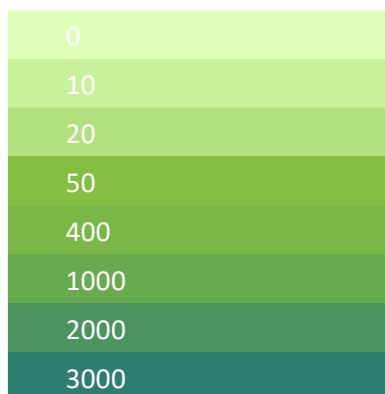
ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódík

Z nasledujúceho grafu možno vyvodíť, že vo všeobecnosti je vek manželov na Slovensku len mierne vyšší ako vek manželiek, čo poukazuje na výraznú tendenciu k vytváraniu manželstiev medzi partnermi s podobným vekom. Je zaujímavé, že najväčší vekový rozdiel medzi manželmi je pozorovaný u mladých žien, čo môže svedčiť o určitých preferenciách spojených s voľbou partnera. S postupným nárastom veku manželov sa tento vekový rozdiel v manželstvách znižuje. Mladšie ženy, ktoré sa rozhodujú pre starších partnerov, môžu byť motivované túžbou po väčšej emocionálnej a finančnej istote, ktorú starší partner môže poskytnúť. S vekom sa však tento faktor môže stávať menej dôležitým.

Graf 100: Rozloženie manželov podľa veku v roku 2021



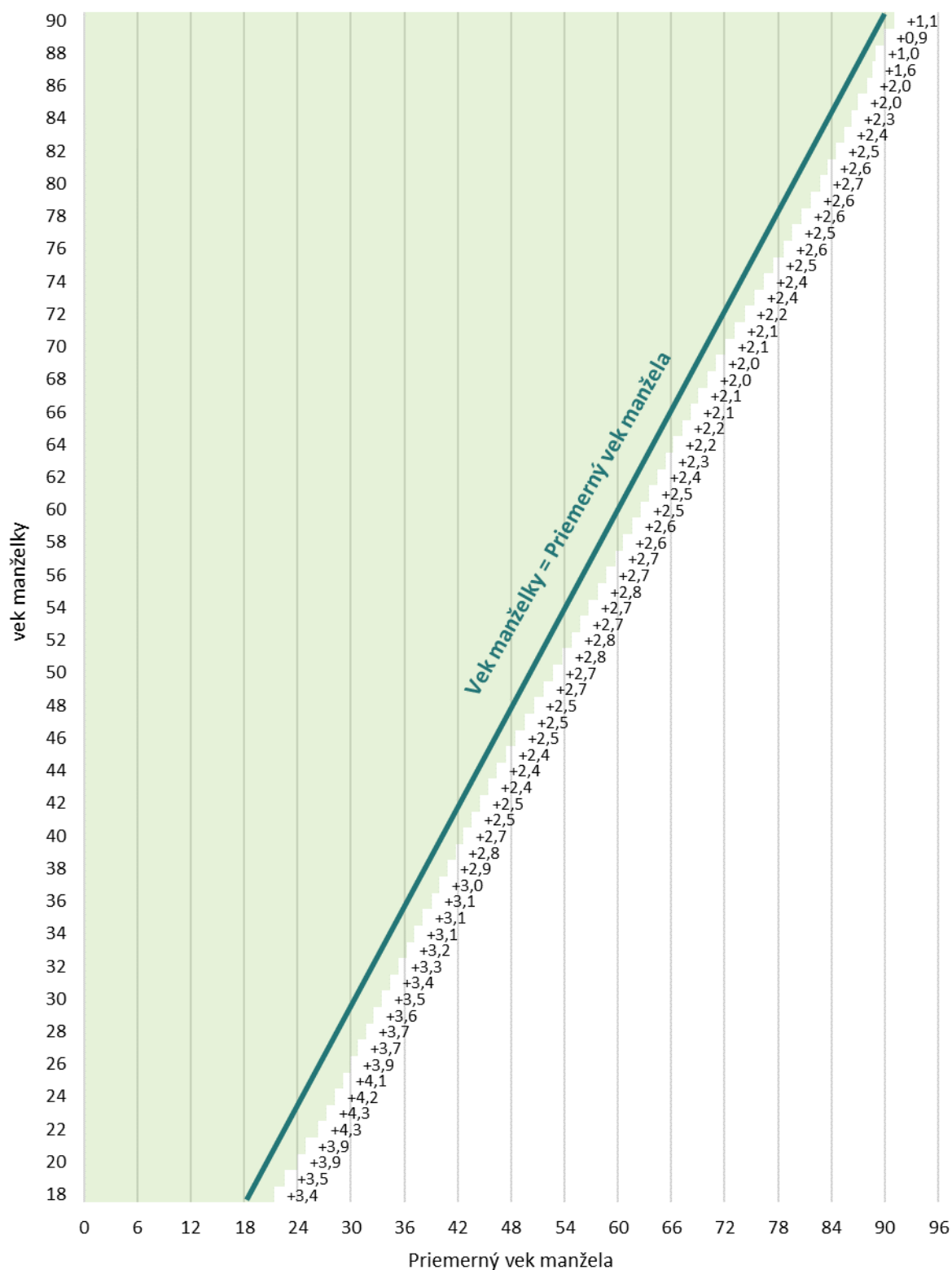
Legenda ku grafu (početnosť osôb):



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Nasledujúci graf nadväzuje na predchádzajúce zistenia týkajúce sa vekového rozdielu, podľa ktorého ženy vo veku 19 až 30 rokov majú v priemere takmer o 4 roky staršieho manžela, kým vo veku 40 až 50 rokov je tento rozdiel menší ako 3 roky. Zaujímavosťou je, že nad 80 rokov je rozdiel dokonca menší ako 2 roky, čo môže byť spojené s vyššou úmrtnosťou starších manželov, oproti manželkám, v čom zohráva úlohu priemerný vek dožitia. Celkovo tieto zistenia ukazujú, že vekový rozdiel medzi partnermi v manželstvách môže byť ovplyvnený mnohými faktormi, ako sú preferencie, spoločenské trendy a dokonca aj úmrtnosť v jednotlivých vekových skupinách.

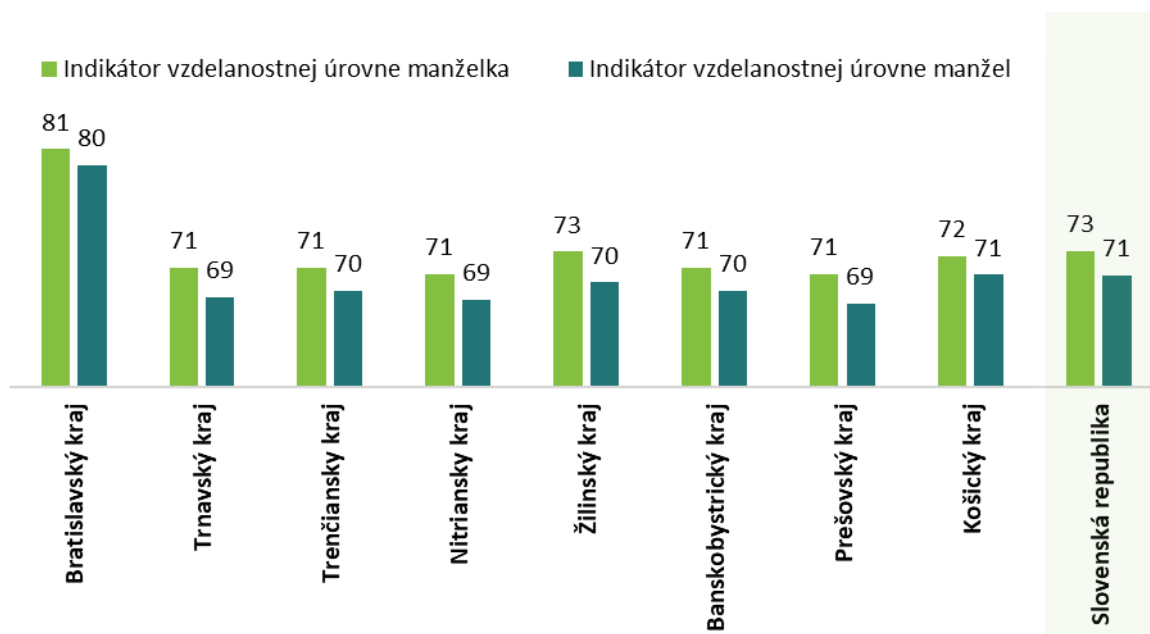
Graf 101: Priemerný vek manžela podľa veku manželky v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Z výsledkov údajov vyplýva, že celoslovenský priemer indikátora vzdelanostnej úrovne je 73 u manželiek a 71 u manželov. To znamená, že manželky v priemere dosahujú vyššiu úroveň vzdelania v porovnaní s manželmi. Pri pohľade na jednotlivé kraje, možno pozorovať určité odchýlky. Bratislavský kraj sa vyznačuje najvyšším priemerom vzdelania. Naopak, Trnavský, Trenčiansky, Nitriansky, Banskobystrický a Prešovský kraj majú priemerne nižší indikátor vzdelania, ktorý sa pohybuje okolo hodnoty 71 u manželiek a 69-70 u manželov. Žilinský a Košický kraj sa nachádzajú niekde medzi týmito dvoma extrémami a blížia sa k priemeru SR. Vzdelanostný indikátor hrá významnú úlohu pri analyzovaní regionálnych rozdielov v úrovni vzdelania medzi manželkami a manželmi na Slovensku. Bratislavský kraj vyniká vysokou úrovňou vzdelania, zatiaľ čo ostatné kraje prevažne dosahujú podpriemer. Rozdiel vo vzdelaní je vždy v prospech manželiek, pričom v prípade Žilinského kraja dosiahol až 3 body.

Graf 102: Porovnanie hodnoty indikátora vzdelanostnej úrovne medzi manželmi podľa krajov v roku 2021



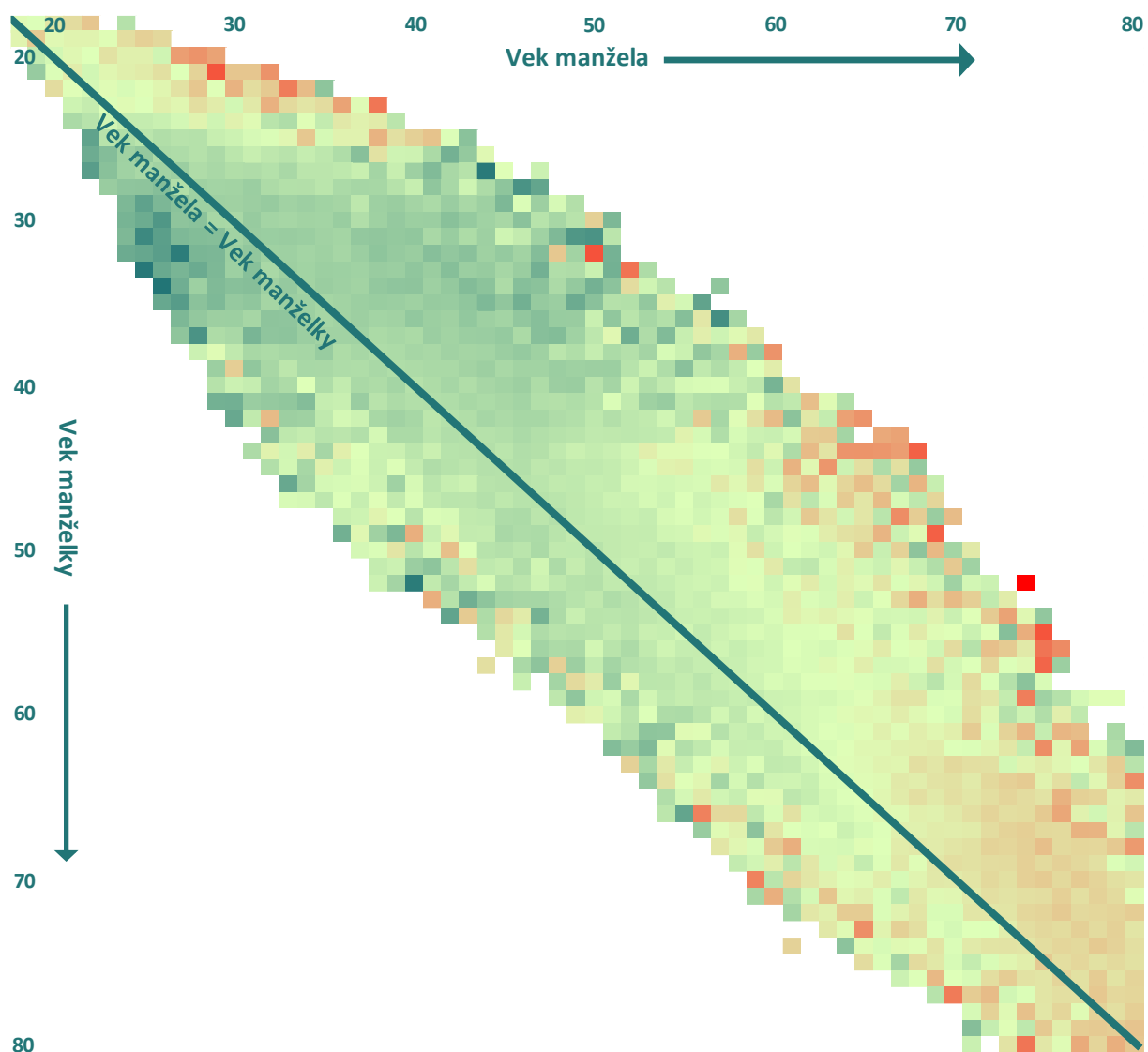
ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

Na základe nasledujúceho grafu je možné pozorovať zaujímavý vzťah medzi vzdelaním a vekom v manželstvách. Tieto údaje naznačujú, že v manželstvách s vyšším vekom majú muži častejšie vyššie vzdelanie, zatiaľ čo v manželstvách s nižším vekom majú vyššie vzdelanie ženy. Jedným z vysvetlení tohto trendu môže byť dlhodobý spoločenský vývoj, ktorý ovplyvnil vzdelanie a kariérne možnosti mužov a žien. V minulosti bolo tradične očakávané, že muži

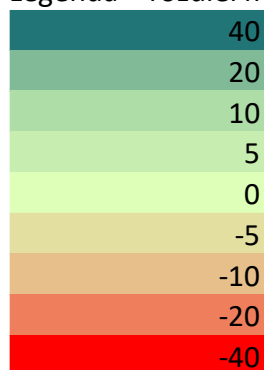
budú mať vyššie vzdelanie a budú hlavným zdrojom zárobkov rodiny, čo mohlo viesť k tomu, že starší muži majú v priemere vyššie vzdelanie ako ženy.

S narastajúcou rovnosťou mužov a žien vo vzdelaní a prístupe k profesionálnym príležitostiam však možno pozorovať, že v mladších generáciách ženy dosahujú vyššieho vzdelania a aktívne sa angažujú na pracovnom trhu. Tento trend môže byť výsledkom spoločenských zmien, ktoré umožňujú ženám viac príležitostí na rozvoj kariéry a osobného rastu, a to aj v mladom veku. Mladé ženy investujú aktívne do svojho vzdelania a kariérneho rastu už od mladého veku, čo viedlo k situácii, kde v mladšom veku dosahujú vyššie vzdelanie ako ich partneri. Tento vývoj môže mať dôsledky, ktoré premenia tradičné vzorce manželských vzťahov a rodinných rolí v prospech väčšej rovnosti a inklúzie medzi partnermi.

Graf 103: Rozloženie manželov podľa veku a vzdelania v roku 2021



Legenda – rozdiel medzi indikátorom vzdelanostnej úrovne žien a mužov²²



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

²² Indikátor vzdelanostnej úrovne na základe štúdie Vzdelanostný a kariérny diferenciál populácie SR – dostupné online na https://www.scitanie.sk/storage/app/media/dokumenty/SODB2021_vzdel_kar_dif.pdf. Zjednodušene vyjadruje rozdiel v produktivite práce manželky a manžela danej úrovňou vzdelania v percentuálnych bodoch. Čím vyššie kladné hodnoty – tmavšie zelené – tým je žena vzdelanejšia, záporné hodnoty vyjadrujú vyššie vzdelanie manžela.

Manželstvá, kde obaja partneri majú stredné vzdelanie, tvoria väčšinu, a to približne 52,4% všetkých manželstiev. To naznačuje, že partneri s podobným vzdelaním majú tendenciu vytvárať najčastejšie manželské vzťahy a súčasne stredoškolské vzdelanie patrí v rámci SR medzi najčastejšie. Ďalšou zaujímavou skutočnosťou je, že manželstvá, kde jeden partner dosiahol vysokoškolské vzdelanie, zatiaľ čo druhý má len základné vzdelanie, tvoria iba 0,1% všetkých manželstiev.

Rozdiel medzi manželstvami, kde muž má stredoškolské vzdelanie a žena má vysokoškolské vzdelanie (11,6% manželstiev) a manželstvami, kde muž má vysokoškolské vzdelanie a žena má stredoškolské vzdelanie (7,6% manželstiev), môže odzrkadľovať zaujímavé spoločenské a kultúrne trendy. V prvom rade je počet vysokoškolsky vzdelaných žien vyšší ako počet vysokoškolsky vzdelaných mužov. Taktiež muži so stredoškolským vzdelaním môžu mať lepšiu finančnú situáciu ako vysokoškolsky vzdelané ženy. Druhým fenoménom môže byť vekový rozdiel partnerov, kedy starší stredoškolsky vzdelaný muž má za sebou aj 10 rokov pracovného života na rozdiel od čerstvej absolventky vysokej školy. Ekonomická stabilita môže byť dôležitým faktorom pri výbere partnera, ale nie vždy vyššie vzdelanie a príjem úzko korelujú.

Graf 104: Štruktúra manželov podľa vzdelania z hľadiska komparácie dosiahnutého vzdelania v manželskom páre v roku 2021

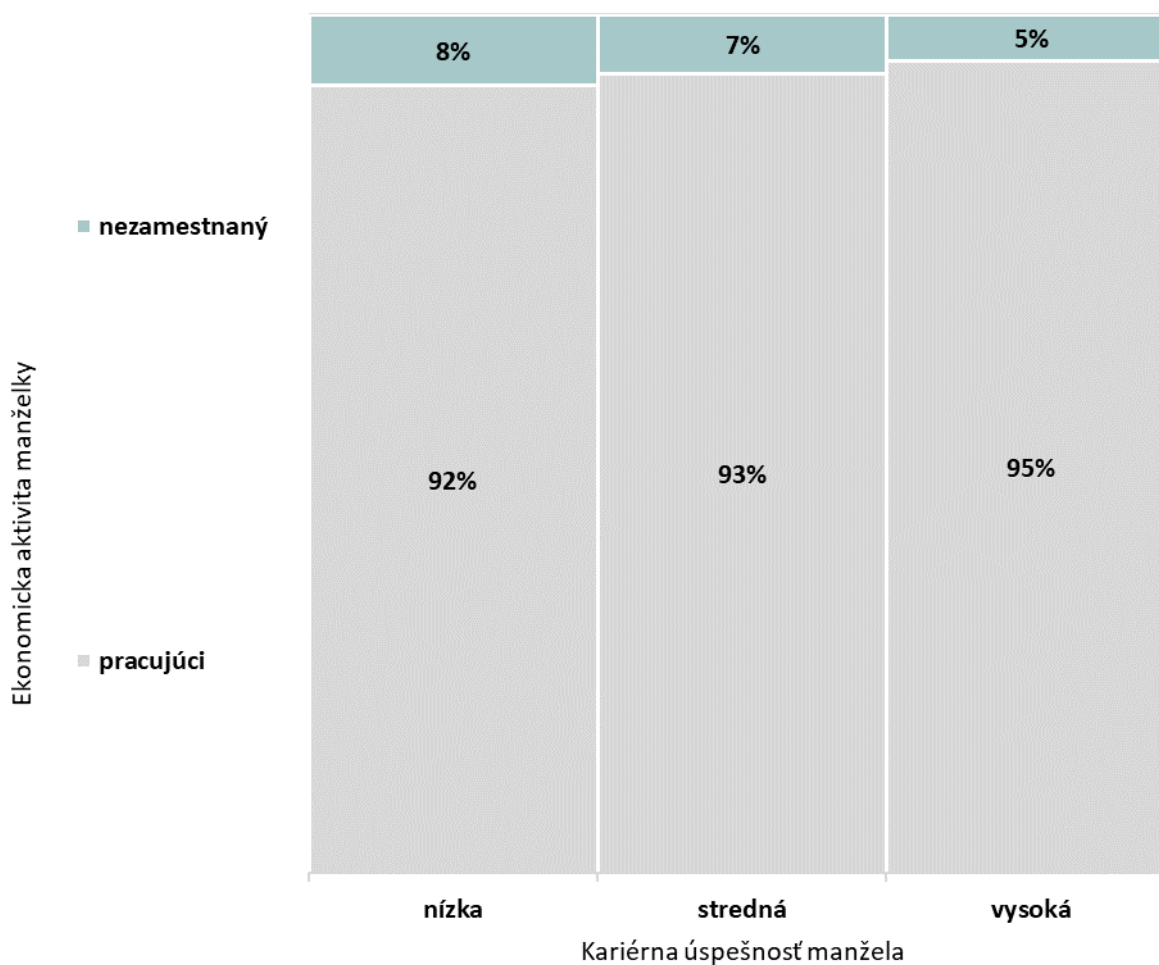
		Vzdelanie manžel		
		zš	sš	vš
Vzdelanie manželka	zš	4,6%	5,5%	0,1%
	sš	2,2%	52,4%	7,6%
	vš	0,1%	11,6%	15,8%

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

3.2.2 Kariérna komparácia manželov

Kariérna úspešnosť mužov má vplyv na ekonomický status ich manželiek. V prípade, že muž dosahuje nízku kariérnu úspešnosť, až 8 % ich manželiek uvádza ekonomický status ako nezamestnaná. Táto percentuálna hodnota klesá na 7 % v prípade mužov so strednou kariérnou úspešnosťou a na 5 % v prípade mužov s vysokou kariérnou úspešnosťou. To naznačuje, že s rastúcou kariérnou úspešnosťou mužov dochádza k poklesu podielu nezamestnaných manželiek.

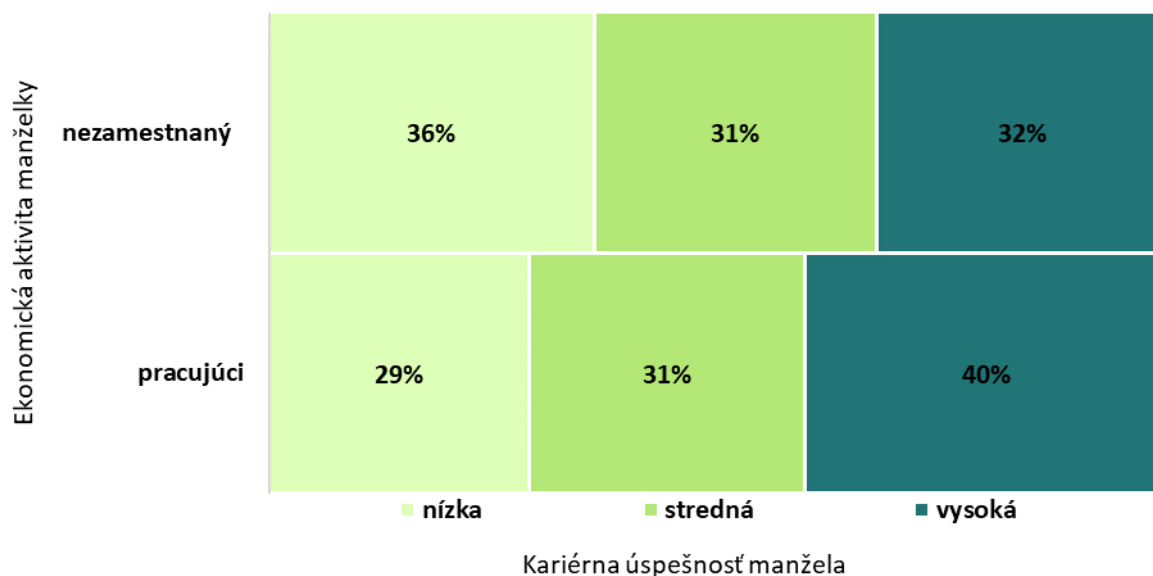
Graf 105: Porovnanie ekonomickej aktivity manželky podľa kariérnej úspešnosti manžela v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Ekonomický status manželiek a kariérna úspešnosť manželov nie sú nezávislé premenné, ale sú tesne prepojené. Manželky, ktoré sú nezamestnané, majú tendenciu mať mužov s nižšou kariérnou úspešnosťou. Až 36 % manželov v tejto kategórii dosahuje nízku kariérnu úspešnosť. Na druhej strane, manželky, ktoré sú zamestnané, majú častejšie manželov s vyššou kariérnou úspešnosťou, keďže až 40 % z nich dosahuje vysokú kariérnu úspešnosť. Tieto zistenia poukazujú na významný vzťah medzi ekonomickým statusom manželiek a kariérnou úspešnosťou manželov. Ukazuje sa, že zamestnané manželky majú častejšie manželov s vyššou kariérnou úspešnosťou, zatiaľ čo nezamestnané manželky majú tendenciu mať mužov s nižšou kariérnou úspešnosťou.

Graf 106: Celkový podiel manželiek podľa ekonomickej aktivity v kategóriách z hľadiska kariérnej úspešnosti manžela v roku 2021



p-value	0,000
Cramerovo V	0,046
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Nízka

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

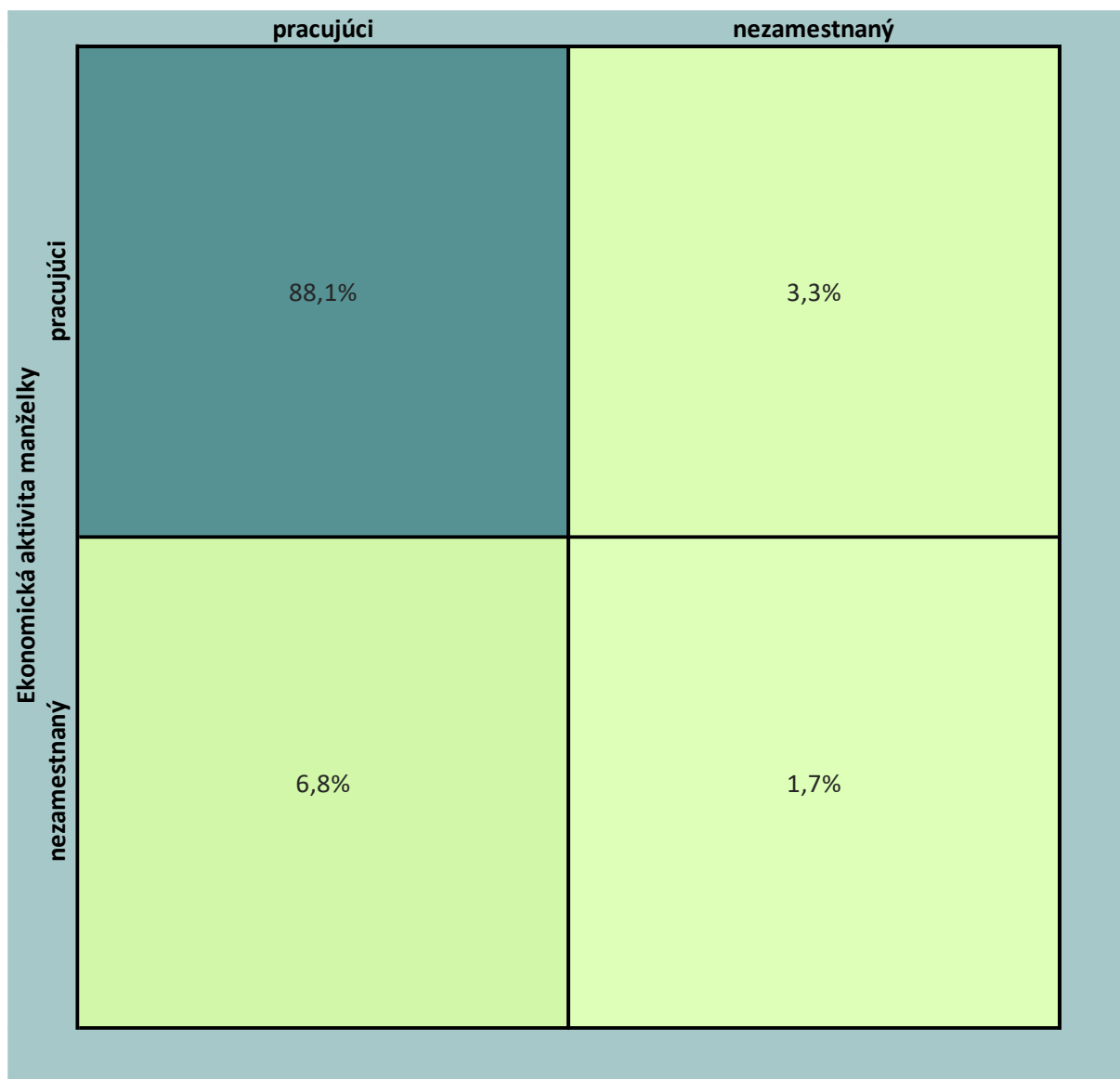
V oblasti partnerských vzťahov a zamestnanosti v rámci manželstiev možno identifikovať štyri základné situácie, ktoré sa vyskytujú pri rôznych kombináciách pracovného statusu manželov. Tieto situácie ponúkajú pohľad na dynamiku rodinných vzťahov a ich súvislosti so zamestnanosťou.

Prvým a najfrekvencovanejším scenárom je situácia, v ktorej sú obaja manželia zamestnaní, a tá predstavuje 88,1 % prípadov. Tento fakt naznačuje, že v prevažujúcej väčšine partnerských dvojíc prevláda kultúra aktívnej účasti na pracovnom trhu. Je možné predpokladať, že v týchto rodinách existuje výrazný dôraz na finančnú stabilitu a nezávislosť, pričom zamestnanosť oboch partnerov je prioritou.

Situácia, v ktorej pracuje manžel a manželka je nezamestnaná, tvorí 6,8 % prípadov. Tento scenár môže signalizovať rôzne faktory, vrátane rozhodnutí o starostlivosti o deti, prípadne osobného vývoja jedného z partnerov. Tretia situácia, v ktorej je muž nezamestnaný a jeho manželka pracuje, zastupuje 3,3 % prípadov.

Situácia, v ktorej obaja manželia sú nezamestnaní, sa vyskytuje len v 1,7 % prípadov. Ide o najmenej frekventovanú situáciu avšak nižšie v analýze sú charakterizované tieto životné situácie aj vzhľadom k počtu nezaopatrených detí.

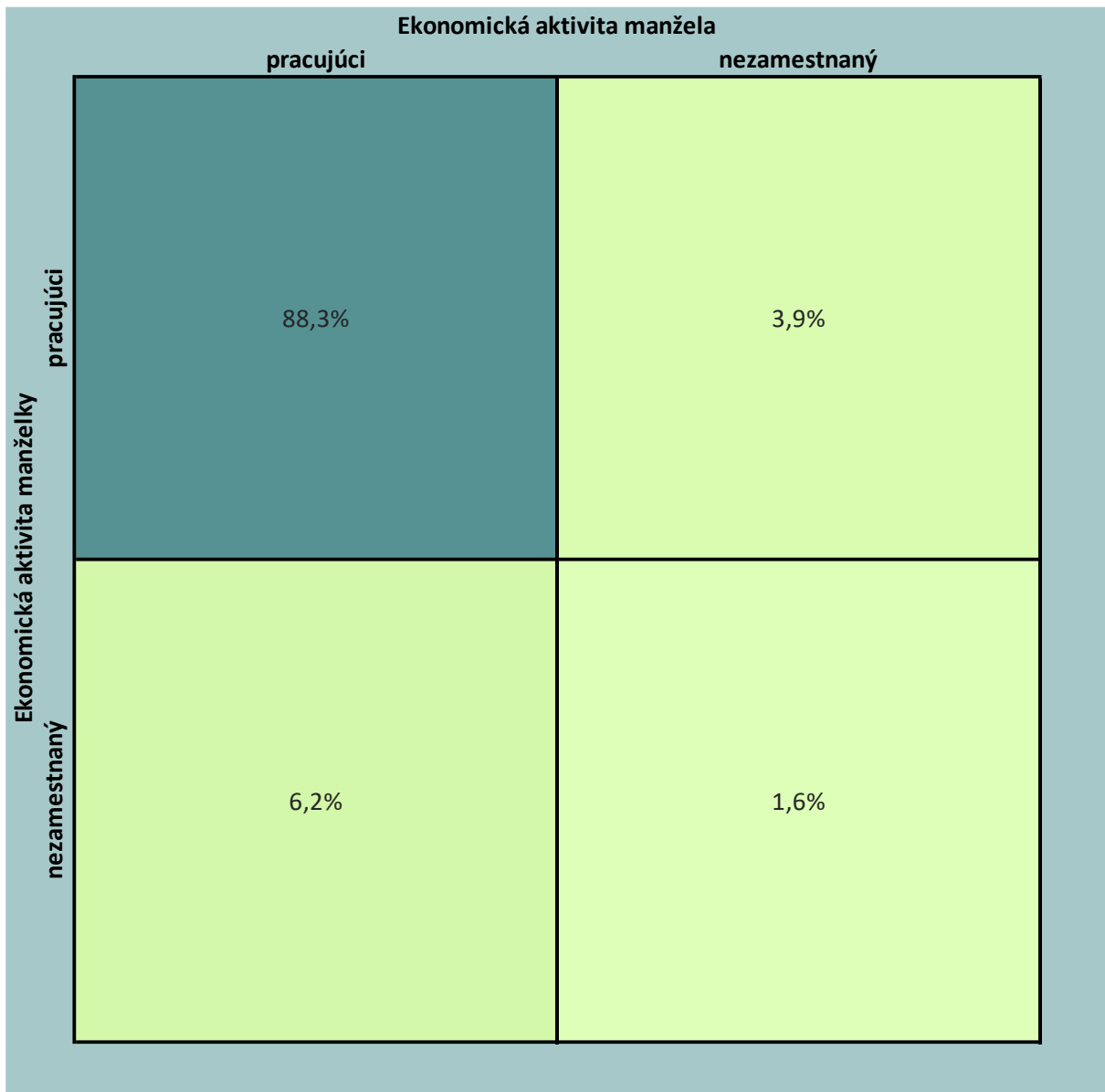
Graf 107: Vzťah ekonomickej aktivity všetkých zosobášených obyvateľov v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Väčšina bezdetných manželov preferuje aktívnu účasť oboch partnerov na pracovnom trhu, t. j. ide o podobný trend ako v celkovej populácii Slovenskej republiky. Zároveň možno v tejto kategórii pozorovať nižší podiel nezamestnaných žien, a to keď ich manžel pracuje, oproti situácii v celkovej populácii.

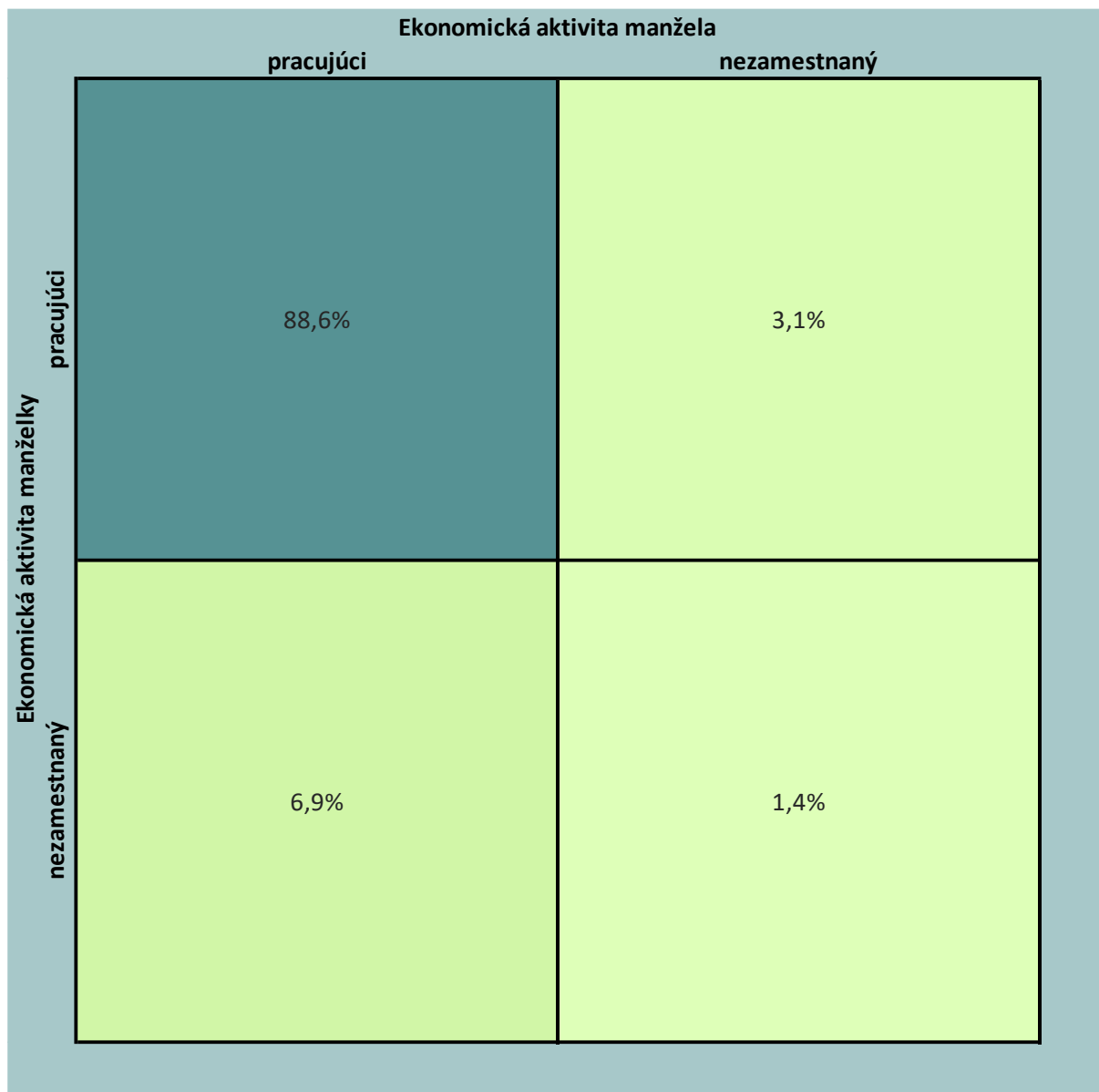
Graf 108: Vzťah ekonomickej aktivity bezdetných zosobášených obyvateľov v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

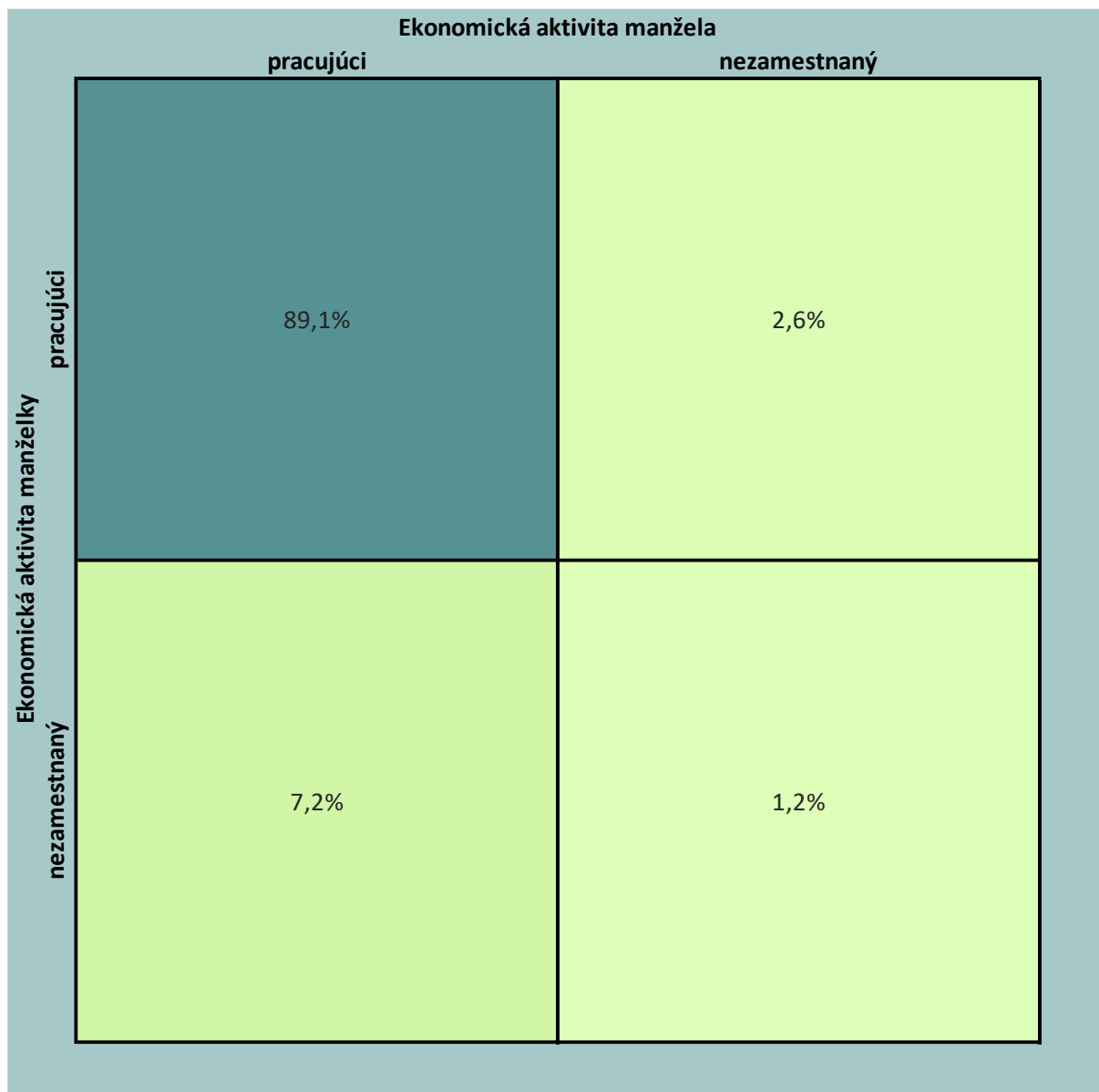
V prípade zosobášených osôb s jedným dieťaťom výrazná väčšina párov preferuje aktívnu účasť oboch partnerov na pracovnom trhu, pričom táto miera je vyššia o 0,5 percentuálneho bodu v porovnaní s celkovou situáciou v SR a pri ženatých osobách s dvomi deťmi je to oproti celoslovenskej hodnote až o jeden percentuálny bod viac.

Graf 109: Vzťah ekonomickej aktivity zosobášených obyvateľov s 1 dieťaťom v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

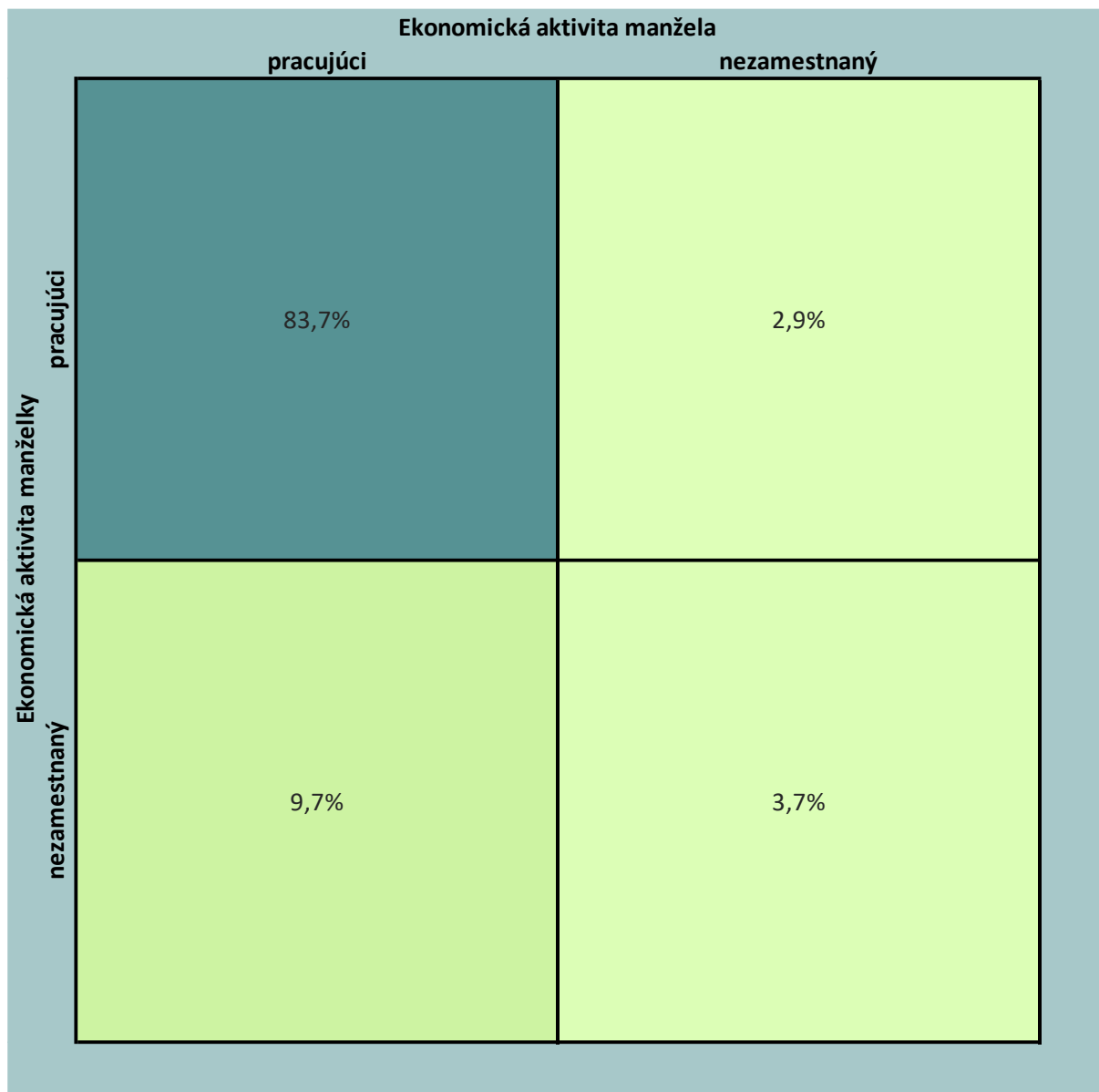
Graf 110: Vzťah ekonomickej aktivity zosobášených obyvateľov s 2 deťmi v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

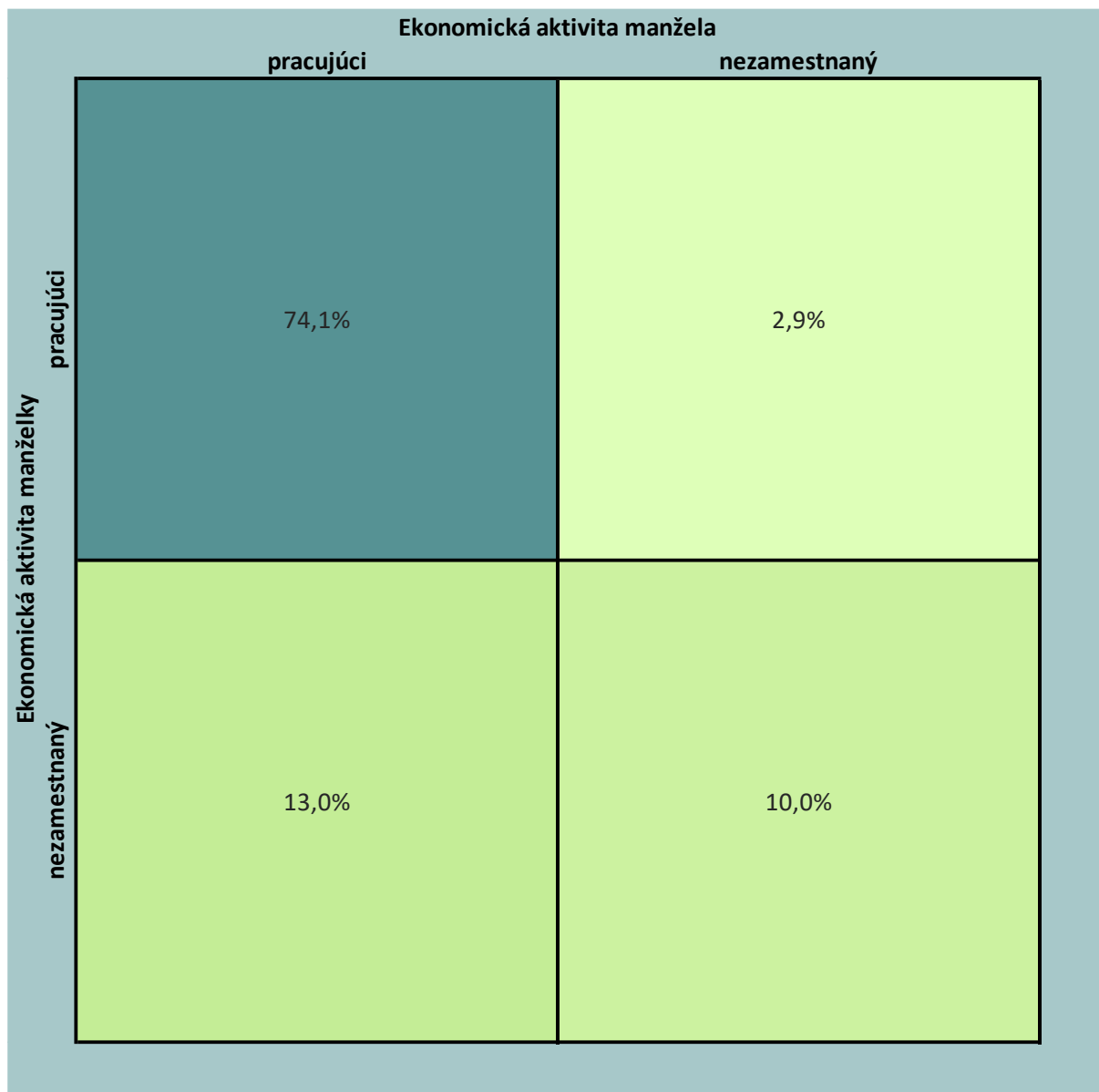
Pri rodinách s tri a viac deťmi participácia na pracovnom trhu výrazne klesá. Kým pri trojdetných rodinách pracuje až 83,7 % oboch partnerov a nepracuje len 3,7 %, u štvordetných rodín je pokles pracovnej účasti oboch manželov na trhu práce, len 74,1 %, tak pri 5 a viac detných rodinách je zamestnaných len 50,1 % oboch rodičov. Súčasne pri viacdetných rodinách narastá model rodiny, kde manžel pracuje a manželka je nezamestnaná. Tento model rodiny je v 9,7 % prípadoch u trojdetných rodín a až v 17,6 % prípadov u 5 a viac detných rodín. Obdobne rastie aj podiel rodín, kde sú obaja rodičia nezamestnaní, pričom pri kategórii rodín s 5 a viac deťmi je to až 29,0 % prípadov, kedy sú obaja rodičia nezamestnaní.

Graf 111: Vzťah ekonomickej aktivity zosobášených obyvateľov s 3 deťmi v roku 2021



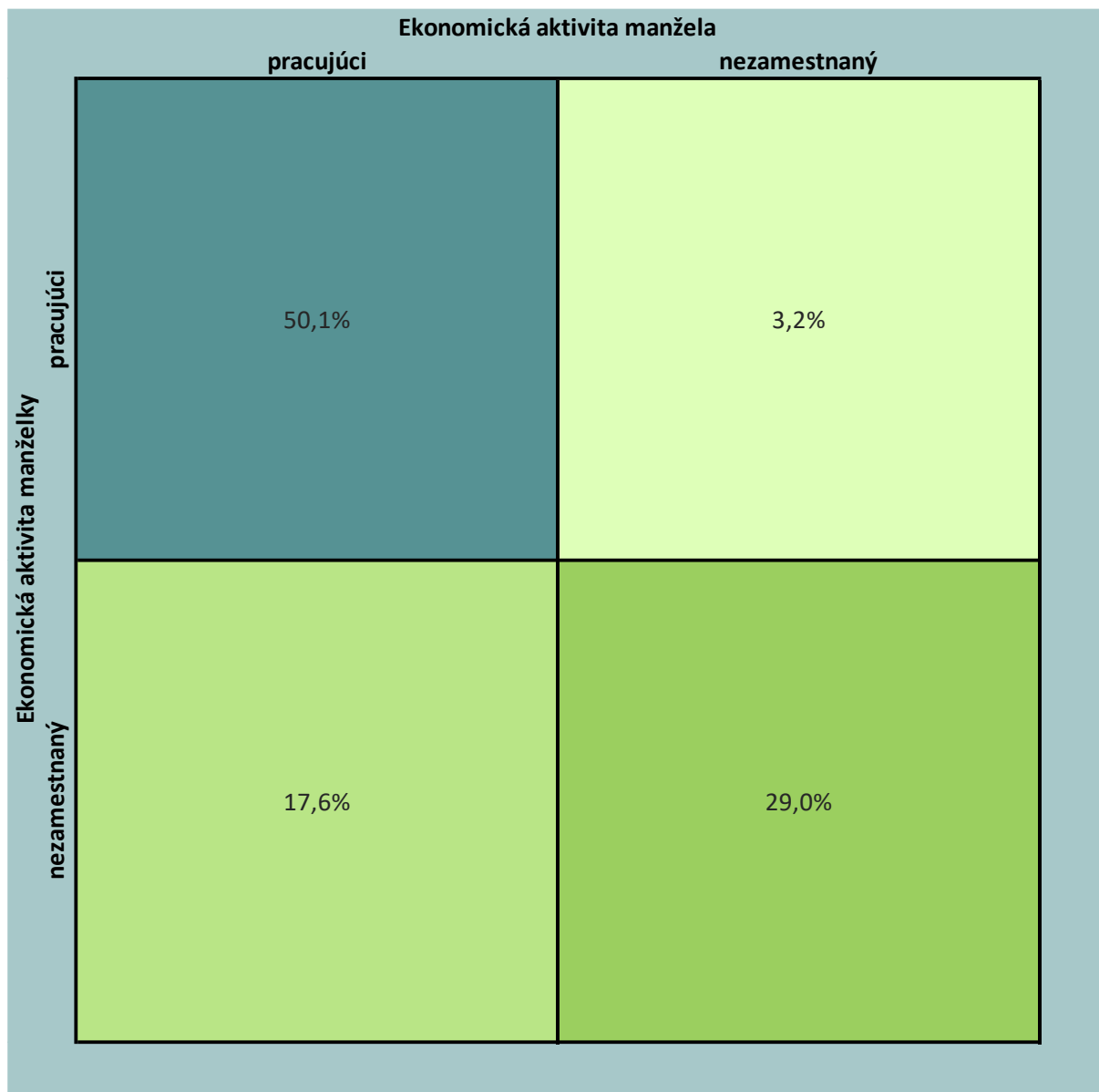
ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Graf 112: Vzťah ekonomickej aktivity zosobášených obyvateľov so 4 deťmi v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Graf 113: Vzťah ekonomickej aktivity zosobášených obyvateľov s 5 a viac deťmi v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Menej časté sú manželstvá, kde muž má nízku kariérnu úspešnosť a žena má vysokú kariérnu úspešnosť, čo môže odrážať vzrastajúci trend žien dosahujúcich vysokoškolské vzdelanie. V obrátenom garde je táto kombinácia ešte menej častá. Manželstvá, kde muž má nízku kariérnu úspešnosť a žena má strednú kariérnu úspešnosť, predstavujú 9,1 %. Táto situácia môže naznačovať zmeny v trhu práce, kde ženy dosahujú strednú kariérnu úspešnosť častejšie ako muži. Značný počet manželstiev (11,8 %) je charakterizovaných nízkou kariérnou úspešnosťou oboch manželov, čo môže spôsobiť nepriaznivú finančnú situáciu v týchto pároch. Manželstvá, kde muž dosiahol vysokú kariérnu úspešnosť a žena má strednú kariérnu

úspešnosť, predstavujú 14,8 % a sú pomerne časté. Táto kombinácia signalizuje zaujímavú dynamiku, kde jeden partner dosahuje vysoký profesionálny postavenie, zatiaľ čo druhý je pravdepodobne aktívny na pracovnom trhu, ale s mierne nižšou kariérou úspešnosťou. Ak je však rodová situácia obrátená, takého manželstvá sú málo početné. To môže znamenať, že pre ženy je pri výbere partnera dôležitejší ekonomický aspekt ako vekový alebo vzdelanostný. Najvyššie percento (19,7 %) predstavujú manželstvá, kde obaja manželia dosiahli vysokú kariéru úspešnosť. Tieto manželstvá môžu byť charakterizované vysokými príjmami, prístupom k profesionálnym príležitostiam a potenciálne vyššou ekonomickou stabilitou.

Graf 114: Vzťah medzi kariérou úspešnosťou manželky a kariérou úspešnosťou manžela v roku 2021

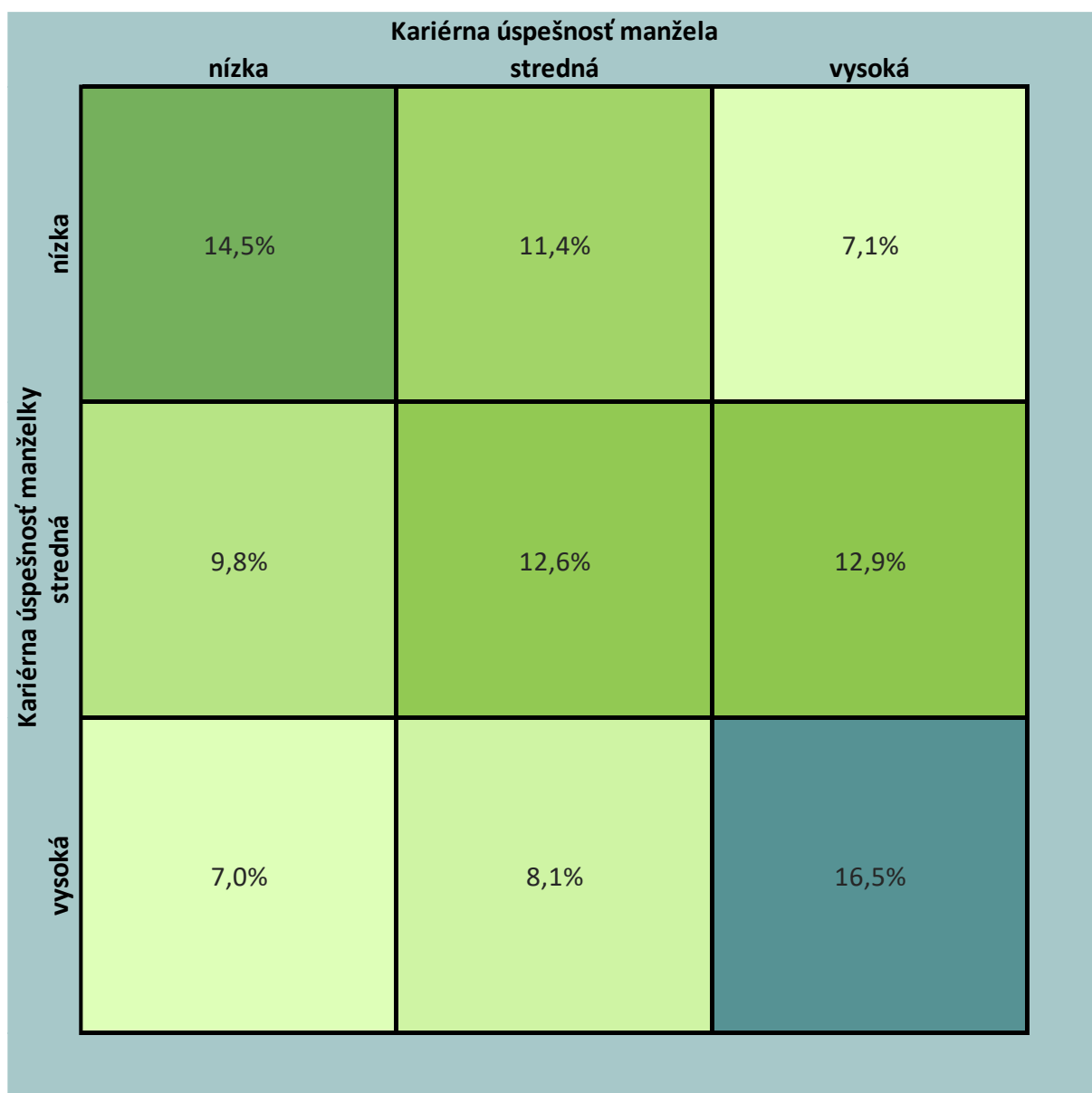
		Kariéru úspešnosť manžela		
		nízka	stredná	vysoká
Kariéru úspešnosť manželky	nízka	11,8%	9,8%	7,0%
	stredná	9,1%	12,0%	14,8%
	vysoká	7,2%	8,7%	19,7%

p-value	0,000
Cramerovo V	0,246
Záver	Premenné nie sú nezávislé na hladine významnosti 0,01
Sila závislosti	Vysoká

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

V prípade bezdetných manželských párov je zaujímavé, že až 14,5 % týchto párov má nízku kariérnu úspešnosť u oboch partnerov. Toto môže signalizovať, že sa nachádzajú na začiatku svojich profesionálnych ciest alebo dávajú prednosť osobnému životu nad rastom v práci. Taktiež sa môže jednať o staršie manželské páry, ktorých deti už sú osamostatnené.

Graf 115: Vzťah medzi kariérnou úspešnosťou manželky a kariérnou úspešnosťou manžela u bezdetného páru v roku 2021



ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

V manželstvách s jedným nezaopatreným dieťaťom v rodine pozorujeme podobnú rozmanitosť kariérnych prístupov. Zdá sa, že starostlivosť o dieťa je významným faktorom, pretože 58 % párov jedným dieťaťom má aspoň jedného partnera s vysokou kariérnou úspešnosťou. Toto svedčí o snahe zosúladiť starostlivosť o dieťa s pracovnými povinnosťami. Avšak aj v tejto kategórii vidíme rôzne úrovne kariérnej úspešnosti, vrátane strednej a vysoko postavenej kariéry u niektorých partnerov.

Graf 116: Vzťah medzi kariérnou úspešnosťou manželky a kariérnou úspešnosťou manžela u páru s 1 dieťaťom v roku 2021

		Kariérna úspešnosť manžela		
		nízka	stredná	vysoká
Kariérna úspešnosť manželky	nízka	11,1%	9,5%	7,1%
	stredná	9,3%	12,0%	14,9%
	vysoká	7,5%	9,1%	19,4%

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

S nárastom počtu detí v rodine, teda v prípade dvoch, troch a štyroch detí, sa rodinné povinnosti stávajú viac dôležitejšími. S týmto rastúcim záväzkom voči rodine možno vidieť tendenciu k zosúladieniu kariérnych aktivít medzi partnermi. Významné je, že vysoká kariérna úspešnosť oboch partnerov je v týchto skupinách častá a dokonca sa s počtom detí zvyšuje z 23,2 % pri dvojdetných rodinách až na 28,3 % v prípade manželov so štyrmi deťmi.

Graf 117: Vzťah medzi kariérnou úspešnosťou manželky a kariérnou úspešnosťou manžela u páru s 2 deťmi v roku 2021

		Kariérna úspešnosť manžela		
		nízka	stredná	vysoká
Kariérna úspešnosť manželky	nízka	8,8%	7,9%	6,8%
	stredná	8,2%	11,4%	17,2%
	vysoká	7,3%	9,1%	23,2%

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metodík

Graf 118: Vzťah medzi kariérnou úspešnosťou manželky a kariérnou úspešnosťou manžela u páru s 3 deťmi v roku 2021

		Kariérna úspešnosť manžela		
		nízka	stredná	vysoká
Kariérna úspešnosť manželky	nízka	9,9%	8,3%	6,7%
	stredná	7,1%	10,1%	16,7%
	vysoká	7,0%	8,9%	25,3%

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

Graf 119: Vzťah medzi kariérnou úspešnosťou manželky a kariérnou úspešnosťou manžela u páru so 4 deťmi v roku 2021

		Kariérna úspešnosť manžela		
		nízka	stredná	vysoká
Kariérna úspešnosť manželky	nízka	9,6%	7,2%	5,9%
	stredná	5,9%	10,4%	16,9%
	vysoká	7,0%	8,8%	28,3%

ZDROJ: Výpočty a spracovanie autormi na základe údajov SODB a vlastných metódik

3.3 Šanca byť kariérne úspešný

Na základe dostupných údajov zo SODB a údajov o kariérnej úspešnosti je možné prostredníctvom modelu logistickej regresie skúmať podrobnejšie zmeny šance, že osoba bude nezamestnaná, alebo kariérne úspešná. Boli vytvorené 4 modely logistickej regresie. V modeli M1 bola modelovaná šanca, že osoba bude nezamestnaná. V modeli M2 je skúmaná šanca byť kariérne úspešný. Modely M3 a M4 taktiež skúmajú šancu byť kariérne úspešný, avšak osobitne za ženy a mužov, no pridávajú do rovnice aj parametre manželov/manžieliek. Modely M3 a M4 sú tak špecifickejším pohľadom na model M2 za osoby v manželstve. M2 teda slúži hlavne na analýzu zmeny šance byť kariérne úspešný z hľadiska pohlavia a rodinného stavu (premenných, ktoré sa v M3 a M4 nevyskytujú). V modeli M1 je vysvetľovanou premennou „je nezamestnaný“, ktorá nadobúda hodnotu 1 ak osoba je nezamestnanou a 0 ak nie je. V ostatných modeloch je vysvetľovanou premennou „je kariérne úspešný“, pričom nadobúda hodnoty 1 ak je v kategórii zamestnaní s vysokou kariérnou úspešnosťou a 0 ak nie je. V modeloch uvažujeme len s osobami vo veku 18-60 rokov.

Model logistickej regresie totiž nedokáže pracovať s údajmi vyplnenými len za časť dátového súboru²³ (len osoby s manželkou/manželom majú informácie o manželovi/manželke), preto musíme tieto faktory analyzovať osobitne. Pri každom modeli uvádzame vstupné premenné, ako aj ich významnosť pre model²⁴. Interpretácia koeficientov logistickej regresie nie je úplne jednoducho uchopiteľná, keďže vyjadruje logaritmovaný pomer šancí (tzv. log odds ratio), ktorý nemá dostatočnú intuitívnu interpretáciu. Preto ku každému modelu uvádzame aj doplňujúcu tabuľku vyjadrujúcu pomer šancí a zmenu šance ak premenná vzrastie o 1 (resp. oproti bázekej úrovni faktora pri kategoriálnych premenných). Reporty modelov sa nachádzajú v prílohe 2 štúdie. Na tomto mieste si prejdeme ich kľúčové zistenia.

²³ Bolo by to možné ošetriť prekódovaním viacerých premenných – napr. kariérna úspešnosť manžela na 0 – nemá manžela, 1 – manžel nie je kariérne úspešný, 2 – manžel je kariérne úspešný. Podobne by to bolo možné realizovať aj za ďalšie premenné o manželovi ako vek, vzdelanie, ekonomická aktivita, ale niektoré premenné by stratili svoju výpovednú hodnotu. Máme za to, že modely analyzované v tejto časti majú vyššiu výpovednú a interpretačnú hodnotu.

²⁴ V tabuľkách v stĺpci $Pr(>|z|)$ je počtom hviezdíčiek vyjadrená významnosť premennej v modeli. Akýkoľvek počet hviezdíčiek signalizuje významný vplyv danej premennej na skúmanú premennú, pričom najvyšší počet je 3 – najvyššia významnosť. V kapitole metodiky sa nachádza podrobnejší popis stanovovania významnosti premenných na základe takýchto reportov.

Kľúčové zistenia modelu šance byť nezamestnaný (model m1)

- Všetky skúmané premenné majú významný vplyv na to, či osoba bude nezamestnaná alebo nie.
- Ženy majú o 75 % vyššiu šancu byť nezamestnané ako muži.
- Šanca byť nezamestnaný klesá v priemere o 1 % s rastúcim vekom o 1 rok.
- Podľa rodinného stavu majú najnižšiu šancu byť nezamestnaný osoby v manželstve, v priemere o 44 % nižšiu ako slobodné osoby.²⁵
- Najdôležitejšou premennou pri šanci byť nezamestnaný je stupeň vzdelania. S rastúcim stupňom vzdelania významne klesá šanca byť nezamestnaný. Napríklad vysokoškooláci majú v priemere o 90 % nižšiu šancu byť nezamestnaní ako osoby so základným vzdelaním.
- Osoby z vidieckej oblasti majú o 18 % vyššiu šancu byť nezamestnaní ako z mestskej oblasti.
- Počet detí má relatívne nízky vplyv na šancu byť nezamestnaný. S rastom počtu nezaopatrených detí v cenzonej domácnosti o 1 rastie v priemere šanca byť nezamestnaný o 2 %.
- Šanca byť nezamestnaný je viac ako dvojnásobne vyššia na východe ako na západe. V Trnavskom kraji je najnižšia šanca byť nezamestnaný, ešte o 12 % nižšia ako v BA kraji.

Kľúčové zistenia modelov šance byť kariérne vysoko úspešný (modely M2, M3, M4)

- Všetky skúmané premenné majú významný vplyv na to, či osoba bude kariérne úspešná²⁶ alebo nie.
- Ženy majú o 30 % nižšiu šancu byť kariérne úspešné ako muži.
- Aj pri kariérnej úspešnosti platí, že hlavným determinantom je dosiahnuté vzdelanie. Ženy s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa majú 40 násobne vyššiu šancu byť kariérne

²⁵ Je si potrebné uvedomiť, že do modelu vstupujú viaceré premenné a model sa snaží identifikovať izolovaný vplyv danej premennej na šancu byť nezamestnaný pri ostatných nezmenených premenných (ceteris paribus). Tj. napríklad v tomto prípade o koľko je v priemere nižšia šanca byť nezamestnaný ak osoba je v manželstve v porovnaní so slobodnými osobami, ktoré majú všetky ostatné premenné rovnaké (vek, vzdelanie, počet detí, kraj atď.)

²⁶ V kategórii vysokej kariérnej úspešnosti

úspešné ako so základným vzdelaním. Pri mužoch je to 13 násobne vyššia šanca. Dôvodom je vyššia bázická šanca byť vysoko kariérne úspešný pri mužoch ako ženách s nižším vzdelaním. Pri ženách aj pri mužoch platí, že osoby s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa majú 4 násobne vyššiu šancu byť kariérne úspešné ako osoby so stredoškolským vzdelaním a tiež osoby s 3. stupňom vzdelania majú ešte dvojnásobne vyššiu šancu byť kariérne úspešné ako osoby s 2. stupňom vzdelania.

- Osoby v manželstve majú o 28 % vyššiu šancu byť kariérne úspešné ako slobodné osoby.
- Pri osobách v manželstve platí, že kariérna úspešnosť manžela/manželky zvyšuje šancu byť kariérne úspešný v priemere o 36 %.
- Taktiež platí, že nezamestnanosť manželky/manžela znižuje šancu byť kariérne úspešný. Ženy s nezamestnanými manželmi majú o 7 % nižšiu šancu byť kariérne úspešné. Pri mužoch s nezamestnanými ženami sa šanca znižuje o 12 %.
- To, či osoba je z mestskej alebo vidieckej oblasti vo väčšej miere vplyva na mužov ako na ženy. Pri mužoch z vidieckej oblasti sa šanca na kariérnu úspešnosť znižuje o 7 %, pri ženách len o 2 %.
- Zaujímavý je tiež vplyv regiónu/kraja na kariérnu úspešnosť. Pri mužoch má kraj veľmi významný vplyv. Najvyššiu kariérnu úspešnosť dosahujú muži v Bratislavskom a Košickom kraji. Košický kraj má len o 2 % nižšiu šancu na kariérnu úspešnosť pre mužov ako Bratislavský kraj. Všetky ostatné kraje však výraznejšie znižujú túto šancu. Muž z Prešovského kraja má o 31 % nižšiu šancu byť kariérne úspešný.

Vďaka informáciám z týchto modelov môžeme identifikovať pravdepodobnosť kariérnej úspešnosti pri všetkých kombináciách uvažovaných premenných. Tabuľka nižšie identifikuje túto pravdepodobnosť za niekoľko vybraných skupín osôb. Najvyššiu pravdepodobnosť kariérnej úspešnosti na úrovni až 80 % majú muži vo veku 45-55 rokov s 3. stupňom vysokoškolského vzdelania v manželstve s počtom detí 2-3 z mestskej oblasti Bratislavského kraja, prípadne Košického kraja. Ženy s rovnakými hodnotami týchto premenných majú približne 7 p.b. nižšiu pravdepodobnosť byť kariérne úspešné. Táto pravdepodobnosť výrazne klesá s nižším stupňom vzdelania. Napríklad muži vo vyššie uvedených kombináciách ale s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa už majú pravdepodobnosť kariérnej úspešnosti výrazne nižšiu na úrovni 67 % a výrazne klesá aj s vekom. Pri mužoch vo veku 30-35 rokov už len na

úrovni 63 %. Výrazný skok je pri osobách so stredoškolským vzdelaním, kde aj pri tej najlepšej kombinácii všetkých ostatných premenných je najvyššia dosiahnuteľná pravdepodobnosť kariérnej úspešnosti na úrovni 35 %. Taktiež aj slobodných ženách a mužoch je pravdepodobnosť kariérnej úspešnosti výrazne nižšia. Najnižšia pravdepodobnosť kariérnej úspešnosti je pri slobodných bezdetných ženách a mužoch vo veku do 25 rokov z vidieckej oblasti Prešovského kraja, len na úrovni 2 %.

Tabuľka 6: Pravdepodobnosť kariérnej úspešnosti za vybrané skupiny osôb

Pohlavie	Vek	Rodinný stav	Stupeň vzdelania	Počet detí	Oblasť	Kraj	Pravdepodobnosť kariérnej úspešnosti
muž	45-55	ženatý, vydatá	VŠ 3.st.	2 až 3	mestská	Bratislavský	79%
muž	45-55	ženatý, vydatá	VŠ 3.st.	2 až 3	mestská	Bratislavský	78%
žena	45-55	ženatý, vydatá	VŠ 3.st.	2 až 3	mestská	Bratislavský	71%
žena	45-55	ženatý, vydatá	VŠ 3.st.	2 až 3	mestská	Košický	71%
muž	45-55	ženatý, vydatá	VŠ 2.st.	2 až 3	mestská	Bratislavský	67%
muž	30-35	ženatý, vydatá	VŠ 2.st.	2 až 3	mestská	Bratislavský	63%
muž	45-55	slobodný, slobodná	VŠ 2.st.	0	mestská	Bratislavský	58%
žena	45-55	ženatý, vydatá	VŠ 2.st.	2 až 3	mestská	Bratislavský	57%
žena	30-35	ženatý, vydatá	VŠ 2.st.	2 až 3	mestská	Bratislavský	54%
žena	45-55	slobodný, slobodná	VŠ 2.st.	0	mestská	Bratislavský	49%
muž	45-55	ženatý, vydatá	SŠ	2 až 3	mestská	Bratislavský	35%
muž	45-55	ženatý, vydatá	SŠ	2 až 3	mestská	Bratislavský	29%
žena	45-55	ženatý, vydatá	SŠ	2 až 3	mestská	Bratislavský	28%
muž	45-55	ženatý, vydatá	SŠ	1	mestská	Prešovský	24%
muž	45-55	slobodný, slobodná	SŠ	0	mestská	Bratislavský	23%
žena	45-55	ženatý, vydatá	SŠ	2 až 3	mestská	Bratislavský	22%
žena	45-55	ženatý, vydatá	SŠ	2 až 3	mestská	Prešovský	18%
žena	45-55	slobodný, slobodná	SŠ	0	mestská	Bratislavský	17%
muž	45-55	ženatý, vydatá	ZŠ	2 až 3	mestská	Bratislavský	6%
žena	45-55	ženatý, vydatá	ZŠ	1	mestská	Bratislavský	4%
muž	20-25	slobodný, slobodná	ZŠ	0	vidiecka	Prešovský	2%
žena	20-25	slobodný, slobodná	ZŠ	0	vidiecka	Prešovský	2%

3.4 Sumarizácia zistení kapitoly

Analýza z hľadiska počtu detí

- Viac ako 309 tisíc žien v Slovenskej republike s jedným dieťaťom v roku 2021 predstavuje dôležitý indikátor s vážnymi demografickými a ekonomickými dôsledkami do budúcnosti. Tento trend signalizuje, že veľká časť populácie má menej detí, ako je potrebné na zachovanie reprodukčnej udržateľnosti, čo bude mať negatívny vplyv na pracovnú silu, sociálne systémy a ekonomický rast krajiny.
- Trend smeruje k menším rodinám, kde málo žien má tri, štyri alebo päť a viac detí.
- Ekonomická aktivita žien je citlivejšia na počet detí, pričom väčší počet detí zvyšuje pravdepodobnosť nezamestnanosti u žien.
- Na západnom Slovensku je početnosť rodín so štyrmi a viacerými deťmi minimálna, naopak, na východe Slovenska a v Banskobystrickom a Žilinskom kraji je zvýšený podiel takýchto rodín.

Analýza z hľadiska rodinného stavu

- Existujú len mierne rozdiely v zamestnanosti v závislosti od rodinného stavu. Ženatí a vydaní ľudia vykazovali najvyššiu úroveň zamestnanosti (93 %), čo môže súvisieť so stabilitou a podporou, ktorú manželstvo poskytuje pracujúcim osobám.
- Slobodní jednotlivci mali najnižšiu zamestnanosť (89 %) a najvyššiu nezamestnanosť (11 %), čo môže byť spôsobené mladšími jednotlivcami, ktorí len začínajú na pracovnom trhu.
- Vydaté ženy boli častejšie nezamestnané (9 %) ako ženatí muži (5 %).
- Vzťah medzi rodinným stavom a kariérou na agregátnej úrovni nebol výrazný, ale pozoroval sa mierne vyšší podiel rozvedených a slobodných osôb s veľmi vysokou mzdovou úrovňou.
- Celková kariérna úspešnosť bola najvyššia u vydatých/ženatých osôb, a to nielen medzi mužmi, ale aj medzi ženami vo všetkých vekových kategóriách produktívneho veku. Rozdiel v kariérnej úspešnosti medzi vdovcami/vdovami a

vydanými/ženatými osobami bol až 12 percentuálnych bodov v neprospech ovdovených.

Veková a vzdelanostná komparácia manželov

- Vek manželov v Bratislavskom kraji, ekonomickom centre Slovenska, je nižší ako celoslovenský priemer. Tento trend môže byť spôsobený príťažlivosťou tohto kraja pre mladých ľudí hľadajúcich lepšie pracovné príležitosti.
- Vek manželov je na Slovensku vo všeobecnosti mierne vyšší ako manželiek, pričom tento rozdiel sa znižuje s rastúcim vekom manželov. Najväčší vekový rozdiel medzi partnermi je pozorovaný u mladých žien.
- Manželky v priemere dosahujú vyššiu úroveň vzdelania v porovnaní s manželmi. Je to však výrazne vekovo diferencované, mladé manželky sú vzdelanejšie ako ich manželia, no pri manželských pároch vo vyššom veku sú vzdelanejší muži. To môže indikovať zmenu tradičných rodinných vzorcov.
- Manželstvá s podobnou úrovňou vzdelania tvoria väčšinu, pričom manželstvá, kde muž má stredoškolské vzdelanie a žena má vysokoškolské vzdelanie, sú častejšie než v obrátenom garde. Dôvodom je predovšetkým vyšší počet vysokoškolsky vzdelaných žien ako mužov.

Kariérna komparácia manželov

- S rastúcou kariérnou úspešnosťou mužov dochádza k poklesu percentuálneho podielu nezamestnaných manželiek.
- Manželky, ktoré sú zamestnané, majú častejšie manželov s vyššou kariérnou úspešnosťou. Naopak, tie nezamestnané majú tendenciu mať mužov s nižšou kariérnou úspešnosťou.
- Väčšina partnerských dvojíc je zamestnaná, pričom v prevažujúcej väčšine párov obaja partneri pracujú.
- Manželstvá, kde sú obaja manželia nezamestnaní, sú menej časté, ale existujú najmä v prípade rodín s tromi alebo viacerými deťmi. S nárastom počtu detí v manželstve tak klesá pracovná účasť oboch manželov na trhu práce.

- S rastúcim počtom detí (od dvoch do štyroch detí) v manželstve sa zvyšuje podiel manželstiev, kde majú obaja partneri s vysokú kariérnu úspešnosť.

Prílohy

Príloha č. 1: Kategorizácia skupín zamestnaní

Skupina zamestnaní	Kategorizácia podľa				
	Mzdy	Potrebného vzdelania	Stability miesta	Rastu miezd	Kariérnej úspešnosti
121 Riadiaci pracovníci (manažéri) administratívnych a podporných činností	veľmi vysoká	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
133 Riadiaci pracovníci (manažéri) v oblasti informačných a komunikačných technológií	veľmi vysoká	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
134 Riadiaci pracovníci (manažéri) v špecializovaných službách	veľmi vysoká	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
111 Zákonodarcovia, vysokí štátni úradníci	veľmi vysoká	vysoká	stredná	vysoká	vysoká
132 Riadiaci pracovníci (manažéri) v priemysle, stavebníctve, doprave, logistike a poštových službách	veľmi vysoká	vysoká	vysoká	stredná	vysoká
112 Prezidenti a generálni riaditelia podnikov a organizácií	veľmi vysoká	vysoká	vysoká	nízka	vysoká
131 Riadiaci pracovníci (manažéri) v poľnohospodárstve, lesníctve a rybníctve	vysoká	vysoká	vysoká	nízka	vysoká
143 Riadiaci pracovníci (manažéri) v ostatných službách	vysoká	vysoká	vysoká	nízka	vysoká
231 Vysokoškolskí učitelia	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
213 Špecialisti v oblasti biologických vied	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
233 Učitelia v stredných školách	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
211 Špecialisti v oblasti fyzikálnych a prírodných vied	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
222 Špecialisti v ošetrovatelstve a pôrodníctve	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
234 Učitelia v základných školách a predškolských zariadeniach	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
221 Lekári	veľmi vysoká	vysoká	stredná	vysoká	vysoká
215 Špecialisti v oblasti elektrotechnológií	vysoká	vysoká	vysoká	stredná	vysoká
261 Špecialisti v oblasti práva	vysoká	vysoká	stredná	vysoká	vysoká
226 Ostatní špecialisti v zdravotníctve	vysoká	vysoká	stredná	vysoká	vysoká
252 Špecialisti v oblasti databáz a počítačových sietí	vysoká	vysoká	stredná	vysoká	vysoká

Skupina zamestnaní	Kategorizácia podľa				
	Mzdy	Potrebného vzdelania	Stability miesta	Rastu miezd	Kariérnej úspešnosti
242 Špecialisti v oblasti riadenia a správy	vysoká	vysoká	stredná	vysoká	vysoká
212 Špecialisti v oblasti matematiky, poistnej matematiky a štatistiky	vysoká	vysoká	stredná	stredná	vysoká
214 Technickí špecialisti (okrem špecialistov v oblasti elektrotechnológií)	vysoká	vysoká	stredná	stredná	vysoká
251 Vývojári a analytici softvéru a aplikácií	veľmi vysoká	vysoká	nízka	vysoká	vysoká
223 Špecialisti v oblasti tradičnej a alternatívnej medicíny	veľmi vysoká	vysoká	nízka	vysoká	vysoká
243 Špecialisti v oblasti predaja, marketingu a styku s verejnosťou	veľmi vysoká	vysoká	nízka	vysoká	vysoká
265 Tvoriví a interpretační umelci	stredná	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
232 Majstri a lektori prípravy na povolanie	stredná	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
335 Odborní pracovníci vo verejnej správe	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
323 Odborní pracovníci v oblasti tradičnej a alternatívnej medicíny	veľmi vysoká	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
321 Technici v oblasti zdravotníctva a farmácie	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
313 Technici procesu výroby (dispečeri)	vysoká	stredná	vysoká	vysoká	vysoká
312 Majstri (supervízori) v baníctve, výrobe a stavebníctve	vysoká	stredná	vysoká	vysoká	vysoká
311 Technici vo fyzikálnych a technických vedách	vysoká	vysoká	vysoká	stredná	vysoká
315 Dispečeri a technici v lodnej a leteckej doprave	veľmi vysoká	vysoká	vysoká	nízka	vysoká
351 Technici prevádzky a užívateľskej podpory informačných a komunikačných technológií	vysoká	vysoká	stredná	stredná	vysoká
325 Ostatní odborní pracovníci v zdravotníctve	vysoká	vysoká	nízka	vysoká	vysoká
332 Obchodní zástupcovia a sprostredkovatelia	vysoká	stredná	stredná	stredná	vysoká
322 Odborní pracovníci v ošetrovatelstve a pôrodníctve	stredná	vysoká	vysoká	vysoká	vysoká
721 Zlievači, jadrári, zvárači, opravári, montéri a podobní pracovníci pracujúci s kovmi	vysoká	stredná	stredná	stredná	vysoká
813 Operátori zariadení na výrobu chemických a fotografických výrobkov	vysoká	stredná	vysoká	vysoká	vysoká
831 Vodiči železničných a podobných vozidiel	vysoká	stredná	vysoká	vysoká	vysoká

Skupina zamestnaní	Kategorizácia podľa				
	Mzdy	Potrebného vzdelania	Stability miesta	Rastu miezd	Kariérnej úspešnosti
812 Operátori zariadení na spracovanie a konečnú úpravu kovov	vysoká	stredná	vysoká	vysoká	vysoká
122 Riadiaci pracovníci (manažéri) odbytu, marketingu, výskumu a vývoja	veľmi vysoká	vysoká	stredná	nízka	stredná
142 Riadiaci pracovníci (manažéri) vo veľkoobchode a maloobchode	vysoká	vysoká	nízka	stredná	stredná
141 Riadiaci pracovníci (manažéri) v ubytovacích a v reštauračných zariadeniach	stredná	stredná	vysoká	nízka	stredná
241 Špecialisti v oblasti účtovníctva, finančníctva, poisťovníctva a ostatných finančných služieb	vysoká	vysoká	stredná	nízka	stredná
264 Spisovatelia, novinári a jazykovedci	vysoká	vysoká	stredná	nízka	stredná
216 Architekti, projektanti, zememerači, dizajnéri	vysoká	vysoká	stredná	nízka	stredná
225 Veterinárni lekári	stredná	vysoká	vysoká	stredná	stredná
262 Špecialisti v knihovníctve, archivári a kurátori	stredná	vysoká	vysoká	stredná	stredná
235 Ostatní pedagogickí a odborní pracovníci vo výchove a vzdelávaní	stredná	vysoká	nízka	stredná	stredná
263 Špecialisti v spoločenských vedách a religionistike	nízka	vysoká	vysoká	stredná	stredná
324 Veterinárni technici a asistenti	stredná	stredná	vysoká	vysoká	stredná
341 Odborní pracovníci v oblasti práva, sociálnych vecí a religionistiky	stredná	vysoká	stredná	vysoká	stredná
314 Technici v oblasti biologických vied, poľnohospodárstva, potravinárstva, lesníctva a akvakultúry	stredná	stredná	vysoká	stredná	stredná
331 Odborní pracovníci v oblasti finančníctva, poisťovníctva, ostatných finančných služieb a matematiky	stredná	stredná	vysoká	stredná	stredná
352 Technici v oblasti telekomunikačných a vysielačích zariadení	stredná	stredná	vysoká	nízka	stredná
333 Sprostredkovatelia obchodných služieb	stredná	stredná	vysoká	nízka	stredná
334 Odborní asistenti v administratíve	stredná	vysoká	stredná	nízka	stredná
343 Odborní pracovníci v oblasti umenia, kultúry a kulinárstva	nízka	stredná	vysoká	stredná	stredná
413 Zapisovatelia, pracovníci s dátami a textami	stredná	stredná	stredná	vysoká	stredná
412 Sekretárky	stredná	stredná	vysoká	stredná	stredná
432 Administratívni pracovníci v skladoch a doprave	stredná	stredná	nízka	stredná	stredná

Skupina zamestnaní	Kategorizácia podľa				
	Mzdy	Potrebného vzdelania	Stability miesta	Rastu miezd	Kariérnej úspešnosti
431 Administratívni pracovníci na záznam číselných údajov	stredná	stredná	stredná	nízka	stredná
411 Všeobecní administratívni pracovníci	stredná	stredná	stredná	nízka	stredná
441 Ostatní pomocní administratívni pracovníci	nízka	stredná	vysoká	stredná	stredná
511 Obsluhujúci pracovníci a sprievodcovia v doprave a cestovnom ruchu	stredná	stredná	stredná	vysoká	stredná
631 Farmári samozásobovatelia v rastlinnej výrobe	vysoká	stredná	nízka	nízka	stredná
621 Pracovníci v lesníctve	nízka	stredná	stredná	vysoká	stredná
713 Maliari, natierači, čističi stavieb a podobní kvalifikovaní pracovníci	vysoká	stredná	stredná	nízka	stredná
723 Mechanici a opravári strojov	stredná	stredná	vysoká	stredná	stredná
741 Montéri a opravári elektrických prístrojov	stredná	stredná	vysoká	stredná	stredná
722 Kováči, nástrojári, zámočníci a podobní pracovníci	stredná	stredná	stredná	stredná	stredná
742 Montéri a opravári elektronických a telekomunikačných zariadení	stredná	stredná	stredná	stredná	stredná
754 Ostatní kvalifikovaní pracovníci	stredná	stredná	stredná	stredná	stredná
731 Umeleckí a ruční remeselníci	nízka	stredná	vysoká	vysoká	stredná
817 Operátori zariadení na spracovanie dreva a výrobu papiera	stredná	stredná	stredná	vysoká	stredná
811 Operátori bankských zariadení a zariadení na spracovanie nerastných surovín	stredná	stredná	stredná	vysoká	stredná
835 Posádky lodí a podobní pracovníci	stredná	stredná	vysoká	stredná	stredná
834 Operátori pojazdných strojových zariadení	stredná	stredná	stredná	stredná	stredná
818 Operátori ostatných stacionárnych zariadení a strojov	stredná	stredná	stredná	stredná	stredná
814 Operátori strojov na výrobu výrobkov z gumy, papiera a plastov	stredná	stredná	nízka	stredná	stredná
821 Montážni pracovníci	stredná	stredná	nízka	stredná	stredná
342 Odborní pracovníci v oblasti športu a fitness	nízka	vysoká	nízka	nízka	nízka
421 Pracovníci pri peňažných priehradkách a podobní úradníci	nízka	stredná	stredná	stredná	nízka
422 Pracovníci informačných služieb	nízka	stredná	nízka	stredná	nízka

Skupina zamestnaní	Kategorizácia podľa				
	Mzdy	Potrebného vzdelania	Stability miesta	Rastu miezd	Kariérnej úspešnosti
531 Opatrovateľky detí a pomocní vychovávatelia	nízka	stredná	nízka	vysoká	nízka
532 Pracovníci v oblasti osobnej zdravotnej starostlivosti	nízka	stredná	nízka	vysoká	nízka
541 Pracovníci verejnej ochrany a bezpečnostných služieb	nízka	stredná	nízka	vysoká	nízka
522 Predavači v obchodoch	nízka	stredná	nízka	stredná	nízka
523 Pokladníci a predavači lístkov	nízka	stredná	nízka	stredná	nízka
513 Čašníci, barmani a someliéri	veľmi nízka	stredná	nízka	nízka	nízka
516 Pracovníci v ostatných osobných službách	nízka	stredná	nízka	nízka	nízka
514 Kaderníci, kozmetici a podobní pracovníci	nízka	stredná	nízka	nízka	nízka
524 Ostatní pracovníci v oblasti predaja	nízka	stredná	nízka	nízka	nízka
521 Pouliční predavači a predavači na trhoch	veľmi nízka	stredná	nízka	nízka	nízka
512 Kuchári (okrem šéfkuchárov)	veľmi nízka	stredná	nízka	nízka	nízka
515 Správcovia objektov a budov	nízka	stredná	nízka	nízka	nízka
612 Chovatelia zvierat	nízka	stredná	stredná	stredná	nízka
611 Záhradníci a pestovatelia plodín	veľmi nízka	stredná	stredná	nízka	nízka
613 Pestovatelia a chovatelia v zmiešanom hospodárstve	nízka	stredná	stredná	nízka	nízka
622 Pracovníci v rybárstve, poľovníctve a love	nízka	stredná	nízka	nízka	nízka
732 Tlačiarci	nízka	stredná	vysoká	nízka	nízka
712 Kvalifikovaní pracovníci pri dokončovacích a podobných stavebných prácach	nízka	stredná	vysoká	nízka	nízka
752 Spracovatelia dreva, výrobcovia výrobkov z dreva a podobní výrobcovia	veľmi nízka	stredná	stredná	nízka	nízka
751 Spracovatelia a výrobcovia potravinárskych výrobkov a podobní pracovníci	nízka	stredná	nízka	stredná	nízka
711 Kvalifikovaní stavební pracovníci a remeselníci	nízka	stredná	stredná	nízka	nízka
753 Výrobcovia odevov a podobní pracovníci	veľmi nízka	stredná	stredná	nízka	nízka

Skupina zamestnaní	Kategorizácia podľa				
	Mzdy	Potrebného vzdelania	Stability miesta	Rastu miezd	Kariérnej úspešnosti
816 Operátori zariadení na výrobu potravín a podobných výrobkov	nízka	stredná	stredná	stredná	nízka
832 Vodiči osobných motorových vozidiel, dodávok a motocyklov	nízka	stredná	nízka	stredná	nízka
833 Vodiči motorových vozidiel	nízka	stredná	nízka	nízka	nízka
815 Operátori strojov na výrobu výrobkov z textilu, kože a kožušiny	nízka	stredná	nízka	nízka	nízka
961 Pracovníci pri likvidácii odpadu	nízka	nízka	nízka	stredná	nízka
911 Upratovači a pomocníci v domácnostiach, hoteloch a úradoch	veľmi nízka	nízka	nízka	stredná	nízka
962 Ostatní pomocní pracovníci	nízka	nízka	nízka	stredná	nízka
931 Pomocní pracovníci v ťažbe a stavebníctve	veľmi nízka	nízka	stredná	nízka	nízka
933 Pomocní pracovníci v doprave a skladovaní	nízka	nízka	nízka	stredná	nízka
952 Pouliční predavači (okrem jedla)	veľmi nízka	nízka	nízka	nízka	nízka
921 Pomocní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	nízka	nízka	nízka	nízka	nízka
941 Pomocní pracovníci pri príprave jedla	veľmi nízka	nízka	nízka	nízka	nízka
912 Ruční umývači motorových vozidiel, okien a ruční práči	veľmi nízka	nízka	nízka	nízka	nízka
951 Pomocní pracovníci v pouličných službách	veľmi nízka	nízka	nízka	nízka	nízka
932 Pomocní pracovníci vo výrobe	nízka	nízka	nízka	nízka	nízka

Príloha č. 2: Výsledky modelov logistickej regresie

Tabuľka 7: Report modelu logistickej regresie M1 – šanca byť nezamestnaný

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z)
(Intercept)	-0.568721	0.013733	-41.412	< 0.0000000000000002 ***
pohlavie_kod2	0.559473	0.005025	111.342	< 0.0000000000000002 ***
vek	-0.013064	0.000272	-48.030	< 0.0000000000000002 ***
rod_stav2	-0.578929	0.006626	-87.366	< 0.0000000000000002 ***
rod_stav3	-0.372366	0.009249	-40.262	< 0.0000000000000002 ***
rod_stav4	-0.290984	0.018349	-15.859	< 0.0000000000000002 ***
pocet_deti_cd_imp	0.022516	0.002766	8.142	0.0000000000000039 ***
stupen_vzdelania2	-1.318795	0.007647	-172.466	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania3	-1.303277	0.011517	-113.163	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania4	-1.802305	0.010217	-176.398	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania5	-1.777126	0.011960	-148.584	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania6	-1.845429	0.007981	-231.231	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania7	-1.993420	0.011604	-171.783	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania8	-2.216030	0.016106	-137.586	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania9	-2.525685	0.009293	-271.768	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania10	-2.894797	0.035863	-80.717	< 0.0000000000000002 ***
sp_mestska_vidiecka_obl_kod2	0.164950	0.005034	32.767	< 0.0000000000000002 ***
kraj2	-0.124114	0.011863	-10.463	< 0.0000000000000002 ***
kraj3	0.098450	0.011641	8.457	< 0.0000000000000002 ***
kraj4	0.024090	0.011239	2.143	0.0321 *
kraj5	0.261905	0.010832	24.178	< 0.0000000000000002 ***
kraj6	0.759876	0.010265	74.029	< 0.0000000000000002 ***
kraj7	0.918307	0.009840	93.324	< 0.0000000000000002 ***
kraj8	0.872428	0.009927	87.886	< 0.0000000000000002 ***

Tabuľka 8: Report modelu logistickej regresie M1 – šanca byť nezamestnaný – pomer šancí a zmena šance

Názvy premenných	Pomer šancí	Zmena šance
pohlavie_kod2	1,7	75%
vek	1,0	-1%
rod_stav2	0,6	-44%
rod_stav3	0,7	-31%
rod_stav4	0,7	-25%
pocet_deti_cd_imp	1,0	2%
stupen_vzdelania2	0,3	-73%
stupen_vzdelania3	0,3	-73%
stupen_vzdelania4	0,2	-84%
stupen_vzdelania5	0,2	-83%
stupen_vzdelania6	0,2	-84%
stupen_vzdelania7	0,1	-86%
stupen_vzdelania8	0,1	-89%
stupen_vzdelania9	0,1	-92%
stupen_vzdelania10	0,1	-94%

Názvy premenných	Pomer šancí	Zmena šance
sp_mestska_vidiecka_obl_kod2	1,2	18%
kraj2	0,9	-12%
kraj3	1,1	10%
kraj4	1,0	2%
kraj5	1,3	30%
kraj6	2,1	114%
kraj7	2,5	151%
kraj8	2,4	139%

Tabuľka 9: Report modelu logistickej regresie M2 – šanca byť vysoko kariérne úspešný

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z)
(Intercept)	-3.5600613	0.0170352	-208.983	< 0.0000000000000002 ***
pohlavie_kod2	-0.3611664	0.0035931	-100.516	< 0.0000000000000002 ***
vek	0.0078839	0.0002084	37.828	< 0.0000000000000002 ***
rod_stav2	0.2483524	0.0049557	50.115	< 0.0000000000000002 ***
rod_stav3	0.0954997	0.0069386	13.763	< 0.0000000000000002 ***
rod_stav4	0.0797115	0.0170605	4.672	0.00000298 ***
pocet_deti_cd_imp	0.0528204	0.0021086	25.050	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania2	0.6763885	0.0159068	42.522	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania3	0.9073484	0.0187844	48.303	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania4	1.4725689	0.0160666	91.654	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania5	1.9101410	0.0165015	115.756	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania6	2.0520819	0.0151176	135.742	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania7	2.1899489	0.0157936	138.661	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania8	3.0105263	0.0164828	182.647	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania9	3.4097243	0.0149828	227.577	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania10	4.0849481	0.0191382	213.445	< 0.0000000000000002 ***
sp_mestska_vidiecka_obl_kod2	-0.0854966	0.0036888	-23.177	< 0.0000000000000002 ***
kraj2	-0.0083946	0.0067548	-1.243	0.214
kraj3	-0.0678218	0.0068209	-9.943	< 0.0000000000000002 ***
kraj4	-0.0905461	0.0065872	-13.746	< 0.0000000000000002 ***
kraj5	-0.0895939	0.0064478	-13.895	< 0.0000000000000002 ***
kraj6	-0.1298792	0.0068705	-18.904	< 0.0000000000000002 ***
kraj7	-0.2652808	0.0065532	-40.481	< 0.0000000000000002 ***
kraj8	-0.0066906	0.0063502	-1.054	0.292

Tabuľka 10: Report modelu logistickej regresie M21 – šanca byť kariérne úspešný – pomer šancí a zmena šance

Názvy premenných	Pomer šancí	Zmena šance
pohlavie_kod2	0,70	-30%
vek	1,01	1%
rod_stav2	1,28	28%
rod_stav3	1,10	10%
rod_stav4	1,08	8%

Názvy premenných	Pomer šancí	Zmena šance
pocet_deti_cd_imp	1,05	5%
stupen_vzdelania2	1,97	97%
stupen_vzdelania3	2,48	148%
stupen_vzdelania4	4,36	336%
stupen_vzdelania5	6,75	575%
stupen_vzdelania6	7,78	678%
stupen_vzdelania7	8,93	793%
stupen_vzdelania8	20,30	1930%
stupen_vzdelania9	30,26	2926%
stupen_vzdelania10	59,44	5844%
sp_mestska_vidiecka_obl_kod2	0,92	-8%
kraj2	0,99	-1%
kraj3	0,93	-7%
kraj4	0,91	-9%
kraj5	0,91	-9%
kraj6	0,88	-12%
kraj7	0,77	-23%
kraj8	0,99	-1%

Tabuľka 11: Report modelu logistickej regresie M3 – šanca byť vysoko kariérne úspešný - manželky

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z)
(Intercept)	-4.9157990	0.0595586	-82.537	< 0.0000000000000002 ***
vek	0.0194180	0.0005103	38.049	< 0.0000000000000002 ***
pocet_deti_cd_imp	0.0148716	0.0041820	3.556	0.000376 ***
stupen_vzdelania2	0.3694938	0.0552949	6.682	0.00000000002353256 ***
stupen_vzdelania3	0.8208829	0.0627510	13.082	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania4	1.3174949	0.0558640	23.584	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania5	1.8658639	0.0546874	34.119	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania6	2.3123651	0.0523189	44.197	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania7	2.7550068	0.0529801	52.001	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania8	3.4395011	0.0541045	63.571	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania9	3.6986542	0.0523603	70.639	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania10	4.4957467	0.0587988	76.460	< 0.0000000000000002 ***
sp_mestska_vidiecka_obl_kod2	-0.0162747	0.0079959	-2.035	0.041814 *
kraj2	0.1357277	0.0153649	8.834	< 0.0000000000000002 ***
kraj3	0.0552241	0.0154291	3.579	0.000345 ***
kraj4	0.0395509	0.0150892	2.621	0.008764 **
kraj5	0.0640170	0.0145418	4.402	0.00001071175089653 ***
kraj6	0.0806740	0.0156418	5.158	0.00000025015359694 ***
kraj7	0.0009637	0.0143030	0.067	0.946281
kraj8	0.1333601	0.0143591	9.287	< 0.0000000000000002 ***
manzel_je_nezamestnany1	-0.0704297	0.0216832	-3.248	0.001162 **
manzel_je_karierne_uspesny1	0.3155075	0.0087315	36.134	< 0.0000000000000002 ***
vzdelanie_manzela_manzelky2	0.1735884	0.0367276	4.726	0.00000228561222925 ***

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z)
vzdelanie_manzela_manzelky3	0.1777409	0.0416863	4.264	0.00002010008241172 ***
vzdelanie_manzela_manzelky4	0.2422326	0.0379093	6.390	0.00000000016610915 ***
vzdelanie_manzela_manzelky5	0.3009268	0.0412545	7.294	0.00000000000030001 ***
vzdelanie_manzela_manzelky6	0.2812090	0.0369665	7.607	0.00000000000002802 ***
vzdelanie_manzela_manzelky7	0.1782912	0.0385942	4.620	0.00000384411980166 ***
vzdelanie_manzela_manzelky8	0.2316016	0.0439412	5.271	0.00000013589449817 ***
vzdelanie_manzela_manzelky9	0.2596402	0.0371422	6.990	0.00000000000274015 ***
vzdelanie_manzela_manzelky10	0.3489121	0.0449227	7.767	0.00000000000000804 ***

Tabuľka 12: Report modelu logistickej regresie M3 – šanca byť kariérne úspešný – manželky – pomer šancí a zmena šance

Názvy premenných	Pomer šancí	Zmena šance
vek	1,019607713	2%
pocet_deti_cd_imp	1,014982746	1%
stupen_vzdelania2	1,447001903	45%
stupen_vzdelania3	2,272505435	127%
stupen_vzdelania4	3,734055541	273%
stupen_vzdelania5	6,461515513	546%
stupen_vzdelania6	10,09827961	910%
stupen_vzdelania7	15,72114789	1472%
stupen_vzdelania8	31,17140278	3017%
stupen_vzdelania9	40,39290573	3939%
stupen_vzdelania10	89,6350712	8864%
sp_mestska_vidiecka_obl_kod2	0,983857066	-2%
kraj2	1,145370009	15%
kraj3	1,056777419	6%
kraj4	1,04034344	4%
kraj5	1,06611056	7%
kraj6	1,084017417	8%
kraj7	1,000964164	0%
kraj8	1,142661346	14%
manzel_je_nezamestnany1	0,931993297	-7%
manzel_je_karierne_uspesny1	1,37095496	37%
vzdelanie_manzela_manzelky2	1,189565843	19%
vzdelanie_manzela_manzelky3	1,194515776	19%
vzdelanie_manzela_manzelky4	1,274090528	27%
vzdelanie_manzela_manzelky5	1,351110441	35%
vzdelanie_manzela_manzelky6	1,324730472	32%
vzdelanie_manzela_manzelky7	1,195173287	20%
vzdelanie_manzela_manzelky8	1,260617452	26%
vzdelanie_manzela_manzelky9	1,296463525	30%
vzdelanie_manzela_manzelky10	1,417524629	42%

Tabuľka 13: Report modelu logistickej regresie M4 – šanca byť vysoko kariérne úspešný - manžel

	Estimate	Std. Error	z value	Pr(> z)
(Intercept)	-2.847394	0.040071	-71.059	< 0.0000000000000002 ***
pocet_deti_cd_imp	0.045041	0.003906	11.530	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania2	0.414910	0.038023	10.912	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania3	0.600888	0.043060	13.955	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania4	1.131872	0.038793	29.177	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania5	1.602754	0.041566	38.559	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania6	1.548213	0.037959	40.786	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania7	1.475954	0.039353	37.506	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania8	2.229643	0.043764	50.947	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania9	2.668657	0.038157	69.938	< 0.0000000000000002 ***
stupen_vzdelania10	3.270672	0.047718	68.541	< 0.0000000000000002 ***
sp_mestska_vidiecka_obl_kod2	-0.076134	0.007977	-9.544	< 0.0000000000000002 ***
kraj2	-0.037772	0.015296	-2.470	0.0135 *
kraj3	-0.080447	0.015298	-5.259	0.0000014517330089 ***
kraj4	-0.093406	0.015023	-6.218	0.0000000050434422 ***
kraj5	-0.151893	0.014552	-10.438	< 0.0000000000000002 ***
kraj6	-0.174454	0.015724	-11.095	< 0.0000000000000002 ***
kraj7	-0.375653	0.014531	-25.851	< 0.0000000000000002 ***
kraj8	-0.025064	0.014361	-1.745	0.0809 .
manzel_je_nezamestnany1	-0.126490	0.016095	-7.859	0.00000000000000387 ***
manzel_je_karierne_uspesny1	0.305520	0.009018	33.878	< 0.0000000000000002 ***
vzdelanie_manzela_manzelky2	0.294722	0.033985	8.672	< 0.0000000000000002 ***
vzdelanie_manzela_manzelky3	0.338243	0.039843	8.489	< 0.0000000000000002 ***
vzdelanie_manzela_manzelky4	0.335082	0.036189	9.259	< 0.0000000000000002 ***
vzdelanie_manzela_manzelky5	0.450560	0.036009	12.513	< 0.0000000000000002 ***
vzdelanie_manzela_manzelky6	0.452929	0.033359	13.578	< 0.0000000000000002 ***
vzdelanie_manzela_manzelky7	0.410113	0.035038	11.705	< 0.0000000000000002 ***
vzdelanie_manzela_manzelky8	0.435134	0.037199	11.698	< 0.0000000000000002 ***
vzdelanie_manzela_manzelky9	0.526343	0.033675	15.630	< 0.0000000000000002 ***
vzdelanie_manzela_manzelky10	0.592516	0.043155	13.730	< 0.0000000000000002 ***

Tabuľka 14: Report modelu logistickej regresie M4 – šanca byť kariérne úspešný – manžel – pomer šancí a zmena šance

Názvy premenných	Pomer šancí	Zmena šance
pocet_deti_cd_imp	1,05	5%
stupen_vzdelania2	1,51	51%
stupen_vzdelania3	1,82	82%
stupen_vzdelania4	3,10	210%
stupen_vzdelania5	4,97	397%
stupen_vzdelania6	4,70	370%
stupen_vzdelania7	4,38	338%
stupen_vzdelania8	9,30	830%
stupen_vzdelania9	14,42	1342%
stupen_vzdelania10	26,33	2533%
sp_mestska_vidiecka_obl_kod2	0,93	-7%

Názvy premenných	Pomer šancí	Zmena šance
kraj2	0,96	-4%
kraj3	0,92	-8%
kraj4	0,91	-9%
kraj5	0,86	-14%
kraj6	0,84	-16%
kraj7	0,69	-31%
kraj8	0,98	-2%
manzel_je_nezamestnany1	0,88	-12%
manzel_je_karierne_uspesny1	1,36	36%
vzdelanie_manzela_manzelky2	1,34	34%
vzdelanie_manzela_manzelky3	1,40	40%
vzdelanie_manzela_manzelky4	1,40	40%
vzdelanie_manzela_manzelky5	1,57	57%
vzdelanie_manzela_manzelky6	1,57	57%
vzdelanie_manzela_manzelky7	1,51	51%
vzdelanie_manzela_manzelky8	1,55	55%
vzdelanie_manzela_manzelky9	1,69	69%
vzdelanie_manzela_manzelky10	1,81	81%