

UNPAID WORK - PREPARATION FOR THE LABOR MARKET

MARIÁN KIKA

PhDr. Marián Kika, PhD., Ekonomická fakulta UMB, 446 2654, marian.kika@umb.sk

GABRIELA NEDELOVÁ

RNDr., Gabriela Nedelová, PhD., Ekonomická fakulta UMB, 446 6615, gabriela.nedelova@umb.sk

Abstract: *The article looks for the further possibilities how to use the knowledge about unpaid work. It concentrates on connection between unpaid work and labour market. The article comes from topical information about Slovak labour market and from research about unpaid work in Slovak households. It arrives at the conclusion that abilities, experiences, skills and another competencies which are obtained by unpaid work can be important part of successful preparation for labour market.*

Key words: *unpaid work, labour market, human capital, experiences, skills*

JEL classification: *D13, J50*

1.Úvod

K často používaným indikátorom vyspelosti spoločnosti patrí aj situácia na trhu práce. Je to oblasť, ktorá úzko súvisí s ekonomickými podmienkami a tie popri prírodných podmienkach a kultúre spoluvytvárajú hospodársky rámec a základ existencie spoločnosti.

Stav a vývoj situácie na trhu práce monitoruje vláda, ale aj subjekty riadenia vyšších i nižších územných i administratívnych celkov. V dôsledku globalizácie a členstva v EU trh práce už prekročil hranice štátu a stal sa medzinárodný. Preto ho sledujú aj medzinárodné organizácie. Všetky tieto subjekty trh práce nielen monitorujú, ale usilujú, aby na ňom nevznikali závažné disproporcie. Tie ak vznikajú, príp. ak pretrvávajú predstavujú vážny problém s mnohými dôsledkami, ktoré zvlášť na základnej úrovni citlivo vnímajú jednotlivci a rodiny.

Inštitút trhu práce je produkt modernej spoločnosti. Napriek tomu, že je relatívne mladý, neraz vykazuje závažné disproporcie a spôsobuje vážne problémy, ktorých riešenia nebývajú jednoduché ani rýchle. Naopak, vyžadujú si dlhší čas, majú komplexný charakter a zamestnávajú tímy odborníkov z rôznych oblastí. V obdobiach, keď sa problémy na trhu práce nedarí uspokojivo riešiť, treba si okrem tradičných všimnúť a aktivizovať aj naoko menej tradičné oblasti a hľadať aj v nich ďalšie možnosti ako dosiahnuť / priblížiť sa k rovnovážnemu stavu. Tento príspevok si kladie za cieľ upozorniť na jednu z tých oblastí, ktoré sa vzťahujú k strane pracovných síl. Ide o neplatenú prácu. Pokúša sa odpovedať na

otázku - existuje využiteľná súvislosť medzi neplatenou prácou a trhom práce ? Ak áno, za akých podmienok a načo sa dá táto súvislosť využiť? Táto súvislosť, ako aj úvaha sa môže mnohým zdať nepravdepodobná či dokonca absurdná. Pokúsime sa ukázať, že venovať jej pozornosť nie je slepá ulička. Vychádzame pri tom z rámcového predstavenia oboch prvkov tohto vzťahu – trhu práce i neplatenej práce. Iba na rámcovom predstavení ostávame preto, lebo obom pojmom je venovaná väčšia pozornosť a priestor v iných príspevkoch na tomto podujatí.

2. Trh práce a ne/zamestnanosť

Pri interpretácii prechodu tradičnej spoločnosti na spoločnosť modernú identifikovali sociológovia dôležitý fenomén - trh práce. Stal sa neodmysliteľným atribútom a fundamentálnou súčasťou trhovej ekonomiky a významným znakom modernej spoločnosti. Všeobecne sa opisuje ako priestor stretnutia trhovej ponuky a dopytu v oblasti pracovných síl. Obrazne povedané je to prostredie, v ktorom sa stretávajú a realizujú trhové transakcie vo forme dohôd o podmienkach medzi nositeľmi dopytu a subjektmi ponuky práce. (Palán 2002). Súčasťou trhu práce je na jednej strane ponuka pracovnej sily, ktorú určujú mnohé okolnosti, predovšetkým demografický stav a vývoj a na druhej strane dopyt po pracovnej sile. Ten je určený hospodárskym vývojom, spoločenskou deľbou práce, vedecko-technickým pokrokom či dynamikou produktivity práce. Trh práce sa môže nachádzať v rôznych stavoch. Pravdepodobne najžiadanejší je stav, kedy sú ponuka a dopyt v oblasti pracovných síl vyvážené. Prakticky to znamená, že obe strany sú relatívne nasýtené/uspokojené. Relatívne preto, lebo obe strany predstavujú živé organizmy, ktoré sa menia a vyvíjajú a navyše ich „spokojnosť“ s druhou stranou často nie je trvalá. Na rozdiel od tohto stavu v ďalších už nemožno hovoriť o spokojnosti, ani o tom, že sú spoločnosťou, zamestnávateľmi i bežnými ľuďmi žiadané. V oboch krajných prípadoch ide o nevyváženosť, teda medzi ponukou a dopytom existujú disproporcie. Či už prevláda ponuka pracovnej sily, alebo prevláda dopyt po pracovnej sile ide o stav, ktorý prakticky vždy sprevádza nespokojnosť a aktualizuje sa potreba riešenia. Jeho naliehavosť, ale aj náročnosť rastie so zväčšovaním sa rozdielov medzi obidvoma stranami. Prax posledných rokov aj na Slovensku ukazuje, že oveľa náročnejšie je riešenie takého stavu na trhu práce, keď ponuka pracovnej sily prevyšuje dopyt a nastáva najmenej želaný stav – nezamestnanosť.

Situácia na slovenskom trhu práce má už dlhšie obdobie viacero problematických znakov: ponuka pracovnej sily prevyšuje dopyt po pracovnej sile a tento stav pretrváva prakticky od r.1990. V porovnaní s EU je na našom trhu práce ešte stále menej voľných pracovných miest a to aj napriek príchodu viacerých zahraničných investorov. Spolupodielňa sa na tom aj udržateľnosť existujúcich pracovných miest, ktorá má klesajúci trend. Medzi najväčšie skupiny uchádzačov o zamestnanie patria dlhodobo nezamestnaní – evidovaní najmenej 12 po sebe nasledujúcich mesiacov. Možnosti uplatniť sa na trhu práce výrazne ovplyvňuje úroveň dosiahnutého vzdelania, čo sa v praxi prejavuje vysokou nezamestnanosťou osôb s nízkym vzdelaním. Varovná je aj nezamestnanosť mladých ľudí vo vekovej kategórii 20 - 24 rokov a tiež 25 – 29 rokov. Nepriaznivé štatistické údaje o nezamestnanosti sú napĺňané aj vysokou nezamestnanosťou rómskej populácie. Nedarí sa zmierniť značné (skoro až 20%) regionálne rozdiely v nezamestnanosti. Tá sa sústreďuje a dlhší čas pretrváva na východnom a na juhu

stredného Slovenska. Aktuálny stav nezamestnanosti hovorí, že v priebehu r. 2015 došlo k miernemu zlepšeniu a miera evidovanej nezamestnanosti na Slovensku určená z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie bola v januári 2016 12.18%. V prvom štvrtroku 2016 dosiahla hranicu 10 %. Stále je však u nás viac ako 300 tis. ľudí, ktorí sú nezamestnaní a uchádzajú sa o zamestnanie.

Na tomto neutešenom stave má svoj podiel viacero príčin. Aj keď sa v druhej polovici r.2015 a začiatkom roku 2016 zaznamenalo mierne zlepšenie, pretrvávajú slabý dopyt po pracovných silách a prejavuje sa nedostatok voľných pracovných miest. Súvisí to s len postupným oživením a napredovaním hospodárskeho rastu, ako aj s nie celkom priaznivými podmienkami podnikania na Slovensku. Okrem toho sa u nás zaznamenáva nízka fluktuácia pracovných síl, ktorá je jedna z najnižších v EÚ. Znamená to, že zamestnávateľia sa snažia udržať si vhodných zamestnancov, ale hlavne zamestnanci sa usilujú udržať si zamestnanie aj za podmienok, ktoré hraničia s ich spokojnosťou. Ďalšia príčina je dosť špecifická, pretože aj napriek prijatiu niektorých reforiem ešte stále existujú okolnosti, ktoré viaceré skupiny ľudí odrádzajú od práce, resp. ktoré niektoré skupiny ľudí uprednostňujú pred zamestnaním sa. Ide o faktory, ktoré súvisia s daňovým systémom a systémom sociálnych dávok. K množine príčin je možné zaradiť aj rezervy v schopnostiach verejných služieb zamestnanosti efektívne pomáhať tým uchádzačom, ktorí sú najviac znevýhodnení. Máme na mysli poskytovanie individualizovaných služieb, ktoré sú prakticky jedine možné v prípadoch najproblematickejších skupín uchádzačov o zamestnanie. Rezervy možno nájsť aj na strane uchádzačov, ktorí neraz nie sú ochotní cestovať za prácou, čo sa oficiálne označuje ako nízka vnútorná geografická pracovná mobilita. Túto príčinu však nemožno brať u každého len ako „neochotu z rozmaru“. Často je to výsledok náročného zvažovania prínosov, resp. negatív napr. každodenného dlhšieho cestovania za prácou, práce na „týždňovky“, či viactýždňové turnusy matiek-opatrovateliek v zahraničí, ktoré v tom čase úplne absentujú vo svojich rodinách. Konštruktívne a hlavne pružnejšie riešenie ešte stále chýba pri upozorneniach zo strany zamestnávateľov, že prechod absolventov zo škôl do zamestnania je pomalý, že absolventi nie sú dostatočne pripravení a vzdelávací systém nereaguje dostatočne pohotovo na potreby praxe. V súvislosti s hlavnou myšlienkou nášho príspevku sa aktuálnou javí aj príčina, ktorú možno všeobecnejšie označiť ako nízka vzdelanostná úroveň a nedostatočná pripravenosť na trh práce ako aj neochota a nízky záujem využívať možnosti zvýšenia kvalifikácie, odbornej i osobnostnej pripravenosti pre vstup na trh práce.

Téma nezamestnanosti patrila v predvolebnom období medzi top-témy a veľmi aktuálnou ostáva i po ňom. Doteraz sa problém riešil viacerými opatreniami, ktoré neboli dostatočne vzájomne prepojené a citeľná bola aj absencia uceleného strategického dokumentu, ktorý by sa zaoberal touto problematikou. Treba dúfať, že v tomto úsilí zohrá dôležitú úlohu Národná stratégia zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020.

3. Neplatená práca

Druhou oblasťou, ktorá predstavuje východisko našich úvah je neplatená práca. Jej podrobné predstavenie je predmetom viacerých príspevkov na tomto podujatí a preto sa jej

venujeme len rámcovo. Rámcový pohľad prekročíme v tom, že si všimneme predovšetkým tie jej aspekty, ktoré sú využiteľné pri riešení problematiky trhu práce.

Neplatená práca predstavuje činnosti, ktoré od dávna vykonávali členovia rodín v záujme uspokojenia potrieb svojich členov a za tieto činnosti nemali finančnú kompenzáciu. K zmene pohľadu došlo po prechode na modernú spoločnosť, v ktorej sa jej určitou protiváhou stala práca vykonávaná mimo rodiny a za finančnú odmenu. Presnejšie definovanie neplatenej práce prešlo vývojom, v ktorom sa najskôr chápala ako práca, ktorá súvisí s produkciou statkov a služieb domácnosti a neprechádza trhom. Neskôr sa za ňu považovali všetky ekonomické aktivity, ktoré vykonáva človek a za ktoré nedostáva mzdu, resp. ako všetky ľudské činnosti považované za prácu, za ktoré jednotlivec nedostáva mzdu. Jej jadro chápu viacerí autori v podstate rovnako, avšak úplná zhoda nie je vo vymedzení jej jednotlivých kategórií. Za vhodný považujeme model, ktorý používa štúdia OECD (2011). Ilustrujeme ho v tab.č.1

Tabuľka č.1. Kategórie neplatenej práce

	Druh činnosti	Stručný popis činnosti
1	Príprava jedál	Príprava jedál a občerstvenia, umývanie riadu, prestieranie a ďalšia činnosť súvisiaca s prípravou jedál
2	Domáce práce – upratovanie	Údržba domácnosti, upratovanie, čistenie, kúrenie, nosenie vody, úpravy a údržba pozemku okolo domu, ďalšia údržba domácnosti
3	Výroba a údržba textílií	Pranie, žehlenie, starostlivosť o odev, topánky, výroba textilu, ručné práce a ďalšia výroba a starostlivosť o textílie a obuv
4	Záhradkárstvo a starostlivosť o zvieratá	Pestovanie úžitkových a okrasných rastlín, chov hospodárskych zvierat a starostlivosť o domácich miláčikov a pod.
5	Výstavba a rekonštrukcie	Výstavba a oprava domu, oprava zariadenia, nábytku, oprava a údržba automobilu, výroba náradia do domácnosti, ďalšia výstavba a služby
6	Nakupovanie a služby	Nákupy tovarov a kapitálu, komerčné, administratívne, zdravotnícke, veterinárne, ďalšie osobné služby a ďalšie nákupy
7	Starostlivosť o deti	Fyzická starostlivosť, dozor (dohľad), čítanie, hranie, rozprávanie sa s deťmi, učenie a sprievod dieťaťa, navštevovanie školy, jasí, ďalšie činnosti starostlivosti o dieťa
8	Starostlivosť o dospelých	Fyzická starostlivosť a pomoc závislému (invalidnému) dospelému členovi domácnosti, iná pomoc takémuto človeku
9	Dobrovoľníctvo	Dobrovoľníctvo je slobodne zvolená činnosť v prospech iných, vykonávaná bez nároku na odmenu

Zdroj: European Communities, 2009

Téma neplatenej práce na Slovensku sa venoval tím riešiteľov na Ekonomickej fakulte UMB najskôr v rámci projektu VEGA 11/1141/11 „Trh práce v kontexte špecifik neplatenej práce, meranie jej rozsahu a dopadu na domácnosti, podnikateľskú sféru a ekonomiku“ a potom aj v projekte VEGA 1/0935/13 „Neplatená práca ako potenciálny zdroj sociálno-ekonomického rozvoja spoločnosti a determinant individuálneho blahobytu“. Ťažiskom projektu bol celoslovenský reprezentatívny výskum na vzorke 4435 respondentov v 1564 slovenských domácnostiach. Vyhodnotenie jeho výsledkov ukázalo, že v slovenských domácnostiach zaberá neplatená práca priemerne 74,5 hodín týždenne, čo je v prepočte na

jedného respondenta asi 23,5 hodín týždenne a približne 3,7 hod. denne. Výskum potvrdil, že aj na Slovensku platia zistenia a závery zahraničných výskumov o rozdieloch v objeme neplatennej práce medzi mužmi a ženami. Muži na Slovensku venujú neplatennej práci priemerne 21,4 hodín týždenne, zatiaľ čo slovenské ženy 35,58 hodín týždenne. K dôležitým zisteniam patrí aj spresnenie množstva času, ktorý venujú jednotlivým kategóriám neplatennej práce slovenské domácnosti. Výsledky sú uvedené v tabuľke č. 2.

Tabuľka č. 2 Čas venovaný neplatennej práci týždenne v hodinách

P. č.	Typ neplatennej práce	Priemer	Štandardná odchýlka
1	Príprava jedál	15,504	11,163
2	Starostlivosť o deti	13,381	30,956
3	Domáce práce a upratovanie	11,918	10,369
4	Nakupovanie a služby	7,950	6,498
5	Výroba a údržba textílií	4,477	4,353
6	Starostlivosť o domáce zvieratá	4,556	13,046
7	Starostlivosť o úžitkové rastliny	3,805	6,666
8	Starostlivosť o okrasné rastliny	2,867	5,549
9	Starostlivosť o dospelých	2,865	12,333
10	Opravy v dome/ byte	2,799	4,305
11	Starostlivosť o úžitkové zvieratá	1,895	5,466
12	Výstavba a rekonštrukcia	1,541	5,313
13	Dobrovoľníctvo	0,994	5,373
	Spolu	74,533	61,997

Zdroj: Kaščáková,A.-Nedelová,G.-Považanová,M. Determinants of the unpaid work in Slovakia

Výskum tiež zistil rozdiely v množstve času venovaného neplatennej práci podľa lokalít, v ktorých respondenti žijú. Ukázalo sa, že v domácnostiach v menších mestách a vo vidieckych obciach venujú neplatennej práci viac času ako v krajských mestách. Možno povedať, že respondenti žijúci v krajských mestách sa pravdepodobne viac orientujú na využívanie služieb, ktoré ponúka trh namiesto vykonávania neplatennej práce.

Okrem aktuálnych poznatkov o veľkosti a štruktúre neplatennej práce v domácnostiach si výskum kládol za cieľ spoznať aj dôvody, ktoré vedú členov domácnosti k jej vykonávaniu. Vychádzal z predpokladu, že nejde o jeden dôvod, ale v hre ich je viac a pôsobia v rôznych kombináciách. Respondenti mali možnosť vybrať si z ponuky deviatich dôvodov. Tie sa svojou podstatou členili na ekonomické a neekonomické, alebo presnejšie opísané ako ekonomicko-finančné a sociálno-vzťahové dôvody. Zakiaľ čo ekonomické reprezentoval - nedostatok týchto činností na trhu, ako aj ich nízka kvalita, resp. vysoká cena, neekonomické boli formulované ako súčasť tradície, ako výchovný vzor, zmysluplné trávenie mimopracovného času, prirodzená pomoc druhým a tiež ako forma udržiavania a zlepšovania osobných zručností a schopností. Výskumom sa ukázalo, že u respondentov prevládajú neekonomické motívy. Najčastejšie uvádzaným motívom vykonávania neplatennej práce je jej chápanie ako tradičnej činnosti v domácnosti. Na ďalšie priečky rebríčka respondenti zaradili zmysluplné trávenie voľného času, výchovný vzor a faktor upevňujúci vzťahy, ako aj príležitosť udržiavať si a zlepšovať svoje zručnosti. Ekonomické motívy - vysoká cena takýchto služieb na trhu, ich menšia kvalita ako aj finančná i priestorová nedostupnosť sa umiestnili až v druhej polovici rebríčka najčastejšie uvádzaných motívov. Tieto zistenia upozornili na doteraz nedostatočne vnímané a docenované neekonomické aspekty neplatennej

práce. Súčasne nás inšpirovali k podrobnejšiemu spoznávaníu tých motívov, ktoré majú súvislosť s trhom práce, resp. s ich možným využitím v príprave na trh práce. Išlo o dva motívy. Prvým je vykonávanie neplatenej práce ako výchovný vzor a faktor upevňujúci vzťahy. Výskum ukázal, že tento motív vedie až 43% respondentov k vykonávaniu domácich prác, upratovaniu a údržbe domácnosti, viac ako 36 % respondentov ich vedie k príprave jedál a viac ako 31% respondentov si ho uvedomuje pri starostlivosti o deti. Druhým motívom je príležitosť udržiavať a zlepšovať si zručností. Tento motív pôsobí u viac ako 46 % respondentov pri príprave jedál, skoro 30% pri starostlivosti o rastliny a viac ako štvrtina respondentov si to uvedomuje pri opravách zariadení, opravách v dome /byte. Ak si podľa zistení podiel najmenej štvrtina až skoro polovica respondentov uvedomuje, že vykonávaním týchto činností výchovne pôsobí na svojich najbližších, resp. pracuje na sebe a na svojom rozvoji, ide o dôležitý a doteraz málo zdôrazňovaný poznatok, ktorý treba využiť v súvislosti s trhom práce.

4. Neplatená práca v domácnosti a trh práce

Aj keď predošlá časť odkryla poznatkovú základňu neplatenej práce len z časti, poznatky o dôvodoch jej vykonávania sú pre nás podnetom uvažovať aj v ďalších súvislostiach. Myslíme tým hľadanie odpovedí na otázku – či existuje využiteľná súvislosť medzi neplatenou prácou a trhom práce. Otázka i súvislosť sa môže javiť ako netradičná. Podrobnejší pohľad ukáže opak. A to, že ide o súvislosť tradičnú. Tú však modernizácia, hromadná výroba a masový nástup platenej práce prekryli. Už dávno a mnoho generácií to potvrdzuje, že základné ale aj nadstavbové poznatky, schopnosti, zručnosti, ale predovšetkým základné pracovné návyky, jadro pracovnej morálky, pracovné postoje a správanie získavali a formovali pri práci v rodine, či napodobovaním a preberaním vzorov v rodine. Mnohí úspešní umelci, športovci, zruční remeselníci či podnikatelia pochádzajú z umeleckých, športových, remeselníckych či podnikateľských rodín. To jednoznačne dokazuje vplyv rodiny.

Za podporný argument považujeme aj koncept ľudského kapitálu a inšpiratívne myšlienky G. Beckera – tvorcu modernej teórie ľudského kapitálu. Spolu s Vallušovou (2014) preberáme jeho zdôrazňovanie významu všeobecného a špecifického vzdelávania. Špecifické /formálne/ vzdelávanie v školách, či vo vzdelávacích aktivitách, ktoré svojim zamestnancom organizujú podniky, zvyšuje ich hodnotu/využiteľnosť cielene a špecificky v prostredí podniku. Avšak nadobúdanie a rozširovanie základných a všeobecných vedomostí a zručností, ktoré sú východiskom a pre úspech človeka rovnako dôležité, nie je viazané na školské či podnikové prostredie. Pri budovaní ľudského kapitálu Becker zvlášť zdôrazňuje rolu kultúrneho a hlavne rodinného prostredia. Ono je východiskovým prostredím budovania ľudského kapitálu.

Ďalším podporným argumentom úvahy o vzťahu neplatenej práce a získavania zručností a kompetencií sú práce D.W.Livingstona (2001,2003). Tento kanadský odborník upozorňuje a výskumami dokazuje dôležitosť a efektívnosť neformálneho vzdelávania a tzv. informálneho učenia. To prebieha mimo škôl a vzdelávacích zariadení. V tejto súvislosti uvádza aj neplatenú prácu ako významnú formu takéhoto druhu vzdelávania. Aj tento koncept

podporuje úvahu o súvislostiach neplatenj práce vykonávanej v rodine a trhom práce. Praktickému uplatňovaniu uvedených argumentov však má predchádzať prekonanie stereotypu vnímať zásadný rozdiel platenej a neplatenj práce. Naopak. Veľmi pomôže, ak si uvedomíme podobnosti a v nejednom aspekte aj zhodu medzi fyzickými, osobnostnými, odbornými a často aj manažérskymi predpokladmi vykonávania platenej a neplatenj práce v rodine. Ak sa urobí profesionálna a dôkladná analýza neplatenj práce tak, ako sa robí analýza práce v podnikoch, okrem podrobného opisu obsahu a hlavne charakteru neplatenj práce sa dospeje aj k prehľadu požiadaviek kladených na člena domácnosti, ktorý vykonáva túto prácu.

Ostaňme pri skromnejšom postupe a skúsme citlivejšie vnímať a uvedomovať si, čo všetko robia, v akých podmienkach, čo k úspešnému výkonu musia vedieť a ovládať, aké vedomosti, schopnosti, zručnosti a skúsenosti musia mať, resp. čo tým získavajú ľudia, ktorí vykonávajú neplatenú prácu v rodinách. Položme si zásadnú otázku – dá sa úspešne zvládnuť neplatená práca v domácnosti, resp. jej jednotlivé zložky :

- bez stanovenia a sledovania dlhodobého i čiastkových a operatívnych cieľov ?
- bez uvedomovania si zmyslu a potreby kvalitne vykonávať jednotlivé činnosti v záujme celku, bez dodržiavania požiadaviek kvality, uvedomovania si a predchádzania možných negatívnych dôsledkov ?
- bez ovládania zásad, postupov a správnej technológie, dôkladného poznania podstaty i špecifik jednotlivých činností vykonávaných v domácnosti? bez zručnosti vykonávať viaceré činnosti (neraz aj) súčasne a pod časovým tlakom ?
- bez schopnosti plánovať a zabezpečovať zdroje, kalkulovať, robiť a dodržiavať finančné rozpočty ?
- bez ovládania a uplatňovania zásad manažmentu času?
- bez účelnej deľby práce a jej efektívnej organizácie?
- bez schopnosti riadiť, správne a pohotovo sa rozhodovať, ale aj kontrolovať, bez uplatnenia vhodného a efektívneho štýlu/spôsobu vedenia členov domácnosti ?
- bez schopnosti porozumieť druhým, bez zručnosti efektívne komunikovať s rôznymi typmi ľudí a v rôznych sociálnych situáciách ?
- bez schopnosti riešiť rôznorodé (prevádzkové, pravidelné i náhle) problémy (neraz pohotovo) a nestrácať hlavu v zložitých situáciách ?
- bez schopnosti vykonávať tieto činnosti v podmienkach často limitovaných finančných, materiálnych, ľudských i informačných zdrojov ?
- bez schopnosti dbať na bezpečnosť, ochranu zdravia i všestranný rozvoj zverených osôb?
- bez schopnosti urovnávať spory a efektívne riešiť konflikty, schopnosti budovať dobré medziľudské vzťahy, udržiavať dobré vzťahy vo vnútri i s okolím a s verejnosťou?
- bez schopnosti mať na pamäti a zabezpečovať primeranú spokojnosť a saturáciu diferencovaných potrieb členov domácnosti, schopnosti udržiavať ich lojalitu, bez stanovenia a vyžadovania dodržiavania spoločných hodnôt, noriem, pravidiel a uznávaných spôsobov správania, bez budovania vhodnej rodinnej kultúry ?
- bez zručnosti sledovať a hodnotiť výkon, spravodlivo oceňovať a odmeňovať vykonanú prácu i spoluprácu a pomoc, napomínať, vychovávať, ale byť aj poradcom pri učení a

štúdiu, rodinným „lekárom“ či „psychológom“, finančným manažérom, vodičom, organizátorom voľnočasových aktivít, domácich i zahraničných dovoleníek.. ?

- a to všetko bez adekvátnej schopnosti odolávať stresu, bez vytrvalosti, sociálnej zrelosti a sociálnej citlivosti, bez zodpovedajúcich vôľových vlastností a schopnosti manažmentu seba a svojho času, bez schopnosti pamätať aj na svoj vlastný rozvoj ?

Hĺbková odborná analýza neplatennej práce by určite rozšírila zoznam predpokladov o ďalšie položky. Tieto predpoklady sa zásadne nelíšia od predpokladov vykonávania platenej práce. Preto fenomén neplatennej práce môžeme považovať za významný prostriedok, ktorý sa na formovaní a skvalitňovaní ľudského kapitálu podieľa špecifickým spôsobom. Domácnosť, ale predovšetkým rodina potom predstavuje (mohla by) “malé a dôležité školiace stredisko“ a v súvislosti s trhom práce zohráva významnú úlohu. Jej úloha bude o to významnejšia a prínos o to väčší, čím viac si v rodine jej členovia uvedomia a budú prakticky využívať poznatok, že vykonávaním neplatennej práce človek získava a zdokonaľuje si viaceré predpoklady, ktoré sú využiteľné aj na trhu práce, resp. v platenej práci. Prakticky to znamená cieľným informovaním dosiahnuť, aby vykonávanie neplatennej práce v rodine chápali a považovali:

- rodičia i dospelávajúci členovia rodiny - za významnú príležitosť získavania dôležitých pracovných návykov, schopností ale aj zručností a ďalších predpokladov, na ktoré môžu nadväzovať, rozširovať a zdokonaľovať ďalším vzdelávaním a tak si zvýšiť svoju pripravenosť i úspešnosť na trhu práce,
- nezamestnaní členovia rodiny - za činnosti, ktorými získavajú, udržiavajú príp. aj rozvíjajú také schopnosti, zručnosti a predpoklady, ktoré reálne predstavujú dôležitý základ a východisko požadovaného pracovného správania, postoja k práci, k povinnostiam a k zodpovednosti, ale aj požadovaných praktických skúseností a výkonu. Tieto schopnosti a zručnosti sú využiteľné pre zamestnávateľov a záujemcovia o prácu ich môžu/majú vhodnou formou aj prezentovať a ponúknuť na trhu práce.
- zamestnaní členovia rodiny - za činnosti, ktorými zabezpečujú nielen plynulý chod domácnosti, ale pre ostatných členov rodiny predstavujú dôležitý výchovný vzor (Martinkovičová 2014) a model neformálneho formovania žiaduceho pracovného i sociálneho správania, za prostriedok, ktorým majú veľkú príležitosť pomôcť im pri prechode na trh práce a zvýšiť ich zamestnateľnosť,
- zamestnávateľia (v osobách personalistov a špecialistov ľudských zdrojov, členov výberových komisií), ako aj zamestnanci úradov práce za využiteľný základ efektívnejšieho využívania ľudského kapitálu týchto ľudí, ako aj za východisko ich správneho zaradenia, ďalšieho vzdelávania, rozvoja a uplatnenia vo svete práce.

4. Záver

Úsilie o riešenie disproporcií na trhu práce môže byť efektívnejšie aj vtedy, ak sa okrem tradičných opatrení uplatnia aj menej tradičné. Patrí k nim aj intenzívnejšie a cieľavedomejšie využívanie aktivít, ktoré sa denne vykonávajú v domácnostiach a označujú sa ako neplatená práca. Pretože jej kvalitné vykonávanie má viacero pozitívnych dôsledkov a vedie k získaniu (resp. je podmienené ovládaním) mnohých takých vedomostí, zručností a kompetencií, ktoré

sú potrebné aj v zamestnaní, možno ju považovať za efektívny podporný prostriedok a súčasť prípravy na trh práce.

Príspevok vznikol v rámci riešenia grantového projektu VEGA 1/0935/13 „Neplatená práca ako potenciálny zdroj sociálno-ekonomického rozvoja spoločnosti a determinant individuálneho blahobytu. EF UMB, 2015.

5. Literatúra

1. KAŠČÁKOVÁ, A. - NEDELOVÁ, G. – POVAŽANOVÁ, M. 2013 Determinants of the Unpaid Work in Slovakia. In *Statistika*. 2013, roč. 93, č.1, s. 47-55. ISSN 0322-788 X.
2. KIKÁ, M. – MARTINKOVIČOVÁ, M. 2014. Neplatená práca v slovenských domácnostiach a jej súvislosti s manažmentom ľudských zdrojov podniku. In *Management Challenges in the 21st century. HR trends and challenges: How to Succeed in Turbulent Times*. Bratislava: 19.5.2015 Vysoká škola manažmentu, 2015, 7s. ISBN 978-80-89306-30-5.
3. KIKÁ, M. – VALLUŠOVÁ, A. 2014. Unpaid work in households – selected implications for business management. In *Political sciences, law, finance, economics and tourism: conference proceedings volume IV. 1-10.september 2014, Albena, Bulgaria*. Sofia : SGEM, 2014, s. 859-865. ISBN 978-619-7105-28-5.
4. LIVINGSTONE, D.W. 2001. Worker control as the missing link: relations between paid/unpaid work and work-related learning. In *Journal of Workplace Learning*, vol.13 Iss7/8 pp.308-317.
5. LIVINGSTONE, D.W. 2003. Hidden dimensions of work and learning: the significance of unpaid work and informal learning in global capitalism. In *Journal of Workplace Learning*, vol.15, Iss7/8 pp.359-367.
6. PALÁN, Z. (2002) *Výkladový slovník Lidské zdroje*. I.vyd. Praha, Academia, Praha, 2002, 280 s. ISBN 80-200-0950-7