

**UNIVERZITA JANA AMOSA KOMENSKÉHO PRAHA**

magisterské kombinované štúdium  
2010 – 2012

**DIPLOMOVÁ PRÁCA**

Andrea Jarošincová

Vplyv nezamestnanosti na klímu rodiny

**Praha 2012**

**Vedúci diplomovej práce:**

PaedDr. Milan Hejdiš Ph.D.

**COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE**

Master Combined Studies  
2010 - 2012

**DIPLOMA THESIS**

Andrea Jarošincová

Impact of unemployment on the family climate

**Prague 2012**

**The Diploma Thesis Work Supervisor:**  
PaedDr. Milan Hejdiš, Ph.D.

## **Prehlásenie**

Prehlasujem, že predložená diplomová práca je mojím pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovaní čerpala, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitej literatúry.

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe 15.03.2012

*Meno autorky* .....

## **Pod'akovanie**

Ďakujem PaedDr. Milanovi Hejdišovi, Ph.D. za jasné a cielené usmernenie pri zadávaní témy diplomovej práce, usmernenie pri realizácii prieskumu a za trpezlivosť pri jej vypracovaní.

## **Anotácia**

Diplomová práca Vplyv nezamestnanosti na klímu rodiny sa zameriava na problematiku nezamestnanosti so zameraním na sociálne vzťahy nezamestnaného. Cieľom tejto práce bolo poukázať na úlohu nielen ekonomických ale i sociálnych faktorov, ktoré podmieňujú prežívanie nezamestnaného. Popri osobnostných faktoroch nezamestnaného zohráva významnú úlohu práve sociálne prostredie. Od neho často závisí ako nezamestnaný zvládne tak záťažovú situáciu akou je práve nezamestnanosť. Vo svojej práci som zamerala pozornosť hlavne na rodinu, ktorá je nielen základnou bunkou spoločnosti, ale i primárnou sociálnou skupinou, ktorá „zrkadlí“ problémy jej členov. Cieľom prieskumu bolo poukázať na nezamestnanosť ako vážny spoločenský, osobný ale i rodinný problém. Je jedným z faktorov, ktorý dokáže vážne ovplyvniť sociálnu klímu rodiny.

## **Kľúčové pojmy**

Práca, seberealizácia, sebahodnota, nezamestnanosť, rodina, funkcie rodiny, klíma rodiny, motivácia, potreby, prežívanie nezamestnanosti, psychologické dôsledky nezamestnanosti, sociálne vzťahy,

## **ANNOTATION**

The thesis *Impact of unemployment on the family climate* is focused on the problem of unemployment, namely on social relations of unemployed person. The aim of the thesis is to point out to the role of both economical and social factors that underlie perception of unemployed person. Alongside of personality factors, social environment of unemployed person in particular plays significant role. It is just the social environment that often affects ability of unemployed person to cope with such a difficult situation like unemployment is.

In the thesis I concentrated on family that represents not only essential component of society but also a primary social group which reflects problems of its members. The objective of the survey was to draw attention to unemployment as a serious problem of society as well as personal and family problem. It is one of the phenomena that seriously affect social family climate.

### **Key words:**

work, employment, self-fulfillment, self-value, unemployment, family, functions of family, family climate, motivation, needs, perception of unemployment, psychological consequences of unemployment, social relations

## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	8
<b>TEORETICKÁ ČASŤ</b>	
1. Človek a práca.....	9
1.1 Práca ako súčasť ľudskej prirodzenosti.....	10
1.2 Význam zamestnania pre človeka.....	13
1.3 Práca ako zmysel života.....	15
1.4 Sebarealizácia v procese práce.....	16
2. Nezamestnanosť.....	21
2.1 Nezamestnanosť ako sociálny problém.....	24
2.2 Druhy nezamestnanosti.....	25
2.3 Reakcie na stratu zamestnania.....	27
2.4 Autoreflexia nezamestnanosti.....	30
2.5 Psychologické dôsledky nezamestnanosti.....	32
3. Rodina.....	39
3.1 Rodina ako primárna inštitúcia.....	41
3.2 Funkcie rodiny a typy rodín.....	43
3.3 Nezamestnanosť a neúplná rodina.....	45
3.4 Vplyv nezamestnanosti na životné podmienky a správanie sa rodín.....	51
3.5 Nezamestnanosť a dysfunkčnosť rodiny.....	54
3.6 Vplyv nezamestnanosti na klímu v rodine.....	59
<b>4. PRAKTICKÁ ČASŤ</b> .....	62
4.1 Cieľ prieskumu.....	62
4.2 Výber a charakteristika skúmaného súboru.....	62
4.3 Metodika prieskumu.....	62
4.4 Interpretácia výsledkov prieskumu.....	63
<b>ZÁVER</b> .....	74
<b>ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY</b> .....	76
<b>ZOZNAM PRÍLOH</b> .....	78

## Úvod

V práci: „Vplyv nezamestnanosti na klímu rodiny“ som sa zamerala na význam práce v živote človeka. Práca, ktorá človeka formuje, rozvíja, ba je dokonca jeho prirodzenosťou. Keď k tomu pridáme odmenu za prácu, čiže dostávame sa do polohy platenej práce, ukazuje sa nám jej ekonomický rozmer. Ten v súčasných podmienkach je spojený s upokojovaním našich potrieb a to počnúc potrebami biologickými až po sebarealizačné. Okrem ekonomického rozmeru má práca veľmi veľký dosah na človeka v oblasti sociálnych vzťahov. Práve zlyhaním sociálnych vzťahov sa nám ťažko podarí získať vzťahy ekonomické.

To bol dôvod, prečo sme sa v tejto práci venovali nezamestnanosti. Človek stratou práce stráca oveľa viac ako by sa na prvý pohľad zdalo. A to najmä vtedy ak sa nezamestnanosť nestane len akousi epizódou v našom živote, ale je opakujúca, alebo dlhšie trvajúca „skutočnosť“.

Nezamestnanosť neprežíva len človek sám. Aj pri snahe izoláciou sa potvrdzovať, utiecť od problémov býva postihnuté jeho sociálne prostredie. Najcitelnejšie sa to premieta do užšieho sociálneho prostredia, ktorým rodina je.

Rodina okrem toho, že je priestorom, kde očakávame, že nás prijmú takých akí sme, musí plniť i svoje funkcie. Ak je nezamestnanosťou postihnutý len jeden člen rodiny a nie je živiteľom rodiny, dá sa situácia náhradnými spôsobmi zvládnuť. Oveľa závažnejší je problém ak nezamestnanosťou je „postihnutý“ živiteľ rodiny. Ekonomická situácia sa tak premieta do sociálnych vzťahov – nedostatočné uspokojovanie potrieb, hľadanie vinníka, riešenie reálnej situácie nie na racionálnom, ale emocionálnom základe. Začína sa znižovať pocit hodnoty nielen priamo nezamestnaného, ale znižuje sa sociálny status celej rodiny. Celá komunikácia v rodine sa sústreďuje na zabezpečenie základných potrieb spojených s výživou, bývaním, odievaním. Nezostáva čas na to, čo rodinu robí skutočne rodinou. Môže sa stať, že dochádza k odcudzeniu, ochladnutiu vzájomných vzťahov, alebo sa oveľa častejšie bežné situácie končia vo forme konfliktných situácií, čo môže viesť až k rozpadu rodiny.

Preto riešenie nezamestnanosti je tak komplikované a nie je riešiteľné len jednoduchou formou /sociálnymi dávkami/. Má oveľa širší rozmer a zasahuje nielen osobnosť nezamestnaného ale i jeho užšie sociálne prostredie /rodinu/ a v konečnom dôsledku celú spoločnosť.



# I. ČLOVEK A PRÁCA

„Každý rast je založený na aktivite. Bez námahy neprichádza do úvahy žiadny fyzický ani duševný rozvoj. A tou námahou sa myslí práca“.

Calvin Coolidge

Aby mohol človek žiť, musí sa správať ako otvorený systém v interakcii so svojím prostredím. Táto interakcia je vlastne forma pracovnej činnosti alebo pracovná činnosť. Cieľom pracovnej činnosti je uspokojovanie materiálnych a duchovných potrieb človeka. Zo začiatku mala práca utilitárny charakter – šlo predovšetkým o uspokojovanie biologických potrieb.

Práca ako ľudská činnosť mení prírodné a kultúrne prostredie. Je zdrojom materiálnych a kultúrnych hodnôt. Človek prácou nielen získa prostriedky k svojej existencii, ale mení i samotné prostredie. V pracovnej činnosti rozvíja svoje schopnosti, profesionálne záujmy, postoje, životné názory, charakterové vlastnosti. Zážitky úspechu a neúspechu majú vplyv i na prežívanie sebavedomia, aspiračnú úroveň a tým spätne i na motiváciu.

Prácu môžeme charakterizovať ako väčšinu aktivity v ekonomickej oblasti. Práca je svojou povahou zameraná viac na „výrobu“ ale je i významným momentom pri formovaní rozvoja osobnosti. S rozvojom práce sa objavuje i záujem o prácu ako takú. Tento záujem plynie zo samotnej povahy práce nie len z využitia jej výsledkov.

Prečo ľudia pracujú?

- Aby si zarobili na živobytie – zarobili peniaze
- Kvôli robeniu niečoho užitočného
- Kvôli pocitu úspechu, prestíže, uznania
- Kvôli príležitosti využívať a rozvíjať svoje schopnosti
- Kvôli pocitu moci a zaradenia do spoločnosti.

Práca je javom a procesom sociálnym. Dochádza pri nej k organizovaniu ľudí za účelom kooperácie a uspokojovania potrieb. Od toho akú rolu zastávajú ľudia v pracovnom procese býva odvodzované i ich spoločenské postavenie.

Giddens /1989/ uvádza šesť charakteristík platenej práce, ktoré majú pre život človeka význam:

1. **Peniaze.** Mzda alebo plat sú zdrojom uspokojovania potrieb.
2. **Úroveň činnosti.** Zamestnanie je základom pre získavanie a zdokonaľovanie zručností a schopností človeka.
3. **Rozmanitosť žitia.** Zamestnanie predstavuje vstup do kontextu kontrastujúceho s domácim prostredím.
4. **Štruktúra času.** Pre osoby v zamestnaní je deň obvykle organizovaný podľa rytmu práce. Hoci môže byť ubíjajúci, prináša zmysluplné usporiadanie denných aktivít.
5. **Sociálny kontakt.** Pracovné prostredie prináša často priateľstvo a príležitosť participovať na širších aktivitách s ostatnými ľuďmi.
6. **Osobná identita.** Zamestnanie sa obyčajne cení i pre stabilnú identitu, ktorú poskytuje. Jeho sebaúcta je väčšinou založená na jeho finančnom príspevku získanom pre jeho rodinu. Výraznejšie môže vystupovať do popredia u mužov, ktorí sú väčšinou vnímaní ako „živitelia“ rodiny.

Jahodová /1979/ uvádza päť základných potrieb, ktoré sú uspokojované zamestnaním:

Práca:

- Vytvára pre zamestnaného človeka reálnu štruktúru času /dňa, týždňa a roku/
- Znamená príležitosť pravidelne zdieľanej sociálnej skúsenosti mimo rámec rodiny
- Umožňuje jedincovi podieľať sa na cieľoch a účeloch, ktoré ho presahujú
- Vymedzuje jeho osobný status a osobnú identitu
- Vynucuje si rad aktivít, ku ktorým by človek nebol motivovaný.

## 1.1 Práca ako súčasť ľudskej prirodzenosti

Práca ako špecifická forma činnosti je vlastná iba človeku. Je vlastne prvotným druhom ľudskej činnosti. Vyjadruje aktívny vzťah človeka k prostrediu, s ktorým sa nestretávame u živočíchov na nižšom stupni vývoja.

Podľa Gehlena /1940/ je človek konajúca bytosť, pričom konanie znamená činnosť vedúcu k premene prírody a činnosť slúžiacu vlastným konkrétnym cieľom. Gehlenovo východisko sa pohybuje v rovine odlišenia človeka od zvierat'a. Zviera je vrodennými a druhovo špecifickými inštinktnými pevne zladené so svojím životným priestorom, na ktoré je

špecializované aj ostrosťou svojich zmyslových orgánov a ďalších štruktúr telesnej konštitúcie. To všetko umožňuje zvieratú v danom prostredí prežiť a žiť. Človek je naproti tomu úplne nešpecializovaný, jeho inštinkty sú nápadne ploché, fyzická stavba je pochabá, zmyslové orgány nedokonalé. Vo svojom „prirodzenom prostredí by človek, poňatý ako živočích vôbec neprežil. Človek je jednoducho „bytosťou nedostatku“. Avšak človek prežíva vďaka svojej otvorenosti voči svetu, dokáže sa učiť, mimicky prejavovať a rozvíjať artikulovanú reč – plánovitým a spoločenským konaním človek prekonal nehostinnú prírodu a pretvoril ju v kultúru, v ktorej je schopný žiť svoj život.

Podstatný rozdiel medzi činnosťou človeka a činnosťou nižších živočíchov spočíva v tom, že v jej procese človek svoje prostredie mení, zatiaľ čo nižšie živočíchy iba odpovedajú svojimi aktivitami na podnety prostredia, nemenia ho podľa svojich potrieb. Ďalšou dôležitou charakteristikou ľudskej činnosti je to, že človek si ju väčšinou vo svojich predstavách dopredu pripravuje, premyslí si ju, stanovuje si ciele, ktoré chce dosiahnuť svojou činnosťou, uvedomuje si jej priebeh. Činnosť, ktorá súvisí s vnútorným svetom človeka /psychická činnosť/, je takou činnosťou, ktorá mu umožňuje uskutočňovať a regulovať jeho aktivity vo vzťahu k vonkajšiemu svetu.

Zdravý človek nečaká iba pasívne na podnety z okolia, ale vstupuje do vzájomnej interakcie s prostredím. Má tendenciu podmienky prostredia meniť. Do popredia sa dostávajú aktivity spojené s poznávaním, hrou, fyzickou námahou, teda potrebou práce. Hrou získava človek veľa základných informácií o svete. Hra, ako jedna z foriem činnosti pretrváva u človeka v priebehu celého jeho života, ale v neskorších fázach jeho vývinu už nemá hlavný, rozhodujúci význam. Stáva sa skôr doplnkovou činnosťou, prostriedkom aktívneho odpočinku, prípadne sprostredkovateľom, ktorý môže pôsobiť na rozvoj niektorých vlastností jeho osobnosti. Hru v neskoršom období vývinu dopĺňa učenie, kde sa zámerne preberajú spoločné skúsenosti, osvojujú sa poznatky vedomosti a zručnosti. Tento druh činnosti má pre človeka základný význam a je už prevažne ľudskou formou činnosti. Ostatné živočíchy majú iba obmedzenú možnosť učiť sa, ale nikdy sa táto forma činnosti u nich nestane vedomou. Práca je špecifická forma činnosti, vlastná iba človeku. V jej procese sa skutočnosť pretvára tak aby zodpovedala požiadavkám a potrebám človeka. Jednou z osobitostí pracovnej činnosti človeka je aj to, že práca je v podstate uskutočnením jeho predstáv a myšlienok. Živočíchy veľakrát vykonávajú veľmi zložité činnosti /včelie plásty, siete pavučín bobrie hrádze.../, ktoré pripomínajú pracovnú činnosť. Vykonávajú ju však na základe určitých reflexných mechanizmov, neuvedomujú si ju, uskutočňujú ju stále rovnako počas celých generácií.

U človeka sa výkon konkrétnej pracovnej činnosti v priebehu vývoja ľudskej spoločnosti mení.

Práca okrem toho, že prináša človeku „obživu“ uspokojuje i jeho potreby vyššieho stupňa ako je potreba uznania v spoločnosti, sebarealizácia a pocit sebaúcty. Práca vŕahuje človeka do sociálnych vzťahov. Tým zaujíma v jeho živote dôležité postavenie. Predstavuje tak jednu z podmienok jeho dôstojnej existencie. V priebehu obdobia lovu a zberačstva sa práca s nástrojom stala výraznou časťou každodenných aktivít človeka. Postupne vznikom výraznejšej spoločenskej deľby práce vzniká i silná pozitívna väzba človeka na prácu, nová sociokultúrna potreba.

Súčasťou práce je poznávanie, myslenie a komunikácia, ktoré sa rozvíjali relatívne aj ako samostatné procesy, podieľajú sa na práci ako základnej ontickej aktivite človeka.

Prirodzené sily človeka spojené s emóciami, vôľovými procesmi a usmerňované vedomím sa obracajú proti ostatným silám vonkajšieho prostredia. V historicky prvej forme práce živý človek vstupuje do látkovej výmeny ostatných živých systémov, mení formy prírodných látok, vytvára nové štruktúry prirodzene sformovaného prírodného prostredia.

Okrem toho, že práca prináša ľuďom obživu, určitý druh uznania v spoločnosti a pocit elementárnej sebaúcty môže pôsobiť ako droga, nielen že môže preťažovať ľudský organizmus, ale zabezpečuje tiež dočasnú rovnováhu v celkovej dynamickej nerovnováhe, vyrovnáva a produkuje niektoré vnútorné tenzie, prebúdzajú zaujímavé otázky. /Buchtová a kol., 2002/

Časť ľudských vlastností a väčšina kultúrnych potrieb človeka vzniká až v dôsledku práce, spätného pôsobenia na človeka. V súčasnosti je človek chápaný ako „bio-psycho-sociálna“ bytosť. Pojem „osobnosť“ vyjadruje najmä jeho sociálny rozmer.

Postupné vrastanie jedinca ako biologickej jednotky do spoločenských podmienok života, kedy sa biologické individuum svojho druhu stáva spoločenskou bytosťou sa nazýva socializácia, inak povedané „naučíme sa žiť a správať sa ako človek“ /Gáborová, 2008/. Samotným zrením by sa človek nestal tým, čo psychológia označuje osobnosťou. Tou sa stáva až prispôbením sa sociálnym podmienkam, kde sa realizujú tie ľudské vlastnosti, ktoré človek musí mať, aby sa stal plnohodnotným členom určitého spoločenstva.

## 1.2 Význam zamestnania pre človeka

Bez práce a bez tvojej vlastnej účasti ani samo božstvo neurobí s tebou zázrak.

Ján Kalinčiak

Význam zamestnania a práce pre človeka podľa Freuda /1963/ spočíva v tom, že práca je puto, ktoré nás viaže k realite. Ak nemáme povinnosť ráno vstať a ísť do práce, potom sa ocitáme v nebezpečenstve, že nás ovládnu fantázie a emócie. Je nutné uviesť, že v našej kultúre je dôležitá nielen samotná práca ale platená práca /zamestnanie/.

Podľa Mareša /2002/ pracovné vzťahy sú zdrojom identity človeka, o čom vypovedá i to, že jedným z najdôležitejších princípov tvoriacich životnú dráhu človeka sú prechod k ekonomickej aktivite a ukončenie tejto aktivity. Zamestnanie sa tak stáva prostriedkom spoločenského rastu. Tak ako v 30 rokoch konštatoval Bakke /1933/: „Len so zamestnaním existuje budúcnosť. Bez zamestnania je len pomalá smrť všetkého, čo tvorí človeka ambicióznym, pracovitým. Smrť radosti zo života“. Podľa Offeho /in Mareš, 2002 s. 68/ existujú dva základné mechanizmy, ktoré vedú k tomu, že práca hrá ústrednú rolu v organizácii existencie človeka. Je to fakt, že práca môže byť na úrovni sociálnej integrácie normatívne sankcionovaná ako povinnosť, alebo ako nevyhnutnosť. Spoločnosť očakáva, že práceschopný jedinec bude svoje príjmy získavať predovšetkým prácou, či činnosťami s ňou spojenými a zároveň vytvára mechanizmy, ktoré pre väčšinu jedincov prácu ako zdroj ich príjmov činia nevyhnutnou.

Od práce /zamestnania/ odvodzujeme určité ciele, status, sociálne kontakty. Práca sa stáva určitou hodnotou, ak si hodnotu zadefinujeme ako vlastnosť, ktorú jedinec prisudzuje určitému objektu, situácii, udalosti, nejakej činnosti v spojitosti s uspokojovaním jeho potrieb a záujmov. Hodnota sa vytvára a postupne diferencuje v proces socializácie ako súčasť spoločenského vedomia. Z uvedeného môžeme usudzovať, že práca bude v hierarchii hodnôt človeka na „popredných priečkach“ Aj keď nemôžeme zabúdať na individuálne rozdiely v hodnotovej orientácii človeka

Prostredníctvom práce sa človek začleňuje do sociálnych vzťahov a uspokojuje jeho potreby sebauplatnenia a sebaúcty. Predstavuje jednu z podmienok jeho dôstojnej existencie. To znamená, že okrem materiálnych potrieb uspokojuje i potreby sociálne. Vytvára kontakty s ľuďmi, priateľstvá, získavanie spätnej väzby, možnosť porovnania sa s ostatnými.

V konkrétnej práci má človek možnosť okrem uplatnenia svojich schopností získať ďalšie odborné kompetencie.

Psychologický význam práce je daný tým, že človeka formuje nielen po stránke rozumovej, ale i emocionálnej, duševnej a telesnej. Na zdôraznenie významu práce poukazujú fakty: a/ práca je základným, historicky prvotným druhom ľudskej činnosti, b/ právo na prácu patrí k základným ľudským právam.

Téme ľudskej práce sa v dejinách nevenovala príliš veľká pozornosť. Príčina má pôvod v gréckom antickom myslení. Pre Homéra, Platóna, Aristotela a Senecu nebola fyzická práca ušľachtilou činnosťou. Naopak práca bola prekážkou filozofického poznania, preto ju ani nezaradili medzi objekty svojich reflexívnych špekulácií. Výnimkou bol iba Prodik z Key a Sokrates, ktorí videli v práci pozitívnu činnosť. Preto bol v starovekých koncepciách rozdiel medzi manuálnou a intelektuálnou prácou. Pracovať museli iba otroci. Slobodní obyvatelia ju považovali skôr za negatívnu nevyhnutnú činnosť, ktorá bráni tomu aby niekto mohol viesť kontemplatívny život a rozvíjať svoj intelekt.

Mnohí novovekí filozofi ako Th. Hobbes, J. Locke, J.J. Rousseau, I. Kant, F. Hegel, K. Marx začali zdôrazňovať najmä ekonomicko – etický charakter práce. Pod vplyvom ich ideí sa ľudská práca v 19. storočí stala tovarom, ktorý podlieha prirodzeným zákonom trhu v slobodnej hre ponuky a dopytu. Hodnota človeka je meraná jeho ekonomickou výkonnosťou.

V súčasnosti rozlišujeme medzi intelektuálnou a manuálnou prácou, prácou v domácnosti a pre spoločnosť, ale toto rozlíšenie nemá protirečivý charakter. Každá práca sa pokladá za užitočnú ak jej cieľom je dobro. Táto vysoko pozitívna činnosť, ako by sme mohli prácu nazvať si vyžaduje vytrvalosť, trpezlivosť, nadvládu nad sebou, dáva človeku dôstojnosť.

Práca je činnosťou, ktorá potvrdzuje jedinečnosť človeka vo vzťahu k spoločnosti. V našej spoločnosti pretrváva tradične vysoká hodnota práce /Fedáková, 2003/. Mayerson /in Fedáková, 2003/ tvrdí, že ľudské správanie smeruje predovšetkým k práci, t.j. produktívnej práci, ktorá vytvára predmety a hodnoty, ktoré spoločenstvo uznáva a identifikuje sa s nimi. Tak sa prácou vytvára symbolický svet, v ktorom človek žije. Dnes sa práca stáva stále viac kľúčovou formou ľudského konania z hľadiska budovania hodnoty samého seba. Preto strata práce je pre človeka traumatizujúca. Človek stráca najsilnejšie objektívne spojenie s realitou, zmocňujú sa ho pochybnosti o vlastných schopnostiach neistota a strach z budúcnosti. Tým, že dnešná spoločnosť vysoko vyzdvihuje hodnotu práce, a tak významne ovplyvňuje skutočnosť, že človek nechce byť pasívnym objektom ale aktívnym subjektom pretvárajúcim prostredie kolo seba.

Význam práce si človek plne uvedomí až vtedy, ak o prácu príde a stane sa z neho nezamestnaný.

### 1.3 Práca ako zmysel života

Ľudská skúsenosť vypovedá o tom, že sa nachádzame uprostred skutočností, vecí, ľudí, že vstupujeme do vzťahov v ich najrôznejších podobách, a že naše bytie je podmienené rozličnými možnosťami, danosťami a ohraničeniami. Skúsenosť je teda základným prvkom nášho ľudského sveta alebo inak: „ľudský svet je svet skúseností“. Naša skúsenosť však nepredstavuje iba empirickú skúsenosť či zmyslové vnímanie ale je aj duchovným prienikom v tomto vnímaní. Rakúsky filozof a teológ E. Coreth /1994/ hovorí: „ľudská skúsenosť sa vo svojej celistvosti uskutočňuje až vo vedomom prežívaní, v porozumení zmyslu a hodnoty v rozumovom posudzovaní toho, čo je dané“.

Filozofická tematizácia rôznych podôb ľudskej skúsenosti i životných problémov má svoju relevanciu a implikuje aj ďalšie závažné otázky. Patrí k nim napríklad zamýšľanie sa nad otázkou zmyslu života a v jeho kontexte nad problematikou hodnôt.

Každý človek má svoju vlastnú predstavu o zmysle života a každý trpí keď nemôže nájsť jeho zmysel, zmysel toho, čo robí, v čo verí a dúfa. „V živote sa dostávame do najrozmanitejších situácií, tušíme, že existuje niečo ako zmysluplnosť života a že je to zrejme niečo dôležité, podvedome chápeme, že od správneho zodpovedania tejto otázky závisí či sa náš život vydarí alebo nevydarí, či bude šťastný a radostný, alebo práve naopak nešťastný a zúfalý. Sme si vedomí toho, že život dostávame ako možnosť a závisí na nás čo z toho, čo nám bolo dané vytvoríme. Platí to pre mladých rovnako ako pre starších, pre zdravých rovnako ako pre chorých.“ /Křivohlavý, 1994/.

Ako sme uvádzali v predchádzajúcej kapitole, že naša spoločnosť vysoko vyzdvihuje hodnotu práce, môže sa stať v určitom kontexte zmyslom života. Od toho, že mám prácu /platenú prácu/ sa odvíja uspokojovanie mojich potrieb, splnenie mojich želaní, túžob. Som spokojný, niekam patrí, môj život má zmysel. Položme si otázku: Môže byť práca zmyslom života? Dá sa predpokladať, že človek, pre ktorého má práca veľký význam, venuje jej veľkú časť svojho života, pričom nemusí ísť o „workoholika“, si neuvedomuje, že práca by bola zmyslom jeho života. Naliehavejšie si to človek uvedomí pri strate práce. Čo mám robiť, aký zmysel má môj život? Kto ma potrebuje?

Pri úvahách nad zmyslom života vo vzťahu k práci, nás zaujal výstižný nadpis: „Zmysel života stojí euro dvadsať“. Išlo o propagáciu trhu mikropráce na internete.

Spoločnosť, ktorá si uvedomí, že aj práca môže byť zmyslom nášho života dôslednejšie pristupuje k riešeniu nezamestnanosti ako ku komplexnému problému. Riešenie formou sociálneho zabezpečenia je len záchranou života, ale môže sa strácať jeho zmysel. To môže mať vážne psychologické následky, končiacie pri nahromadení sa problémov súvisiacich so stratou práce až suicídiom. Tejto problematike sa budeme bližšie venovať v kapitole: Nezamestnanosť.

## **1.4 Seberealizácia v procese práce**

Prácou sa stávame viac slobodnejšími, ľudskejšími zodpovednejšími a duchovne zrelšími ľuďmi. Slobodnejšími preto, že sa môžeme viac realizovať, ľudskejšími prostredníctvom skúseností z námahy a monotónnosti. Zodpovednejšími najmä preto, že v práci sme aj spolupracovníkmi. Duchovne zrelšími preto, že tvorivosť je vyjadrením ducha. Sociálny život je nepredstaviteľný bez práce, spolupráce, zodpovednosti a duchovnej tvorivosti.

Práca nie je nešťastie ani trest, ale dobro, ktoré ctí človeka. Práca je pre človeka, ale človek je viac ako sama práca. Práca je nástroj na pozdvihnutie človeka, kompletizuje jeho osobnosť /Hrehová, 2005, s. 141/ .

Seberealizácia je naplnenie, rozvoj, plné využívanie schopností a vlôh človeka. Je to jedna z vyšších sociálnych potrieb v hierarchii Maslowa. /psychologický slovník, 2000/.

Práca bola v minulosti chápaná ako povinnosť. V súčasnosti okrem toho, že prácou získavame finančné prostriedky, ktoré uľahčujú život, ponúka aj priestor nielen na uspokojovanie potrieb v oblasti sociálnych kontaktov, ale vytvára priestor pre seberealizáciu. Čiže príležitosť, kedy by sme mohli nielen využívať svoje schopnosti, zručnosti, ale realizovať i svoje nápady predstavy a svoje sny a následne prežívať úspechy, ktoré nám pomáhajú ďalej sa rozvíjať.

Dôležitým determinantom individuálneho výkonu je motivácia. Aj napriek jej zrejmému významu sa ťažšie definuje a analyzuje. Je to spôsobené i tým, že je to niečo, čo nemožno merať priamo a nedá sa vidieť, ale je možno pozorovať a usudzovať o nej na základe zmien v správaní človeka.



Motiváciou možno označiť proces začatia usmerňovania a udržiavania fyzických aktivít človeka. Motivácia sa tiež definuje ako sústava faktorov, ktoré spôsobujú, že sa ľudia správajú určitým spôsobom. Autori Koontz a Weihrich /1993/ vymedzili motiváciu takto: „Motivácia je všeobecný pojem, zahŕňajúci celú triedu rozličných snažení, túžob, potrieb, prianí a pod. Konečným dôsledkom tohto procesu je uspokojenie“.

Všetky motivačné teórie sa zakladajú na teórii ľudských potrieb. Pri aktuálnych potrebách si ju človek uvedomuje ako aktuálny nedostatok a je ochotný usmerňovať svoje konanie, ktoré vedie k jej uspokojovaniu. U ľudí existujú určité popudy, ktoré sa nenájdu u žiadneho zvieratá, ako napríklad potreba schopnosti hovoriť. Človek je schopný uvedomovať si svoje motívy a premýšľať o nich. Ľudské motívy môžeme zoradiť na základe nasledujúceho princípu: väčšina ľudí chce mať najskôr uspokojené svoje základné potreby a potom až potreby vyššie.

Maslow /1943/ podľa tohto princípu zostavil svoju pyramídu potrieb. Po prvý raz ju prezentoval v článku A Theory of Human Motivation v Psychological Review v roku 1943.

Vychádzal z toho, že motivácia vzniká z potrieb, a že každý jedinec je motivovaný uspokojovaním neuspokojených potrieb. Táto teória vychádza z dvoch významných predpokladov:

1. Každá potreba človeka závisí od toho, čo človek už má. Len neuspokojené potreby môžu určitým spôsobom ovplyvniť jeho správanie. To znamená, že potreba, ktorá je už uspokojená nemôže správanie ovplyvniť.
2. Potreby človeka sú usporiadané hierarchicky, podľa dôležitosti. Po uspokojení potrieb nižšej úrovne, nastupuje potreba na vyššej úrovni a motivuje človeka.

#### **Maslowova pyramída delí potreby na rôzne úrovne priority:**



Podľa Maslowa /1943/ sú prvé štyri druhy potrieb ako nedostatkové potreby a najvyššia potreba je potreba bytia, alebo rastové potreby. To znamená, že potrebu seberealizácie považuje za najvyššiu potrebu. Seberealizáciu označuje ako snahu človeka naplniť svoje schopnosti a zámery. Vychádza z presvedčenia, že výkon pracovníkov je možné zvyšovať až k prirodzeným fyziologickým hraniciam, ak budú uspokojované nielen materiálne potreby, ale i sociálne, to znamená potreby seberealizácie, sebaaktualizácie, sebauskutočnenia, sociálnej spolupatričnosti k niekomu alebo niečomu, tvorivosti, bezpečia, istoty, postavenia a pod.

Špecifikom práce je, že k naplneniu väčšiny potrieb dochádza práve v pracovnom procese. Potreby nadradenej úrovne pyramídy začínajú mať motivujúcu funkciu až vtedy ak boli uspokojené potreby na úrovni nižšej.

Dnes ešte stále vedci súhlasia s hierarchiou potrieb človeka /teda motívov/, ale dodávajú, že špecifické poradie potrieb môže byť pre každého jednotlivca iné a takisto miera uspokojenia danej potreby môže byť rozdielna /Reháková, 1966/.

Maslowov /1943/ prístup bol modifikovaný Alderferom /1972/. Rozlišuje tri skupiny potrieb:

- existenčné /súhrn dvoch dolných úrovní Maslowovej pyramídy/
- vzťahové /sociálne kontakty a status/
- rastové /seberealizácia, nezávislosť, ochota dosahovať výkony/

Na rozdiel od Maslowa, Alderfer uvádza, že jednotlivé skupiny potrieb môžu pôsobiť súbežne, dokonca je možný aj spätný vývoj – uvádza, že jednotlivé skupiny potrieb môžu pôsobiť súbežne, dokonca je možný aj spätný vývoj – ak sa nedá uspokojiť vyššia potreba, venuje sa excesívnemu uspokojovaniu potreby nižšej.

Ďalším prístupom je teória dvoch faktorov, ktorý vyslovil Frederick Herzberg /1968/. Jeho teória sa viaže priamo na pracovné prostredie. Rozoznáva dve roviny ľudskej spokojnosti s podmienkami práce – motivátory a faktor hygieny.

Motivátory sú napríklad výkon, uznanie a zodpovednosť, kým medzi faktory hygieny patria napr. pracovné podmienky, plat, medzil'udské vzťahy na pracovisku. Za ideálny stav /vrcholný stav motivácie/ možno považovať zjednotenie cieľov jednotlivca s cieľmi zamestnávateľa /podniku/.

Stratou zamestnania je ohrozené uspokojovanie potrieb nielen na najnižšom stupni Maslowovej pyramídy. Práve intervencie zo strany štátu sú často zamerané na uspokojenie potrieb na najnižšom stupni uvedenej pyramídy. K vážnym problémom človeka, ktorý je nezamestnaný dochádza práve pri uspokojovaní potrieb spojených so sociálnymi potrebami

a končiac na samom vrchole seberealizácie. Človek prestáva byť motivovaný k hľadaniu si príležitostí pre realizáciu svojich snov, predstáv, nápadov a následne s tým spojenej pozitívnej spätnej väzby vo forme prežívaného úspechu. Hoci podľa Maslowa /1943/ neuspokojená potreba vyvoláva motiváciu, teda tendenciu v správaní, ktorá smeruje k uspokojeniu potreby, nájdenia si zamestnania. Takúto priamočiarosť v správaní možno predpokladať v tom prípade, ak ide o človeka, ktorý nie je dlhodobo na trhu práce a nestretol sa veľmi často s odmietnutím, pocitom, že na trhu práce nie je pre neho miesto /nie je možné ho zamestnať/. V tom prípade, ak človek už rezignuje na situáciu, potrebuje pomoc zo sociálneho prostredia, motivovať ho pre hľadanie možností seberealizácie a to buď formou práce /zamestnania/, prípadne „práce na sebe“ /vzdelávania/. Nenaplnenou seberealizáciou nielenže nedochádza k využívaniu schopností a spôsobilostí človeka, ale ani k ich rozvoju. Práve pracovnej činnosti patrí významné miesto tým, že vplýva na seberealizáciu i v osobnom živote. Finančné prostriedky, ktoré človek získa prácou potrebuje nielen na uspokojenie fyziologických potrieb ale i realizovanie svojich predstáv v oblasti záujmovej činnosti až po oblasť sociálnych vzťahov.

S nedostatočnou seberealizáciou je úzko spojený pocit sebahodnoty a sebaistoty, ktorý sa prejavuje následne v stavaní si nových cieľov a to i v oblasti seberealizácie. Nemôže teda dôjsť k najvyššej forme motivácie, ako sme uvádzali pri teórii Herzberga /1968/, pretože človek nie je zamestnaný. Človek práve kvôli prežívajúcej nezamestnanosti sa úzko sústreďuje na svoju situáciu /som nezamestnaný/ a prestáva vidieť možnosti a širšie súvislosti svojej ďalšej seberealizácie.

Maslow /1943/ definoval seberealizovaných ľudí takto:

- prijímajú okolnosti života /vrátane seba/ namiesto toho, aby ich odmietali alebo sa im vyhýbali;
- sú spontánni v tvorbe myšlienok a činov;
- sú tvoriví;
- zaujímajú sa o riešenie problémov, často aj o riešenie problémov iných ľudí; riešenie týchto problémov hrá v ich živote často kľúčovú rolu;
- cítia blízkosť iných ľudí a všeobecne si vážia život;
- majú vnútornú etiku, ktorá je nezávislá od vonkajšej autority;
- posudzujú iných bez predsudkov, spôsobom, ktorý možno považovať za objektívny.

Aj keď v tejto práci hovoríme o seberealizácii v súvislosti s prácou, seberealizácia je úloha na celý život. Ak sa chce človek plne seberealizovať, nemôže sa spoliehať len na prácu. Ide o aktivity nielen v práci ale i v rodine, športe či spoločnosti. Ale na druhej strane musíme

uznať, že bez platenej práce je ohrozená i seberealizácia v záujmovej oblasti, seberealizácia v spoločnosti a často je narušená i harmónia vzťahov v rodine.

Práca je pre človeka najlepším spôsobom jeho integrácie do spoločnosti, človeku dáva dôstojnosť, určitý status. Platená práca otvára človeku cestu k nezávislosti.

Kvalita života a hodnoty človeka sa veľmi tesne prelínajú, možno povedať že sú jedno. Práca je radená ako hodnota hneď za najdôležitejšími hodnotami súvisiacimi s rodinou a deťmi /Čadová, 2006/. Rodina a deti tvoria sféru osobného, súkromného života a práca a zamestnanie sféru verejného života. Zaujímavý je fakt, že iné oblasti života človeka, ktoré spadajú do verejnej sféry /politika, verejná angažovanosť, umelecká alebo mediálna sebarealizácia/ tak dôležité nie sú. Logicky to vyplýva z porovnávaní s hierarchickou štruktúrou A. Maslowa.

Aj keď každý z nás hľadá cez prácu priestor kde by sa mohol uplatniť, nie vždy sa nám podarí, aby tá práca, ktorá prináša so sebou finančnú odmenu zároveň poskytovala i priestor pre seberealizáciu v pravom slova zmysle. Aj keď je pojem seberealizácia do istej miery subjektívny, možno konštatovať, že spokojnosť so seberealizáciou v práci má klesajúcu tendenciu. Takmer tri štvrtiny zamestnaných ľudí /72 %/ sklamane priznávajú, že sa vo svojej práci nemôžu realizovať tak, ako by si skutočne želali. Pocit seberealizácie si najviac užívajú nezávislí podnikatelia a umelci /41 %/, menej zamestnanci firiem /30 %/ a najmenej robotníci /20%/. /Kariéra.sk/

Aj keď už neplatí, že človek by mal zostať čo najdlhšie zamestnaný u jedného zamestnávateľa, čo bolo znakom zodpovednosti, lojality k firme a nulovej fluktuácii, zmena nemusí byť vždy spojená s vhodnejším priestorom na seberealizáciu. Ochota ísť do zmeny dáva často väčší priestor lepšie sa zorientovať na trhu práce. Niekedy však zmena nie je iniciovaná pracovníkom, ale je to pre neho nutnosť aby získal zamestnanie. Práve v súčasnosti, keď je problém s nezamestnanosťou, niekedy už to, že mám prácu je určitá „výhra“ a seberealizácia je akýmsi bonusom, nie samozrejmosťou.

## 2. NEZAMESTNANOSŤ

Nezamestnanosť ako sociálno-ekonomický jav je spojená s trhom práce. Definícia nezamestnanosti je založená na tom, že osoba schopná práce je vyradená z možnosti pracovať a byť za vykonanú prácu odmeňovaná. Nezamestnanosť býva často označovaná za prejav porúch na trhu práce a jej rozsah sa meria ukazovateľom miery nezamestnanosti. Tento sa vypočítava ako pomer počtu nezamestnaných a celkovo ekonomicky aktívneho obyvateľstva.

Medzinárodný úrad práce /ILO – International labour organisation/ definuje tri podmienky nezamestnanosti:

- osoba je schopná vykonávať prácu – vekom, zdravotným stavom, osobnou situáciou, a pod.
- osoba má záujem pracovať – táto podmienka eliminuje tých, ktorí si zvolia alternatívnu životnú stratégiu /iné príjmy: zisk, renta, štipendium, .../
- osoba je aj napriek snahe nájsť si zamestnanie v danom okamihu bez práce. Snahou sa myslí pravidelná návšteva úradu práce.

Nezamestnanosť je považovaná za vážny ekonomický i sociálny problém až v prípade, že sa stane masovou. Vychádza sa z faktu, že samotná jej existencia je vlastne prirodzeným fenoménom a atribútom slobodnej spoločnosti založenej na trhovom mechanizme a demokracii. Jej existencia primárne vplýva a je ospravedlňovaná potrebami:

- pohybu ekonomiky vyžadujúci si i odpovedajúci pohyb pracovníkov, čo je spojené s určitým časom, v ktorom sa obidva pohyby vzájomne prispôsobujú.
- slobodnej voľby osôb, ich slobodného rozhodnutia, či príjmu zamestnanie, alebo či budú existenčne závislé na iných príjmoch realizovaných na trhu práce. /Mareš, 2002/

Problémom v spoločnosti sa nezamestnanosť stáva nielen svojou masovosťou, ale i tým, že sa čoraz viac predlžuje trvanie nezamestnanosti u jednotlivcov. Táto situácia prekračuje problém jednotlivca a stále viac sa dostáva do centra pozornosti celej spoločnosti.

Zvyšujúca sa miera nezamestnanosti nepriaznivo ovplyvňuje celkovú spoločenskú klímu, zhoršuje hospodársku situáciu štátu ale i spokojnosť a zdravie ľudí.

Možno ju vnímať ako faktor závažnej zmeny u ľudí, ktorí stratili prácu. Nezavinená strata zamestnania, odmietnutie pri hľadaní zamestnania, obavy ľudí, ktorí zatiaľ prácu nestratili z toho, že ju stratia a stanú sa „nepotrebnými“ vyvoláva negatívne dôsledky ekonomické, sociálne, psychologické, psychické i zdravotné. Táto situácia si vyžaduje zvýšené adaptačné

úsilie na novovzniknutú situáciu, pretože hrozí zníženie životnej úrovne, vylúčenie zo sociálnych vzťahov, narušuje sa psychická pohoda človeka.

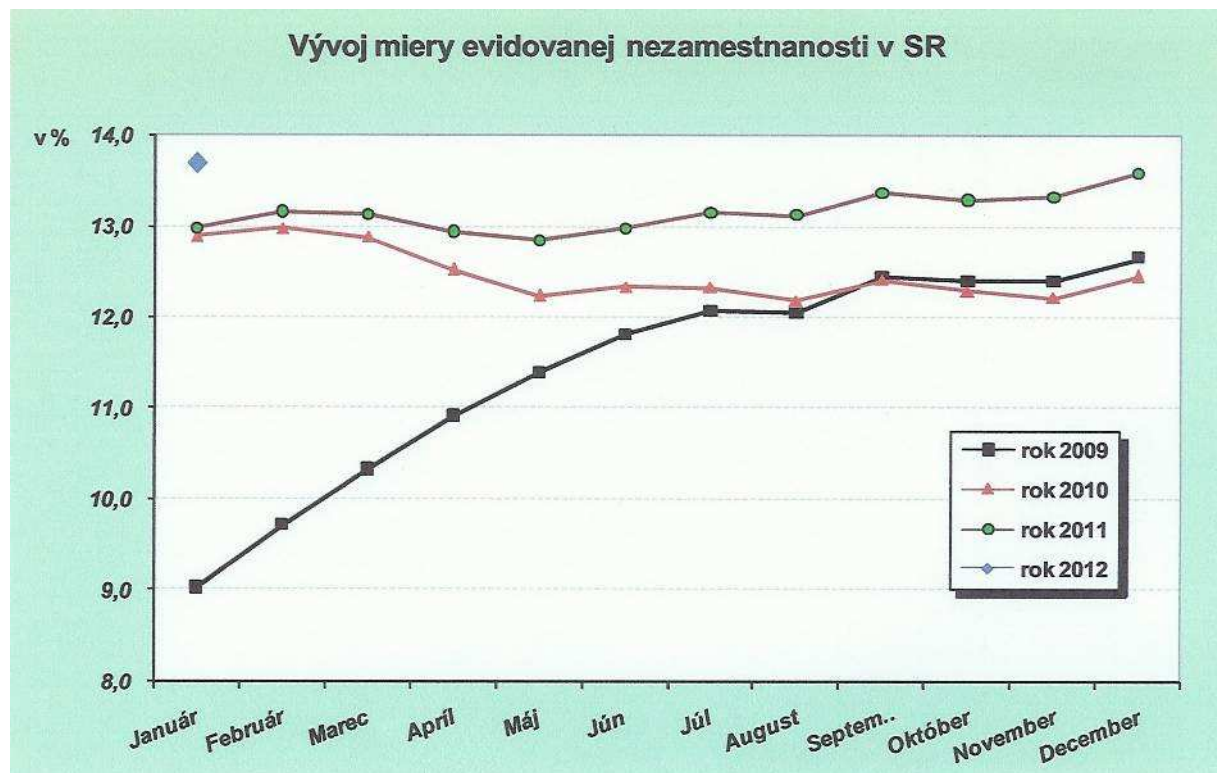
Z aspektu sociálnej psychológie sa rozlišujú dva uhly pohľadu na problém nezamestnanosti:

- spoločenský, ktorý kladie dôraz na celospoločenský pohľad na nezamestnanosť
- individuálny, do centra záujmu sa dostáva jednotlivec, prípadne určitá skupina ľudí.

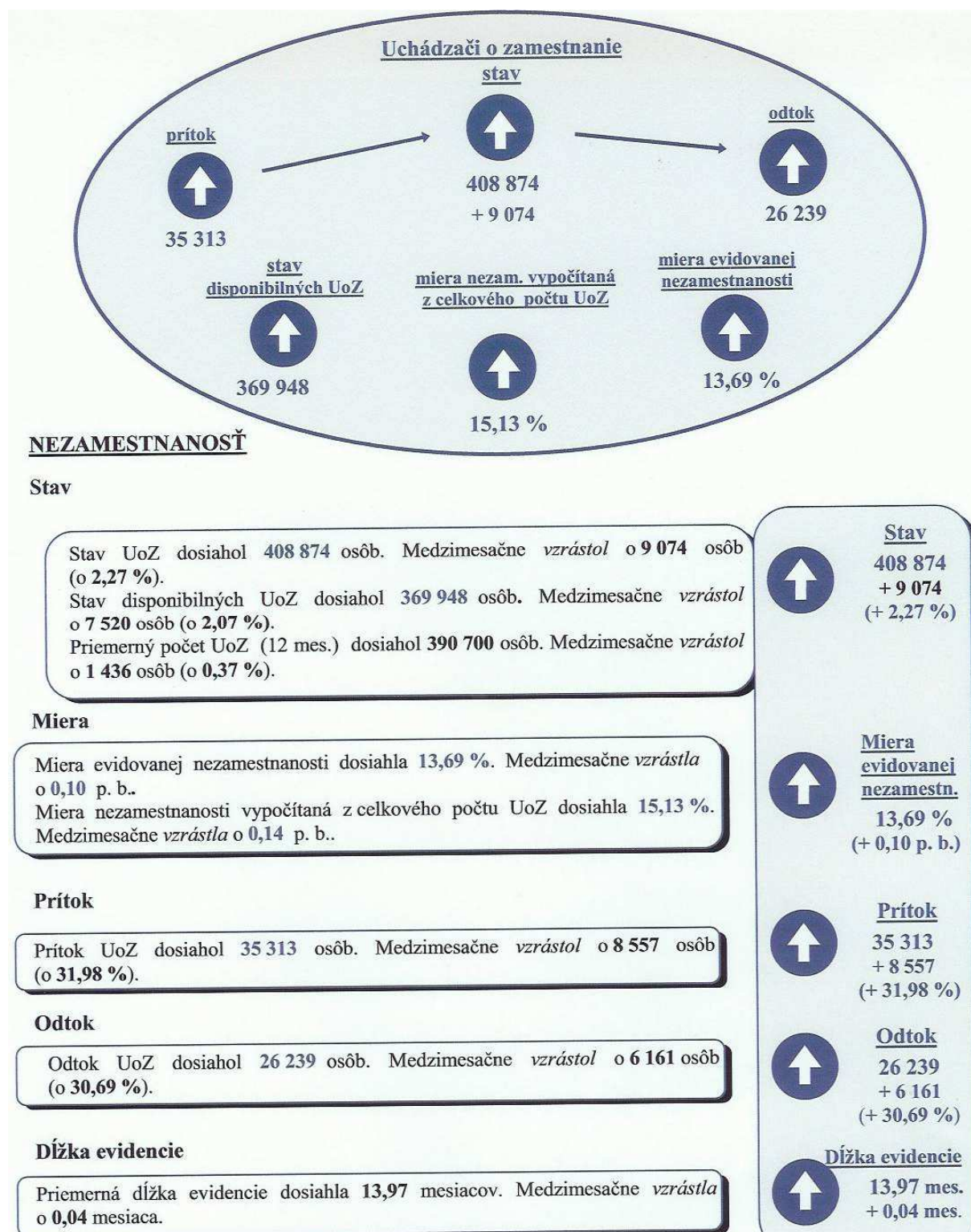
Pri celospoločenskom hľadisku sú na problematiku nezamestnanosti orientované viac napr.: právo, sociológia, politológia, ekonómia. Z pohľadu konkrétnych ľudí sa nezamestnanosťou zaoberajú tzv. vedy o človeku: medicína, biológia človeka, psychológia a pod.

Sociálna psychológia považuje nezamestnanosť za sociálnu situáciu, vnímanú ako zložitú, nepríjemnú, náročnú, zvládnutie ktorej predstavuje pre človeka zvýšené požiadavky. Zdôrazňuje podstatný moment interakcie jedinca a sociálneho prostredia.

Z pohľadu na graf, ktorý ukazuje na vývoj miery evidovanej nezamestnanosti v SR za posledné štyri roky, vyplýva, že nezamestnanosť nie je len vážny spoločenský problém, ale jej vývoj /rast/ ukazuje na problém, ktorý možno vnímať v úrovni jej riešenia spoločnosťou. Preto sa stáva „práca“ ústrednou témou i v súčasnosti, prioritným problémom, bez riešenia ktorého nemôže spoločnosť napredovať.



Ako ďalšia informácia o stave nezamestnanosti v SR nám posluží graf Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý zobrazuje aktuálnu nezamestnanosť za január 2012:





## 2.1 Nezamestnanosť ako sociálny problém

Nezamestnanosť je spojená s existenciou trhu, konkrétne trhu práce. Podľa Brožovej /2003/: „Trh práce je spojený s trhom primárneho výrobného faktoru. Je to trh ako každý iný, ale napriek tomu je výnimočný. Schopnosť pracovať je totiž exkluzívne viazaná na človeka. A ľudia sú jedineční, každý má iné schopnosti, nadanie a talent, každý má iné životné a pracovné skúsenosti.“ Nezamestnanosť sa prejavuje ako dôsledok nerovnováhy medzi ponukou a dopytom na trhu práce. Masová nezamestnanosť vzniká v dôsledku masovej prevahy ponúkanej pracovnej sily nad dopytom po nej. V súčasnosti je masová nezamestnanosť bežnou súčasťou života v priemyselných krajinách.

Nezamestnanosť nie je len ekonomickým problémom, ktorý je spôsobený nerovnováhou na trhu práce, ale i problémom sociálnym. Sociálne napätie spôsobené situáciou nezamestnanosti môže prerásť až v sociálnu krízu. Vzrastá počet ľudí s nižšími príjmami, ktoré môžu klesnúť až na úroveň chudoby. Súčasne sa zvyšuje výskyt sociálne- patologických javov, ľudia sa často odcudzujú platným hodnotám a spoločenským normám.

Prioritným zdrojom získavania príjmov človeka zostáva platené zamestnanie. Dahrendorf v predhovore knihy „Hľadanie práce“ /Leadbeater – Lloyd, 1987/ uvádza, že ľudské životy v našej kultúre závisia stále ešte mnoho na práci. Platená práca, zamestnanie tvorí jadro sociálnej organizácie spoločnosti i identity jednotlivcov. Poskytuje im prostriedky potrebné pre ich existenciu, ale poskytuje i určitý status a sociálne zaradenie. Zamestnanie podmieňuje participáciu jedinca na mnohých činnostiach v rámci spoločnosti. Ak je človek nedobrovoľne nezamestnaný je u neho práca vyradená z osobného života, čo pri dlhodobej nezamestnanosti môže znamenať až rozpad integrity osobnosti. Človek stráca aktivity, ktoré boli pravidelnou súčasťou jeho denného rytmu. Môže sa strácať prepojenie s realitou a do popredia okrem neistoty a obavy z budúcnosti sa dostávajú pochybnosti o vlastnej hodnote, úrovni svojich schopností, čo následne môže viesť k zníženiu sebaúcty. Človek nezamestnanosťou stráca priestor pre rozhodovanie o svojom živote a znižujú sa šance rozvíjať nové zručnosti. Strata zamestnania znamená i celkový pocit bezmocnosti vo vzťahu k vlastnému osudu. Najmä dlhodobá nezamestnanosť býva chápaná ako niečo nežiaduce. Uvádza jedinca do nepriaznivých životných situácií – chudoba, rodinná kríza, ničí sociálny status a sebavedomie a vylučuje jedinca zo spoločenského života. Znamená krízu identity človeka v spoločnosti, ktorá je organizovaná na princípe platenej práce, a z ktorej sa odvodzuje i postavenie človeka. Práve cez prácu získavame bližší vzťah so skutočnosťou, stávame sa viac „reálni“ vo vzťahu



k prostrediu a sociálnym vzťahom. Chráni nás určitým spôsobom, aby sme sa nepohybovali iba vo svete snov a fantázie. Uvedené skutočnosti podporuje často i vnímanie nezamestnanosti zo strany spoločnosti ako životného zlyhania jedinca. Práca je spájaná s osobnou hodnotou. „Ja“ mám prácu, to znamená, že som „schopnejší“, spoločnosť má o mňa záujem a tým som i „hodnotnejší“. Takéto reakcie okolia majú výrazný negatívny dopad hlavne na sociálne vzťahy človeka či už v užšom alebo širšom sociálnom kontexte.

Ako uvádza Mareš /2002/ „zamestnanie je i prostriedok spoločenského vzostupu, takže nezamestnanosť neznamena len stratu súčasného statusu, ale i statusov budúcich.“

## **2.2 Druhy nezamestnanosti**

Nie každý kto pracuje je zamestnaný, a na druhej strane nie každý kto nepracuje je nezamestnaný. Zamestnanie sa vzťahuje k práci na zmluvnom základe zahrňujúcim i materiálnu odmenu za výkon. Byť nezamestnaný znamená nemôcť sa presadiť na trhu práce a zostávať v konkrétnom okamihu na strane nezrealizovanej ponuky. /Mareš, 2002/

Medzi druhy nezamestnanosti zaraďujeme:

### **Frikčná nezamestnanosť**

Frikčnú nezamestnanosť označujeme ako obdobie „ľudia medzi dvoma zamestnaniami.“ Je spojená s mobilitou pracovníkov. Hovoríme o normálnych zmenách zamestnania, kde situácia nezamestnanosti je vo väčšine prípadov pre nezamestnaných len krátkou epizódou, v priebehu ktorej si hľadajú nové uplatnenia. Presuny medzi pracovnými miestami môžu byť motivované vlastnými potrebami pracovníkov, alebo potrebami ekonomického vývoja. Frikčnú nezamestnanosť môže predlžovať nedostatočná informovanosť subjektov na strane ponuky a dopytu, nesúlad v štruktúre ponuky práce a dopytu po práci. Okrem toho ju ovplyvňujú i príspevky v nezamestnanosti, nároky pracovníka na výšku mzdy, charakter práce, pracovných podmienok a iné.

### **Štruktúrálna nezamestnanosť**

Spája sa s rozpadom neefektívnych podnikov a inštitúcií, a likvidáciou umelej prezamestnanosti. Na trhu práce je dopyt po nových profesiách, kvalifikácii. Mení sa štruktúra dopytu po práci, ktorej sa štruktúra ponuky práce niekedy len ťažko prispôsobuje. Štruktúrálna nezamestnanosť sa prejavuje v pretrvávajúcej disproporcii medzi kvalifikačnou

štruktúrou ponuky práce a kvalifikačnou štruktúrou dopytu po nej na trhu práce. Problémom je to, že i tí najkvalifikovanejší pracovníci s dlhodobou pracovnou kariérou vo svojom odbore a bohatými skúsenosťami sa ocitnú na trhu práce v pozícií, kedy nie je o nich záujem a ich práca /odbornosť/ nie je potrebná. Tento druh nezamestnanosti je spojený najmä s technologickými zmenami, ktoré sú charakteristické práve pre vyspelé priemyselné krajiny a ich prechod k postindustriálnej informačnej spoločnosti, a preto sa jej často hovorí i technologická nezamestnanosť.

### **Cyklická a sezónna nezamestnanosť**

O cyklickej nezamestnanosti hovoríme vtedy, ak ide o nezamestnanosť, ktorá vzniká v dôsledku nevyužitia súčasných kapacít z dôvodu odbytových problémov /recesia/. Ak je cyklická nezamestnanosť pravidelná a spojená s prírodným cyklom ide o sezónnu nezamestnanosť /stavebníctvo, poľnohospodárstvo a pod./

### **Neúplná alebo nepravá nezamestnanosť**

Pri neúplnej nezamestnanosti ide o skrátenú pracovnú dobu, prípadne obsadzovanie jednej pracovnej pozície dvoma osobami, zníženie počtu hodín a pod. Nedochoádza k plnému využívaniu schopností a kvalifikácie pracovníkov.

Nepravá nezamestnanosť – ide o osoby, ktoré sa nesnažia zamestnať z dôvodu snahy o vyčerpanie nároku na podporu v nezamestnanosti, nelegálne pracujúci a pod.

### **Skrytá nezamestnanosť**

Ide o ľudí, ktorí nie sú ako nezamestnaní evidovaní, hoci zamestnanie nemajú a pri vhodnej ponuke by prácu prijali, čiže ide o formu nezamestnanosti, kedy osoba nehľadá prácu ale nie je ani registrovaná ako nezamestnaná. Veľkú časť tvoria vydaté ženy, mladiství, predčasný odchod do dôchodku a iné.

Od druhu nezamestnanosti často závisí i jej prežívanie. Pri frikčnej nezamestnanosti, ak doba medzi jednotlivými zamestnaniami netrvá príliš dlho a je podporená zaujímavou ponukou na trhu práce, môže takáto nezamestnanosť pôsobiť motivujúco. Výsledkom býva zaradenie sa na trhu práce na miesto, ktoré predstavuje vhodnejšiu sebarealizáciu a býva spojené i s vyšším ohodnotením pracovného výkonu.

Pri štruktúrálnej nezamestnanosti sa do popredia dostáva problém zaradenia „špecialistov“, ktorí prestali byť zaujímaví z pohľadu vývoja trhu práce. Ak sa k danému problému pridruží

vyšší vek kedy nie je predpoklad rýchlej rekvalifikácie, je fenomén nezamestnanosti prežívaný veľmi vážne. Človek stráca nielen hodnotu na trhu práce, ale i v osobnom živote. Znižuje sa sebahodnota, čo znemožňuje flexibilne reagovať na ponuky na trhu práce.

Sezónna nezamestnanosť aj keď predstavuje vážny problém z pohľadu stálosti ekonomických príjmov. Z hľadiska prežívania nezamestnanosti nemá taký negatívny dopad ako dlhodobá nezamestnanosť. Zaradovaním do pracovného pomeru človek neupadá do pasivity, prípadne fatalizmu, a je predpoklad, že bude reagovať i na prípadné ponuky na trhu práce.

Pri skrytej nezamestnanosti si človek navonok neprizná, neuvedomuje danú situáciu. Dochádza k zníženiu sebarealizácie, nerozvíjajú sa zručnosti a schopnosti potrebné pre budúce úspešné uplatnenie sa na trhu práce.

### 2.3 Reakcie na stratu zamestnania

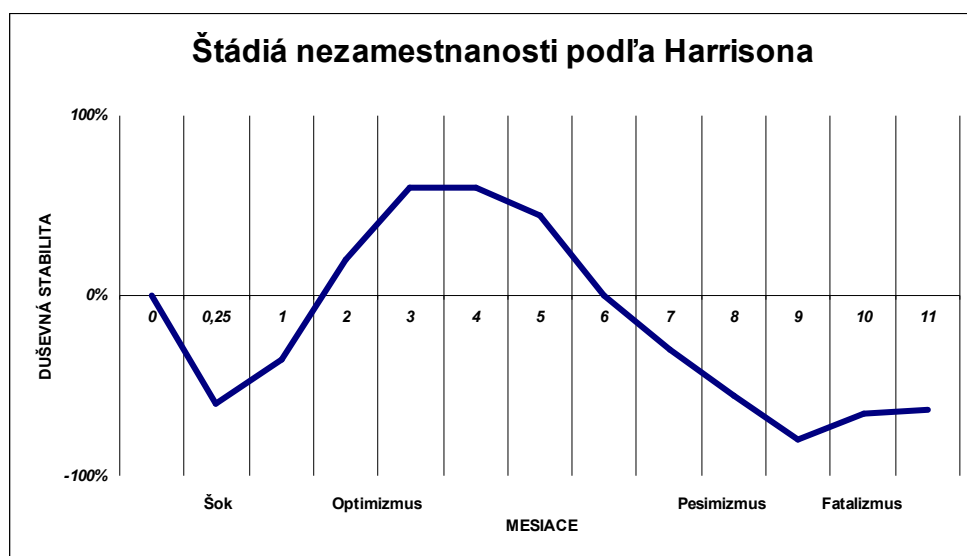
Reakcie na stratu zamestnania sú u každého človeka individuálne. Zvládanie takejto záťažovej situácie akou je strata zamestnania je podmienené rôznymi faktormi. Podľa Buchtovej /2002/ medzi faktory, ktoré podmieňujú vnímanie a prežívanie situácie spojenej so stratou zamestnania patria:

- **Odolnosť človeka voči záťaži vôbec.** Lepšie na stratu práce reagujú tí, ktorí hľadajú potenciál na riešenia situácie v sebe a nehľadajú príčinu v okolí. Sú aktívnejší, vidia svoju situáciu konkrétnejšie a neodovzdávajú sa osudu. Dokonca môžu sa na stratu zamestnania pozerat' ako na zmenu, ktorá prináša novú príležitosť. Dôležité je „umenie prehrávať“, nestrácať pocit hodnoty a byť schopný reagovať na nové šance. Takíto jedinci reagujú zvýšenou aktivitou vedúcou k zvládnutiu situácie a nájdenie nového cieľa /zamestnania/.
- **Rozhodujúci je vek jedinca.** Podľa Buchtovej /2002/ strata zamestnania je najzávažnejšia pre vekovú skupinu medzi 41 –50 rokom a pre pracovníkov, ktorí sú 5 rokov pred odchodom do dôchodku. Tieto skupiny oveľa intenzívnejšie prežívajú pocity bezmocnosti, bezradnosti, spojené s neistotou, obavami a postupnou stratou sebadôvery. Na stratu zamestnania reagovali stratou motivácie k práci. K tomu sa pridružila i rezignácia na spoločenskú aktivitu, ktorú vyjadrovali slovami „teraz som radšej sám so sebou“, čiže dochádzalo k redukcii sociálnych kontaktov. Reakcie tejto

skupiny nezamestnaných budú viac pasívne a budú očakávať pomoc zo sociálneho prostredia.

- **Pohlavie.** Žena dokáže nájsť seberealizáciu v rodine, a tým prežíva stratu zamestnania menej zaťažujúco. Je to podmienené i tým, že rola muža je vnímaná v rovine žiteľa rodiny. Muži môžu na stratu zamestnania reagovať viac patologickými prejavmi ako je alkohol, partie, ...
- **Dosiahnutá kvalifikácia:** Nekvalifikovaní ľudia ľahšie stratia prácu a ťažšie ju i znova získajú, čo si uvedomia pri strate zamestnania. Ich obavy sú oprávnené, lebo na trhu práce majú obmedzenejšiu možnosť výberu. Pri tejto skupine ľudí možno pozorovať dva druhy reakcie. Na jednej strane si ľahšie nájdu náhradné zamestnanie, pretože i „jednoduchšia práca“ nie je u nich spájaná so stratou statusu. Na druhej strane môžu veľmi ľahko sklznúť k „pohodlnému“ prežívaniu zo sociálnych dávok.
- **Finančné možnosti nezamestnaného.** W. W. Daniel a A. Sinfield /in Buchtová 2002/ došli k záveru, že deprivácia nezamestnaných bola a je prevažne hospodárskej povahy. V rodinách, kde nie je žiadny príjem zo zamestnania sa znižuje kvalita spôsobu života. Bez finančných prostriedkov nie je možné uspokojovať potreby, na ktoré bola rodina zvyknutá. Reakcie môžu byť rôzne, ale zvyčajne vychádzajú s pocitu zníženia vlastnej hodnoty, pocitu nižšieho postavenia v sociálnom rebríčku.
- **Zmysluplná osobná aktivita vo voľnom čase.** Čím zmysluplnejšie je využívaný a štruktúrovaný voľný čas, tým viac nahrádza zamestnanie ako také a znižuje psychickú záťaž vyplývajúci z nezamestnanosti.
- **Dĺžka nezamestnanosti.** Ako uvádza Harisson 6 mesiacov po strate zamestnania sa ľuďom ťažšie darí uspokojovať psychické potreby, potreby spojené s uspokojovaním sociálnych kontaktov, nových skúseností a potreby výkonu. /Buchtová a kol., 2002/ Reakcie sú skôr apatické, beznádej a neochota hľadať nové príležitosti pre sebauplatnenie.
- **Zdravotný stav.** S nezamestnanosťou sa objavujú subjektívne pociťované príznaky neurotických potiaží – úzkosť, vnútorný nepokoj, podráždenosť, nespavosť, zvýšená únava a pod. U niektorých môžu zostávať trvalé psychické „rany“. Reakcie týchto ľudí nie sú podmienené iba reálnou situáciou, ale dôležité je u nich prežívanie daného stavu, čo si vyžaduje už spoluprácu so špecialistom – lekárom, psychológom.
- **Opakovaný neúspech pri hľadaní práce.** Reakciou býva obava z opätovného zlyhania, ktorá vedie k vyhýbaniu sa situáciám, ktoré tieto obavy vyvolávajú.

Ak sa na reakcie spojené so stratou zamestnania pozrieme cez Harrisonov model, ukazuje vplyv nezamestnanosti na duševnú stabilitu a reakcie nezamestnaného v závislosti na čase:



Obr. č. 2 Štádiá nezamestnanosti podľa Harrisona

Zdroj: Krausová, A: Celospoločenské náklady a straty spôsobené dlhodobou nezamestnanosťou. In: kolektív autorov: Problematika dlhodobej nezamestnanosti v Slovenskej republike. Bratislava 1996, str. 63

**1. fáza – šok.** V tejto fáze si človek neuvedomuje celú situáciu, potláča skutočnosť, že je nezamestnaný. Preto sa ani výraznejšie ešte neaktivizuje v hľadaní zamestnania.

**2. fáza – optimizmus.** Je to obdobie, kedy nezamestnaný začína vnímať pozitívne stránky nezamestnanosti a podľa toho sa správa. Má viac voľného času, venuje sa rodine, nemá stresy v práci. Zmiznú problémy s nadriadeným, kolegami. Nemusí riešiť náročné úlohy. Na krátky čas /spravidla obdobie troch mesiacov/ má pocit, že nezamestnanosť mu ukázala nové možnosti seberealizácie cez oblasť záujmov. Stáva sa voľným na trhu prácu a môže reagovať na jeho ponuky a nájsť si tak vhodnejšie zamestnanie. Čiže toto obdobie môže byť do určitej miery motivujúce pri hľadaní nových pracovných príležitostí. Preto je veľmi vhodné využiť práve toto obdobie pre opätovné zaradenie sa do procesu práce.

**3. fáza – pesimizmus.** Je to obdobie, kedy už človeku začína chýbať to, čo bolo spojené s prácou: deň bol štruktúrovanejší, musel stávať do práce, bol začlenený do kolektívu, mal vyhradený čas na oddych, rodinu, koničky a pod. Zrazu prestáva mať čas organizovaný, ničím nie je obmedzovaný a teda ani motivovaný. „Na všetko má dostatok času. Aj keď pri

prvotnom zaktivizovaní sa na trhu práce zistil, že sú tam pracovné pozície, ktoré by mu vyhovovali, zrazu zistí, že na trhu nie je sám a musí sa o ne deliť s konkurenciou /s ľuďmi, ktorých vedomosti a zručnosti môžu byť na vyššej úrovni/. Zrazu sa obáva nielen z nájdenia si práce ale i z budúceho zvládania životných situácií. Ocítá sa v bezvýhodiskovej situácii, uzatvára sa do seba a pokiaľ nemá zázemie v užšom sociálnom prostredí /rodina, priatelia/ môže dochádzať k správaniu, ktoré môže končiť až suicidálnym pokusom. Je to obdobie 6 mesiacov.

**4. fáza – fatalizmus.** Nezamestnaný si na situáciu zvykol, zžil sa s novými podmienkami. Prestáva sa aktivizovať v hľadaní zamestnania. Rezignuje i na pomoc zo strany spoločnosti. Začína mu to vyhovovať a každú intervenciu zo strany rodiny, spoločnosti vníma v rovine zásahu do jeho stereotypu, ktorý si vytvoril. Pociťuje to ako „nepohodlné“ a odmieta sa aktivizovať. V tejto fáze je človek už veľmi ťažko zamestnateľný. Môže odmietať už i základné ľudské a občianske hodnoty.

Je veľmi potrebné poznať reakcie nezamestnaných na stratu práce, podmienených rôznymi faktormi. Len tak možno účelnejšie zamerať intervenciu a skutočnú pomoc nezamestnanému zo strany spoločnosti. Dôležitú úlohu tu zohrávajú nielen sociálne /spoločenské/ následky nezamestnanosti, ale i ekonomické. Keď finančné prostriedky môžem získať zväčša prácou, tak len práca mi dovoľí „zaplatiť si“ určitú životnú úroveň, sociálny status, hodnotu seba samého a to, že môžem byť „hrdý sám na seba“. U nezamestnaného nadobúdajú veľký význam situácie, ktoré zamestnaný človek považuje za samozrejmosť. A preto potrebuje pomoc často v situáciách, kde nie je cielená intervencia zo strany spoločnosti. Je potrebné zamerať ju viac na konkrétneho človeka, aby sa nestratil v predpisoch, nariadeniach, systéme úradov práce. Ideálny stav by bol keby výsledkom riešenia nezamestnanosti bola práca.

## **2.4 Autoreflexia nezamestnanosti**

Autoreflexiu možno chápať ako uvažovanie nad sebou samým, pohľad na seba v určitej životnej situácii, v určitých konkrétnych podmienkach. Podľa Sokrata je sebareflexia rozumové sebapoznanie, opierajúce sa o psychologické pozorovanie a poskytujúce vedenie, ktoré je hlavnou cnosťou ľudskej činnosti. Vediaci človek totiž koná rozumne a rozvážne,

pretože usilovne hľadá a nachádza čoraz jasnejší pojem toho, čo je dobré, spravodlivé a čestné, a keď vie čo je dobré, i sám sa stáva dobrým, spravodlivým a čestným.

Podľa humanistických psychológov človek by sa v záujme „dobrého života“ mal usilovať o integrovanosť, ktorá predpokladá celosť nášho „Ja“, a ktorá je zároveň viazaná na vnímanie nášho života ako celku. Podľa Rogersa psychologicky vyspelý človek smeruje k zjednotenému, integrovanému stretnutiu so životom a jeho výzvami, posúva sa smerom k úplnosti, integrovanosti a jednote.

Nezamestnanosť možno považovať za výzvu a je na „jednotlivcovi“ ako sa s ňou vyrovná. Podľa výskumnej práce Buchtovej /2002/ „Autoreflexia aktuálnej a potenciálnej straty práce“ asi 40 % priznávala danej situácii / strate zamestnania/ psychickú náročnosť a popisovala ju stavom psychického šoku. V takomto „rozpoložení“ človek bez pomoci okolia, spoločnosti, asi nedokáže konať ako „Sokratov vediaci človek“.

Zhruba štvrtina pracovníkov prežívala stavy bezmocnosti so sebou samým, čo bolo sprevádzané pocitmi strachu a neistoty, s postupnou stratou sebadôvery. Ľudia to vyjadrovali neurčitými metaforami, napr. „vidím všetko čierne“, „som zdrtený“, „nič ma neteší“, „je mi nanič“. Ďalšia štvrtina reagovala stratou motivácie, záujmu o prácu.

U ďalšej skupiny dochádzalo k preceňovaniu faktorov vonkajšej determinácie práce /nadhodnotenie vonkajších faktorov/, čo vyvolalo u nezamestnaných narušenie väzby k spoločnosti.

Najviac vystúpila do popredia neschopnosť reagovať na nové podmienky trhu práce, najmä u ľudí, ktorí nemali skúsenosť s nezamestnanosťou. Nová skúsenosť by však v konečnom dôsledku mohla viesť k získaniu väčšej samostatnosti a pribojnosti v hľadaní nového uplatnenia.

Strata zamestnania sa viazala na predstavu zníženej životnej úrovne, obavy zo sociálnej izolácie a zvládnutia životných situácií až nakoniec uzatvárania sa „do seba“. Nevládnutie špecifickej situácie ako strata zamestnania je, nakoniec viedlo k vzniku aktuálnych subjektívnych príznakov neurotických problémov spojených so zvýšenou únavou, nespavosťou, celkovým napätím a vnútorným nepokojom.

To ako ľudia „reflektovali seba“ v situácii nezamestnanosti sa premietalo do postojov pri hľadaní si nového uplatnenia /zamestnania/:

1. Aktívny postoj – schopnosť hľadať nové príležitosti pre uplatnenie sa na trhu práce a to i formou súkromného podnikania, prípadne práca v zahraničí.

2. Postoj „prispôsobenie sa“ – ľudia mali tendenciu prispôbiť sa ponúkaným možnostiam na trhu práce a to i zmenou profesie, namiesto toho aby aktívne hľadali možnosti vhodnej sebarealizácie.
3. Pasívny postoj – išlo o bezradnosť pri rozhodovaní o iných podmienkach zamestnania. Skôr čakali, že sa im podarí nájsť podobné podmienky v akých prebiehala ich súčasná sebarealizácia /súčasný pracovný zaradenie/. /Buchtová, 2002/

Z uvedeného vyplýva, že je veľmi dôležité ako dokáže človek reflektovať seba v tak zložitej situácii akou je nezamestnanosť. Práve uvedené pocity strachu, neistoty, straty sebavedomia zabraňujú reálne prehodnotiť možnosti trhu práce vzhľadom na svoje aktuálne vzdelanie, vedomosti, zručnosti, prax. Strach je brzdou v zaktivizovaní sa, hľadaní riešení. Na druhej strane zľahčovanie situácie, neriešenie, môže zapríčiniť, že si určitým spôsobom zvykneme na situáciu, ktorú buď nebudeme schopní riešiť, alebo nebudeme ochotní ísť do riešenia /zmeny/. Tak ako je to pri dlhodobej nezamestnanosti, kedy sa nám fungovanie na základe sociálnych dávok stane akýmsi štandardom až životným štýlom. Jedine reálny obraz seba vo vzťahu k možnostiam trhu práce dáva predpoklad zvládnutia situácie, prípadne nájdenia ešte lepšej sebarealizácie prostredníctvom práce.

## **2.5 Psychologické dôsledky nezamestnanosti**

V súčasnom období, kedy dochádza k zvyšujúcej sa nezamestnanosti nie je výnimkou ak si človek nevie nájsť dlhšie než je „únosné“ prácu. To spôsobuje problém nielen z hľadiska finančného, ale aj z hľadiska psychickej pohody.

Hlavným problémom je oslabovanie sebavedomia a tým nárast sebaspochybnovania. Zhoršuje sa schopnosť nezamestnaného konštruktívne a kreatívne riešiť svoju situáciu. U človeka, ktorý je dlhodobo nezamestnaný môže byť postihnutá schopnosť presadzovať sa medzi ostatnými v rámci skupiny /spoločnosti/. Dlhodobá neúspešnosť v schopnosti zamestnať sa, často navodzuje pocit osobnej neschopnosti a zníženie vlastnej hodnoty. Strata sebadôvery navodzuje depresiu, zhoršujú sa stratégie riešenia problémov. Buď ich nezamestnaný prestáva riešiť úplne, alebo ich rieši nedôsledne a nedôrazne, alebo naopak, konflikty a problémy môže riešiť viac útočne, agresívne.



Obmedzenie možnosti seberealizácie v práci sa spája so zneistením nezamestnaného z pohľadu jeho životnej perspektívy, rovnako ako aj so zážitkom sociálnej izolácie, závislosti /od rodiny, štátu, spoločnosti/ a bezmocnosti.

Vplyv nezamestnanosti na jednotlivé zložky psychického života závisí i od obranných reakcií /mechanizmov/ nezamestnaného. Niektorí ľudia považujú zmeny spojené so stratou práce za ponižujúce a obracajú sa proti sebe samému a celej spoločnosti.

Človek bez zamestnania stráca najsilnejšie objektívne spojenie s realitou, zmocňujú sa ho pochybnosti o vlastných schopnostiach, neistota, strach z budúcnosti. V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podstatou nezamestnanosti nie je nedostatok práce, ale nedostatok plateného zamestnania. Potom sa stáva, že keď človek nenachádza platené zamestnanie, prestáva mať záujem o prácu ako takú. Okrem toho, že nemá dostatok finančných prostriedkov, prestáva udržiavať svoje návyky pracovať, zhoršujú sa jeho zručnosti a tým i uplatniteľnosť na trhu práce.

Negatívne reakcia na stratu zamestnania je tým väčšia, čím silnejšie sú motívy k práci. Tie môžu byť rôzne a môžu mať individuálne relatívny význam: peniaze, seberealizácia, sociálny kontakt, aktivita, samostatnosť. Pod vplyvom nezamestnanosti sa mení motivácia, pretože mnohé potreby nie sú uspokojované vo zvyčajnej miere, prípadne zvyčajným spôsobom. Psychologický význam práce je daný tým, že človeka formuje po stránke rozumovej, emocionálnej, duševnej a telesnej. /Fedáková, 2003/.

Podľa Kirchlera /in Buchtová a kol., 2002/ z hľadiska psychológie je nezamestnanosť zážitkom straty:

- štruktúry dňa pôvodne určovanej prácou ekonomickej istoty
- perspektívy pracovného postupu
- spoločenského uznania
- pocitu vlastnej dôležitosti pre spoločnosť
- inšpirácie, ktorú poskytovalo pracovné prostredie
- roly „živiteľa“ rodiny /predovšetkým u mužov/

### **Strata štruktúry dňa pôvodne určovanej prácou ekonomickej istoty**

Zachovanie si štruktúry času má pre človeka, ktorý stratil zamestnanie význam v zmysle zachovania psychického i fyzického zdravia. Sú nezamestnaní, ktorí si dokážu vytvoriť náhradnú časovú štruktúru, no pre iných to predstavuje problém. Majú pocit, že deň, ktorý je menej štruktúrovaný je menej účelovo prežitý v porovnaní so zamestnanými. Nedokážu čas prežiť tak zmysluplne. Tí, ktorí si dokážu vytvoriť určitú náhradnú časovú štruktúru prežívajú

lepšie nezamestnanosť, neznižuje sa tak výrazne ich sebavedomie a pocit vlastnej sebahodnoty. Nižší je i výskyt depresívnych znakov. /Šolcová, Kebza in Fedáková, 2003/.

Hawort a Ducker /in Fedáková, 2003/ sledovali oddychové /voľnočasové/ aktivity, ktoré chápali ako čiastočnú náhradu pracovných aktivít. Dospeli k záverom, že aktívne využitý voľný čas naplnil latentné funkcie práce vo väčšej miere než voľný čas strávený pasívne.

Častou obrannou reakciou na narušenie denného režimu v dôsledku nezamestnanosti môže byť formálne zachovanie stereotypu. Nezamestnaný napr. každé ráno vstáva v určitom čase a odchádza z domova, presne tak, ako to robil predtým a pod. Rozpad časovej štruktúry dňa a neuspokojená potreba aktivity môže z dlhodobého hľadiska mať negatívne následky nielen na psychické ale i fyzické zdravie.

### **Strata perspektívy pracovného postupu**

Prostredníctvom práce človek získava nielen nové vedomosti a zručnosti, ale v pracovnom procese „práca na sebe“ býva spájaná i s možnosťou pracovného postupu. Postup v práci má ďalšiu návязnosť nielen na lepšie finančné ohodnotenie ale i zvýšenie pocitu vlastnej hodnoty a hlavne určitého sociálneho statusu v rámci pracovného kolektívu. Nezamestnaný človek nemá možnosť získania spätnej väzby na rozvoj svojich vedomostí, zručností formou postupu v práci, povýšenia, čo môže pôsobiť na zníženie motivácie pre vlastný sebarozvoj.

### **Strata spoločenského uznania**

Byť nezamestnaným sa vo verejnej percepcii často asociuje so stigmatizáciou /zmenený status, zmenené správanie/. Byť nezamestnaný znamená byť stigmatizovaný. Pritom príčiny nezamestnanosti môžu byť rôznorodé. Môžu byť viazané na ekonomické zmeny či situácie v regiónoch, alebo viazať sa na konkrétne správanie človeka. Zo strany okolia mu môže byť kladené za vinu vlastné zlyhanie. Tieto názory môžu ísť niekedy až do takého extrému, že nezamestnaní sú považovaní za „deviantnú sociálnu skupinu“. Podľa výskumov Ústavu pre výskum verejnej mienky pre ŠÚ v rokoch 2002-2007 výrazne stúpa podiel respondentov, ktorí pripisujú príčinu nezamestnanosti zlyhaniu jednotlivca, kým hľadanie príčiny iba v ekonomickej situácii výrazne klesá /Sekulová, Gyarfášová, 2007/. Je akosi pohodlné povedať, že keby človek chcel „nejakú prácu“ tak by si ju našiel.

Človek, ktorý stratil prácu, ako by sa stal pre spoločnosť menej dôležitý a nebola mu priznávaná hodnota. Ocitne sa nižšie v rámci spoločenského rebríčka.

### **Strata pocitu vlastnej dôležitosti pre spoločnosť**

Pracovisko je mimo rodiny akýmsi spojením pre človeka so spoločnosťou a poskytuje mu pocit vlastnej užitočnosti a dôležitosti. Keďže práca poskytuje priestor pre seberealizáciu, u nezamestnaného človeka spolu s neuspokojením potreby seberealizácie sa znižuje pocit sebaistoty, sebahodnoty. Pri zvýšenej nezamestnanosti ako by sa seberealizácia cez prácu stávala „privilégiom vyvolených“.

Keď hovoríme o seberealizácii nie všetci ju skutočne v práci dosahujú. Aj keď sme zamestnaní nie vždy máme možnosť realizovať vlastné nápady a ciele a samozrejme tiež prežívať úspechy, ktoré nám dovoľujú sa ďalej rozvíjať. Aj keď sa nemôžeme cez prácu realizovať tak, ako by sme si skutočne priali, nezamestnanosť nám berie všetky ideály o seberealizácii. Tým, že človek nie je zaradený do procesu práce, ako by prestal byť dôležitý pre spoločnosť. Ak nezamestnanosť trvá dlhšie môžu sa objavovať pocity „nikto ma nepotrebuje“. Postup v spoločenskom rebríčku tiež býva spojený s pracovnou kariérou. Znížený pocit spoločenskej hodnoty, znížené sebavedomie nás často núti hľadať hodnotu tam, kde je predpoklad, že nás príjmu, chceme patriť niekam, čo môže byť spojené i s asociálnym správaním nezamestnaného. Niekedy prvotným popudom môže byť len to, že chce zabudnúť na svoju situáciu „nezamestnanosť“.

### **Strata inšpirácie, ktorú poskytuje pracovné prostredie**

Byť zamestnaný neznamená len pracovať, ale znamená to byť včlenený do pracovného kolektívu a využívať motiváciu k práci /tvorivé nadšenie/, ktorú mi poskytuje celé pracovné prostredie. To znamená, že práca doma mi splní podmienku čiastočnej seberealizácie, ale nenahradí mi pracovné prostredie a vzťahy v kolektíve. Ak ide o ľudí, ktorí sa potrebujú „dobíjať“ v skupine, často hľadajú neformálne skupiny, ktoré im túto potrebu uspokojia. Potom záleží už len od toho, aké má hodnoty a akými normami sa riadi skupina, ktorá nahrádza pracovný kolektív. Pretože človek potrebuje spoločnosť, sociálna izolácia má na neho negatívny dopad.

### **Strata roly žiteľa rodiny – najmä u mužov**

Nezamestnanosť je výraznejšie prežívaná mužmi z dôvodu, že s nimi je spájaná rola žiteľa rodiny. Žena si skôr nahradí pracovné aktivity prácou v domácnosti. U muža je intenzívnejšie prežívaný pocit zlyhania práve preto, že nedokáže plniť rolu, ktorá mu bola daná spoločnosťou /ochranca, žiteľ/. Preto nielen vyvíjajú vyššiu aktivitu pri hľadaní zamestnania, ale aj intenzívnejšie prežívajú neúspech na trhu práce a prípadné odmietnutie.

## **Sociálna izolácia**

V nezamestnanosti dochádza k absencii sociálnych kontaktov, ktorým jedinec pripisuje sociálny význam.

Práve nezamestnanosť vedie k sociálnej izolácii, a to:

- samotná strata zamestnania je výrazným zdrojom stratených sociálnych kontaktov
- strata zamestnania vedie k prerušeniu ďalších sociálnych kontaktov, ktoré priamo nesúvisia so stratou zamestnania.

Nezamestnaní sa vyčleňujú zo sociálnych kontaktov:

- jednoduchou fyzickou neprítomnosťou /kontakty s osobami na bývalom pracovisku/
- pocit vlastnej stigmatizácie stratou zamestnania je častým motívom obmedzenia sociálnych kontaktov.

Sociálnu izoláciu nezamestnaných je potrebné chápať predovšetkým ako ich izoláciu od majoritnej teda zamestnaneckej populácie. Nezamestnaní sa väčšinou vyhýbajú tým, ktorí prácu majú, ale vyhýbajú sa aj kontaktom s inými nezamestnanými, pretože sú pre nich depresívne /Mareš, 2002/. Mladí ľudia sa po strate zamestnania neocitnú v takej sociálnej izolácii ako nezamestnaní staršieho veku.

Do sociálnej izolácie sa nedostáva iba nezamestnaný, ale aj jeho rodina. Strata práce jedného z jej členov je záťažovou situáciou pre celú rodinu.

Človek sa lepšie zo sociálnej izolácie dostáva vtedy, ak je jeho najbližšie okolie ochotné prijať ho takého, aký je /teda nezamestnaného/, a že si pre jeho akceptovanie nekladie žiadne podmienky. To výrazne podmieňuje pocit, že ostatní sú ochotní zdieľať s ním jeho situáciu. Tým sa necíti osamotený pri hľadaní riešenia celého radu problémov súvisiacich s nezamestnanosťou a situácia sa mu stáva znesiteľnejšou. To vychádza i z princípu sociálnej solidarity, ktorý je založený na vzájomnej podpore, harmonickej spolupráci medzi ľuďmi a vychádza z tézy, že človek svojou existenciou v určitej miere závisí od spolužitia, že je čiastočne i odkázaný na druhých a je výrazom ľudského porozumenia súdržnosti, zodpovednosti a pospolitosti /Stanek, 2002/.

V období, kedy človek nie je zaradený do pracovného procesu do popredia ešte viac vystupujú potreby priateľstva, sociálnej vzájomnosti, potreby sociálnej komunikácie, spolupráce, kladného sociálneho hodnotenia. Dôležitá je potreba sociálnej identity, to znamená byť „niekým“ v rámci danej sociálnej skupiny, napríklad i rodiny a pod. V období

nezamestnanosti človek veľmi citlivo reaguje ak sú spomínané potreby ohrozené a sám niekedy z obavy, že zostanú neuspokojené sa izoluje zo sociálneho prostredia, čím vlastne zamedzuje ich uspokojeniu a dostáva sa do sociálnej izolácie.

### **Životné stratégie nezamestnaných**

Nezamestnanosť spôsobuje zmenu sociálneho statusu človeka a jeho roly, čo následne vyvoláva reakciu na zmenené podmienky. Mení sa jeho sociálne správanie. Nezamestnanosť sa stáva predmetom jednak premyslených ale i intuitívnych životných stratégií nezamestnaných a tiež osôb nezamestnanosťou ohrozených.

Dĺžka nezamestnanosti sa odráža i v zmenách životných stratégií nezamestnaných. Halliday /in Mareš 2002/ zachytil vplyv nezamestnanosti na životné stratégie v tzv. cyklickej teórii. Podľa jeho názoru nasleduje po strate zamestnania krátka fáza pocitu uvoľnenia a sviatočných dní. Táto fáza je však rýchlo vystriedaná fázou úzkosti a depresie, kde dochádza k strate duševnej rovnováhy. Pri dlhodobej nezamestnanosti prichádza nakoniec fáza adaptácie na nový spôsob života spojená s beznádejou a obavami z budúcnosti. Môžeme tu vidieť určitú paralelu s Harissonovou krivkou.

Podľa Mareša /2002/ existujú tri základné typy životných stratégií nezamestnaných:

- stratégie spojené s hľadaním zamestnania;
- stratégie súvisiace s prežitím v nových podmienkach /vyhľadávanie alternatívnych prostriedkov živobytia;
- stratégie zamerané na prekonanie stigmy nezamestnanosti. Nezamestnaní sa snažia túto stigmú prekonať:
  - ✓ vytesnením nepriaznivej situácie z vedomia;
  - ✓ zaradením sa do sociálneho prostredia, kde sa nezamestnanosť nestigmatizuje;
  - ✓ čiastočné prijatie fenoménu nezamestnanosti s tým, že sa orientuje na hľadanie zamestnania;
  - ✓ vnímanie situácie spojenej s nezamestnanosťou ako dôsledok vonkajších okolností a nie vlastnej nedostatočnosti, ktoré postihlo i množstvo ďalších osôb;
  - ✓ adaptácia na aktivitu voľného času;
  - ✓ aktivitami zacielenými do budúcnosti /vzdelanie, rekvalifikácia/;
  - ✓ únikom zo statusu nezamestnaného do statusu, ktorý má v spoločnosti vyššiu hodnotu /žena v domácnosti, matka, študent/.

Životné stratégie sú vlastne spôsobom ako takú situáciu zvládnuť. Ľudia musia nájsť životné prostriedky, alternatívne ku mzde. Tu sa spoliehajú na vlastnú aktivitu alebo na systém sociálneho štátu. Ďalej sa musia vyrovnávať s inferioritou svojho sociálneho statusu a so vzťahom, ktorý k nim zaujíma majoritná časť populácie.

Nezamestnanosť a hlavne dlhodobá nezamestnanosť je jedným z veľkých životných problémov. C. G. Jung múdro konštatuje, že veľké životné problémy nie sú nikdy riešené raz a navždy, a ak sú zdanlivo vyriešené, že je to vždy strata. Naznačuje, že zmysel a účel týchto problémov nespočíva v ich riešení, ale v tom, že na nich stále pracujeme.

Nezamestnanosť okrem toho, že môže mať pozitívny vplyv na človeka – váži si viac svoju prácu, správa sa zodpovednejšie, snaží sa obhájiť si svoju pozíciu v práci, hľadá priestor pre sebarealizáciu v podnikaní, otvára sa mu trh práce, má možnosť zmeny. Má však oveľa väčší negatívny vplyv na človeka. Dostáva sa pod väčší tlak z obavy, že o prácu príde. Môže sa správať nielen ambicióznejšie na trhu práce ale i agresívnejšie. V prípade, že sa mu nedarí, zhoršujú sa sociálne vzťahy, nedôvera k iným. Pocit nespravodlivosti môže spôsobovať, že sa zameria iba na hľadanie príčin v okolí. Pri dlhobnejšom pôsobení negatívnych javov spojených s nezamestnanosťou môžu sa vyskytnúť zdravotné problémy, ktoré si vyžadujú intervenciu špecialistov /lekár, psychológ/. Pri pocite, že situáciu nezvládne, môže sa objaviť snaha nájsť spôsob ako sa dostať z pod tlaku situácie, čo môže končiť až suicídiom.

Aj keď sme spomínali, že nezamestnanosť môže mať i pozitívny vplyv na človeka, uvedené skutočnosti možno dosiahnuť vhodnou motiváciou a vytvorením príležitostí na sebarealizáciu. Nezamestnanosť nie je tým cieľom.

### 3. RODINA

Rodina je taký systémový celok, ktorý je schopný reprodukcie svojich základných podmienok.

Rodina je dynamický systém, ktorý reprodukuje svoje základné podmienky predovšetkým a hlavne tým, že pôvodný predpoklad svojho vzniku /narodenie dieťaťa/ mení na svoj výsledok, ktorý sa stáva potenciálnym východiskom vzniku ďalšieho, nového systému /novej rodiny/.

Rodina je spoločenský subsystém, ktorý zabezpečuje primárne individuálne a spoločenské záujmy a potreby.

Rodina je štruktúrovaný celok /systém/, ktorého zmyslom, účelom a náplňou je utvárať bezpečný, stabilný priestor a prostredie pre zdieľanie, reprodukciu a produkciu života ľudí.

Rodina je jednou zo základných primárnych malých sociálnych skupín. Je nepochybne najstaršou ľudskou spoločenskou inštitúciou. Je primárnym kontextom ľudskej skúsenosti od kolisky až po hrob. Človek ako tvor spoločenský má tendenciu komunikovať, začleňovať sa do skupín. Môžeme povedať, že rodina môže byť jednou z tých skupín, kde sa človek môže podeliť o svoje sny, očakávania, radosti, starosti, zdôveriť sa, ale tiež riešiť svoje problémy a konflikty.

Rodina je historicky sa vyvíjajúci jav. Život rodiny a v rodine je podmienený potrebami danej spoločnosti a podľa nich sa aj utvára a mení. Rodina a spoločnosť sa teda navzájom ovplyvňujú a dopĺňajú. Aj na začiatku nového tisícročia je rodina považovaná za nenahraditeľnú hodnotu ľudského života. Všetkým jej členom poskytuje domov, človek v ňom načas odkladá svoje verejné roly. V ideálnom prípade poskytuje rodina všetkým svojim členom bezpodmienečné prijatie a bezpečné zázemie. Hlavným meradlom funkčnosti rodiny je emocionálna spokojnosť manželov a emocionálne uspokojenie detí. /Matoušek, 1993/.

Kramer /1980/ vymedzuje rodinu takto: Rodina je skupina ľudí so spoločnou históriou, súčasnou realitou a budúcim očakávaním vzájomne prepojených transakčných vzťahov. Ak medzi blízkymi ľuďmi existujú intenzívne a kontinuálne psychologické a emocionálne väzby môže byť používaný pojem rodina i v prípade ak ide o pár, ktorý nie je zosobášený, náhradnú rodinu a pod.

Existujú tri základné /nosné/ piliere fungovania rodiny: súdržnosť, adaptabilita a komunikácia.

**Súdržnosť** súvisí s rodinnou intimitou, blízkosťou, spolupatričnosťou. Súdržnosť /kohéziu/ predstavujú tie sily /častejšie pozitívne ako negatívne/, ktoré držia vzťah spolu. Kohézia je často vyjadrovaná ako vernosť, oddanosť a stupeň intimity v interpersonálnej dimenzii /Sauber 1993/. Súdržnosť býva popri adaptabilite a komunikácii považovaná za jednu z ústredných charakteristík fungovania rodiny /rodinného systému/. Pri zdravej súdržnosti je vo funkčných rodinách kladený dôraz i na primeranú samostatnosť a nezávislosť členov rodiny.

**Adaptabilita** sa týka schopnosti rodiny prispôbovať sa premenlivým požiadavkám a nárokom života. Adaptabilné /flexibilné/ rodiny dokážu ľahšie zmeniť svoje fungovanie, niekedy životný štýl, v prípade, že si to situácia vyžaduje. Rodinný systém musí byť na jednej strane adaptabilný, na druhej strane hierarchicky usporiadaný. Rutina dodáva životu rodiny organizovanosť a pravidelnosť, čo zvyšuje pocit bezpečia jej členov a zvyšuje efektivitu rodiny. Udržať rovnováhu medzi adaptabilitou a organizovanosťou je rozhodujúci moment pre zvládanie situačných stresov v rodinnom živote.

**Rodinná komunikácia** ako tretí samostatný princíp je kľúčový proces pri vytváraní celkovej rodinnej atmosféry, pri riešení problémov a plánovaných zmien. Priama a otvorená komunikácia pôsobí ako ochranný faktor v rodinnom súžití, zatiaľ čo nejasná či narušená komunikácia môže znásobiť negatívne vplyvy rizík a stresov. /Sobotková, 2007/

Medzi ďalšie pojmy, ktoré charakterizujú rodinu patria:

**Autonómia** – je podmienkou maximálne možnej nezávislosti a minimálneho obmedzovania aktivít členov rodiny. Rozumná miera autonómie je podstatnou podmienkou zdravého vývoja osobnej identity. Autonómiu a jej protipól súdržnosť doprevádzajú neustále napätie za účelom udržania rovnováhy. Vo funkčných rodinách je autonómia jej členov rešpektovaná a podporovaná, na druhej strane funguje tu i silná súdržnosť.

**Diferenciácia** – úzko súvisí s pojmom autonómia. Je to stupeň individuality, ktorou sa vyznačuje jednotlivec vo vzťahu k druhým ľuďom. To znamená, že jedinec sa nesnaží o podobnosť, či „opačnosť“ ale skôr je vo svojom správaní autonómny.

**Komplementarita** – hovorí o vzájomnej zlučiteľnosti členov v rodine, o tom ako sa vzájomne dopĺňajú vo svojich potrebách, vlastnostiach a schopnostiach. Pozitívna komplementarita existuje keď členovia rodiny vzájomne uspokojujú svoje potreby spôsobom, ktorý podporuje pozitívny rast emocionálnych vzťahov medzi nimi.

**Pseudovzájomnosť** /Wynne, 1958/ - nepravá, falošná súdržnosť. Pri falošnej súdržnosti neide o spontánne pranie byť v blízkosti a dôvernej interakcii s inými členmi rodiny. Navonok to môže vyzeráť ako vysoká súdržnosť, ale vnútri rodiny pozorujeme menej



kvalitnú komunikáciu. Povrchné spojenectvo zastiera rozpory, konflikty v rodine. Preto pseudovzájomnosť môžeme považovať za obranný mechanizmus, ktorým sa rodina chráni pred reálnym /predstavovaným/ ohrozením jej jednoty.

Identita rodiny – môžeme ju charakterizovať ako subjektívny aspekt rodinnej celistvosti. Je to kognitívne a emocionálne „my“ danej rodiny. Predstavuje zachovanie určitých hodnôt, spojenectva pri riešení problémov, adaptácie, vzájomnom doplňovaní sa v procese realizovania rodinných rolí. Úzko súvisí so súdržnosťou rodiny. Rodinná identita je vo funkčných rodinách v relatívnej rovnováhe s osobnou autonómiou svojich členov. Identita zahŕňa vedomie kontinuity: napriek všetkým zmenám v rodinnej štruktúre či v rodinnej interakcii sme to stále „my“.

Rodinné rituály – sú špecifické pre rodinu, typické a ustálené priebehy niektorých činností, ktoré majú ochrannú, pomocnú a stabilizačnú funkciu. Môžu mať podobu každodennej rutiny, v ktorej sa silne prejavuje rodinná tradícia. V súčasnej dobe plnej rýchlych a niekedy i dramatických zmien, rodinné rituály uľahčujú zvládnutie všetkých nárokov, čo sme uvádzali i pri rodinnej identite.

Hodnoty ako je sila, intimita, autonómia, dôvera v seba a druhých, schopnosť komunikovať sú životne dôležité zložky, od ktorých závisí kvalita nášho života. Rodinný život sa podobá ľadovcu, túto metaforu používa V. Satirová /in Nemcová, 2005/ aj vo vzťahu k človeku. Väčšina ľudí si je vedomá asi len jednej desatiny skutočného diania v rodine – na základe toho, čo vidia a pozorujú. Procesy, ktoré však v rodine a v človeku prebiehajú – majú väčšiu časť toho, čo sa deje pod povrchom skrytú. Rodina je kontextom pre formovanie jednotlivca, pre jeho spôsob učenia, jeho správanie, myšlienky, pocity, závery o sebe a svojej hodnote a jeho vzťahu k vonkajšiemu svetu. Primárny trojuholník – jeden zo základných konštruktov modelu V. Satirovej – to je dieťa, otec a matka je tým priestorom, ktorému je vlastná možnosť stať sa zdrojom budovania zdravého sebavedomia, zdrojom opory, priestorom na učenie a rast.

### **3.1 Rodina ako primárna inštitúcia**

Rodina ako primárna inštitúcia svoju spätosť so spoločnosťou prejavuje v charakteristikách rodiny, ktoré sa postupne menia v nadväznosti na zmeny v spoločenskom

systeme. Rodina je na jednej strane determinovaná spoločenskými podmienkami, na druhej strane ako primárne výchovné prostredie ovplyvňuje budúce spoločenské podmienky.

V rodine sa odrážajú spoločenské a triedne vzťahy, jestvujúci spôsob výroby, politické zriadenie, pracovné podmienky, spoločenské a kultúrne podmienky, všetko čo súvisí so životom človeka a čo určuje jeho spôsob života. Aj keď vo vzťahu spoločnosť, rodina možno predpokladať vyšší vplyv spoločnosti na rodinu, napriek tomu, rodina nie je pasívnym odrazom spoločenských vzťahov. Rodina svojim pôsobením na novú generáciu môže rozvíjať alebo brzdiť spoločenský pokrok. Preto hovoríme o obojstrannej dialektickej závislosti rodiny a spoločnosti.

Rodinu možno vnímať ako určitý útvar spoločnosti. Štruktúra rodiny sa realizuje jednak na úrovni vzťahu rodiny k spoločnosti ako celku a jednak na úrovni vzťahu k jednotlivým sociálnym skupinám ako elementom sociálnej štruktúry:

- rodina sprostredkúva internalizáciu kultúry konkrétneho sociálneho okruhu;
- základným vzťahom je vzťah rodiny a triedy a vzťah rodiny a skupín podmienených spoločenskou deľbou práce. Charakter týchto vzťahov je určený príslušnosťou k triede. Z toho vyplýva, že analýza tried obsahuje aj analýzu zodpovedajúcich typov rodín;
- ciele rodiny sa môžu stotožňovať so spoločenskými cieľmi. Odlišnosť cieľov rodiny a spoločnosti je podmienená intímny a emocionálnym rázom rodinných vzťahov, čím sa odlišujú od konvenčných vzťahov;
- do rodiny sa premieta zložitost' celospoločenskej štruktúry, celospoločenskej komunikácie i celospoločenské konflikty;
- rodina je viazaná zákonmi spoločnosti. I keď je prirodzeným spôsobom usporiadania osobného života jednotlivcov, má inštitucionálne znaky .
- rodina je sprostredkujúcim článkom medzi spoločnosťou a novou generáciou.

Rodina ako súčasť spoločnosti reaguje na spoločenské premeny. Pritom však treba mať na zreteli na jednej strane jej spoločenský význam a spoločenské väzby na druhej strane jej vnútornú identitu, ktorá je taká dôležitá pre výchovu ďalšej generácie.

## 3.2 Funkcie rodiny a typy rodín

Rodina ako základ spoločnosti plní viaceré funkcie voči svojim členom aj voči spoločnosti. Tieto funkcie sa navzájom úzko prelínajú a nemožno ich od seba oddeliť. Forma rodiny a jej funkcie sú podmienené stupňom spoločenského rozvoja. Najrozšírenejšou formou rodiny je dnes rodina monogamná, ktorá sa skladá z manželského páru a detí.

Medzi základné funkcie rodiny patria:

1. **Biologicko – reprodukčná funkcia** rodina je sociálna skupina, ktorá je založená na biologickom základe a zaisťuje biologické trvanie spoločnosti /rodením členov spoločnosti a odovzdávaním biologických vlastností. /Hroncová, Hudecová, Matulayová, 2000/.

Biologická funkcia je často podmienená ekonomickou funkciou rodiny. Od nej často závisí či ekonomická situácia spoločnosti vytvára podmienky pre založenie si rodiny, aby nebolo ohrozené jej „prežitie“

2. **Ekonomicko – zabezpečovacia funkcia.** Plnenie tejto funkcie zabezpečuje základné životné potreby rodiny. Jej kvalita a plnenie ovplyvňuje aj plnenie iných funkcií rodiny. Ekonomické podmienky sa prejavujú na výskyte takých javov ako je život na pokraji biedy, nezamestnanosť a zvyšovanie životných nákladov.

3. **Výchovná funkcia.** Výchova predstavuje ťažisko socializačného pôsobenia rodiny. Rodičia sú pre deti prvé výchovné vzory, ktoré majú u detí veľkú autoritou, čo umožňuje efektívnosť rodinnej výchovy. Rodičia vychovávajú svoje deti celým prostredím, vytvorenou atmosférou, svojim správaním, vystupovaním, hierarchiou hodnôt a pod. Výchovnú funkciu v rodine ovplyvňuje aj kvalita vzťahov medzi manželmi. Výchovná funkcia zohráva významnú úlohu v živote jednotlivca. Dieťa si osvojuje najzákladnejšie ľudské vlastnosti a činnosti, chôdzu, reč, spoločensko-kultúrne, hygienické a mravné pravidlá, návyky a zvyky. Napodobňuje modely odporované od rodičov a blízkych. Výchova v rodine predstavuje ťažisko socializačného procesu jednotlivca. Môže mať rôzne podoby prejavujúce sa celkovým vzťahom, správaním, kladením požiadaviek na dieťa. Súčasťou výchovy v rodine je úloha, rola partnerov vo výchove. Tieto roly majú nezastupiteľné miesto vo výchove dieťaťa, navzájom sa prelínajú a dopĺňajú. /Višňovský 2007/.

4. **Emocionálna a psychohygienická.** Emocionálna funkcia je považovaná za najdôležitejšiu a nezastupiteľnú funkciu rodiny. Kladné citové vzťahy medzi rodičmi, rodičmi a deťmi, súrodencami navzájom, vzťahy k starým rodičom a iným príbuzným sú dôležitým predpokladom rozvoja vlastnej emocionality dieťaťa. Rodina zabezpečuje dieťaťu bezpečie,

lásku, pochopenie. Významná je najmä citová väzba na matku v rannom detstve. Ak rodina zlyháva pri plnení tejto funkcie, nastáva citová deprivácia a frustrácia. Psychohygienická funkcia spočíva v upevňovaní fyzického a duševného zdravia členov rodiny, mala by byť „oázou pokoja“ v hektickom mori života. /Hroncová, Hudecová, Matulayová, 2000/

5. **Ochranná funkcia.** Zabezpečuje ochranu zdravia detí, ich ochranu pred sociálno-patologickými javmi. Jej úloha je nesporná aj v oblasti primárnej prevencie patologických závislostí, delikvencie a kriminality a pod. V súčasnosti je spájaná aj v súvislosti s poskytovaním pomoci členom rodiny, ktorí sa ocitli v sociálnej núdzi.

6. **Socializačná funkcia.** Rodina je primárnym socializačným činiteľom, kladie základ osobnosti človeka. Je „modelovou dielňou“ ľudského správania, a preto sa správanie, ktoré si človek osvojí v rodine prenáša aj do iných skupín. /Hroncová, Hudecová, Matulayová, 2000/ Rodina je prvým miestom, kde sa dieťa spoločensky začleňuje, i prvým prostredím, ktoré učí dieťa začleňovať sa do sociálnych vzťahov. /Bakošová, 1994/

Jedinec sa prostredníctvom preberania modelov správania a vlastnej iniciatívy včleňuje do spoločnosti. Na procese socializácie v rodine sa podieľajú vnútorodinné socializačné činitele ako výchova, vzťahy v rodine, štruktúra rodiny, jej kultúrne a ekonomické podmienky. /Višňovský, 2007/

## Typy rodín

Existuje viac rôznych typológií rodín, väčšinou sú rodiny rozlišované podľa štruktúrnych a strategických vzorcov. Podľa Kantora a Lehra /1975/ sa rozlišujú tri základné typy:

1. Uzavretý rodinný systém je typický pevnými štruktúrami /rigidný priestor, pravidelný čas a stála energia. Môžu sa zdať bezpečnejšie, ale postupom času nedokáže primerane reagovať na zmeny, nedovoľujú svojim členom rozvíjať sa.
2. Otvorený rodinný systém – poriadok a zmena vyplývajú z interakcie relatívne pevných, ale vyvíjajúcich sa rodinných štruktúr /pohyblivý priestor, premenlivý čas a pružná energia/. Sú schopné adaptovať sa na zmeny v prostredí, dokáže nefunkčné vzorce správania vymeniť. Fungujúca výmena informácií s okolím je dostatočnou zárukou podpornej siete, ktorá môže kompenzovať prípadné dočasné poruchy fungovania rodinného systému.
3. Náhodný /nepravidelný/ rodinný systém – všetky štruktúry sú nestabilné /rozptýlený priestor, nepravidelný čas a fluktujúca energia.

### **Typy rodín z hľadiska štruktúry:**

1. úplná – tvoria ju rodičia a deti;
2. neúplná – chýba v nej niektorý člen interakčného vzťahu. Zaraďujeme sem rodiny, ktoré sa stali neúplné prirodzene, teda smrťou. Ďalej sem zaraďujeme rodiny, ktoré stratili člena v dôsledku nejakého problému, napr. rozvod, odsťahovanie, väzenie a pod, alebo rodiny, ktoré neboli vôbec vytvorené /slobodné matky/;
3. doplnená – ide o rodiny, ktoré boli doplnené o ďalšieho člena interakčného vzťahu napr. osamelý rodič, rozvedený alebo vdovec uzavrie manželstvo;

### **Typy rodín z hľadiska plnenia funkcií:**

1. funkčná rodina - rodina plní všetky funkcie. Ide o rodinu bez narušenia, ktorá je schopná zabezpečiť dieťaťu dobrý vývin. Vytvára citovo stále vrelé a prijímajúce prostredie;
2. rodina problémová – vyskytujú sa v nej poruchy niektorých funkcií, ale nie je vážnejšie ohrozený rodinný systém. Rodina je schopná riešiť svoje problémy a to buď sama alebo za pomoci iných.
3. dysfunkčná /disharmonická/ - vyskytujú sa v nej vážnejšie poruchy niektorých rodinných funkcií, ktoré bezprostredne ohrozujú, poškodzujú rodinu ako celok a výchovu detí.
4. afunkčná rodina – poruchy sú natoľko závažné, že rodina prestáva plniť svoje úlohy. Vážne ohrozuje existenciu a zdravie detí, ktoré musia byť umiestnené z tohto dôvodu do náhradnej rodinnej výchovy.

## **3.3 Nezamestnanosť a neúplná rodina**

Od 60. rokov 20. storočia sa vo vyspelých európskych krajinách odohrávajú výrazné zmeny v demografickom a rodinnom správaní, ktoré sú súhrnne označované ako druhý demografický prechod /Van de Kaa, 1987/ Najvýraznejšou z tohto komplexu zmien je pokles úrovne pôrodnosti a uzatvárania manželstiev, odkladanie uzatvárania manželstiev a pôrodov do vyššieho veku, nárast rozvodovosti a rozširovanie spolužitia bez uzatvorenia manželstva ako jedného z typov partnerského usporiadania.

Nové formy rodinného správania /medzi nimi i spolužitie bez uzatvorenia manželstva a mimomanželská plodnosť/ niektorí autori interpretujú ako znak procesu individualizácie

životných dráh a vývoja západoeurópskych a severoamerických spoločností a od roku 1989 i východoeurópskych krajín smerom k modernite. /Beck, 1992, Giddens, 1990/.

V európskej populácii všeobecne pozorujeme tieto črty:

- odklad rodičovstva na neskoršiu dobu, teda do vyššieho veku. Rodenie detí je koncentrované do užšieho časového rozpätia vo vyššom veku, predovšetkým u žien s vyšším vzdelaním;
- pokles pôrodnosti. Úroveň úhrnnej pôrodnosti klesla pod hranicu 1,3 dieťaťa na jednu ženu – na Slovensku je to 1,19 oproti napr. vo Francúzsku 1,87.
- vzrastá celoživotná dobrovoľná bezdetnosť ako rozhodnutie jednotlivca alebo páru nemať deti;
- dochádza k uvoľneniu vzťahu medzi svadbou a rodičovstvom, sú krajiny v ktorých sa viac než polovica detí rodí mimo manželský zväzok ;
- ukazovatele rozvodovosti vystúpili na doposiaľ nikdy nepozorované hodnoty a nie sú výnimkou štáty, kde sa skôr či neskôr rozvádza polovica uzatvorených manželstiev. Na Slovensku končí rozvodom takmer každé druhé manželstvo, čo je najviac za posledných desať rokov. O rozvod najčastejšie na Slovensku žiadajú ženy, ktoré podali až 2/3 návrhov. Podľa štatistiky najčastejšou príčinou rozvratu manželstva je „rozdielnosť pováh, názorov a záujmov“ nasledujú „ostatné príčiny“ a „nevera“. Po prvýkrát sa ako príčina rozpadu manželstva v roku 2010 objavil „nezáujem o rodinu“ na strane mužov 7,8% a žien 5,7% prípadov z celkového počtu rozvodov.

Posledné dva uvedené trendy sa spolupodieľajú na rozširujúcom sa osamelom rodičovstve /neúplné rodiny/. Rozširuje sa fenomén osamelého rodičovstva a podiel žien, ktoré žijú ako samoživiteľky v celej Európe narastá. Zároveň sa osamelé rodičovstvo týka vo veľkej väčšine žien, nie mužov. Stále viac detí zažíva v priebehu svojho detstva niekoľko rodinných usporiadaní a žije určitú dobu len s jedným z rodičov alebo v rekonštruovanej rodine, tzn. s jedným rodičom nevlastným.

### **Neúplné rodiny vznik a vývoj**

Neúplná rodina je tvorená jedným z rodičov a jeho nezaopatreným dieťaťom /deťmi/. Môžeme rozlišovať rôzne spôsoby jej vzniku:

- úplná rodina vôbec nevznikne – jedná sa o prípad, kedy slobodná matka zostane sama so svojím dieťaťom;

- úplná rodina prestane dočasne alebo trvale plniť svoju funkciu – napr. rodič je s dieťaťom dočasne sám, pretože druhý rodič vykonáva vojenskú službu, je vo výkone trestu alebo trvale opustil rodinu;
- úplná rodina zanikne, a to buď prirodzenou cestou /smrťou jedného z rodičov/ alebo cestou neprirodzenou - rozvodom manželstva. /Márová a kol., 1975/ Naposledy uvedený prípad je v dnešnej dobe najrozšírenejším pri vzniku neúplných rodín.

S neúplnými rodinami sa môžeme stretávať v priebehu celej histórie. Postupne však dochádzalo k zmenám v spôsobe ich vzniku. V minulosti vznikali predovšetkým v dôsledku vysokej úmrtnosti, ktorá postihla jedného z rodičov a menšia pravdepodobnosť vzniku druhých a ďalších manželstiev. V prvých desaťročiach 20. storočia počet neúplných rodín klesal alebo sa udržoval na stabilnej nízkej úrovni, predovšetkým vplyvom zlepšujúcich sa úmrtnostných pomerov. K opätovnému nárastu došlo až v polovici 20. storočia.

V súčasnosti v rámci neúplných rodín prevažujú domácnosti rozvedených, oddelene žijúcich vydatých a ženatých a taktiež domácnosti slobodných matiek, ktoré však svoje materstvo vedome plánovali.

Rozvodovosť ako jeden z fenoménov vzniku neúplných rodín má stále zvyšujúcu intenzitu a to naprieč európskymi krajinami. Roussel /1993/ uvádza, že rozvod je všeobecne vnímaný ako niečo bežného a že sa stal logickou súčasťou manželstva. Partnerstvo už nie je vnímané ako nerozlučiteľný zväzok. Dochádza k určitej schizofrénii v názoroch na rozvod manželstva, kedy je rozvod vnímaný ako „zlá vec“, na druhej strane je považovaný za správne riešenie manželských nezhôd, i v prípade, keď v rodine sú deti. Teda rozvod môže byť považovaný za správne riešenie manželských nezhôd, kedy pár nie je schopný riešiť svoje problémy.

Rozvedené matky samoživiteľky sú z hľadiska príjmov závislé buď na svojom bývalom manželovi, na vlastných pracovných príjmoch, alebo dávkach od štátu. Tvoria skupinu, ktorá je vystavená vyššiemu riziku chudoby, a to vplyvom celej rady objektívnych vzájomne sa posilňujúcich faktorov – existencia len jedného pracovného príjmu v domácnosti, zníženie možnosti harmonizácie pracovných a rodinných povinností, a tým tiež obtiažnejšie začlenenie sa, či udržanie na pracovnom trhu.

## **Sociálna situácia neúplných rodín**

S premenami rodiny a rodinného usporiadania a predovšetkým s jej destabilizáciou sú spojené tiež „nové sociálne riziká“. Od 80. rokov sa sociálna politika v krajinách EU zameriava na otázky chudoby, materiálnej deprivácie a sociálneho vylúčenia. Výsledky výskumov potvrdzujú, že v dôsledku tzv. „cyklu deprivácie“ dochádza k medzigeneračným prenosom chudoby. Materiálna deprivácia v detstve vytvára silné predpoklady k životu v chudobe v dospelom veku a ovplyvňuje negatívne životné šance, vedie predovšetkým k nižšej úrovni vzdelania a obmedzeným kognitívnym schopnostiam, dôsledkom čoho bývajú nízke príjmy a vysoké riziko nezamestnanosti /Hora, Kofroň, Sirovátka, 2008/

Sociálne vylúčenie vo vyššej miere hrozí neúplným rodinám. Medzi päť indikátorov sociálneho vylúčenia patrí:

- úroveň vzdelania
- participácia na pracovnom trhu /miera ekonomickej aktivity, riziko nezamestnanosti/
- príjmová chudoba
- riziko nízkeho príjmu a dosažiteľnosť bývania

Slobodné matky samoživiteľky majú vyššie riziko nízkych príjmov a nezamestnanosti. U otcov samoživiteľov okrem chudobných osamelých otcov sa stretávame s väčším podielom otcov ,ktorí sú pomerne „bohatí“.

## **Reakcie spoločnosti na neúplné rodiny**

Prvým problémom na ktorý ženy po rozvode narážajú je stigma „neúplnej rodiny“. Osamelé materstvo je vnímané ako:

- nedostatočne zodpovedné rodičovstvo
- parazitovanie na sociálnom systéme
- dobrovoľne volená situácia samoživiteľky, pretože je pre ne sociálne výhodná
- deti z neúplných rodín budú horšie prosperovať
- ak nepracuje – zneužíva sociálne dávky, ak pracuje nespĺňa psychologický ideál správneho materstva

Preto sa žena, závislá ekonomicky na manželovi snaží za každú cenu udržať manželstvo aj vtedy, ak jej prináša veľké psychické a fyzické trápenie.

Postaviť sa na čelo neúplnej rodiny nie je vždy otázkou voľby a ak áno, nie je to voľba ľahká. A to najmä i z dôvodu ponímania spoločnosťou. Neúplná rodina sa rovná rodine,



s ktorou nie je niečo v poriadku, je definovaná negatívne, nie je úplná, teda jej niečo chýba /rozbitá, rozvrátená rodina/.

Zvlášť ťaživá je táto situácia pre ženy u ktorých to nebola otázka voľby, ale opustil ich partner, neboli na to pripravené. Nemali možnosť vytvoriť si svoje vlastné sociálne siete, zdroje podpory a pomoci. Dochádza k strate emocionálneho a ekonomického zázemia. U tých matiek, ktoré si túto situáciu nevybrali, život v neúplnej rodine je vnímaný ako životná prehra a nespravodlivosť.

Neúplná rodina môže byť východiskom zo situácie, kedy otec nezohráva tú úlohu ako sa od neho očakáva, je neprítomný, prípadne priamo rodine škodí /alkohol, týranie, .../ Na jednej strane sa situácia javí lepšia ako pred rozvodom, na druhej strane vzniká u žien pocit nedostatočnosti /svojich materských schopností, mužských vzorov pre deti, vzorov spoločného života muža a ženy/. Žijú tak v permanentnej neúplnosti či nedostatočnosti. Čiastočným riešením je zapojenie sa do širšej rodiny – rodičia matky. Rodina po rozvode je ochudobnená o prítomnosť otca, ale často i jeho širšiu rodinu.

Matky, ktoré zostávajú samé s deťmi /nie zámerne slobodné matky/ sa môžu stretávať s celým radom problémov:

- prvá oblasť - zvýšený stres spojený s riešením praktických otázok – financie, zamestnanie, vedenie domácnosti;
- druhá oblasť – osobné problémy –emočný distress, zmeny v sebaopínaní a ohrozenie osobnej identity;
- tretia oblasť sú vzťahy – problémová interakcia s deťmi, stále konfliktný vzťah s bývalým manželom, neistota v prípadne črtajúcom sa ďalšom vzťahu a pod.

Je vysoko pravdepodobné, že ženy v takto záťažovej situácii pocítia stratu energie, pocity beznádeje a depresie. To čo bolo predtým záležitosťou obidvoch rodičov zostáva iba na nich. To vedie k pochybnostiam o sebe.

Rozvedené /osamelé matky/ sa musia najskôr vyrovnat' so svojim novým sociálnym statusom, ktorý ako sme uvádzali je doprevádzaný mnohými negatívnymi stereotypmi. Preto je potrebné poskytovať podporu a odbornú pomoc osamelým matkám bezprostredne po rozvode aby sa pocit bezmoci a beznádeje nerozvinul a nefixoval. /Sobotková, 2007/

Zvyšovanie počtu neúplných rodín – je len jedna stránka sociálneho problému – problémy sa objavujú ešte predtým než k vzniku neúplnej rodiny dôjde. Bližšie sa tomuto problému budeme venovať pri dysfunkčných rodinách.

Keďže rodina je základnou bunkou spoločnosti a ako taká predchádza štátu a spoločnosti. Z toho vyplýva právo a povinnosť ochrany a podpory rodiny. Preto povinnosťou štátu je ochraňovať manželstvo a rodinu.

V rámci SR štát poskytuje rodinám sociálno-právnu ochranu, sociálnu kuratelu, poradensko-psychologické služby. V rámci finančnej podpory možno uviesť napr. príspevok pri narodení dieťaťa, rodičovský príspevok, náhradné výživné, príspevok pri jeho zverení do náhradnej starostlivosti, dávky v materstve, rodinné dávky, dávky v hmotnej núdzi, dotácie na podporu výchovy k plneniu školských povinností dieťaťa ohrozeného sociálnym vylúčením, dotácia na podporu výchovy k stravovacím návykom dieťaťa ohrozeného sociálnym vylúčením.

Výstižné je konštatovanie uvádzané v materiále: „Dokumenty Rady Európy a ich dopad na rodinu“ /2010/, kde sa hovorí: „akokoľvek silné je ošetrovanie práv právnymi predpismi, nie je nikdy jednoduché zaistiť, aby všetci členovia spoločnosti, zvlášť tí najslabší skutočne ťažili zo svojich práv. Paradoxne sú tí, ktorí najviac potrebujú ochranu svojich práv, často najmenej vybavení k tomu, aby si na ne uplatňovali nárok. Preto musí byť ošetrovanie právnymi predpismi, doprevádzané stanovenými opatreniami sociálnej politiky, aby bolo zaistené, že v praxi majú všetci zaistený prístup ku svojim právam.“

### **Neúplná rodina a nezamestnanosť**

K stigmatizácii neúplnej rodiny sa môže pridružiť i stigmatizácia nezamestnanosti. Ako sme už uvádzali zvyčajne na čele neúplnej rodiny je vo väčšine prípadov matka a nie otec. Preto väčšiu pozornosť budeme venovať pozícii ženy, matky, na trhu práce.

Ženy ako také tvoria rizikovú skupinu z pohľadu zamestnanosti. Nepriaznivé postavenie žien na trhu práce je spôsobené tým, že zamestnávateľia uprednostňujú mužskú pracovnú silu pre jej väčšiu územnú mobilitu a nezaťaženosť starosťami o rodinu a domácnosť. Zamestnávateľia väčšinou nevytvárajú pracovné miesta so skrátenou pracovnou dobou, ale dávajú prednosť viacsmenným prevádzkam.

S nadmernou celodennou zamestnanosťou žien súvisí celý rad problémov. Matky s malými deťmi majú časté pracovné absencie, narušujúce plynulosť pracovného procesu, čo spôsobuje ich negatívne hodnotenie a znižuje ochotu ich zamestnávať. Ekonomicky ohrozené sú v súčasnej dobe najmä neúplné rodiny. Pretože ženy z takýchto rodín sú znevýhodnené ešte i tým, že je na nich celková starostlivosť o rodinu. Nezamestnanosť vytvára pre značnú časť neúplných rodín obťažnú sociálnu a životnú situáciu. Je obťažné sklbiť pracovné

a materského povinnosti a dosiahnuť primeranú spoločenskú angažovanosť. Vo vyspelých krajinách vidia riešenie v skrátených pracovných úväzkoch, zavádzanie pružnej pracovnej doby, v dostupnej starostlivosti o deti. /Buchtová, 2002/.

### **3.4 Vplyv nezamestnanosti na životné podmienky a správanie sa rodín**

Vzhľadom k významu práce a zamestnania pre život v našej kultúre je nepochybné, že nezamestnanosť má značný vplyv na spoločenský život nezamestnaných jedincov. Dochádza nielen k poklesu životnej úrovne, sporej s poklesom príjmov, ale i o hlboké dôsledky nezamestnanosti pre ich každodenný život, spoločenské vzťahy a hodnoty pre celý rad sociálnych inštitúcií /najmä pre rodinu/. Aj napriek tomu že nezamestnanosť pre rôzne skupiny, jedincov prináša rôzne skúsenosti, napriek tomu sú skúsenosti, ktoré majú spoločné: /Mareš, 2002/

- nemajú prácu a dostatok peňazí ale majú viac než dost času;
- majú menší priestor pre prijímanie zásadných rozhodnutí o svojom živote a menšiu šancu rozvoja nových zručností.
- Sociálna izolácia, pocit bezmoci „tvárou v tvár“ vlastnému osudu.

Hlavne dlhodobá nezamestnanosť je chápaná ako ekonomicky a hlavne sociálne nežiadúci jav. Postihnuté osoby uvádzajú do nepriaznivých životných podmienok – chudoba, rodinná kríza. Čiže nepostihuje len jedinca ale sociálnu inštitúciu rodinu. Znižuje sociálny status nezamestnaného a s ním spojené sebavedomie, vylučuje ich z participácie na spoločenskom a politickom živote.

Nutnosť žiť len z podpory v nezamestnanosti, či dokonca len zo sociálnej podpory znamená pre nezamestnaného a jeho rodinu veľké zníženie životnej úrovne. Príjem so sociálnych dávok pokrýva základné potreby rodín a často uvádzajú tieto rodiny do dlhových. Čím je dlhšie človek nezamestnaný, tým je jeho finančná situácia a existenčná situácia jeho rodiny horšia.

V súvislosti s postavením nezamestnaného jedinca a jeho rodiny sa hovorí o deprivácii. Deprivácia je spojená s ich vylúčením zo sociálnych vzťahov a s vylúčením z konzumu ako centrálnej aktivity modernej spoločnosti. Dokonca by sa dalo povedať, že relatívna deprivácia je dnes silnejšia než predtým. S rastom vzdelania populácie rastú i ich aspirácie. Leach a Wagstaff /1986/ uvádzajú, že vedomie o určitom životnom štýle, ktorý okolie od rodiny

očakáva, spolu so záväzkami, ktoré rodina má ku svojmu okoliu, a pokračujúci tlak konzumnej kultúry šírený médiami a reklamou, vedú spoločnosť k rastu intenzity relatívnej deprivácie.

Za jednu z najvýraznejších psychologických dôsledkov nezamestnanosti sú považované zmeny vo vnímaní času. Čas v živote nezamestnaných prestal byť dôležitý. Parker /1971/ zdôrazňuje vzájomnú závislosť voľného času a práce. Hodnota voľného času spočíva v našej kultúre v úteku a relaxácii od práce. Nezamestnanosť redefinuje koncepciu voľného času. Byť bez zamestnania neznamená nevyhnutne mať viac voľného času, je to len rozšírenie času, v ktorom nemáme povinnosti. Jahodová /1987/ konštatuje, že práve neobmedzené množstvo voľného času paradoxne nezamestnaným zabraňuje v tom, aby ho využívali. V nezamestnanosti môže naozaj narastať napätie medzi naplneným a nenaplneným časom napätie medzi pocitom rýchle plynúceho času a potreby pre jeho naplnenie. Watts /1983/ konštatuje, že len malé skupiny nezamestnaných sú schopné vytvárať si pozitívny, aktívny životný štýl. Najväčšie problémy so svojou adaptáciou na stav nezamestnanosti majú najviac osoby, ktoré sú ambiciózne, s vyššími aspiráciami a ktoré si ctia etiku práce.

Ako sme už uviedli nezamestnanosť nepocitujú len tí, ktorí stratili zamestnanie. V skutočnosti zasahuje ďaleko väčší počet ľudí a to jednak prostredníctvom ich rodín /rodičia so svojimi deťmi/, ale i širších príbuzenských vzťahov.

Vplyvu nezamestnanosti na napätie v rodinách bola venovaná pozornosť už v tridsiatych rokoch /Komarovský in Mareš, 2002/ A to v oboch smeroch:

1. negatívny vplyv nezamestnanosti na rodinu ako sociálnu inštitúciu
2. pozitívny vplyv rodinnej solidarity a podpory, ktorá sa nezamestnanému dostáva zo strany ich rodín.

Pri hľadaní dôsledkov nezamestnanosti na život nezamestnaného je potrebné pozeráť sa nielen z hľadiska jeho osobnej odozvy na situáciu, v ktorej sa ocitol, ale i jeho rodiny, jeho domácnosti ako celku, ktorá má svoje priority, svoje zdroje, svoje normy a požiadavky na jednotlivých členov.

Vplyv na rodinu má nezamestnanosť nielen prostredníctvom finančných problémov ale tiež prostredníctvom: /Mareš, 2002/

- štrukturálnej dezorganizácie a krízy, krízy rodinného systému a narušení denných rodinných zvyklostí;
- zmien v sociálnych vzťahoch a sociálnej izolácie rodiny v nezamestnanosti;
- zmien postavenia nezamestnaného jedinca v rodinnom systéme, stratou jeho statusu a autority, odvodených zo zamestnania a z jeho príspevku príjmom rodiny;

- zmien v rozdelení domácej práce.

Strata statusu je veľmi intenzívne prežívaná nielen z pohľadu straty statusu rodiny v sociálnom systéme ale hlavne straty statusu nezamestnaného v rámci rodiny. Intenzívnejšie prežívaný je ak ide o živateľa rodiny. McKee a Bell /1984/ majú za to, že prítomnosť nezamestnaného muža v domácnosti ruší ženinu kontrolu nad domácim priestorom, ktorý je inak jej doménou. Súčasne so stratou role živateľa sa muž stáva i „votrelcom“ v tradičnom sociálnom priestore svojej ženy.

Nezamestnanosť tak môže nielen narušiť ale i rozbiť vzťahy medzi jednotlivými členmi rodiny. Problémom nie je len stres prežívaný v dôsledku nedostatku finančných prostriedkov ale ohrozené je i plnenie ďalších funkcií rodiny.

Ako sme uviedli rodina je nezamestnanosťou ohrozovaná, ale zároveň môže slúžiť ako ochrana, podpora pre nezamestnaného. Tak ako môže dôjsť k vážnemu narušeniu vzťahov až ich rozpadu, môže na druhej strane zmobilizovať rodinu k hľadaniu spoločných riešení a pomoci pri riešení problému akým nezamestnanosť je. Ak má nezamestnaný podporu v rodinnom prostredí je väčší predpoklad zaktivizovania sa v zmysle lepšieho zorientovania sa na trhu práce, a nakoniec i nájdenia si samotnej práce.

Reálny rast počtu nezamestnaných i samo ohrozenie zo straty zamestnania ovplyvní rodinné správanie. Hypoteticky možno očakávať pokračovanie týchto trendov: /Kuchařová, 1991/

- pokles priemerného počtu detí
- dlhšie časové obdobie medzi narodením ďalšieho dieťaťa
- rast počtu nezosobášených partnerstiev
- rast počtu domácností s mladším slobodným jedincom.

Rodina ako základná bunka spoločnosti citlivo reflektuje všetky zmeny v spoločnosti. Keďže nezamestnanosť nie je len problémom rodiny, ale je to problém celospoločenský, očakáva jeho riešenie zo strany spoločnosti. Sú situácie súvisiace s nezamestnanosťou, ktoré už rodina nie je schopná zvládnuť ani tými „najlepšími“ a „najcielenejšími“ stratégiami bez intervencie štátu. Vyššie uvedené trendy len reagujú na problém nezamestnanosti ale ho neriešia.

### 3.5 Nezamestnanosť a dysfunkčnosť rodiny

Zdravé fungovanie rodiny je často vymedzované ako schopnosť rodiny účinne zvládať náročné či stresové životné udalosti a prispôbovať sa zmenám. /Shapiro, 1983/ S tým tesne súvisí schopnosť rodiny adaptovať sa pri záťaži, hľadať a nachádzať rovnováhu. Rodinný stres je ponímaný ako nešpecifická požiadavka na adaptačné správanie rodiny. Dôležitosť pritom zohráva to čo už rodina zažila, aké sú aktuálne vzťahy a citová atmosféra v rodine.

Komunikáciu v rodine chápeme ako prostriedok kooperácie, koordinácie rodinných aktivít aj ako prostriedok na plnenie hlavnej funkcie rodiny – uspokojovanie potreby lásky, porozumenia, akceptácie každého jej člena. Rodina je prostredím v ktorom si ľudia vytvárajú vzájomné vzťahy, pričom komunikácia je ideálnym prostriedkom k tomu, aby sa rodina pre nich stala skutočným domovom. Kvalita vzájomnej komunikácie v rodine závisí od jej členov. Každý svojím spôsobom prispieva k úrovni komunikácie či už vedome alebo nevedome. V podstate všetko, čo ľudia robia sa týka komunikácie. Aj člen rodiny, ktorý sa doma zdržuje len minimálne a pokiaľ tam je komunikuje len v najnutnejších situáciách, vysiela tým jasný a dôrazný signál. Nie je možné nekomunikovať.

Ľudia, ktorí vedia komunikovať, vedia utvárať a udržiavať vzťahy /Carnegie, 1995/. Efektívnu komunikáciu možno považovať za jedno zo základných pravidiel šťastnej rodiny. Komunikácia v rodine je v súčasnosti determinovaná nedostatkom času.

**Komunikačné vzorce** v rodine, sú spôsoby ako ľudia komunikujú sami so sebou a medzi sebou. Väčšina z nás bola vychovávaná a čiastočne to pretrváva dodnes tak, aby cenzurovala určité pocity, ako sú hnev, frustrácia, láska a starosti. Veľmi pravdepodobným výsledkom je potom ich ignorovanie, popieranie, skresľovanie alebo projekcia. Ak prevláda v rodine komunikácia nepriama, nejasná a málokedy sa objasňuje, prispieva k zmätku a neporozumeniu v rodine a nízkej sebaúcte. Spôsob ako rodina komunikáciu zvláda odzrkadľuje sebahodnotu jej členov a tak prispieva k disharmónii a dysfunkcii rodinného systému. Ak človek používa komunikáciu na to, aby zakryl a ochránil seba, chýba kongruencia /súlad medzi vnútorným prežívaním a vonkajším správaním/.

**Komunikačné štýly** – štýl je opakovaný spôsob komunikácie, je to relatívne stabilný spôsob komunikovania človeka v rôznych situáciách.

Pasívny štýl komunikácie – človeka sa do komunikácie nezapája, svoje požiadavky hovorí bojazlivo, potichu. Komunikácia často končí úplne inde ako začala, pretože správy ktoré vysiela sú neurčité a nekompletné. Vyslovenú vetu často nedokončí. V podstate mu vyhovuje ak členovia rodiny jeho pasivitu akceptujú.

Agresívny štýl komunikácie – ide o útočný štýl komunikácie. Človek, ktorý ho používa vedome, zraňuje a ponizuje iných. Komunikuje povýšeneckým štýlom. Celé jeho telo vysiela signály, ktoré šíria obavy a strach.

Manipulatívny štýl komunikácie – typické pre tento štýl komunikácie je manipulácia s človekom. Často je realizovaná tým spôsobom, že človek ani nevie, že je manipulovaný. S manipulatívnym štýlom komunikácie v rodine sa stretávame v situáciách, keď sa odvolávame na názory iných /aj otec si to myslí, čo si pomyslia o nás iní a pod./ Nesmieme zabúdať na to, že nikto z nás nechce byť manipulovaný a keď to zistí že ostatní s ním manipulujú môže dôjsť k vážnemu narušeniu komunikácie.

Asertívny štýl komunikácie – ide o štýl komunikácie, ktorý v rodine citlivo vníma, chápe a rešpektuje potreby každého člena rodiny. /Gajdošová, 2000/ Asertívny štýl komunikácie sa vyznačuje priamočiarosťou, komunikujúci dokáže vyjadriť jasne a primerane svoje pocity a myšlienky. Je schopný robiť kompromisy, dáva priestor aby každý člen rodiny mohol vyjadriť svoje názor tým spôsobom, že bude akceptovaný.

Rodiny, v ktorých minimálne jeden z členov produkuje neadaptačné a nezdravé správanie, a ktoré vykazujú niektoré z nasledujúcich charakteristík – popieranie či neriešenie problémov, chýbajúca intimita, vzájomné obviňovanie, rigidné roly, potlačovanie osobnej identity na úkor rodinnej identity, individuálne potreby členov rodiny obetovaného dysfunkčnému rodinnému systému, nejasná komunikácia, chýbanie jasných hraníc medzi členmi rodiny, nejasné pravidlá a kompetencie označujeme ako dysfunkčné rodiny / a u t o r /

Rozlišujeme šesť typov dysfunkčných rodín:

1. Nezrelá rodina – rodina nedostatočne pripravená na plnenie rodičovských funkcií. Ide najmä o mladé rodiny, ktoré majú nedostatky v oblasti citov, skúseností, životných hodnôt, či životného štýlu.
2. Preťažená rodina – v rôznych oblastiach, napr. narodenie ďalšieho dieťaťa, konfliktmi, bytovými či inými ekonomickými problémami.
3. Ambiciózna rodina – o úspechu rodiny rozhoduje úspech detí v škole, rodičov v zamestnaní, ale aj materiálne vybavenie rodiny /byt, dom, auto/. V týchto rodinách často materiálne zabezpečenie je na úkor výchovy či citovej vybavenosti detí.
4. Perfekcionistická rodina – žiada od svojich členov vysoké výkony bez ohľadu na ich predpoklady a potreby harmonického rozvoja. Vysoké požiadavky sú často v rozpore so schopnosťami detí.

5. Autoritárska rodina – rodičia vyžadujú slepú poslušnosť vo výchove uplatňujú dril. Viac sa používajú tresty ako odmeny a pochvala. Častejšie sa s týmto typom výchovy stretávame u otca.
6. Rozmaznávajúca /protekcionalistická/ rodina – chce dieťaťu vyhovieť za každú cenu. Rodičia často vystupujú na ochranu dieťaťa, spolu s ním trpia, alebo sa mu podriaďujú za každú cenu.

V. Satirová /in Nemcová, 2005/ vo svojej Knihe o rodine opisuje štyri nekongruentné, čiže dysfunkčné komunikačné pozície:

- zmierovanie
- obviňovanie
- superracionálnosť /poučanie/.
- rušenie

Väčšina rodín, ktoré komunikujú priamo sú schopné zvládať problémy vtedy keď nastanú.

To akí ľudia sa vyvíjajú v rodinnom spoločenstve súvisí so štyrmi aspektmi rodinného života:

1. pocity a názory, ktoré človek má o sebe – sebahodnotenie;
2. spôsoby aké ľudia používajú na dorozumievanie – komunikačné vzorce;
3. pravidlá, ktorými sa ľudia v rodine vo svojom cítení a konaní riadia;
4. spôsob, akým sa ľudia správajú k ostatným ľuďom a inštitúciám mimo rodiny, t. j. aké sú spoločenské väzby rodiny na vonkajší svet.

Všetky štyri aspekty sú vzájomne podmienené a ovplyvňujú sa – akákoľvek zmena jedného má vplyv na zmenu ostatných.

V zdravej rodine sa zmena pravidiel víta, prípadne sa považuje za nevyhnutnú súčasť života. Prevláda u nich nádej, že prídu lepšie časy aj keď aktuálne zmeny nie sú pozitívne.

V dysfunkčnej rodine sa zmena naopak chápe ako ohrozenie a hlavnou prioritou sa stáva zachovanie status quo.

	Narušená rodina	Zdravá rodina
sebaúcta, sebahodnotenie členov rodiny	nízke	vysoké
Komunikácia	nejasná, nepriama, o niektorých témach sa nehovorí	priama, otvorená
pravidlá v rodine	prísne, nediskutovateľné	pružné, primerané, humánne meniteľné
Väzba rodiny na spoločnosť	bojazlivá, ponížená, obviňujúca	otvorená, dôverujúca, s možnosťou voľby

Zdroj: Nemcová, 2005: Medzinárodná vedecká konferencia na prelome tisícročia



Všetky rodiny majú možnosti, ktoré môžu rozvíjať pri zvládaní problémov /stresu/. Patrí medzi ne vhodnejšia komunikácia v rodine, spôsob ako rodina vidí svoju situáciu, sieť sociálnej podpory a pod.

Medzi účinné stratégie zvládania záťaže v rodine patria /McCubbin, Thompson, 1996/:

- stratégie zamerané na zníženie nárokov v rodine;
- stratégie zamerané na získavanie ďalších zdrojov;
- stratégie zamerané na priebežné zvládanie tenzií v rodine;
- stratégie zamerané na hodnotenie situácie a pochopenie jej významu /zdieľanie názoru, že určité riešenie je za daných okolností najlepšie, ocenenie kladných stránok ťažkej situácie – napríklad, že rodina drží spolu, že sa členovia rodiny učia väčšej trpezlivosti a pod./

Uvedené stratégie často pôsobia súčasne a sú dôležité pre zvládanie daného problému, záťaže. Zámernosť vo využívaní stratégií zvyšuje ich účinnosť. Patrí sem napr. hľadanie informácií, rozhodovanie čo a ako urobiť, plánovanie dielčích krokov, ich realizácia a kontrola atď.

Stratégia, ktorá znižuje emocionálnu, či fyzickú pohodu rodiny môže byť označená za dysfunkčnú, naopak stratégiu, ktorá rodine prináša uľahčenie, je možno hodnotiť ako funkčnú, čiže pozitívnu. Niektoré stratégie zvládania sú účinné krátkodobo, v krízach, ale dlhodobo by spôsobili potiaže. Napríklad ak rodina pre zníženie príjmov krátkodobo zníži svoje nároky na spotrebu, čo môže byť účinné pre zvládnutie danej situácie. Z dlhodobého hľadiska by už mohlo ísť o zmenu životného štýlu, prípadne zníženia statusu rodiny. Pre účinnosť stratégií je dôležité subjektívne posúdenie rodinou, je obtiažne merať jej účinnosť.

Podľa Greffa /in Sobotková, 2007/ kvalitu rodinného fungovania podstatne ovplyvňujú:

- Spokojnosť jednotlivých členov s rodinným životom, respektíve s úrovňou rodinnej súdržnosti a adaptability.
- Schopnosti riešiť konflikty a problémy v partnerskom vzťahu efektívne, aby sa dosiahla obojstranná spokojnosť.
- Flexibilita a súlad partnerov ohľadne možnosti trávenia voľného času. Partneri sú radi spolu, ale dokážu rešpektovať i „slobodu“ druhého partnera.
- Pozitívny postoj k sexualite a spokojnosti so spôsobom vyjadrovania citov.
- Spokojnosť s tým, ako sú uspokojované osobné potreby a záujmy – kvalita života.
- Efektívna komunikácia medzi partnermi a voľný tok informácií. Dôležitá je spokojnosť obidvoch partnerov.

- Rodinné sily – členovia rodiny sú na rodinu hrdí, sú k sebe lojálni a veria, že spolu prekonajú ťažké obdobia či prípadné krízy.
- Dobré vzťahy so širšou rodinou a priateľmi – kvalitná sociálna opora.

Vo funkčných rodinách sa očakáva dobré za dobré. Členovia na seba berú ohľady a rešpektujú sa. Pre tieto rodiny je typické, že rodičia tvoria pevnú koalíciu, ktorú žiadny vonkajší vplyv nedokáže trvalo ohroziť. Je tam pevná hierarchia zodpovednosti. Komunikácia je živá a aktívna, každý hovorí sám za seba. Členovia dávajú najavo radosť, zo vzájomného kontaktu, čím vytvárajú pozitívnu rodinnú atmosféru. Chod domácnosti rodina zvláda bez väčších problémov. O závažnejších záležitostiach rozhodujú rodičia. Pravdepodobne najpodstatnejšie vo funkčných rodinách je vedomie nutnosti spolupracovať a vnímanie potrieb členov. /Matoušek, 1993/

Pri posudzovaní funkčnosti rodiny je potrebné hlavnú pozornosť venovať hlavným funkciám rodiny ako je výchova detí a uspokojovanie potrieb dospelých členov rodiny. Rodiny, ktoré kvôli svojim problémom vyžadujú poradenskú alebo terapeutickú podporu Matoušek/1993/ nazýva klinickými rodinami.

Vo vnútorných vzťahoch klinických rodín je atmosféra nedôvery, očakávanie nepríjemnosti. Potreby a prania členov sú často vnímané ako neoprávnené a sú odmietané. Pokiaľ je to možné, zodpovednosti sa každý vyhýba, prípadne ak ju preberie na seba, neunesie ju.

V komunikácii dysfunkčných rodín sa zistilo veľa protirečení, nedorozumení a zmätkov. Dysfunkčné rodiny zvládajú aj bežný chod domácnosti s ťažkosťami. V takejto rodine nie sú jasné kompetencie.

Deti v dysfunkčných rodinách citovo strádať a sú často vystavované stresovým situáciám, čo má nepriaznivý vplyv na ich ďalší vývoj a schopnosť socializovať sa do spoločnosti a vrstovníckych skupín. V týchto rodinách bola pozorovaná nepochopiteľná hluchota k stavu krajnej psychickej núdze niektorého člena. /Levická 2004/.

Stáva sa, že rodiny, ktoré strácajú, alebo stratili schopnosť svoje ekonomické funkcie sú často schopné plniť naďalej svoje funkcie citové a vzťahové.

### **Nezamestnanosť vo vzťahu k dysfunkčným rodinám môžeme vnímať z dvoch hľadísk:**

1. Nezamestnanosť ako dôvod vzniku dysfunkčnosti rodiny. Nezamestnanosť je vážna záťažová situácia z pohľadu rodiny. Priamo sa nám premietne do ekonomickej funkcie rodiny a následne sa prejaví i v oblasti emocionálnej. Ak rodina nie je dost' silná, súdržná a jej členovia sa „nezomknú“ a nehľadajú spolu riešenia, začína sa to prejavovať na atmosfére v rodine. Počiatkové „dusno“, začína prerastať do konfliktov, ktoré pri nesprávnej, alebo ako sme uvádzali vyššie nepriamej komunikácii vedie k narušeniu vzťahov v rodine. Pri dlhšie trvajúcej nezamestnanosti, prípadne ak je nezamestnaných viac členov v rodine môže postupne prerásť až do dysfunkčnosti rodiny.
2. Dysfunkčná rodina je vystavená ďalšiemu stresovému faktoru – nezamestnanosti. Ak je rodina už dysfunkčná a nedokáže zvládať primerane svoje problémy, nezamestnanosť môže byť pre rodinu tou „pandorinou skrinkou“, ktorá povedie k jej rozpadu. Namiesto toho, aby riešili problém spoločne, začínajú sa skôr presadzovať individuálne stanoviská. Namiesto riešenia sa hľadajú vinníci a každý má pocit, že keby bol „sám“, dokázal by problém vyriešiť. Člen rodiny, ktorý je nezamestnaný nepocituje v takejto rodine podporu, ale skôr je vnímaný ako ďalší problém, ktorý rodina už nie je schopná, prípadne ochotná riešiť.

### **3.6 Vplyv nezamestnanosti na klímu v rodine**

Rodinné prostredie je prostredie, ktoré je nielen základným životným prostredím človeka, ale zároveň odráža problém doby. Sociálne je človek determinovaný celým radom spoločenských skupín, medzi nimi mimoriadne veľkú rolu hrá rodina. Organizácia rodinného života je akýmsi sociologickým modelom danej kultúry a vzťahy medzi manželmi, rodičmi a deťmi i medzi súrodencami navzájom do značnej miery vyjadrujú zvláštnosti danej doby. V súčasnej dobe býva rodina často destabilizovaná, prechádza krízou, ktorá sa môže prejavovať napr.: vysokou rozvodovosťou. Súčasná rodina býva často menšia a demokratickejšia než rodina v minulosti. Je spravidla prvou referenčnou skupinou ku ktorej má jedinec kladný vzťah, identifikuje sa s ňou a napodobňuje ju vo svojom živote /Kohoutek, 2009/.

„Efektívna komunikácia je jedným zo základných pravidiel šťastnej rodiny. Rodiny, v ktorých sa komunikuje na všetkých úrovniach, vytvárajú podmienky pre zdravý psychický vývin a upevňujú citové väzby. Toto pravidlo platí tak pre partnerov, ako aj pre deti“ /Posse, Melgosa, 2001/. Komunikácia v rodine by mala prebiehať v pozitívnej klíme, ktorá spätne pôsobí na úroveň komunikácie. Pozitívna klíma v rodine vzbudzuje záujem vymieňať si navzájom informácie, a naopak, keď je klíma rodiny narušená, komunikácia je obmedzená, alebo ju sprevádzajú rôzne negatívne prejavy /agresivita, strach, hnev/.

Posse a Melgosa /2001/ vymedzili desať prekážok, ktoré bránia v rodinnej komunikácii:

- Mnoho záväzkov týkajúcich sa práce, moderného spôsobu života vystavuje členov rodiny neustálemu stresu.
- Obmedzené vzťahy so širšou rodinou a susedmi.
- Rozdiely v temperamente a individuálne zvláštnosti.
- Profesionálne nároky a nadmerné zaujatie vlastnými záležitosťami.
- Kritickosť a ponižujúce poznámky namierené na deti v prítomnosti iných.
- Predsudky voči jednému členovi rodiny.
- Siahanie po rýchlych riešeniach bez „múdrosti“ pri hľadaní najlepšieho riešenia.
- Prehnané sebazdôrazňovanie v protiklade k nápomocnému a altruistickému prístupu.
- Tvrdohlavosť v postojoch.
- Paternalistický /tútorský, nadradený/ alebo diktátorský prístup jedného člena rodiny.

Tieto bariéry v komunikácii môžu vyústiť do nedorozumení a problémov. Na komunikáciu by sme si mali nájsť primeraný časový priestor, pretože komunikácia je v súčasnosti determinovaná nedostatkom času.

Klíma v súčasnej rodine odzrkadľuje spoločnosť v ktorej rodiny funguje. Zvýšením životnej úrovne, vzdelanostnej úrovne sa zvýšila i úroveň aspirácií, ambícií rodiny. Každý si sleduje viac osobné ciele a ich splnenie a zameriava sa na uspokojenie vlastných potrieb. Chýba spolupatričnosť v rodine, to znamená brať ohľad na potreby druhého. Výdobytky vedy a techniky – televízia, počítač, internet, playstation, smartphone, ... posunula i záujmovú oblasť, oblasť voľného času do roviny individuálneho prežívania. Znižuje sa úroveň komunikácia a tým i jej kvalita. Vo veľa rodín jej členovia žijú vedľa seba, spoločne zabezpečujú ekonomickú funkciu rodiny – bývanie, výživa, ale emocionálna funkcia rodiny sa dostáva na „druhá koľaj“, ako niečo, čo nie je až tak pre prežitie rodiny nevyhnutné.

Pri vzniku nezamestnanosti v rodine, kde nie je dostatočná komunikácia /priama komunikácia/ môže dochádzať k vážnym problémom. Namiesto vzájomného riešenia problému sa buď člen, ktorý je nezamestnaný stiahne /izoluje sa od rodiny/, kde

nepredpokladá prijatie jeho problému za problém celej rodiny a hľadá si začlenenie, riešenie mimo rodiny a to i v skupinách, ktorých činnosť nemusí byť sociálne prijateľná. Na druhej strane takáto rodina môže vnímať nezamestnaného ako problém, ktorý si má zvládnuť, vyriešiť sám a „nekažiť dobré meno rodiny“. Čiže neprejavuje dostatočnú účasť, podporu a pomoc pri zorientovaní sa na trhu práce. V takýchto rodinách pri vzniku nezamestnanosti nielen že sa klíma v rodine dostáva na „bod mrazu“, ale pri dlhšom trvaní neexistujúce vzťahy, nahradí vzťahmi, ktoré sú konfliktné, do popredia vystupuje správanie viac skratkové, s emocionálnym podtónom. Klíma rodiny, ktorá bola doteraz neviditeľná vystupuje vo forme narušených vzťahov v rodine.

Naopak v rodinách, pre ktoré je typická priaznivá klíma rodiny, komunikácia je funkčná, pri vzniku nezamestnanosti sa znásobia „sily“ v rodine, hľadá sa spoločné riešenie problémov. Snažia sa nájsť najvhodnejšie stratégie, aby si dokázali udržať doterajšiu „úroveň“ štýl rodiny i tým, že sa budú viac aktivizovať ostatní členovia rodiny, dokážu pružne zastúpiť svoje roly v rámci rodiny. Vyjadrujú nezamestnanému pomoc podporu, pomáhajú mu zorientovať sa na trhu práce, nájsť čo najvhodnejší spôsob sebauplatnenia, prípadne práce na sebe ďalším vzdelávaním. Problém nezamestnaného sa stáva problémom celej rodiny. Rodina dokáže nájsť „rezervy“ o ktorých ani nevedela bez toho, že by sa vážnejšie narušila klíma v rodine. Dokážu vyjadriť spoluúčasť členovi rodiny, ktorý sa ocitol v problémoch. Zrazu majú jej členovia k sebe ešte bližšie.

## 4. PRAKTICKÁ ČASŤ

### 4.1 Cieľ prieskum

Cieľom prieskum bolo zistiť aký vplyv má nezamestnanosť na rodinné vzťahy človeka, konkrétne na klímu v rodine.

Hypotézy:

1. Nezamestnanosť má negatívny vplyv na klímu v rodine.
2. Nezamestnanosť spôsobuje dysfunkčnosť rodiny.

### 4.2 Výber a charakteristika skúmaného súboru

Skúmaný súbor tvorili muži a ženy, nezamestnaní vo veku od 25 do 52 rokov, u ktorých dĺžka nezamestnanosti nepresahovala dĺžku dvoch rokov. Chceli sme tým vytvoriť vzorku nezamestnaných v rôznom veku a rôznej dĺžky nezamestnanosti. Keďže sme chceli robiť prieskum vplyvu nezamestnanosti na klímu v rodine, nezaradili sme do vzorky nezamestnaných, kde dĺžka nezamestnanosti prekračovala dva roky, kde už by výraznejšie vystupovali do popredia len negatívne pôsobenie nezamestnanosti na klímu v rodine.

### 4.3 Metodika prieskumu

Na prieskum bola použitá dotazníková metóda. Dotazník obsahoval 30 tvrdení, ktoré popisovali situácie spojené s nezamestnanosťou. Bol anonymný, čo dávalo predpoklad otvorenejšie prezentovať svoje názory a pocity spojené s nezamestnanosťou.

Do prieskumu bolo zaradených 40 respondentov, z toho 20 žien a 20 mužov. Dĺžka nezamestnanosti bola od 3 mesiacov do dvoch rokov. Na spracovanie výsledkov boli použité matematicko – štatistické metódy. Výsledky sú prezentované slovne, formou tabuľky a grafov.

#### 4.4 Interpretácia výsledkov prieskumu

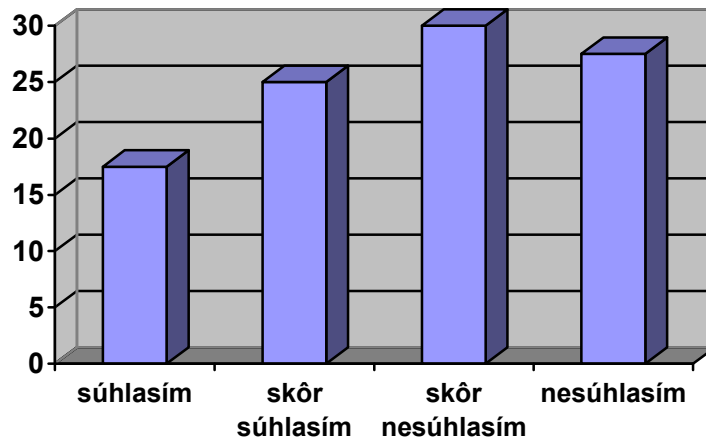
	súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	nesúhlasím
	%	%	%	%
1. Nezamestnanosť vidím ako príležitosť pre „prácu na sebe“.	17,5	25	30	27,5
2. Mám dostatočné vedomosti, zručnosti, prax, aby som si našla novú prácu.	45	30	7,5	17,5
3. Každá zmena prináša nové možnosti.	20	17,5	32,5	30
4. Mám pocit zlyhania.	15	40	20	25
5. Nie je to moja chyba, že som nezamestnaný/á	47,5	25	12,5	15
6. Venujem sa viac činnostiam pri ktorých nie je potrebný kontakt s inými ľuďmi (čítanie kníh, ručné práce, domáci kutil a pod)	30	22,5	25	22,5
7. Znížila sa mi sebaistota.	20	37,5	25	17,5
8. Chýba mi zaradenie do kolektívu.	70	15	10	5
9. Pri riešení bežných situácií som viac bezradný/á.	12,5	20	30	37,5
10. Mám pocit, že ostatní na mne vidia, že som nezamestnaný/á.	32,5	20	22,5	25
11. Necítim sa dobre, keď ostatní rozprávajú o svojej práci.	20	32,5	25	22,5
12. Mám pocit, že okolie mi nerozumie.	17,5	27,5	20	35
13. Lepšie sa cítim medzi ľuďmi, ktorí majú podobné problémy ako ja „sú nezamestnaní“	12,5	15	22,5	50
14. Ostatní v rodine si myslia, že som lenivý/á a nechce sa mi pracovať	12,5	20	32,5	35
15. Necítim dostatočnú pomoc z okolia /štát, úrady práce/	25	35	25	15
16. V nezamestnanosti mám viac času na rodinu	22,5	30	25	22,5
17. Mám pocit, že som stratil/a autoritu v rodine	12,5	30	45	12,5
18. Rodina sa na mňa pozerá, že za situáciu si môžem sám/a.	17,5	20	32,5	30
19. V rodine mám podporu, chápu ma.	20	32,5	22,5	25
20. Najmenej ma podporuje partner, partnerka.	15	17,5	32,5	35

21. V dôsledku mojej nezamestnanosti nám chýbajú peniaze v rodine.	17,5	55	15	12,5
22. Deti nechápu nutnosť zmeny nárokov na finančnú záťaž /dovolenka, koničky a pod./	30	32,5	17,5	20
23. Teraz keď som nezamestnaný/á sa oveľa častejšie hádame v rodine ako predtým.	17,5	62,5	12,5	7,5
24. Každý v rodine sa uzatvára viac do seba. Narušila sa súdržnosť v rodine.	20	25	30	25
25. Rodina tvrdí, že som viac konfliktný/á ako keď som bola zamestnaná.	30	17,5	22,5	30
26. Nezamestnanosť nás ako rodinu posilnila, držíme viac spolu a snažíme sa situáciu zvládnuť.	22,5	35	22,5	20
27. Pocit voľného času riešim viac s kamarátmi, kamarátkami čo sa rodine nepáči.	12,5	27,5	30	30
28. Mám vyššie nároky na deti, čo sa týka ich povinností v rodine, ako keď som bol zamestnaný/á	22,5	30	20	27,5
29. Pri riešení problémov som viac citlivý/á.	27,5	32,5	22,5	17,5
30. V súčasnosti, keď som nezamestnaný rodinu vnímam ako miesto, kde mám pocit najväčšej istoty.	25	40	22,5	12,5



## Nezamestnanosť - problém, ktorý je riešiteľný:

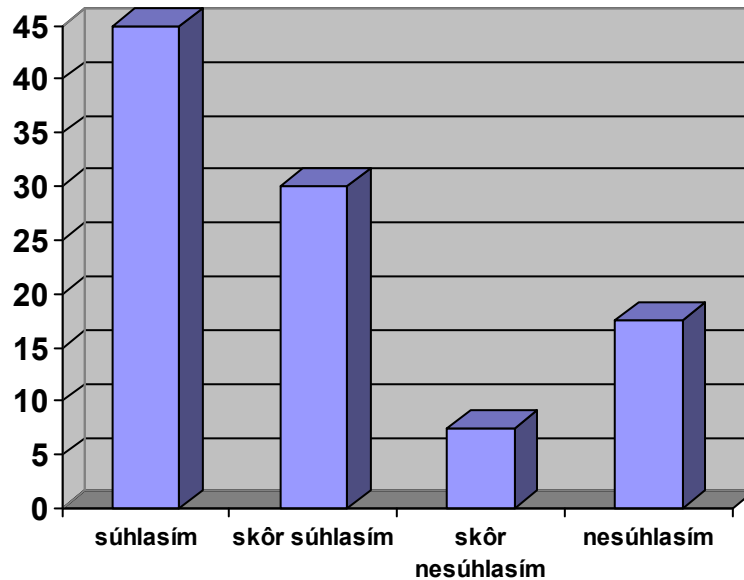
### 1. Nezamestnanosť vidím ako príležitosť pre „prácu na sebe“



Z odpovedí na otázky 1, 2, 3, vyplýva, že nezamestnanosť nemusí byť vnímaná iba v rovine negatívnej. Ukazuje sa, že môže byť situáciou, ktorá na jednej strane neznižuje naše sebavedomie, ba dokonca sa dokážeme zmobilizovať: vidíme nové možnosti, otvorí sa nám priestore pre prácu na sebe a môžeme objaviť nové zručnosti, lebo sme nútení venovať sa činnostiam o ktorých sme predtým neuvažovali. Aj keď len 17,5% respondentov súhlasilo a 25% skôr súhlasilo s tvrdením: Nezamestnanosť vidím ako príležitosť pre prácu na sebe a 57,5% skôr nesúhlasilo a nesúhlasilo, nevnímame to ako neochotu ísť do sebarozvoja, ale skôr ako obavy z nedostatku priestoru pre prácu na sebe s následným sebauplatnením sa. Nerobili sme špecifikáciu vzhľadom na vek.

Každá zmena prináša nové možnosti – súhlas vyjadrilo 20% respondentov a skôr súhlasilo 17,5%. Odpovede môžu podmienené jednak osobnostnými danosťami respondentov /záľuba v zmene/. Nižší počet odpovedí súhlasím a skôr súhlasím súvisí skôr so situáciou na trhu prácu a mierou nezamestnanosti, ktorá ako sme uvádzali má vzrastajúcu tendenciu.

## 2. Mám dostatočné vedomosti, zručnosti, prax, aby som si našiel/a novú prácu

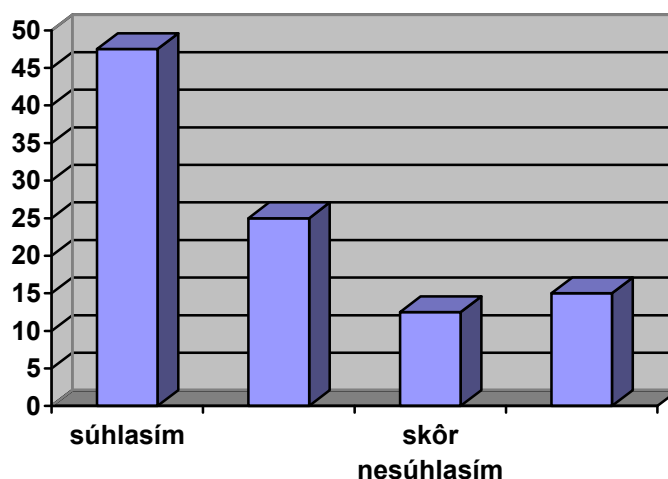


Reakcie na tvrdenie: Mám dostatočné vedomosti, zručnosti, prax, aby som si našiel/a novú prácu vyjadrilo 45% súhlasím, 30% skôr súhlasím. Odrážajú sebaistotu respondentov, na druhej strane môže ísť o určitý druh sebaobrany – nie som až taký zlý aby som si nenašiel prácu. „Pud sebazáchovy“, ktorý keby zlyhal mohol by v konečnom dôsledku nadobudnúť až formu suicídia, po pridružení sa problémov spojených s nezamestnanosťou v zmysle ohrozenia existencie života /bezdomovci, život bez rodiny na hranice chudoby a pod./ - stráca sa zmysel života.

## Zodpovednosť za vlastnú nezamestnanosť

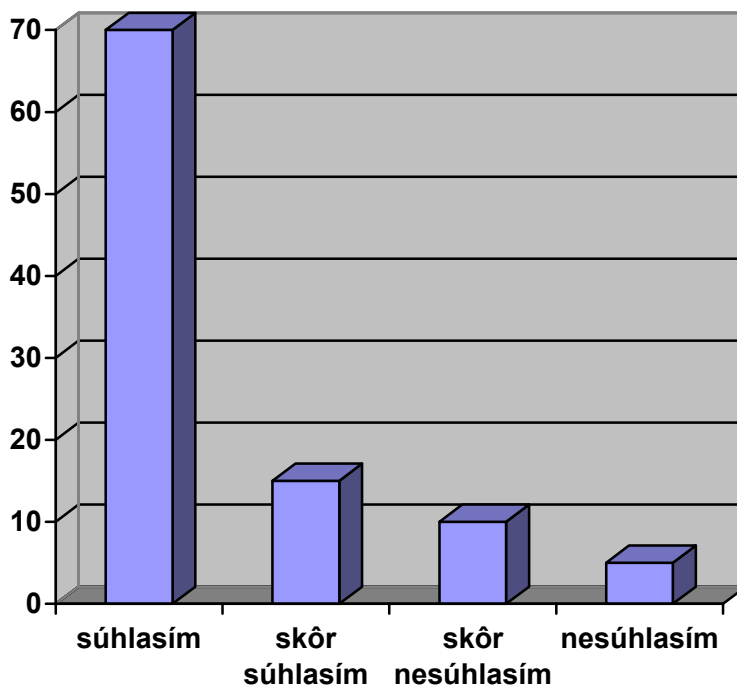
### 5. Nie je to moja chyba, že som

#### Nezamestnaný/á



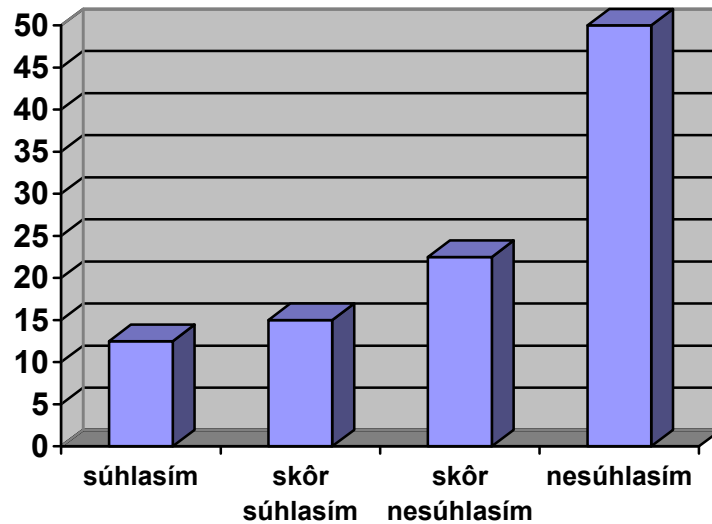
15% súhlasí a 40% skôr súhlasí s tvrdením: Mám pocit zlyhania, keď si neviem nájsť prácu. Na druhej strane až 47,5 % vyjadrilo súhlas a 25% skôr súhlasím s tvrdením: Nie je to moja chyba, že som nezamestnaný. S prijatím spoluzodpovednosti za vlastnú nezamestnanosť súvisí i fakt, že je to vnímané ako spoločenský problém. Spoločnosť „vytvorila“ nezamestnanosť, ktorú sme predtým nepoznali, tak nech ju aj rieši. Krajný názor, s ktorým sme sa stretávali v rozhovore s nezamestnanými bol „ja s tým aj tak nič neurobím“. Majú pocit, že z okolia nedostávajú dostatočnú pomoc, usmernenie, vedenie, či návod ako danú situáciu riešiť. Z rozhovorov s respondentmi najviac pociťovali nedostatočnú ponuku voľných pracovných miest z Úradov práce a administratívny prístup. Preto na tvrdenie: Necítim dostatočnú pomoc z okolia /štát, úrady práce/ vyjadrilo až 70% respondentov súhlasím a skôr súhlasím.

### 8. Chýba mi zaradenie do kolektívu



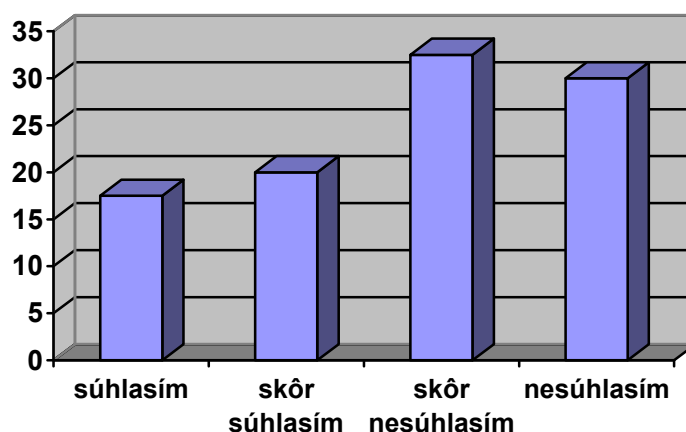
To, že človek je tvor spoločenský a práca má v sebe prvky socializácie, ktoré človek vníma veľmi citlivo, pretože súvisí i s jeho „statusom“ v spoločnosti. Respondenti vyjadrili až 85 % súhlasím a skôr súhlasím s tvrdením: Chýba mi zaradenie do kolektívu. Na druhej strane nezamestnanosť prináša so sebou vyčlenenie sa zo sociálneho prostredia vlastným „úsilím“ z pocitu nedostatočnosti, podozrievavosti. Nie som taký ako tí, ktorí majú prácu. Preto vyjadrilo až 52,5% respondentov skôr súhlasím a súhlasím s tvrdením: Venujem sa viac činnostiam, pri ktorých nie je potrebný kontakt s inými ľuďmi /čítanie kníh, ručné práce, domáci kutil a pod./. Naše závery podporili i vyjadrenia respondentov na tvrdenia: Mám pocit, že ostatní na mne vidia, že som nezamestnaný/á a Necítim sa dobre, keď ostatní rozprávajú o svojej práci /viď tabuľka/.

### 13. Lepšie sa cítim medzi ľuďmi, ktorí majú podobné problémy ako ja „sú nezamestnaní“



Až 72,5 % respondentov vyjadrilo skôr nesúhlasím a nesúhlasím s tvrdením: Lepšie sa cítim medzi ľuďmi, ktorí majú podobné problémy ako ja „sú nezamestnaní“. Uvedená skutočnosť poukazuje na problém „stigmatizácie“ spojený s nezamestnanosťou. Aj napriek tomu, že som nezamestnaný, nechcem byť ak oni. Nechcem sa označiť, pripomínať si svoju situáciu. Chcem to vnímať ako stav, ktorý je dočasný. Ja to zvládnem.

**18. Rodina sa na mňa pozerá, že za situáciu si môžem sám/a**

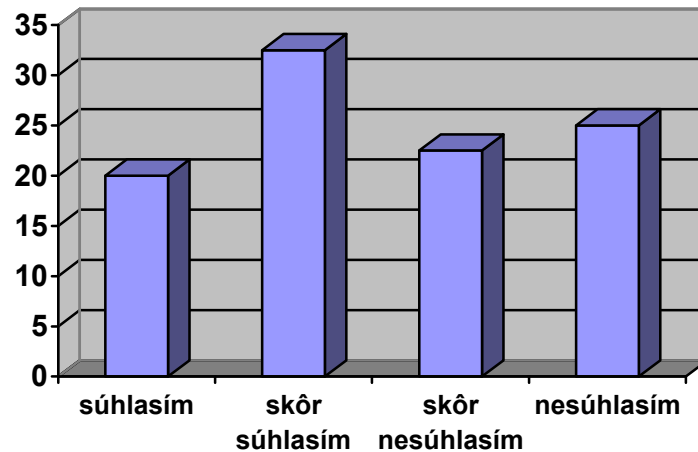


37,5 % respondentov vyjadrilo súhlasím a skôr súhlasím s tvrdením: Rodina sa na mňa pozerá, že za situáciu si môžem sám/a. Vyjadruje to vzťahy v rodine, kde okrem toho, že každý si preberá zodpovednosť sám za seba, ostatní nechcú byť vťahovaní do problému ostatných členov rodiny. Možno usudzovať, že v takýchto rodinách chýba súdržnosť a nedochádza tak k znásobeniu „sily rodiny“, ktorá je potrebná na riešenie takej situácie akou nezamestnanosť je. Dokonca reakcie respondentov uvádzajú že rodina sa stavia voči nim nielen kriticky ale až „hanlivo“, znevažuje ich. Pri tvrdení: Ostatní v rodine si myslia, že som lenivý/á, nechce sa mi pracovať vyjadrilo súhlasím, skôr súhlasím 32,5% respondentov.

57,5% respondentov súhlasí a skôr súhlasí s tvrdením: Znížila sa mi sebaistota. Je to spôsobené tým, že predsa s novou situáciou, ktoré je „negatívna“ sa vždy objavuje i obava z jej zvládnutia.

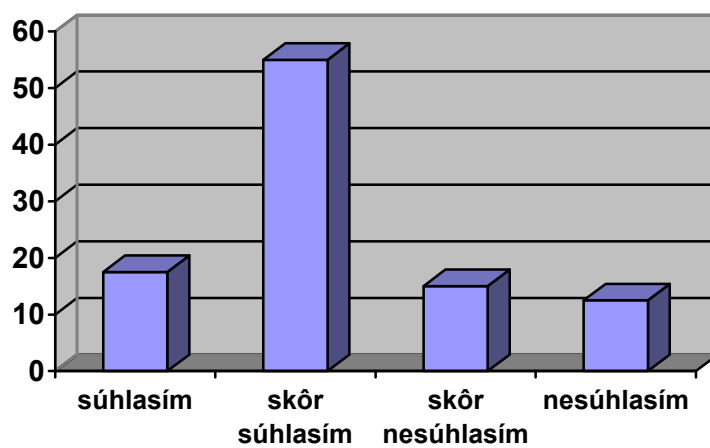
## Pozitívna klíma v rodine

### 19. V rodine mám podporu, chápu ma



Výsledky poukazujú, že každá rodina nereaguje na nezamestnanosť jej člena negatívne. Dokáže pružne reagovať na zmenenú situáciu /adaptabilita / a pritom zachovať pocit bezpečia a istoty v rodine i pre člena, ktorý prechádza zložitejším obdobím. Zvyšuje sa spolupatričnosť /kohézia/, nezamestnaný má pocit, že nie je „osamotený“ so svojím problémom. Má prostredie, kde nemusí predstierať, hrať „falošné roly“ a môže pravdivo prejať svoje pocity, emócie. Dané tvrdenie podporujú i odpovede na situácie č. 26 a 30, vid' tabuľka. Uvedené tvrdenia poukazujú, že aj napriek problémom rodina v našej spoločnosti plní svoju funkciu nielen ekonomickú ale i emocionálnu, ochrannú /pomoc členom v sociálnej núdzi/.

**21. V dôsledku mojej nezamestnanosti  
nám chýbajú peniaze v rodine**

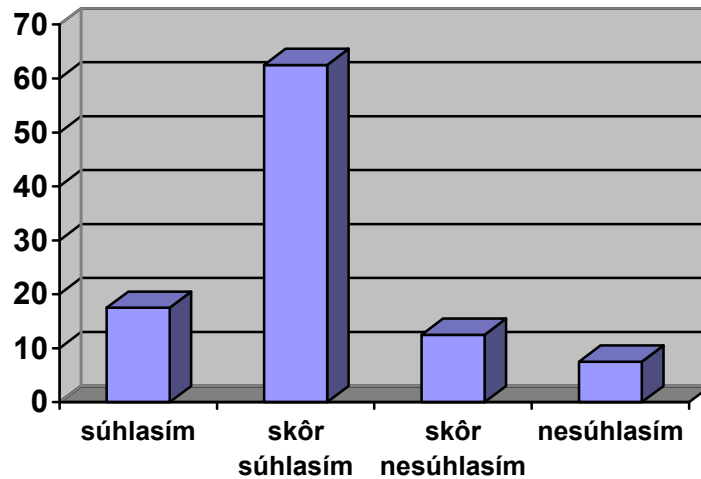


72,5 % respondentov uvádza súhlasím a skôr súhlasím s tvrdením: V dôsledku mojej nezamestnanosti nám chýbajú peniaze v rodine. Vyššie percento výskytu súvisí i s nízkou minimálnu mzdou v SR a keď sa k tomu pridruží nezamestnanosť čo i len jedného člena rodiny, naozaj je tým ohrozená ekonomická funkcia rodiny. Vysoké percento súhlasím a skôr súhlasím /62,5 %/ sa nám objavuje i pri tvrdení: Deti nechápu nutnosť zmeny nárokov na finančnú záťaž /dovolenka, koníčky a pod./ Je to prirodzené, deti v pravom slova zmysle /do určitého/ veku by to ani chápať nemali.



## Nepriaznivá klíma v rodine

### 23. Teraz, keď som nezamestnaný/á sa oveľa častejšie hádame v rodine ako predtým



Až 80 % respondentov vyjadrilo súhlasím a skôr súhlasím s tvrdením: Teraz, keď som nezamestnaný/á sa oveľa častejšie hádame v rodine ako predtým. Dá sa predpokladať, že v záťažovej situácii rodina rieši nielen skutočné problémy, ale i „pseudoproblémy“, ktoré vznikli emocionálnym nabalením skutočných problémov. Na zhoršenie rodinnej klímy poukazuje i tvrdenie: Rodina tvrdí, že som viac konfliktný/á ako keď som bol zamestnaný/á. 47,5 % vyjadrilo súhlasím a skôr súhlasím s daným tvrdením. Nezamestnaný si možno ani neuvedomuje, že jeho reakcie sú „iné“ ako keď bol zamestnaný. Teraz sa viac na povrch dostáva podráždenosť, háklivosť na odchýlky zo zabehnutého systému, citlivosť na „nevinné“ poznámky ostatných členov rodiny, ktoré nezamestnaný vníma cez prizmu nezamestnanosti a chýba „nadhľad“ nad problémom.

## Hypotézy

Z uvedených výsledkov prieskumu vyplynulo, že nezamestnanosť negatívne vplýva na klímu v rodine – hypotéza č. 1 sa potvrdila. Nepreukázalo sa, že by viedla k dysfunkčnosti rodiny, to znamená že hypotéza č. 2 sa nepotvrdila.

## Záver

Cieľom tejto práce bolo poukázať ako nezamestnanosť, ako jav spoločenský mení správanie sa človeka, ktoré spätne pôsobí na spoločnosť. Zamerali sme sa na to, ako sa premieta v tej najzákladnejšej bunke spoločnosti v rodine. Ako vplýva na zmenu rodinnej klímy, na to, do akej miery ju ovplyvňuje v pozitívnom či negatívnom zmysle.

Okrajovo možno spomenúť pozitívny vplyv nezamestnanosti na klímu v rodine. Mohli by sme uvažovať, že človek, ktorý žije v spoločnosti, v ktorej sa vyskytuje fenomén nezamestnanosti, sa bude správať zodpovednejšie vo vzťahu k svojim povinnostiam v práci z obavy, aby nestratil to, čo je predpokladom získania finančného zabezpečenia nielen seba, ale aj rodiny do ktorej je začlenený. Že bude pracovať na rozvoji svojich vedomostí, zručností a schopností, aby sa v prípade straty zamestnania vedel rýchlejšie zorientovať na trhu práce a nájsť si zamestnanie, ktoré bude nielen prácou, ale platenou prácou. Aj keď uvádzané „pozitíva“ nezamestnanosti nie sú „fantáziou“, predsa len sú javom, ktorý by mal súvisieť skôr s motiváciou k sebarozvoju, radosti z práce a celkovej zodpovednosti voči sebe a rodine. Určite jav nezamestnanosti, nie je tým negatívnym javom, ktorý človeka a spoločnosť formuje v tom pozitívnom smere.

Skôr sa stretávame s prejavom nezamestnanosti v tom negatívnom smere. Teda v tom, čo skutočne nezamestnanosť človeku a spoločnosti prináša v pravom slova zmysle. Nedostatok miesta a priestoru pre sebarealizáciu tým, ktorí sú schopní vykonávať prácu –vekom, zdravotným stavom, osobnou situáciou a pod., a majú záujem pracovať a aj napriek snahe nájsť si zamestnanie v danom okamihu sú bez práce. Nezamestnanosť nám spôsobuje zásah do nášho sebavedomia. Stratou zamestnania predsa každý zauvažuje o sebe bola to chyba firmy alebo predsa len nie som tak dobrý, keď som prišiel o prácu.

Ako vyplynulo z nášho prieskumu nezamestnanosť vplýva na zníženie sebaistoty. V rámci širších spoločenských vzťahov sme sa naučili dať si určitú „masku“, správať sa tak ako sa od nás očakáva, prípadne tak ako by sme chceli aby nás iní videli. Predsa však musí existovať prostredie, ktoré pozná našu pravú tvár. Tým prostredím je naša rodina. V ňom sa

najčítateľnejšie prejaví naša nespokojnosť, znížená sebaistota. Zvyčajne sa to prejaví na našej rodine, konkrétne našej rodinnej klíme. Najväčším problémom býva ak rodina nedokáže komunikovať priamo, pomenovať problém a hľadať riešenie. Hrať úlohu „mŕtveho chrobáka“, prípadne nečinnosť, problém nevyrieši. Ak si človek chce za každú cenu udržať svoj status tým, že za vlastné problémy obviňuje rodinu, vytvára tak tlak v rodine, určité „dusno“, ktoré sa navonok prejaví vo forme konfliktov. Znižuje sa funkčnosť toho, čo členovia budovali alebo si predsavzali pri vytváraní tak základného modelu akou je rodina. Môže dochádzať k dysfunkčnosti tohto systému, a ako sme poukázali vo svojej práci v prípade neriešenia problémov až k jeho rozpadu.

Aj keď z našej práce vyplynulo, že nezamestnanosť prinajmenšom preverí stabilitu rodiny, ako dokáže spojiť svoje „sily“ a zomknúť sa voči „nepriateľovi“ nezamestnanosti, vo viacerých prípadoch naruší vzťahy v rodine, prípadne ak už boli narušené pred vznikom nezamestnanosti tak spôsobí, že systém prestane fungovať a dochádza k rozvratu, rozpadu.

Prieskum v našej práci poukázal, že aj keď nezamestnanosť je negatívny jav nepôsobí priamočiaro na rozpad rodiny, prípadne narušenie klímy. Že predsa sú rodiny, ktoré vďaka tomu, že dokážu pružne reflektovať problémy v spoločnosti, dokážu hľadať riešenia na novovzniknuté problémy.

Avšak aj keď sa nepreukázalo, že nezamestnanosť naruší vzťahy v rodine, predsa percento, ktoré poukazuje na to, nezamestnanosť má vplyv na zhoršenie vzťahov v rodine je významné už i z toho pohľadu, že rodina nie je jeden človek, ale, že jedna rodina môže byť 2,3. a viac ľudí, čo zväčšuje dosah problému.

Preto je namieste aby spoločnosť problém, ktorý je celospoločenským problémom neriešila len izolovane a v celom jeho dosahu na človeka a hlavne na jeho rodinu. Aby sa kruh spoločnosť – človek – spoločnosť, mohol vnímať v tom pozitívnom zmysle slova. Keďže som človek spoločenský spoločnosť ma formuje. To čo mi spoločnosť dala jej dokážem odovzdať v zmenenej a ak je spoločnosť funkčná kvalitatívne vyššej forme.

## ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

- BEDRNOVÁ, E., VELEHRADSKÝ, A. *Psychológia práce*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1987. ISBN 67-156-87.
- UHERÍK, A. *Človek je len človek*. Bratislava: Obzor, 1998. ISBN 65-019-88
- ŠMAHEL, I. *K dialektice vztahu osobnosti a činnosti v psychologii*. Brno: Univerzita J.E.Purkyne, 1981. ISBN 55-961-81
- KERN, H., MEHL, CH., NOLZ H., PETER M., WINTERSPERGER, R. *Přehled psychologie*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-426-5
- VÝROST, J. *Teoretické konštanty a praktické uplatnenia sociálnej psychológie v spoločenskej praxi*. Košice: Spoločensko-vedný ústav slovenskej akadémie vied, 1987. ISBN
- KOVÁČ, D. *Metodologické problémy sociálnej psychológie*. Bratislava: VEDA, 1980. ISBN 71-068-80
- PICHŇA, J. *Sociológia podniku*. Trnava: Fakulta humanistiky Trnavskej univerzity, 1998. ISBN 80-967 367-9-4
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3
- BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost, psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8
- LURIJA, A. R. *Základy neuropsychologie*. Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1982. ISBN 67-480-83
- GÁBOROVÁ, E., GÁBOROVÁ, Z. *Človek v sociálnom kontexte*. Prešov: Dubnický technologický inštitút, 2008. ISBN 978-80-8068-897-4
- BABIN, P. *Sigmund Freud tragédia nepochopenia*. Martin: Slovart, 1990. ISBN 80-7145-120-7
- KAČÁNI, V., BUCKOVÁ, M. *Ako zvládať konflikty*. Bratislava: IRIS, 2001. ISBN 80-89018-21-1
- DUNOVSKÝ, J. *Dítě a poruchy rodiny*. Praha: Avicenum, 1986. ISBN 08-040-86
- MATOUŠEK, O. a kol. *Základy sociální práce*. Praha: Portál, 2001. ISBN
- EIS, Z. *Krize všedního dne*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-85424-56-8
- HRONCOVÁ, J., HUDECOVÁ, A., MATULAYOVÁ, T. *Sociálna pedagogika a sociálna práca*. Banská Bystrica, 2000. ISBN 80-8055-476-5
- VIŠŇOVSKÝ, E. a kol. *Základy rodinnej výchovy*. Banská Bystrica, 2007. ISBN 978-80-8083-443-2
- MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-19-9
- KOHOUTEK, R. *Vliv rodiny na rozvoj osobnosti člověka* [online]. 2003 [cit. 2012-03-12]. Dostupné na WWW: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/0912/vliv-rodiny-na-rozvoj-osobnosti-človeka>

- Výskum politiky proti nezamestnanosti* [online]. [cit. 2012-02-13]. Dostupné na WWW: [http://socialne\\_vedy.studentske.eu/2008/10vyskum-politiky-proti-nezamestnanosti](http://socialne_vedy.studentske.eu/2008/10vyskum-politiky-proti-nezamestnanosti)
- Nezamestnanosť a diskriminácia* [online]. 2007, Inštitút pre verejné otázky [cit. 2012-02-18]. Dostupné na WWW: [www.ivo.sk](http://www.ivo.sk)
- PAUKOVIČ, V. *Problém nezamestnanosti – vybrané makro a mikrosociologické kontexty* [online]. 2007 [cit. 2012-02-18]. Dostupné na WWW: <http://sapa.fvs.upjs.sk/casopis/1prvecislo2007/7paukovic.pdf>
- Nezamestnanosť jako sociálny problém* [online]. ÚPSVaR [cit. 2012-02-26]. Dostupné na WWW: <http://upsvar.sk/rs/phoenix.nsf/docs/DOC-00000BAE>
- FEDÁKOVÁ, D. *Nezamestnaní a dôsledky nezamestnanosti* [online]. [cit. 2012-02-18]. Dostupné na WWW: [www.vssvapn-1.kx.cz/dôsledkynezamestnanosti.doc](http://www.vssvapn-1.kx.cz/dôsledkynezamestnanosti.doc)
- SURYNEK, A. *Hodnota práce a kvalita života* [online]. [cit. 2012-02-13]. Dostupné na WWW: <http://kvalitazivota.vubp.cz/.../hodnota-práce-a-kvalita-zivota-surynek.pdf>
- FRANKOVSKÝ, M. *Sociálno-psychologický výskum nezamestnanosti* [online]. 2/2003 [cit. 2012-02-29]. Dostupné na WWW: <http://www.saske.sk/cas/2-2003/frankovsky-std.html>
- HANZELOVÁ, E. *Ekonomické a sociálne aspekty nezamestnanosti* [online]. Bratislava: Inštitút výskumu práce a rodiny [cit. 2012-02-13]. Dostupné na WWW: [www.web.saaic.sk/nrcg\\_new/doc/zbornik/03\\_kap-2.1.pdf](http://www.web.saaic.sk/nrcg_new/doc/zbornik/03_kap-2.1.pdf)
- GEHLEN, A. *Filozofická antropológia* [online]. [cit. 2012-02-16]. Dostupné na WWW: [http://sk.wikipedia.org/wiki/Filizoficka\\_antropologia](http://sk.wikipedia.org/wiki/Filizoficka_antropologia)
- Filozofia, hodnoty, zmysel života* [online]. [cit. 2012-02-18]. Dostupné na WWW: [http://www.cdvuk.sk/blade/index.php?c=965&filozofia\\_hodnoty\\_zm...](http://www.cdvuk.sk/blade/index.php?c=965&filozofia_hodnoty_zm...)
- Ako bojovať s nezamestnanosťou* [online]. [cit. 2012-02-27]. Dostupné na WWW: <http://kariera.zoznam.sk/sk/cl/100323/664116/ako-bojovat-s-nezamestnanostou>
- Stav nezamestnanosti- január 2012* [online]. Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny-graf [cit. 2012-03-02]. Dostupné na WWW: [www.upsvar.sk](http://www.upsvar.sk)

## Dotazník

Predkladáme Vám 30 výrokov, ktoré popisujú situácie spojené s nezamestnanosťou. Svoje odpovede prosím vyznačte krížikom v políčku: súhlasím, skôr súhlasím, skôr nesúhlasím, nesúhlasím. Neexistujú tu správne a nesprávne odpovede. Správaná je každá pravdivá odpoveď. **Dotazník je anonymný** a spracované údaje budú použité pre účely prieskumu diplomovej práce: Vplyv nezamestnanosti na klímu rodiny.

Ďakujem za Vašu ochotu a Váš čas.

Jarošincová Andrea

Vek:

Dĺžka nezamestnanosti (v mesiacoch):

Pohlavie:            muž            žena

/zakrúžkuj/

	súhlasím	skôr súhlasím	skôr nesúhlasím	nesúhlasím
1. Nezamestnanosť vidím ako príležitosť pre „prácu na sebe“.				
2. Mám dostatočné vedomosti, zručnosti, prax, aby som si našla novú prácu.				
3. Každá zmena prináša nové možnosti.				
4. Mám pocit zlyhania.				
5. Nie je to moja chyba, že som nezamestnaný/á				
6. Venujem sa viac činnostiam pri ktorých nie je potrebný kontakt s inými ľuďmi (čítanie kníh, ručné práce, domáci kutil a pod)				
7. Znížila sa mi sebaistota.				
8. Chýba mi zaradenie do kolektívu.				
9. Pri riešení bežných situácií som viac bezradný/á.				
10. Mám pocit, že ostatní na mne vidia, že som nezamestnaný/á.				
11. Necítim sa dobre, keď ostatní rozprávajú o svojej práci.				
12. Mám pocit, že okolie mi nerozumie.				
13. Lepšie sa cítim medzi ľuďmi, ktorí majú podobné problémy ako ja „sú nezamestnaní“				

14. Ostatní v rodine si myslia, že som lenivý/á a nechce sa mi pracovať				
15. Necítim dostatočnú pomoc z okolia /štát, úrady práce/				
16. V nezamestnanosti mám viac času na rodinu				
17. Mám pocit, že som stratil/a autoritu v rodine				
18. Rodina sa na mňa pozerá, že za situáciu si môžem sám/a.				
19. V rodine mám podporu, chápu ma.				
20. Najmenej ma podporuje partner, partnerka.				
21. V dôsledku mojej nezamestnanosti nám chýbajú peniaze v rodine.				
22. Deti nechápu nutnosť zmeny nárokov na finančnú záťaž /dovolenka, koničky a pod./				
23. Teraz keď som nezamestnaný/á sa oveľa častejšie hádame v rodine ako predtým.				
24. Každý v rodine sa uzatvára viac do seba. Narušila sa súdržnosť v rodine.				
25. Rodina tvrdí, že som viac konfliktný/á ako keď som bola zamestnaná.				
26. Nezamestnanosť nás ako rodinu posilnila, držíme viac spolu a snažíme sa situáciu zvládnuť.				
27. Pocit voľného času riešim viac s kamarátmi, kamarátkami čo sa rodine nepáči.				
28. Mám vyššie nároky na deti, čo sa týka ich povinností v rodine, ako keď som bol zamestnaný/á				
29. Pri riešení problémov som viac citlivý/á.				
30. V súčasnosti, keď som nezamestnaný rodinu vnímam ako miesto, kde mám pocit najväčšej istoty.				

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Meno autora:** Jarošincová Andrea

**Obor:** špeciálna pedagogika -obor

**Forma štúdia:** magisterské, kombinované

**Názov práce:** Vplyv nezamestnanosti na klímu rodiny

**Rok:** 2012

**Počet strán textu bez príloh:** 75

**Celkový počet strán príloh:** 2

**Počet titulov českej literatúry a prameňov:** 8

**Počet titulov zahraničnej literatúry a prameňov:** 10

**Počet internetových zdrojov:** 13

**Vedúci práce:** PaedDr. Milan Hejdiš, PhD.