

Neplatená práca v slovenských domácnostiach a jej súvislosti s manažmentom ľudských zdrojov podniku

The unpaid work in Slovak households and its coherence with the human resources management in enterprise

MARIÁN KIKÁ

Ekonomická fakulta UMB Banská Bystrica

MIRIAM MARTINKOVIČOVÁ

Ekonomická fakulta UMB Banská Bystrica

Anotácia: Príspevok sa zaoberá súvislosťami riadenia ľudských zdrojov a neplatenou prácou. Vychádza z výsledkov najnovšieho celoštátneho reprezentatívneho výskumu neplatenej práce v slovenských domácnostiach a načrtáva možnosti ich využitia v riadení ľudských zdrojov podniku – pri aktualizácii programu harmonizácie pracovného a rodinného života zamestnancov.

Kľúčové slová: neplatená práca, slovenské domácnosti, riadenie ľudských zdrojov, rovnováha pracovného a rodinného života.

Annotation: The article deals with the coherence of the HRM and the unpaid work. It issues results of the newest national representative research of unpaid work in Slovak households and it outlines the possibilities of their application in the HRM – by actualisation of programme work-life balance of their employees

Key words: unpaid work, slovak households, human resources management, work-life balance.

1. Úvod

Pre podniky a organizácie sa zmeny v ich podnikateľskom prostredí postupne stávajú každodennou realitou. Stoja za nimi rozsiahle národné i medzinárodné socioekonomické, legislatívne i politické procesy súvisiace s globalizáciou, internacionalizáciou, ale hlavne s modernizáciou, ktorá prispieva k zvýšeniu národnej i medzinárodnej konkurencie, k zvyšovaniu požiadaviek na kvalitu výrobkov, na rentabilitu a efektívnosť produkcie. Pre manažmenty podnikov sú to vážne výzvy, na ktoré sa snažia reagovať uplatňovaním zmenených, úplne nových alebo inovovaných postupov. Čo však v atmosfére permanentných zmien ostáva nezmenené je poznatok, že úloha a význam človeka a jeho pôsobenie v pracovnom procese predstavuje zásadný a ťažko nahraditeľný – ak nie rozhodujúci predpoklad úspešnej existencie a pôsobenia podniku. Potvrdzuje to prax, že zmeny v podnikateľskom prostredí sa dotýkajú aj útvarov ľudských zdrojov. Často sú to práve ony, od ktorých závisí ako úspešne sa (prostredníctvom postojov a činnosti manažérov a zamestnancov) podarí podniku reagovať na zmenené podmienky. Je to predovšetkým preto, lebo tieto útvary špecifickým spôsobom bdejú nad ľudskými zdrojmi podniku a majú (spolu s manažérmi) na starosti jediný živý a ostatné zdroje aktivizujúci prvok podniku. Od nich sa právom očakáva, že prídu s profesionálnou reakciou. Prakticky to znamená dať si odpoveď na otázku – čo je v takomto prípade profesionálnou reakciou? So značnou dávkou zjednodušenia môžeme povedať, že predpokladom profesionálnej reakcie na meniace sa podmienky je dôkladné poznanie spektra psychologických, fyziologických, ekonomických i sociálnych javov, vplyvov a procesov, ktoré súvisia s pracovnými správaním zamestnancov a s jeho zmenami, ako aj ďalších a aktuálnych okolností ovplyvňujúcich

názory, postoje a pracovné správanie zamestnancov i manažérov. Okrem poznania je súčasťou profesionálnej reakcie aj schopnosť poznatky tvorivo využívať a profesionálne aplikovať.

V snahe prispieť k rozšíreniu a prehĺbeniu poznania faktorov, ktoré priamo i sprostredkované ovplyvňujú pracovné správanie ponúkame niekoľko vybraných poznatkov získaných na základe pôvodného, celoštátneho reprezentatívneho výskumu neplatennej práce v slovenských domácnostiach. Ide o problematiku, ktorá napriek tomu, že doteraz nebola v zornom poli záujmu manažmentu ľudských zdrojov, môže mu byť prínosom.

2. Neplatená práca

Podstata problematiky neplatennej práce je oveľa staršia, ako sa bežne chápe práca v modernej spoločnosti. Od nepamäti totiž členovia rodín a rodinných spoločenstiev v záujme zabezpečenia saturácie potrieb svojich členov vykonávali v domácnostiach činnosti, ktoré nemali kompenzované mzdou. Nové dimenzie dostala neplatená práca jednak pod vplyvom moderných ekonomických teórií, ktoré považujú prácu predovšetkým za účelnú produkciu hodnôt, tovarov a služieb, ktorá je kompenzovaná finančným ohodnotením – mzdou. Pôvodné, výrazne ekonomické chápanie práce bolo dlhý čas dominantné a neplatennej práci sa venovala minimálna pozornosť. Neplatená práca bola a ešte do značnej miery aj je vnímaná a evidovaná ako normálna súčasť všeobecnej charakteristiky života domácnosti a jej existencia sa považuje za nevyhnutnú a prirodzenú súčasť rodinných aktivít. K zmene chápania a prístupu k neplatennej práci prispel aj rozsiahly proces modernizácie a jej ekonomické, technologické, sociálne a kultúrne dôsledky, vstup žien do sveta práce a rozsiahle súvislosti, ktoré s tým súvisia (napr. kvalita rodinného života, dvojité záťaž žien a pod.) a v neposlednom rade aj aktualizácia rodovej problematiky. Uvedené momenty upozornili na širší kontext a dovtedy prehliadané aspekty práce a stali sa podnetom pre komplexnejšie vnímanie, dôkladnejšie poznávanie a citlivejšie hodnotenie práce. Takto sa prekročil pôvodný rámec interpretácie práce a otvorili sa jej nové a neekonomické súvislosti.

Neplatená práca je svojou podstatou, obsahom, formami a neziskovým charakterom z ekonomického hľadiska dosť ťažko identifikovateľná a kvantifikovateľná. Napriek tomu predstavuje významnú časť ekonomiky, pretože zvyšuje jej output a paradoxne, nie je zachytená v makroekonomických ukazovateľoch HDP. Neplatená práca je pre spoločnosť - rovnako ako práca platená - dôležitou hodnotou, len sa nezapočítava do výkonu národnej ekonomiky. Je to rovnako ako platená práca multidimenzionálny fenomén, ktorý má nezanedbateľné socioekonomické, politické, rodové, kultúrne i etické dimenzie. Je to špecifický druh práce, ktorej prvé pokusy o definovanie pochádzajú z r. 1993 a to pomocou Systému národných účtov Spojených národov. Neplatená práca sa vtedy považovala za prácu, ktorá súvisí s produkciou statkov a služieb domácnosti a neprechádza trhom. Neskôr Latigo – Neijwa (2005) navrhli za neplatenú prácu považovať všetky ekonomické aktivity, za ktoré človek nedostáva mzdu. Picchio a kol (2005) chápu neplatenú prácu ako každú prácu vynakladanú na zachovanie životného priestoru, na správu osobných vzťahov a na nákup a transformáciu komodít používaných v rámci rodiny ako doplnok k verejným statkom. K týmto prvkom pridávajú aj starostlivosť o iné osoby. Antonopoulos (2009) rozumie pod pojmom neplatená práca všetky ľudské činnosti považované za prácu (t.j. produktívne činnosti), za ktoré jednotlivec nedostáva mzdu. V najširšom chápaní môžu tieto aktivity zahŕňať aj neekonomickú produkciu, ale aj čas ekonomickej produkcie. Prakticko-aplikačne neplatenú prácu charakterizuje Glosár rodovej terminológie (2012). Ten v najširšom zmysle do neplatennej práce zahŕňa široký okruh činností mimo oficiálneho trhu práce, ktoré nie sú finančne odmeňované. Významnú časť ľudských potrieb uspokojujú práve výsledky neplatennej práce. V širšom vymedzení neplatená práca znamená akúkoľvek činnosť využívajúcu ekonomické zdroje na uspokojenie potrieb – prácu v domácnosti, starostlivosť o dieťa a iné závislé osoby, dobrovoľnícku prácu, výpomoc v rodinnom podniku a pod..

Ako poznámku treba podotknúť, že i keď sa väčšina autorov zhoduje na vymedzení merita fenoménu neplatennej práce (absencia peňažného vyjadrenia jej hodnoty nezachytená oficiálnym trhom), v spoločensko-ekonomickej praxi sa stretávame aj s ďalšími príbuznými pojmami. Nezaplatená práca predstavuje pracovné činnosti vykonávané spravidla nad rámec vymedzeného pracovného času (nadčasy), či v čase mimo pracoviska, alebo na úkor voľného času. Ďalším príbuzným pojmom je neoficiálna práca, tzv. čierna práca, ktorá je súčasťou tieňovej ekonomiky a neformálneho trhu, kde sú práca a jej výkon síce finančne ocenené a kompenzované, ale jej vykonávatelia ju oficiálne nepriznávajú a ani nezdaňujú.

Nejednotnosť názorov na vymedzenie neplatenej práce sa odzrkadľuje aj pri spôsoboch jej skúmania a určovania jej veľkosti a hlavne jej hodnoty. Isté znaky zjednocovania možno nájsť v prieskumoch formou štatistických zisťovaní využívania času – tzv. TUS (Time use survey). V Európskej únii sa používa HETUS (Harmonised European time use survey), v krajinách OECD sa uplatňuje výskum Society at a Glance – OECD Social indicators (2011). Neplatená práca je tiež predmetom sociologických výskumov napr. Quality of Life Survey, International Social Survey Programm, Women in World 2010 – trend s a statistics. V nich sú však údaje o neplatenej práci získavané pomocou nepriamych premenných.

V otázke stanovania jej hodnoty existuje určitá spoločná platforma a tou je jej finančné ocenenie. Principiálne sa môžu použiť dva spôsoby merania – inputový a outputový. Pri outputovom spôsobe sa produkcia domácnosti oceňuje prostredníctvom trhových cien dostupných substitútov tovarov a služieb. Inputový spôsob stavia na premise, že hodnota produkcie domácnosti, ktorá neprechádza trhom je vyjadriteľná spotrebovanými nákladmi. Oba postupy majú isté rezervy – pri outputovom prístupe je to často nedostatok spoľahlivých údajov o množstve outputov domácnosti, ako aj problém jednoznačného stanovenia jej výsledkov (napr. starostlivosť o seniorov, výchova detí...). Pri inputovom prístupe sa uvažuje len o práci a nezohľadňujú sa aj ďalšie nevyhnutné vstupy. Aj v otázke zisťovania veľkosti neplatenej práce existuje napriek rôznorodosti názorov istá zhoda a tou je množstvo času spotrebovaného pri jej vykonávaní. Absolútna zhoda však nie je vo vymedzení jej jednotlivých kategórií, teda v jednotnom určení štruktúry jej aktivít a činností. Vhodný je metodický postup merania naplatenej práce podľa štúdie OECD (2011) resp. Miranda (2011). Tento postup totiž uvažuje s viacerými hlavnými skupinami činností (neplatená práca, platená práca alebo štúdium, osobná starostlivosť, voľný čas a iné aktivity). Inšpiratívne a využiteľné je v tomto postupe vymedzenie konkrétnych kategórií aktivít v rámci jeho časti - neplatená práca, ktorými sú : práce v domácnosti, varenie, pranie žehlenie, starostlivosť o deti a ostatných členov a nečlenov domácnosti, dobrovoľníctvo a nakupovanie a tiež v rámci časti - osobná starostlivosť, do ktorej tento postup zaraďuje spánok, jedenie a pitie a ostatné domáce zdravotné a osobné služby. Ilustráciu podrobnejšieho rozpracovania jednotlivých kategórií neplatenej práce uvádza tabuľka č. 1

Tabuľka 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

Prameň: European Communities, 2009

3. Neplatená práca v slovenských domácnostiach

Keďže problematike neplatenej práce sa na Slovensku doteraz venovala len sporadická resp. nepriama pozornosť a údaje za Slovensko absentovali v medzinárodných porovnaniach, riešiteľský tím na Ekonomickej fakulte UMB venoval tejto problematike systematickejšiu pozornosť 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 aj v nadväzujúcom projekte VEGA 1/0935/13 „Neplatená práca ako potenciálny zdroj sociálno-ekonomického rozvoja spoločnosti a determinant individuálneho blahobytu“. Súčasťou riešenia projektu bola aj príprava a realizácia pôvodného primárneho celoslovenského reprezentatívneho výskumu, ktorý sa uskutočnil na vzorke 4435 respondentov v 1564 slovenských domácnostiach. Vďaka tomuto výskumu boli získané prvé reprezentatívne informácie o celkovom objeme neplatenej práce, o veľkosti tejto práce v jednotlivých jej kategóriách ako aj o motívoch, ktoré vedú členov domácnosti k jej vykonávaniu. Ukázalo sa, že v slovenských domácnostiach zaberá neplatená práca priemerne 74,5 hodín týždenne. V prepočte na jedného respondenta to znamená okolo 23,5 hodín týždenne a približne 3,7 hod. denne. V porovnaní s množstvom času venovaného neplatenej práci v krajinách OECD (3,42 hod.) to predstavuje pozíciu mierne nad priemerom. Náš výskum potvrdil platnosť zistení zahraničných výskumov o rozdieloch v objeme neplatenej práce medzi mužmi a ženami aj na Slovensku. Nielenže potvrdil všeobecne známu skutočnosť, ale po prvýkrát boli tieto objemy aj konkretizované a vyčíslené. Muži na Slovensku venovali neplatenej práci priemerne 21,4 hodín týždenne, zatiaľ čo slovenské ženy 35,58 hodín týždenne. K ďalším cenným poznatkom patrí aj podrobnejšie spoznanie času, ktorý sa v slovenských domácnostiach venuje jednotlivým kategóriám neplatenej práce. Výsledky sú uvedené v tabuľke č. 2.

Tab. č. 2 Čas venovaný jednotlivým kategóriám neplatenej práce týždenne v hodinách

P.č.	Typ neplatenej 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

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

Z ďalších zistení považujeme za aktuálne uviesť, že množstvo času venované neplatenej práce sa na Slovensku líši aj z hľadiska lokality, v ktorej domácnosti žijú. V menších mestách a vo vidieckych obciach je jej množstvo vyššie ako v krajských mestách. V takomto prostredí si domácnosti viaceré činnosti zabezpečujú využívaním trhových služieb a objem neplatenej práce je preto nižší..

Z hľadiska motívov, ktoré vedú ľudí k vykonávaniu neplatenej práce výskum rozlišoval tzv. sociálno-vzťahové motívy (činnosti sú považované za tradičné v domácnosti, alebo za výchovný vzor a upevňovanie vzťahov, alebo sa považujú za zmysluplné trávenie mimopracovného času) a ekonomicko – finančné motívy (absencia trhových náhrad, ich nízka kvalita, alebo vysoká cena). Výskumom sa zistilo,že v motívoch vykonávať neplatenú prácu prevládajú v slovenských domácnostiach sociálno-vzťahové motívy.

4. Neplatená práca v domácnosti a riadenie ľudských zdrojov

Sme si vedomí, že úvahy o súvislostiach neplatenej práce a riadenia ľudských zdrojov sa nemusia u každého stretnúť s pochopením. Vychádzame však z presvedčenia, že je to príležitosť naznačiť a podporiť argumentmi, že súvislosti medzi nimi existujú a dokonca môžu byť prospešne využiteľné. Primárnym východiskom úvah i argumentácie je doteraz neprezentovaná značná zhoda platenej a neplatenej práce vo viacerých znakoch. I keď v podniku sú zamestnanci za svoju prácu odmeňovaní rôznymi formami mzdy, v prípade neplatenej práce v domácnosti tento moment chýba. Pripúšťame, že existujú aj ďalšie rozdiely, ale stojí za úvahu, či sú také závažné, aby blokovali myšlienku využiť poznatky o neplatenej práci v podnikovom prostredí, konkrétne v oblasti riadenia ľudských zdrojov. Domnievame sa, že platená a neplatená práca majú viacero spoločných znakov. V oboch prípadoch je to predovšetkým samotná pracovná činnosť a v oboch prípadoch aktivovaný ľudský kapitál. Uvedme aj ďalšie ich spoločné znaky :

- vykonávajú ich ľudia, neraz tí istí v podniku a v domácnosti, ich vykonávanie im zaberá značnú časť dňa/života,
- v oboch prípadoch je to účelná produkcia tovarov, služieb i ideí, obe si vyžadujú cieľavedomé fyzické i mentálne úsilie, adekvátne materiálne, finančné i informačné zdroje, na ich vykonávanie sú potrebné primerané osobnostné, odborné, sociálne i manažérske zručnosti, skúsenosti a motivácia,
- obe musia byť plánované, organizované, efektívne vedené a kontrolované, čo znamená, že pri oboch je prítomný vzťah riadenia, obe majú skupinový charakter, pri ich výkone dochádza k rozmanitým sociálnym javom, vzťahom a procesom (spolupráca, vzájomná pomoc, učenie, súperenie, nezhody, konflikty...), ktoré ich ovplyvňujú,
- obe saturujú celý rad vlastných potrieb a častejšie potrieb iných ľudí, ich vykonávanie na jednej strane rozvíja fyzické, psychické i sociálne zručnosti účastníkov a zároveň im odčerpáva fyzické i psychické sily, prinášajú im istú formu uspokojenia, ale bývajú aj zdrojom únavy, frustrácie či vyčerpania
- a v neposlednom rade sa obe vždy realizujú v určitom kultúrnom prostredí (podniková / rodinná kultúra), ktoré ich do značnej miery rámcuje a ovplyvňuje.

K argumentom, ktoré pomáhajú zdôrazniť význam neplatenej práce treba zaradiť aj problematiku ľudského kapitálu a inšpiratívne myšlienky G.Beckera – tvorcu modernej teórie ľudského kapitálu. Spolu s Vallušovou (2014) za dôležité považujeme predovšetkým jeho zdôrazňovanie významu špecifického i všeobecného vzdelávania. Ľudský kapitál (súbor vedomostí a zručností, ktoré ovplyvňujú produktivitu) vzdelávanie nenahraditeľným spôsobom valorizuje. Zakiaľ čo špecifické vzdelávanie zvyšuje produktivitu zamestnanca predovšetkým a špecializovane v podnikovom prostredí (a pri platenej práci), nadobúdanie a rozširovanie všeobecných vedomostí a zručností, ktoré majú rovnako veľký vplyv na produktivitu človeka nie je viazané na podnikové prostredie. Becker zdôrazňuje veľký vplyv rodinného a kultúrneho prostredia na budovanie ľudského kapitálu. Súčasne tým otvára priestor pre uvažovanie o možnostiach využitia poznatkov o neplatenej práci aj v podnikovom prostredí.

V duchu uvedených argumentov nabádame priaznivcov manažmentu ľudských zdrojov k spoločnému uvažovaniu o oblastiach i vhodných formách uplatnenia poznatkov o neplatenej práci v riadení ľudských zdrojov. Podnetná je v tejto súvislosti myšlienka, ktorá v plnom rozsahu uznáva a podporuje stále platný silný argument, že za všetkými aktivitami podniku treba vidieť predovšetkým človeka. No zároveň nabáda k tomu, aby pohľad (doteraz primárne sústredený na človeka v pracovnom procese) prekročil „brány či recepciu organizácie“ a aby sa videnie človeka rozšírilo aj na mimopracovný čas/proces. Prakticky to znamená hlbšie a podrobnejšie si všimnúť a uvedomiť (aj empatizovať) čo robia, ako dlho, čo na to potrebujú vedieť a ovládať, čo tým získavajú ...zamestnankyne a zamestnanci v mimopracovnej časti svojho dňa/života. Potom sa už otázka, či a ako sú poznatky o neplatenej práci využiteľné pri práci s ľuďmi v podniku nejaví taká problematická.

Sme presvedčení, že moderný manažér ľudských zdrojov si dokáže uvedomiť podobnosť požiadaviek, ktoré kladie na človeka vykonávanie platenej a neplatenej práce. Zaiste uzná, že zvládnutie rôznych pracovných

činností v rámci neplatennej práce v domácnosti nie je možné bez poznania podstaty a špecifik týchto činností, bez ovládania a uplatňovania princípov riadenia času, efektívnej deľby a organizácie práce, bez adekvátnych zručností a schopností vykonávať tieto činnosti, často aj súčasne, bez patričnej odbornej prípravy, psychickej kondície i značnej motivácie. Nedá sa to zvládnuť bez uvedomovania si cieľa, zmyslu a dôslednosti vykonávania týchto činností, bez efektívnej komunikácie, skupinového riešenia úloh a ani bez schopnosti pracovať v prostredí limitovaných finančných i materiálnych zdrojov a dodržiavania „termínov“. Uvedomovanie si existencie neplatennej práce a zohľadňovanie významu a vplyvu uvedených predpokladov si od manažérov vyžaduje na jednej strane, aby lepšie a dôkladnejšie spoznávali aj mimopracovnú situáciu svojich spolupracovníkov – čo je predpoklad umožňujúci objektívnejšie hodnotiť ich pracovný výkon a správanie a na druhej strane im poznamky o neplatennej práci otvárajú možnosť kvalifikovanejšie využívať vedomosti, schopnosti a zručnosti zamestnancov získané a rozvíjané neplatenou prácou pri profesionálnejšom zvládaní práce s ľudskými zdrojmi napr. pri vyhľadávaní, výbere, prijímaní rozmiestňovaní vhodných uchádzačov, tiež pri efektívnejšej aktivizácii a motivácii k zlepšeniam a inováciám a pri využívaní ich potenciálu v prospech podniku.

Priestor pre využitie poznatkov o neplatennej práci však možno vidieť aj v oblastiach starostlivosti o bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov, zamestnaneckých výhod, sociálne zodpovedného podnikania i programu rovnováhy pracovného a rodinného života. V týchto oblastiach sa v jasnejšej podobe prejavuje súvislosť platenej a neplatennej práce. Starostlivosť o bezpečnosť a zdravie zamestnancov predstavuje zákonnú povinnosť a mnohé podniky sa jej zhostujú so čťou. Aktívne a tvorivé využitie poznatkov o štruktúre a rozsahu neplatennej práce (u žien napr. viac ako 35 hod. týždenne) a s ňou súvisiacou únavou, môže byť pre túto oblasť impulzom pre jej ďalšie skvalitnenie postavené na kvalitnejšej prevencii vážnejších zdravotných i bezpečnostných problémov zamestnancov. Opatrenia v oblasti zamestnaneckých výhod sa v mnohých podnikoch vnímajú ako fakultatívne, no zároveň ako dôležité prostriedky podporujúce dosiahnutie žiaduceho pracovného správania, lojality, iniciatívnosti a stabilizácie zamestnancov. Podrobnejšie a aktuálne poznanie, čomu a v akom rozsahu sa zamestnanci venujú v rámci neplatennej práce vo svojich domácnostiach a čo nemôžu z rôznych dôvodov nahradiť trhovými substitútmi, môže byť pre prezieravého manažéra LZ cenný príspevok k inovácii a aktualizácii doteraz realizovaných opatrení. Aj trend moderného podnikania - sociálne zodpovedné podnikanie – považujeme za oblasť, v ktorej nachádzajú využitie poznatky o neplatennej práci. Ak má vedenie podniku seriózny záujem o uplatňovanie sociálne zodpovedného prístupu k podnikaniu, môže to prejavíť predovšetkým v sociálne zodpovednom prístupe k vnímaniu a rešpektovaniu nielen pracovnej, ale aj mimopracovnej/rodinnej sféry a požiadaviek a potrieb svojich zamestnancov. V takomto prípade sú poznatky o rozsahu a štruktúre neplatennej práci veľmi dôležité. Ich využívanie vrátane jej psychologických, zdravotných i sociálnych súvislostí predstavuje úvodný impulz pre rozpracovanie takého postoja vedenia podniku k zamestnancom, ktorý uvádza do praxe princípy sociálnej zodpovednosti v pracovnej i mimopracovnej sfére. Reálne to znamená uskutočňovať opatrenia podporujúce a uľahčujúce saturáciu aj mimopracovných potrieb zamestnancov (predovšetkým tých, ktoré ovplyvňujú ich pracovné správanie a výkonnosť). V mnohých podnikoch už má toto úsilie konkrétnu a prepracovanú podobu a nesie sa v znamení programu vyrovňovania či harmonizácie pracovného a rodinného života (napr. flexibilný pracovný čas, čiastočné pracovné úväzky, job-sharing, práca z domu, stlačený pracovný týždeň, podpora predškolských zariadení v okolí podniku, baby sitting služby, materské a rodičovské príspevky a pod.). Udržiavanie či zvyšovanie jeho účinnosti sa podľa vyspelých zahraničných spoločností nezaobíde bez aktuálneho poznania hodnotenia kvality pracovného života ako súčasti kvality života, pracovnej a celkovej životnej spokojnosti a v neposlednom rade aj problematiky neplatennej práce.

5. Záver

Neplatená práca je fenomén, ktorému sa v porovnaní s jeho významom venuje nie vždy adekvátna pozornosť. Podiel na tom majú i rezidua pôvodného socialistického spôsobu života a vnímania práce mimo pracovného procesu v podniku. Zásluhou modernizácie a ďalších rozsiahlych procesov sa situácia zmenila a priniesla nové otázky a výzvy. Ich časť je smerovaná aj do podnikovej sféry. Vo vyspelých zahraničných podnikoch a spoločnostiach sa im venujú predovšetkým útvary ľudských zdrojov a ich pozitívne skúsenosti i prax postupne preniká i k nám. Je profesionálne, ak sa v podnikovom prostredí nájde priestor, aby sa v rámci

analýz súvisiacich s pracovným správaním, postojmi zamestnancov, ich angažovanosti či lojality venovala pozornosť aj podrobnejšiemu spoznaniu rozsahu, obsahu a štruktúry i motivácie a súvislosti neplatenej práce ich zamestnancov. Takéto poznanie je dôležité východisko pre kvalifikovanú a hlavne efektívnu reakciu prinášajúcu pozitívne efekty tak pre zamestnancov, ako aj pre podnik.

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.

Literatúra

- ANTONOPOULOS, R. 2009. The Unpaid Care Work – Paid Work Connection. Working Paper No. 86. International Labor Organizations. ISBN 9789221218074.
- EUROPEAN COMMUNITIES. 2009. Harmonised European time use surveys. 2008 guidelines. ISBN 978-92-79-07853-8.
- GLOSÁR RODOVEJ TERMINOLÓGIE[online]. 2012. Dostupné na: <http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1>[cit. 2015-02-15].
- 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.
- KIKA, 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.
- LATIGO, A. A. R., NEIJWA, M. 2005. A New Round of Time-use Studies for Africa: Measuring Unpaid Work for Pro-poor Development Policies. In *Unpaid work and the economy : gender poverty and the millennium development goals* [online]. New York : Bureau for Development Policy [cit. 2012-09-11], 23 s. Dostupné na: http://www.levyinstitute.org/undp-levyconference/papers/paper_Latigo.pdf
- MIRANDA, V. 2011. Cooking, Caring and Volunteering : Unpaid Work Around the World, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No 116, OECD Publishing. Dostupné na: [http://search.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf/?cote=DELSA/ELSA/WD/SEM\(2011\)1&doclanguage=en](http://search.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf/?cote=DELSA/ELSA/WD/SEM(2011)1&doclanguage=en) [cit. 2012-03-19].
- OECD. 2011. Cooking and Caring, Building and Repairing around the World. Society at a Glance 2011. OECD Social Indicators <http://www.oecd.org/els/socialpoliciesanddata/societyataglance2011-oecd-social-indicators.htm> [cit. 2012-03-19].
- PICCHIO, A. 2003. *Unpaid work and the economy*. London : Routledge, 2003. 255 s. ISBN 0-203-98728-4.

PhDr. Marián Kika, PhD.

Ekonomická fakulta UMB Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica
marian. kika@umb.sk

doc. PhDr. Miriam Martinkovičová, PhD.

Ekonomická fakulta UMB Tajovského 10, 975 90 Banská Bystrica
miriam.martinkovicova@umb.sk