

Medzinárodná vedecká konferencia

**ROVNOŠŤ
PRÍLEŽITOSTI**

**A ZOSÚLAĐOVANIE
PRÁCE A RODINY**

**V PRAXI MODERNÝCH
ORGANIZÁCIÍ**

4. - 5. októbra 2012 • Liptovský Mikuláš • Slovakia

Z b o r n í k
vedeckých a odborných prác

2012



**Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika
Katedra spoločenských vied a jazykov
Liptovský Mikuláš**

organizovala pod záštitou rektora Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika

brig. gen. doc. Ing. Borisa ĎURKECHA, PhD.

v spolupráci s

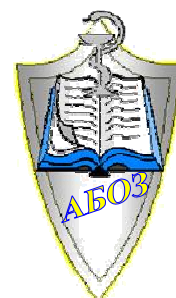
**Európskou asociáciou bezpečnosti «EAS» so sídlom v Krakove – Poľsko
Akadémiou bezpečnosti a ochrany zdravia «АБОЗ» so sídlom v Kyjeve –
Ukrajina
a Vroclavskou univerzitou vo Vroclave – Poľsko**

medzinárodnú vedeckú konferenciu

**« ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTI
A ZOSÚLAĎOVANIE PRÁCE A RODINY
V PRAXI MODERNÝCH ORGANIZÁCIÍ »**

v termíne

04. – 05. októbra 2012



Odborní garanti konferencie:

brig. gen. doc. Ing. **Boris ĎURKECH**, PhD., rektor Akadémie ozbrojených síl gen. M.R.Štefánika, Liptovský Mikuláš, Slovensko
Assoc. prof. **Leszek F. KORZENIOWSKI**, prezident Európskej asociácie pre bezpečnosť so sídlom v Krakove, Poľsko
prof. dr. hab. **Jan MACIEJEWSKI**, Vroclavská univerzita, Poľsko
doc. **Vasilij ZAPLATINSKI** Csc, prezident Akadémie bezpečnosti a ochrany zdravia so sídlom v Kyjeve, Ukrajina

Vedecký výbor konferencie:

Prof. Ing. Pavel NEČAS, PhD., Akadémia ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika, Liptovský Mikuláš, Slovensko
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., vedúci KtSVaJ, Akadémia ozbrojených síl gen. M.R.Štefánika, Liptovský Mikuláš, Slovensko
prof. PhDr. Anna TOKÁROVÁ, CSc. Prešovská univerzita, Slovensko
prof..zw. dr. hab. Zbigniew KURCZ, Vroclavská univerzita, Poľsko
prof..zw. dr. hab. Janusz SZTUMSKI, GWSH, Katowice, Poľsko
PhDr. Mária MARTINSKÁ, PhD., KtSVaJ, Akadémia ozbrojených síl gen. M.R.Štefánika, Liptovský Mikuláš, Slovensko
Mjr. PhDr. Pavol CZIRÁK, PhD., GŠ OS SR, Bratislava, Slovensko
Mgr. Ľuboš BERKY, hlavný štátny radca, MO SR, Bratislava, Slovensko

Organizačný výbor :

PhDr. Miroslav KMOŠENA, PhD., KtSVaJ AOS L.Mikuláš
PhDr. Mária MARTINSKÁ, PhD., KtSVaJ AOS L.Mikuláš
Mgr. et Mgr. Adrian SIPKO, PhD., KtSVaJ AOS L.Mikuláš
Mgr. Tatiana LINKOVÁ, KtSVaJ AOS L.Mikuláš
Mgr. Dušan MALÍK, KtSVaJ AOS L.Mikuláš
Taťjana PAULÍKOVÁ, KtSVaJ AOS L.Mikuláš

Recenzenti:

prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Vroclavská univerzita, Poľsko
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., ved. Kt SVaJ AOS gen. M.R.Štefánika, Slovesko
doc. Inga URADNIKOVA, PhD. Odeská národná polytechnická univerzita, Ukrajina.

Redakcia zborníka:

Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD.
Mgr. et Mgr. Adrian SIPKO, PhD.

Zborník elektronických verzií recenzovaných príspevkov na CD – nosiči.
Rukopis neprešiel jazykovou úpravou.

ISBN: 978-80-8040-457-4 (Elektronický zborník príspevkov – CD nosič)

OBSAH

Hlavný referát:

MARTINSKÁ Mária

- ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ A HARMONIZÁCIA PRÁCE A RODINY V PRAXI MODERNÝCH ORGANIZÁCIÍ** (EQUAL OPPORTUNITIES AND HARMONIZING WORK AND FAMILY IN THE PRACTICE OF MODERN ORGANIZATIONS) 8

Prvý koreferát:

VYHNALOVÁ Michaela

- ÚROVEŇ HARMONIZÁCIE PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA PROFESIONÁLNEHO VOJAKA V KONTEXTE EMPIRICKÝCH VÝSLEDKOV** (HARMONIZATION LEVEL BETWEEN WORK AND FAMILY LIFE OF PROFESSIONAL SOLDIERS BASED ON THE CONTEXT OF EMPIRICAL EVIDENCES) 31

Druhý koreferát:

TOKÁROVÁ, Anna

- RODOVÁ ROVNOSŤ A ZOSÚLAĎOVANIE PRÁCE A RODINNÉHO ŽIVOTA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE** (GENDER EQUALITY AND HARMONIZING WORK AND FAMILY IN SLOVAK REPUBLIC) 51

Diskúsné príspevky:

BAK Tomasz

- ROLA I TRWAŁOŚĆ RODZINY WOJSKOWEJ W ASPEKCIE UDZIAŁU JEJ CZŁONKÓW W MISJI WOJSKOWEJ** (ROLE AND STABILITY OF A MILITARY FAMILY IN THE CONTEXT OF ITS MEMBERS PARTICIPATING IN THE MISSION OF MILITARY) 68

БЕЛОВОЛ А. Н., ВОЛНЕНКО Н. Б. и ШКОЛЬНИК В. В.

- ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОСУДИСТО-ДВИГАТЕЛЬНОЙ ФУНКЦИИ ЭНДОТЕЛИЯ У БОЛЬНЫХ АРТЕРИАЛЬНОЙ ГИПЕРТЕНЗИЕЙ** (GENDER-SPECIFIC VASCULAR ENDOTHELIAL MOTOR FUNCTION IN HYPERTENSIVE PATIENTS) 75

BUDNIK Monika

- RODZINA NA CZAS TRWANIA UMOWY. MOBILNOŚĆ I ELASTYCZNOŚĆ PRACY ZWIĄZKI NA ŻYCIE RODZINNE**, (FAMILY ON THE TERM CONTRACT. COMPOUNDS MOBILITY AND FLEXIBILITY WORK ON FAMILY LIFE) 82

ČUKAN, Karol

- ROZDIELY V NÁZOROCH MEDZI MUŽMI A ŽENAMI V UNIFORME.** DIFFERENCES IN OPINIONS BETWEEN MEN AND WOMEN WEARING UNIFORM 88

JUSZCZAK Krzysztof

- WYBRANE ASPEKTY WYPALENIA ZAWODOWEGO NAUCZYCIELA WRAZ Z ICH SKUTKAMI DLA JEGO ŻYCIA RODZINNEGO ORAZ DZIAŁALNOŚCI SZKOŁY** (SOME ASPECTS OF TEACHER OF BURNOUT TOGETHER WITH THEIR EFFECTS FOR HIS LIFE AND FAMILY OF SCHOOLS) 94

KOZERA Andrzej	
HUMANIZACJA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO W ZARZĄDZANIU PRZEDSIĘBIORSTWEM (HUMANIZATION OF WORK AND FAMILY LIFE IN MANAGEMENT OF COMPANY)	103
LIBERACKI Marcin	
PEJORATYWNE ASPEKTY ROLI OFICERA PEŁNIONEJ PRZEZ ABSOLWENTÓW UCZELNI CYWILNYCH NA PODSTAWIE BADAŃ WŁASNYCH (PEJORATIVE ASPECTS OF THE ROLE OF THE OFFICER PERFORMED BY CIVILIAN COLLEGE GRADUATES BASED ON OWN RESEARCHES)	111
LITVINENKO Elena	
ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ТЕКСТОВ БРАЧНЫМИ ПАРТНЕРАМИ, КАК КОММУНИКАТИВНЫЙ БАРЬЕ (GENDER-SPECIFIC READABILITY OF MARITAL PARTNER AS THE COMMUNICATION BARRIERS)	121
MACIEJEVSKI Jan	
ODDZIAŁYWANIE RODZINY NA SŁUŻBĘ I PRACĘ W SYSTEMACH SPOŁECZNYCH GRUP DYSPOZYCYJNYCH (THE INEVITABILITY OF ANTAGONISM IN THE ACTIVITY SPHERES OF DANGER READY GROUPS' MEMBERS)	130
MATIS Jozef	
VOJENSKÁ ORGANIZÁCIA A PRORODINNÁ SOCIÁLNA POLITIKA (MILITARY ORGANIZATION AND FAMILY-FRIENDLY SOCIAL POLICY)	134
MAZUR Jadwiga	
REALIZACJA RÓL ZAWODOWYCH I FUNKCJI RODZINNYCH WYZWANIEM DLA NOWOCZESNEJ ORGANIZACJI (THE REALIZATION OF PROFESSIONAL PARTS AND THE FAMILY FUNCTIONS AS A CHALLENGE FOR MODERN ORGANIZATION)	146
NEKORANEC Jaroslav	
POSTAVENIE ŽIEN NA TRHU PRÁCE A V MANAŽMENTE (STATUS OF WOMEN ON THE LABOUR MARKET IN A MANAGEMENT)	155
PICH Sebastian	
ROLA ZAWODOWA A ŻYCIE RODZINNE FUNKCJONARIUSZY SŁUŻBY WIĘZIENNEJ W POLSCE (THE PROFESSIONAL ROLE AND THE FAMILY LIFE OF CORRECTIONAL OFFICERS IN POLAND)	160
PIOTROWSKI Andrzej, POKLEK Robert	
BEZPIECZEŃSTWO FUNKCJONARIUSZY GRUP SPECJALNYCH SŁUŻBY WIĘZIENNEJ I JEGO WPŁYW NA ŻYCIE RODZINNE (THE SAFETY OF FUNCTIONARIES IN THE SPECIAL UNITS OF PRISON SERVICE AND ITS INFLUENCE ON FAMILY LIFE)	167
PRZYBYŁA Robert	
FUNKCJONOWANIE STRAŻY GRANICZNEJ JAKO GRUPY DYSPOZYCYJNEJ PO OKRESIE PRZEMIAN USTROJOWYCH (FUNCTIONING AS A GROUP OF BORDER GUARD POST RESIDUAL POLITICAL CHANGES)	174

SIPKO Adrian	
ELEMENTY ROVNOŚCI PRÍLEŽITOSTÍ UPLATNENIA MUŽOV A ŽIEN V STREDOVEKU. POZÍCIA MUŽOV A ŽIEN V MONASTICKÝCH ŠTRUKTÚRACH (ELEMENTS OF EQUAL OPPORTUNITIES OF MEN AND WOMEN IN THE MIDDLE AGES. POSITION OF MALES AND FEMALES WITHIN MONASTIC STRUCTURES)	181
SKUREJ Jarosław	
ETOS OFICERA W WOJSKU POLSKIM. WYBRANE ASPEKTY SOCJOLOGICZNE (THE ETHOS OF THE OFFICER IN THE ARMY POLISH. SOME ASPECTS SOCIOLOGICAL)	186
SLOBODA Aurel, MARTINSKÁ Mária	
ANALYTICKÉ ROVINY SÚČASNÉHO TERORIZMU AKO PARADOXNÉ FORMY ROVNOŚTI PRÍLEŽITOSTÍ (ANALYTICAL ASPECTS OF MODERN TERRORISM AS PARADOX FORMS OF GENDER STUDIES)	192
STEFAŃSKI Marek	
ZADANIA POLICJI POLSKIEJ W ZAKRESIE ZAPOBIEGANIA PRZEMOCY W RODZINIE (THE PLACE AND THE ROLE OF THE POLICE IN LOCAL SOCIETY IN THE RANGE OF PREVENTING DOMESTIC VIOLENCE)	199
STOCHMAL Małgorzata	
ZAGROŻENIA I RYZYKO ZWIĄZANE Z WYKONYWANIEM SŁUŻBY W SYSTEMIE BEZPIECZEŃSTWA PAŃSTWA NA PRZYKŁADZIE FUNKCJONARIUSZY PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ (THREATS AND RISK CONNECTED WITH THE PERFORMANCE OF SERVICES IN THE STATE SECURITY SYSTEM ON THE EXAMPLE OF OFFICERS OF THE STATE FIRE BRIGADE)	210
TOMASZYCKI Krzysztof	
RÓWNOŚĆ SZANS KOBIECI I MĘŻCZYŹN W PROCESIE REKRUTACJI NA POLSKICH EKSPERTÓW KRYMINALISTYKI BADAŃ DAKTYLOSKOPIJNYCH (EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN IN RECRUITMENT PROCESS ON POLISH EXPERT FORENSICS TO DACTYLOSCOPIC RESEARCH)	225
ВОЛНЕНКО Наталия, ДИДЕНКО Наталия и ЛИТВИНЕНКО Владимир	
НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА В УКРАИНЕ (SOME ASPECTS OF GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET IN UKRAINE)	232
WEISS Elżbieta	
POLITIKA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ A SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA JAKO PRIORITY SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI FIREM (POLICY OF EQUAL OPPORTUNITIES AND THE HARMONIZATION OF WORK AND PERSONAL LIFE AS A PRIORITY OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF CORPORATIONS)	238
ZAPLATYNSKYI Vasil' – URYADNIKOVA Inga	
КРИТЕРИИ И ФАКТОРЫ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ В БЫТУ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (CRITERIA AND FACTORS FOR HEALTHY LIVING AND PRODUCTION ACTIVITIES)	245

OTVORENIE
MEDZINÁRODNEJ VEDECKEJ KONFERENCIE
**ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTI A ZOSÚLAĎOVANIE PRÁCE A RODINY
V PRAXI MODERNÝCH ORGANIZÁCIÍ.**

MATIS Jozef*

Otváram medzinárodnú vedeckú konferenciu, ktorá sa koná pod názvom „*Rovnosť príležitosti a zosúladovanie práce a rodiny v praxi moderných organizácií*“. Jej obsah je zameraný na riešenie problémov súvisiacich so zabezpečením rovnosti príležitostí a harmonizáciou (zosúladovaním) práce a rodiny v jednotlivých typoch organizácii s dôrazom na vojenské organizácie.

Cieľom rokovania vedeckej konferencie je okrem výmeny skúseností z vedecko-výskumnej práce v danej oblasti tiež koordinácia výskumu a implementácie súčasných postupov prípravy manažmentu pohotovostných skupín s dôrazom na manažment vojenských organizácii k zvládnutiu problémov súvisiacich so zabezpečením rovnosti príležitosti a harmonizáciou práce a rodiny.

Na rokovaní vedeckej konferencie, ktorá sa koná pod názvom „*Rovnosť príležitosti a zosúladovanie práce a rodiny v praxi moderných organizácií*“ sa budeme zaoberať týmito základnými tématickými okruhmi:

1. Možné prístupy k riešeniu otázok súvisiacich so zabezpečením rovnosti príležitosti a harmonizáciou (zosúladovaním) práce a rodiny.
2. Súčasný problémy, ktoré sú neoddeliteľne spojené so zabezpečením rovnosti príležitosti a harmonizáciou (zosúladovaním) práce a rodiny v jednotlivých typoch organizácii.
3. Možnosti využitia informačných a komunikačných technológií pri riešení otázok súvisiacich so zabezpečením rovnosti príležitosti a so zosúladením práce a rodiny.
4. Metódy prípravy manažmentu a plánovania opatrení na efektívne riešenie otázok súvisiacich so zabezpečením rovnosti príležitosti a harmonizáciou (zosúladovaním) práce a rodiny.

Úvodný vstup do tejto problematiky uskutočnia PhDr. Mária MARTINSKÁ, PhD. z Akadémie ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika v Lipt. Mikuláši, PhDr. Michaela VYHNALOVÁ z Personálneho úradu MO SR a nestorka sociálnej práce a andragogiky na Slovensku prof. PhDr. Anna TOKÁROVÁ, CSc. z Prešovskej univerzity v Prešove.

Rokovania vedeckej konferencie sa zúčastňujú: prorektor pre vzdelávanie doc. Ing. Jozef PUTERA, CSc., a zahraniční hostia z Poľskej republiky, z ktorých by som zvýraznil účasť zástupcu Vroclavskej univerzity vo Vroclave mimoriadneho profesora habilitovaného doktora Jána MACIEJEWSKÉHO z Vroclavy a člena Poľskej Akadémie vied profesora Kazymierza DOKTÓRA z Varšavy. Rokovania konferencie sa účasti na aj príslušníci z vysokých škôl a univerzít na Slovensku, zástupcovia generálneho štábu a ministerstva obrany Slovenskej republiky.

Týmto považujem rokovanie medzinárodnej vedeckej konferencie, pod názvom „*Rovnosť príležitosti a zosúladovanie práce a rodiny v praxi moderných organizácií*“ za otvorené.

* Doc., RSDr. a PhD., vedúci Katedry spoločenských vied a jazykov Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš. Demänová 393. PŠČ: 031 06. Slovenská republika.

ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTÍ A HARMONIZÁCIA PRÁCE A RODINY V PRAXI MODERNÝCH ORGANIZÁCIÍ

EQUAL OPPORTUNITIES AND HARMONIZING WORK AND FAMILY IN THE PRACTICE OF MODERN ORGANIZATIONS

MARTINSKÁ Mária*

Abstrakt: *Súčasný trendy v organizačnej kultúre si vyžadujú pretvárať aj vojenskú organizáciu na modernú genderovo integrovanú organizáciu. Zameriavať sa na zisťovanie stavu sociálnych a pracovných podmienok, pracovnej spokojnosti mužov a žien v ozbrojených silách, na harmonizáciu pracovných a rodinných povinností, zavádzanie flexibilných foriem práce a zváženie integrácie metód sociálnej práce ako komplexnej starostlivosti o profesionálnych vojakov a zamestnancov ozbrojených síl a ich rodinných príslušníkov.*

Kľúčové slová: *Pohlavie. Gender. Rodová deľba práce. Genderovo-integrovaná organizácia. Vojenská organizácia a inštitúcia.*

Abstract: *Modern trends in culture of a corporate organization demand transformation of a military organization into genders integrated organization. It means to concentrate on identifying social and work conditions, work satisfaction of men and women in armed forces, harmonizing work and family duties, implementing flexible forms of work and evaluation of integration of methods of social work as a complex care of professional soldiers and employees of armed forces and their family members.*

Key words: *Sex. Gender. Patronymics division of labors. Genders integrated organization. Military organization a institution.*

ÚVOD

Súčasný spoločenské trendy vychádzajúce z klasických etických teórií považujú za ústrednú a základnú hodnotu zabezpečenia kvality života spoločnosti *dôstojnosť ľudskej osoby*. *“Humánnosť a dôstojnosť tvoria podstatu obsahu spoločného dobra a sú najvyššími hodnotami o ktoré sa má človek ako osoba a spoločnosť ako celok usilovať”*.¹ K ďalším významným hodnotám patrí inštitúcia *manželstva a rodiny a politický poriadok*, schopný zabezpečiť základné hodnoty spoločného dobra – konkrétne *sociálnu spravodlivosť, slobodu a mier*. Humánne, ekologické a primerané zvyšovanie kvality života, ochrana a rozširovanie práv mužov a žien v kontexte spoločenských zmien prináša nové výzvy pre výskum postupných premien postavenia žien a mužov v súkromnej aj verejnej sfére. Princípy tolerancie a kultivácia rodovej citlivosti sú predpokladom možnosti zvyšovania bezpečnosti a zároveň kvality života jednotlivca, rodiny, spoločnosti.² Za najdôležitejšie výzvy v súčasnosti je možné pokladať zachovanie trvalo udržateľného rozvoja spoločnosti, zvyšovanie kvality života a *finančnú udržateľnosť sociálnych systémov*, ktorá garantuje sociálne občianstvo a životnú úroveň všetkým občanom.

* PHDr. a PhD., odborná asistentka Katedry spoločenských vied a jazykov Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš. Demänová 393. PSČ: 031 06. Slovenská republika.

¹ GLUCHMAN, V. (ed.). *Reflexie o humánnosti a etike*. Prešov: L.I.M., 1999. s. 55.

² MATIS, J.: Kvalita života vojenských profesionálov a kultúra vojenskej organizácie. In *Organizačná kultúra Ozbrojených síl Slovenskej republiky* (Zborník z pracovného seminára), 9. september 2005, Bratislava : GŠ OS SR, s. 33 – 39. ISBN 80-8040-273-6.

Ďalšie významné podnety v súčasnosti prináša Lisabonská stratégia a najnovšia generácia ľudských práv, ktorá obsahuje výzvy na primeranú spotrebu, toleranciu a rovnomerné zvyšovanie kvality života a tiež možnosti seberealizácie jednotlivcov a spoločností s dôrazom na zvyšujúcu potrebu *harmonizovať rodinný a osobný život a pracovnú kariéru mužov a žien*. Muži a ženy vstupujú do spoločensky, historicky, kultúrne sformovaných stereotypov, čím dochádza k ich segregácii (vertikálnej a horizontálnej) v spoločnosti a v povolaniach.¹

Môžeme konštatovať, že hodnotové systémy súčasnej spoločnosti ovplyvňuje zvyšujúca sa *potreba uznania rovnosti práv žien a mužov*, ich rovnocenná spolupráca a participácia vo všetkých oblastiach spoločenského života a tiež možnosť rovnocenne spolupracovať na zabezpečení bezpečnosti a mieru. Podľa štatistík Spojených národov tvoria ženy polovicu svetovej populácie a ich práca sa rovná dvom tretinám svetových pracovných hodín, vlastní zhruba iba 1-2% svetového majetku a sú málo zastúpené v rozhodovacích pozíciách. Iba 13% zástupcov parlamentov a 4% hláv štátov predstavujú celosvetovo ženy. Na druhej strane 70% chudobných na svete sú pritom ženy a ženy tiež tvoria 80% všetkých utečencov a 70% negramotných obyvateľov sveta.²

V novodobom európskom sociálno-politickom priestore rastie záujem verejnej politiky o zvýšenie zamestnanosti žien, o skutočnú a nielen o formálnu podporu vyváženjšieho plnenia rodičovských povinností, o uľahčenie sociálnej situácie jednorodičovským rodinám a zvýšenie miery pôrodnosti (fertilita). Dosiachnutie rovnováhy medzi svetom práce a rodiny je dôležité pre zvrátenie dlhodobého klesajúceho populačného trendu. Možnosť regulácie rodinného správania pomocou priamych nástrojov verejných politík je vždy obmedzená. Podporou harmonického súbehu pracovného a rodinného života je však možné ovplyvňovať rodinné správanie nepriamo, prostredníctvom *vytvárania prostredia ústretového voči rodine*. Trh práce, respektíve sféra pracovného života človeka je jednou z oblastí, v ktorej je problematika rovnosti príležitostí, spoločne so zosúladovaním pracovného a rodinného života, súčasťou a zároveň jednou z priorít riadenia ľudských zdrojov v danej zamestnávateľskej organizácii (podnik alebo firma).

Oblasť harmonizácie práce a rodiny je tiež súčasťou podnikovej podpory vzdelávania, profesijného a kariérneho rozvoja zamestnancov a bezprostredne súvisí s podporou princípov rodovej rovnosti, nediskriminácie a rovnosti príležitostí. Explicitne sa uvádza ako súčasť európskych i národných rodových politík, teda politík na podporu antidiskriminácie a rovných príležitostí, politík zamestnanosti a boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu, sociálnych politík, rodinných politík a politík štátu alebo zamestnávateľských organizácií (politiky riadenia ľudských zdrojov alebo aj politiky spoločensky zodpovedného podnikania firiem a organizácií). Ale ani v jednej z týchto oblastí nie je možné zabúdať na problematiku súbehu osobného, rodinného a pracovného života zamestnancov. Ide o otázku dotýkajúcu sa aktérov na všetkých úrovniach – štátnej, regionálnej, lokálnej, miestnej, podnikovej (vo sfére verejnej i v súkromnej).

¹ TOKÁROVÁ, A.: *Politika rovnosti šancí žien a mužov, edukácia a sociálna práca*. Prešov: FF PU, 2006, s. 36. www.ff.unipo.sk/kvdsp/files/predmety/soc_vych/GM,edukacia_a_SP_k_studiu_2007_zam.doc.

² KOLÁROVÁ M.: *Globální muž a lokální žena? Feministický pohled na globalizaci*. Gender, rovné příležitosti, výskum. ročník 8 č.1.2007. ISSN 1213-0028.

Vychádzame z predpokladu, že podpora rodovej rovnosti príležitostí na trhu práce si vyžaduje systematický a komplexný dlhotrvajúci záujem, pretože má dokázateľne pozitívne účinky na zvyšovanie produktivity práce zamestnancov, kvality ich života (nielen pracovného, ale aj osobného), na humanizáciu sveta práce, a ich pracovnú spokojnosť a motiváciu. Posilnenie princípu rodovej tolerancie sa tak stáva dynamikou pre 21. storočie, ktoré si vyžaduje nový typ strategického myslenia, prístupu a hľadania riešení aktuálnych spoločenských procesov z hľadiska odstraňovania rôznych foriem diskriminácie a rodovej nerovnosti, dôsledkov týchto procesov a vplyvu na rodovú rovnosť...¹

1 TEORETICKÉ A LEGISLATÍVNE VÝCHODISKÁ ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ

Rovnosť príležitostí a súvisiace vzťahy medzi ženami a mužmi môžeme definovať podľa strategického dokumentu *Koncepcie rovnosti príležitostí žien a mužov*² ako „možnosť ľudských bytostí slobodne rozvíjať svoje schopnosti a využívať príležitosti bez trvalých obmedzení, akými sú rodové roly alebo akékoľvek bariéry pre účasť na ekonomickom, politickom a sociálnom živote spoločnosti na základe pohlavia.“ Ide o súčasť univerzálnych ľudských práv. Rovnosť príležitostí v sebe zahŕňa nielen otázky súvisiace s postavením žien, ale aj otázky postavenia mužov v rodine a spoločnosti a vzájomných vzťahov oboch pohlaví. Súhlasíme s Vierou Sokolovou, že: „... pokiaľ dáme rovnocenný priestor hovoreniu a načúvaniu doteraz prehliadaným a umlčovaným hlasom, ktoré prinesú možnosť nastoľovať nové otázky, a predkladať nové pohľady na svet, možnosť vzájomného pochopenia a priestor pre sebarealizáciu a emancipáciu všetkých jedincov v spoločnosti rastie.“³

Predpokladom uplatňovania rovnosti rodových príležitostí na všetkých úrovniach spoločenského a hospodárskeho života je porozumenie faktom, že:

- rodové otázky zohrávajú v spoločenskom a individuálnom živote dôležitú úlohu;
- tie isté záležitosti sa dotýkajú rovnosti mužov a žien rôznym spôsobom;
- jadrom spoločenskej rovnosti mužov a žien je rovnosť rodového prístupu k vzdelaniu, aktivitám, najmä však k zamestnaniu vo verejnej sfére.⁴

¹ Možno sa preto prikloniť k názoru Kiczkovej, že v rámci reformy spoločnosti je potrebné vysvetľovať, zavádzať a zdôrazniť používanie kategóriu rodu (gender) ako sociálnej konštrukcie, ktorú chápeme v súlade s ňou ako :

- prostriedok na odhaľovanie zanedbávania, potláčania a tiež zamlčovania ženských skúseností a záujmov žien (ich genézy);
- ako prostriedok analýzy príčin nerovnosti, znevažovania a diskriminácie ženského rodu vo všetkých oblastiach (spoločenskej, individuálnej, politickej i symbolickej);
- ako prostriedok kritiky patriarchátu a maskulinity ako „základného vzoru“; ako prostriedok na postavenie do centra problému sebaurčenie a špecifickosť ženskej identity.

KICZKOVÁ, Z.: Rodové stereotypy. In KVAPILOVÁ, E. – PORUBENOVÁ, S.: *Nerovné cesty k rovnosti*: Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku. Bratislava: Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny. 2001. 115 s.

² Koncepcia rovnosti príležitostí mužov a žien. Materiál vypracovaný Odborom rovnosti príležitostí Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR a schválený vládou SR uznesením č. 232/2001. Bratislava: marec 2001. Dostupné na: <http://www.employment.gov.sk>.

³ SOKOLOVÁ, V.: *Současné trendy feministického myšlení*. In *ABC feminizmu*. Brno: Nesehnutí, 2004, s. 199 – 212, ISBN 80-903228-3-2, www.ff.unipo.sk/kvdsp

⁴ Trh zatiaľ patrí medzi oblasti, kde vžitý rodové stereotypy spôsobujú citeľné nerovnosti v postavení rodov. (Bližšie: L'APINOVÁ, E. – JAKAB, K.: *Podpora zosúladzovania pracovného a rodinného života v zamestnávateľskej organizácii*. B. Bystrica: Pendet in Slovakia, 2008, s. 3 – 8. ISBN 978-80-8083-435-7)

Pokiaľ ide o rovnosť príležitostí pohlaví a rodovej rovnosti, pojmy **rovnosť a rozmanitosť** nie sú vzájomne zameniteľné ani navzájom kolidujúce stavy či podobné pojmy. Avšak je potrebné usilovať sa o ich dosiahnutie spoločne, pretože rovnosť príležitostí nemožno dosiahnuť, keď nie je uznávaná a cenená rozdielnosť¹. Iba *rozpoznanie a ocenenie rozdielnosti* v najširšom zmysle slova umožňuje vytvorenie pracovnej kultúry a pracovných postupov, ktoré uznávajú, cenia si, rešpektujú a využívajú príspevok a talent všetkých (v našom prípade, keď ide o všetkých zamestnancov, trh práce), prinášajúce prospech pre jednotlivca i organizáciu. Muži a ženy nie sú rovnakí. Práva, zodpovednosti a šance však nesmú závisieť od toho, či sa niekto narodí ako muž alebo žena².

Pre výkon akéhokoľvek zamestnania, postavenia či funkcie by mali byť rozhodujúce predovšetkým osobnostné predpoklady pre vzdelanie, schopnosti, skúsenosti, zručnosti zamestnancov bez ohľadu na pohlavie, rodové predsudky a stereotypizáciu. K zmenám spoločenského prostredia v rámci organizácie práce priradujeme napr. *diverzifikáciu pracovnej sily*.³ V súčasnej organizačnej kultúre je dôležitá zvyšujúca sa miera autonómie jednotlivca a znižujúca sa miera autority, vzrastá regionálna a celospoločenská konkurencia. Zároveň však dnes dochádza k progresívnym organizačným zmenám, pracuje sa spravidla v tímoch, organizácia sa prispôbuje meniacim sa podmienkam – a v teóriách organizácie sa používa pojem tzv. *učíaca sa organizácia*. Z dlhodobého hľadiska sa vyžaduje zmena v správaní sa zamestnancov, zvyšovanie informovanosti, zmena technológií a tradičných organizačných štruktúr a princípov. Rovnosť a rozmanitosť možno dosahovať rôznymi spôsobmi v závislosti od situácie na národnej úrovni a v závislosti od priorít na podnikovej úrovni. Môže ísť o kombináciu legislatívnych a praktických iniciatív na miestnej úrovni či na úrovni zamestnávateľskej organizácie. Legislatíva na ochranu práv a podporu rovnosti, rovného zachádzania a antidiskriminácie existuje vo všetkých členských štátoch EÚ.

Rodová rovnosť je základné právo zaručené článkom 23 Charty základných práv Európskej únie. V článku 8 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa uvádza: „...vo všetkých svojich činnostiach sa Únia zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami.“ Rodová rovnosť má progresívny význam pre demokratickú a sociálne spravodlivú spoločnosť. „... má ľudsko-právnu dimenziu a z tohto dôvodu je nevyhnutná pre individuálnu sebarealizáciu každého jednotlivca - muža, či ženy. ... jej dosiahnutie a plné využitie ľudského potenciálu bez rodových obmedzení je kľúčom k medzinárodnej, európskej, národnej a regionálnej hospodárskej a sociálnej prosperite. Svedčí o tom dlhodobá snaha aktérov a aktérok presadiť problematiku rodovej rovnosti, nielen ako teoreticko-politický koncept, ale aj spoločenský koncept zdôrazňujúci uznanie rovnosti žien a mužov.“⁴ Avšak skúsenosti s presadzovaním princípov rodovej rovnosti hovoria, že bez spoločnej angažovanosti mužov a žien za dosiahnutie rodovej rovnosti sa uvedené úsilie ukázalo ako neefektívne a nepochopené.

¹ KVAPILOVÁ, E. – PORUBENOVÁ, S.: *Nerovné cesty k rovnosti: Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku*: Bratislava: Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny. 2001. 115 s.

² KVAPILOVÁ, E. – PORUBENOVÁ, S.: *Nerovné cesty k rovnosti: Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku*: Bratislava: Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny. 2001. 115 s.

³ Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013. Úvod s. 1. (www.gender.gov.sk/index.php?id=670)

⁴ Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013. Úvod s. 1. (www.gender.gov.sk/index.php?id=670)

Dosiahnutie rodovej rovnosti je zároveň dôležité pre splnenie cieľov EÚ v oblasti rastu, zamestnanosti a sociálnej súdržnosti. **Stratégia Európa 2020** obsahuje hlavný cieľ – zvýšiť mieru zamestnanosti žien a mužov vo veku 20 – 64 rokov na 75% a to do roku 2020. Keďže miera zamestnanosti žien podľa výsledkov Eurostatu je v krajinách EU v súčasnosti 62,5%, zamestnanosť žien by sa mala zvýšiť. Výročná správa európskej komisie za rok 2010 **Pokrok v oblasti rovnosti žien a mužov** konštatuje, že napriek všeobecnému trendu smerom k väčšej miere rovnosti na trhu práce, zostáva pokrok vrámci odstraňovania nerovnosti ešte stále pomalý. Za hlavné dôvody nízkej zamestnanosti žien považuje správa najmä problém zosúladovania pracovného a rodinného života žien a mužov, hľadanie stratégií vo vyrovnávaní horizontálnej a vertikálnej segregácie zamestnaní, potrebu odstraňovať nerovnakú odmenu za rovnakú prácu. Vo väčšine členských štátov sa realizujú plány alebo stratégie rodovej rovnosti, ktoré podporujú uplatňovanie rodového hľadiska a zároveň podnecujú osobitné opatrenia na posilnenie princípov rodovej rovnosti.

Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009 - 2013 je ďalší dokument, ktorý na najvšeobecnejšej úrovni definuje rovnosť žien a mužov ako prierezovú, horizontálnu a všeobecnú spoločensko-politickú prioritu. Dokument predstavuje záväzky vlády Slovenskej republiky presadzovať vo svojej politike rovnoprávnosť žien a mužov tak, aby sa naplnili záväzky Lisabonskej stratégie a medzinárodných zmlúv. Na odstraňovanie nerovností a podporu rodovej rovnosti sa v medzinárodnom kontexte vypracoval duálny prístup, ktorý predstavuje na jednej strane *konkrétne politiky* osobitne zamerané na nápravu situácií spôsobených nerovnosťami medzi mužmi a ženami a na druhej strane *gender mainstreaming*. Obidva prístupy sa navzájom dopĺňujú. Spoločnou je snaha dosiahnuť cieľ, ktorým je rodová rovnosť. „Uplatňovanie rodového hľadiska bude vyžadovať procedurálne zmeny pri tvorbe a realizácii politík, novú organizačnú kultúru a spoluprácu aktérov na všetkých úrovniach ... Nerovnaké zaobchádzanie nielenže narušuje jednu zo základných zásad Európskej únie, ale je aj obmedzujúcim faktorom pre hospodársky rast, prosperitu a trvalo udržateľný ekonomický, spoločenský a environmentálny vývoj.“¹ Cieľom Národnej stratégie rodovej rovnosti je postupne začleňovať rodové hľadisko do tvorby a realizácie politík na všetkých úrovniach a stupňoch riadenia organizácií.

Zo strany zamestnávateľov ide o efektívnejšie využívanie ľudských zdrojov, a podporu jedinečného mužského a ženského potenciálu. Politika rovnosti príležitostí a zosúladovania práce a rodiny je súčasťou spoločensky zodpovedného správania sa firiem voči svojim zamestnancom a tiež voči celej spoločnosti. V prostredí rovnosti príležitostí je nevyhnutné zaoberať sa aj otázkami charakteru rodových rol na trhu práce. Pod *rodovou delbou práce* rozumieme rozdelenie platenej a neplatenej práce medzi mužmi a ženami (tiež *delba práce na základe rodu, rodovo špecifická, resp. rodovo stereotypná delba práce*). Nerovnosť medzi rodmi v prístupe k moci, v miere participácie, v prístupe k právam, zdrojom, sociálnym výhodám, k vzdelaniu, ochrane zdravia atď. sa definuje ako *rodová priepasť* (gender gap). Okrem koncentrácie žien v určitých odvetviach či profesiách (nizkoprijemové) sa na nižšej mzde žien podieľajú rozdiely vo vzdelaní, nižšie zastúpenie žien vo vedúcich funkciách (zabrzdenie ich kariérového postupu z dôvodu materstva a predsudkov založených na rode).²

¹ Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013, Úvod s. 1. (www.gender.gov.sk/index.php?id=670)

² KVAPILOVÁ, E. – PORUBENOVÁ, S.: *Nerovné cesty k rovnosti: Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku*: Bratislava: Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny. 2001. 115 s.

2 PRORODINNE ORIENTOVANÁ ORGANIZAČNÁ KULTÚRA

Kultúra organizácie je teda multidimenzionálny sociálny jav (fenomén), ktorého prvky predstavujú základné štrukturálne a funkcionálne elementy jej štruktúry. Tie sa chápu ako navzájom sa prelínajúce a súvisiace roviny, pričom: artefakty a správanie tvoria vonkajšiu – priamo pozorovateľnú, rovinu, determinovanú rovinou vnútornou – priamo nepozorovateľnou. Pre hlbšie poznanie tohto fenoménu môžeme využiť jeden z nástrojov, ktorý vedci v oblasti sociálnych vied používajú k rozčleneniu, roztriedeniu a sprehľadneniu zložitého obsahu sociálnej reality – *konštruovanie typológií* (typov). Takto vytvorené typy, identifikujú typické obsahy kultúry organizácie z troch uhlov pohľadu:

- typológie formulované vo vzťahu k *organizačnej štruktúre* (R. Harison, Ch. Handy, A. Williams, P. Dobson, M. Walters, E.H. Schein a F. Trompenaarse);
- typológie formulované vo vzťahu *interakcie prostredia a organizácie* (T. E Deal, A. A. Kennedy, H. I. Ansoff, R. E. Miles, C. C. Snow, R. E. Quinn a K.S. Cameeron.);
- typológie formulované vo vzťahu k *správaniu sa organizácie* (W. Hall, W. Bridges, R. Gooffeeh a G. Jones).¹

Uvedené typológie kultúry organizácie sú významné tým, že mapujú jej zložitý obsah a umožňujú pochopiť podstatné rozdiely medzi jednotlivými organizáciami. Žiadna z nich však nie je a nemôže byť vyčerpávajúcou, pretože iba postihuje jej aspekty. Komplexný obraz o danom sociálnom jave dávajú len v celosti. Napriek obmedzeniam, vyplývajúcim zo zjednodušenia reality, zo slabej kultúry danej organizácie (ak sa neprejavuje nemožno typologizovať) a z nesprávne stanovených indikátorov, majú typológie dva významy a to: *teoreticky*, kedy mapujú typické obsahy kultúry organizácie a prehlbujú vedecké poznanie v danej oblasti a *prakticky*, kedy umožňujú porovnávať jednotlivé obsahy existujúcich kultúr organizácie a predstavujú základ pre vývoj diagnostických nástrojov (empíria).

Ak analyzujeme rôzne kultúry (organizačné kultúry) z rodového aspektu, musíme zobrať do úvahy najmä črty správania, ktoré sú obsahom správania oboch pohlaví. *Maskulínne správanie* je priamočiare a preto sa môže javiť ako agresívnejšie. Keďže smeruje jasnejšie k cieľu, menej zohľadňuje hlavne „soft“ (jemné) súvislosti, ako vzťahy, nálady a pod. Ak takto hodnotovo orientovaný človek potrebuje niečo dosiahnuť, robí to najmä seba presadením, čo môže mať podobu napríklad asertívneho konania.

Medzi základné hodnoty *maskulínneho správania* môžeme zaradiť: úspech, orientáciu na cieľ a výkon, možnosť vyniknúť atď. Naproti tomu *feminne správanie* vychádza z iných hodnôt a to: zdieľania a starostlivosti o druhých a tiež cieľov berúcich do úvahy vplyv prostredia, zmysel života a spolupatričnosť. Dané správanie môžeme vymedziť ako otvorenejšie, kedy ľudia viac načúvajú a dávajú väčší význam vzťahom. Navonok sa toto správanie javí ako menej pribojné až citlivé a jemné. K napĺňaniu cieľov títo ľudia častejšie volia konsenzus alebo aspoň kompromis, dlho vyjednávajú a nerozhodujú sa iba podľa exaktne merateľných cieľov. Tieto črty správania podstatnou mierou ovplyvňujú aj organizačnú kultúru v danej organizácii.

¹ Bližšie práce: LUKÁČOVÁ, R. – NOVÝ, I. a kol.: *Organizační kultura*. Praha: Grada Publishing a.s., 2004, s. 75 – 98. ISBN 80-247-0648-2 a tiež: AMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 203 – 205. ISBN 80-247-0969-2.

Geert Hofstede ich vo svojom výskume okrem štyroch ďalších rozčlenil na: *maskulínne kultúry*, utvárané v duchu patriarchálnych hodnôt a modelov správania verzus *feminne kultúry*, uplatňujúce normy a pravidlá, ktoré sú založené na princípe partnerskej spolupráce a spoluzodpovednosti mužov a žien. Genderové role príslušníkov oboch pohlaví sa podľa jeho názoru prekrývajú a sú odvodené od všeobecného rešpektovania hodnôt spolupráce, starostlivosti, skromnosti umiernenosti a rovnosti.¹

Autori S. Zedeck a K. L. Mosier (1990)² uvádzajú päť spôsobov (teórií), ako chápať a vysvetľovať komplexnosť a dynamiku vzťahov sveta práce a rodiny. Základom ich prístupu je skôr dôraz na jednotlivca a jeho individuálne práva, než na rodinu ako celok:

- *teória „prelievania“ (Spill-over theory)* – podľa tejto teórie neexistujú medzi svetom práce a rodiny žiadne jednoznačné hranice: čo sa stane vo svete práce zasahuje priamo rodinnú sféru a naopak. Pracovné uspokojenie, resp. Neuspokojeni sa priamo premieťa do životnej spokojnosti.
- *kompenzačná teória (compensation theory)* – základnou hypotézou je vzájomná súvislosť rol vykonávaných v práci a v rodine. Ľudia v rozličnom rozsahu investujú svoj potenciál do týchto rol a jednou z nich môžu kompenzovať to, čo im chýba v druhej role.
- *teória segmentov (segmentation theory)* – práca a rodina môžu existovať „vedľa seba“ bez významnejšieho vzájomného ovplyvňovania. Práca je vnímaná jako neosobný svet, súťaživý a viac inštrumentálny. Naopak, svet rodiny poskytuje intimitu, významné vzťahy a je miestom efektivity.
- *inštrumentálna teória (instrumental theory)* – v rámci nej jedna rola je využívaná ako prostriedok k zaobstaraniu vecí potrebných/významných pre inú rolu. V zmysle tejto teórie ľudia pracujú preto, aby získali prostriedky pre rodinný život. Rovnako je svet práce rozhodujúci pre získanie prostriedkov potrebných pretrávenie voľného času.
- *teória konfliktu (conflict theory)* – je založená na premise, že úspech v jednej roly nemôže byť zdrojom problémov pre plnenie druhej roly. Ide o to, že svet práce a svet rodiny sú založené na rozličných normách a požiadavkách.

Je si potrebné jasne uvedomiť, že žiadna z uvádzaných teórií nie je súčasným poznaním prekonaná, či absolútne akceptovateľná. Praktická skúsenosť mužov a žien z výkonu pracovných a rodinných rol potvrdzuje, že v priebehu individuálneho života, rovnako ako rodinného cyklu, sa vzťah týchto dvoch sfér čiastočne mení a má rozličnú dynamiku. Na strane druhej možno pozorovať, že spôsob odborného a tiež laického diskurzu k otázkam zosúladovania pracovného a rodinného života najviac korešponduje s výkladom podľa teórie konfliktu. Ten je častejšie spájaný s dilemou žien (ich problémom zosúladiť povinnosti v oboch sférach) a stavajúceho oba svety „proti sebe“. Ťažší prístup žien na trh práce, k sfére významnejších pracovných, najmä riadiacich pozícií je väčšinou ospravedlňovaný povinnosťami žien, ktoré sú spojené s rodinnými, osobitne materskými úlohami, ktoré ohrozujú kvalitné plnenie pracovných povinností.

¹ Bližšie: HOFSTEDE, G.: *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill U.S.A., 2005, s. 118 – 162. ISBN 0-07-143959-5.

² DEN DULK, L., VAN DOORNE-HUISKES, A., SCHIPPERS, J. 1999. Work-family arrangements in Europe. Amsterdam: Thela Thesis.

Spoločenská zodpovednosť organizácie predstavuje taký spôsob podnikania, keď sa organizácie cielene zameriavajú na ekonomické, a zároveň environmentálne, etické a sociálne hľadiská svojho podnikania. Spoločenská zodpovednosť organizácií (firiem, podnikov) stojí na viacerých pilieroch. Jedným z nich je práve sociálna oblasť, kam spadá sociálna starostlivosť, starostlivosť o rozvoj a vzdelávanie zamestnancov, zavádzanie opatrení podporujúcich zladžovanie profesijného a rodinného života. Rovnako agenda podpory rodovej rovnosti a rovných príležitostí v organizácii je jedným zo spôsobov, ktorým je spoločensky zodpovedné podnikanie firiem a organizácií naplňované. Postavenie zamestnancov v organizácii je potom chápané komplexne, nie iba v kontexte pracovného výkonu a pracovných povinností.

Politiku priateľskú rodine a jej uplatňovanie v podnikovej praxi môžeme chápať ako vytvorenie pravidiel zo strany zamestnávateľa, ktoré budú rešpektovať špecifickú skupinu zamestnancov a ich potreby a tak uľahčovať zvládanie pracovných a rodinných rolí. Davis a Kalleberg¹ definujú politiku priateľskú rodine ako akýkoľvek benefit, nastavenie pracovných podmienok, či personálnej politiky, ktorá má potenciál znížiť napätie medzi súkromným a pracovným životom zamestnancov. V literatúre tento pojem nachádzame najčastejšie označovaný názvom *family friendly policy* alebo *family friendly workplace*, alebo *family friendly company*. Politiku priateľskú rodine považujú niektoré firmy za neplatové sociálne výhody zamestnancov, vynucované pomery na trhu práce, alebo legislatívou. Iné ju chápu ako legitímnu súčasť ľudských zdrojov. Postoj, ktorý daný zamestnávateľ voči tejto problematike zaujme odráža celospoločenský ekonomický alebo inštitucionálny tlak k zavádzaniu harmonizačných opatrení, ako aj tlak vlastných zamestnancov. Výsledkom pôsobenia uvedených faktorov je rozhodnutie zamestnávateľa o zavedení jednotlivých harmonizačných opatrení. Nástroje politiky priateľskej rodine definuje Den Dulk ako možnosti, ktoré tak úmyselne, ako i neúmyselne, podporujú zlučovanie platenej práce a rodinných zodpovedností.²

Teória rovnováhy pracovného a rodinného života je aktuálna od poslednej dekády dvadsiateho storočia (Hochchild, 1997, Hill, Miller, Weiner a Colihan, 1998, Khatri a Budhwar, 2000). Staršieho dáta sú teórie konfliktu pracovného a mimopracovného života (Frone, Russell a Copper, 1992, Williams a Alliger, 1994).

Strachan a Burgess (1998) definujú prorodinné pracovisko ako *“pracovisko, ktoré vyvíja a implementuje politiky umožňujúce zamestnancom simultánne plniť svoje roly v pracovnom i rodinnom živote“*. Simkin, D. a Hillage, J. (1992) definujú podnikové prorodinné (rodine ústretové) politiky ako *„súbor formálnych a neformálnych pravidiel a podmienok, ktoré umožňujú zamestnancom kombinovať rodinné povinnosti so zamestnaním“*. Harker, L. definuje „family friendly politiky“ ako o politiky rovnováhy, synergie a rovnoprávnosti (rovnosti).

Problematikou sa zaoberajú aj Lewis, S., 1996, Moss, P., 1996, Fletcher, J. K., Rapoport, R., 1996, Spearritt, K. a Edgar, D., 1994. Títo autori zdôrazňujú fakt, že zamestnávateľ má jasnú motiváciu pomôcť zamestnancom. Forth, J. (1997) rozširuje okruh príjemcov pomoci o osoby starajúce sa o starých rodičov, resp. závislých členov rodiny.³

¹ DAVIS, A., KALLEBERG, A. L., 2006. Family – Friendly Organizations? Work and Family Programs in the 1990s. In *Work and Occupations* Vol. 33, No.2, pp.191 – 223. Davis, Kalleberg, 2006, s.192.

² tamtiež

³ DEN DULK, L., VAN DOORNE-HUISKES, A., SCHIPPERS, J. 1999. *Work-family arrangements in Europe*. Amsterdam: Thela Thesis.

Prorodinné pracovisko potom možno identifikovať na základe štyroch, vzájomne prepojených komponentov:

- *benefity, politiky a programy podporujúce kvalitu života zamestnancov a rovnováhu práce a osobného života* – starostlivosť o závislých členov rodiny, flexibilné možnosti práce, prerušenie práce z rodinných a osobných dôvodov, programy vzdelávania a tréningov pre zamestnancov, napr. Ako plánovať rovnováhu práce a rodiny, ale aj programy sociálneho poistenia a zabezpečenia a pod. (Lobel, Kossek, 1996),
- *kultúra na pracovisku a pracovná atmosféra, reflektujúca osobné a rodinné charakteristiky, zmýšľanie, potreby* (Judiesch, Lyness, 1999, Thompson, Beauvais, and Lyness, 1999),
- *vzťahy na pracovisku s vedením aj so spolupracovníkmi, podporujúce súbeh rol a povinností vo sfére pracovného a osobného života* (Allen, 2001; Bond, Galinsky, Swanberg, 1998; Kossek, Nichol, 1995),
- *pracovné procesy, systémy a štruktúry, v duchu obojstrannej prospešnosti pre organizáciu a zamestnancov* (Allen, 2001; Bond, Galinsky, Swanberg, 1998; Kossek, Nichol, 1995, Rapoport, 1996).¹

Realizácia podpory má podobu plánov. Plány podpory zosúladzovania rodinného a pracovného života vypracúva organizácia na základe: 1. dôsledného poznania situácie v organizácii, 2. analýzy rodovo citlivých štatistík, 3. podpory externých expertov, 4. aplikácie pozitívnych príkladov z praxe. Po spracovaní týchto plánov nasleduje ich realizácia, priebežný monitoring a pravidelné hodnotenie dosiahnutých výsledkov. Tento proces je systematický a neustále sa zdokonaľujúci.

V základnom členení sa prorodinné opatrenia („family friendly“) zamestnávateľa rozdeliť do dvoch základných skupín:

- opatrenia súvisiace s flexibilizáciou práce (pracovný čas či úväzok) a organizácie práce a usporiadania pracovnej doby a pracovných úväzkov, ktoré umožňujú zosúladiť pracovnú a rodinnú sféru formou zmien v *managemente času, alebo priestoru*. Opatrenia dočasných odchodov dávajú možnosť naplno sa venovať potrebám rodiny a dočasne opustiť trh práce za účelom starostlivosti o malé deti (prípadne o starších členov rodiny).
- opatrenia vzťahujúce sa na starostlivosť o deti, starých ľudí a ostatných závislých členov rodiny, podporné sociálne služby a príspevky pre rodiny, zabezpečujúce starostlivosť o deti a pomáhajúce harmonizovať pracovný a rodinný život cestou podpory rodiny v zaistení opatery o deti počas pracovných povinností rodičov. Do harmonizačných opatrení patria i nástroje slúžiace na podporu informovanosti o danej problematike (napríklad: školenie na podporu rodinno-pracovného života, konzultácie, asistenčné programy, koordinátor, zaistenie informácií ... atď.).²

Tieto opatrenia prijíma organizácia formálne (vnútorné smernice, kolektívna zmluva), alebo neformálne (dohoda medzi nadriadeným a zamestnancom). Niekedy ide o opatrenia len pre určité skupiny zamestnancov (zamestnanci na dobu neurčitú, alebo ženy).³

¹ DEN DULK, L., VAN DOORNE-HUISKES, A., SCHIPPERS, J. 1999. Work-family arrangements in Europe. Amsterdam: Thela Thesis.

² tamtiež

³ tamtiež

3 TEORETICKÉ VÝCHODISKÁ HARMONIZÁCIE PRÁCE A RODINY

V otázkach založenia rodiny má každý jednotliviec slobodu, môže sa rozhodnúť rodinu založiť, alebo nezaložiť, uzavrieť formálny zväzok vo forme manželstva, alebo zotrvať v partnerskom zväzku a sloboda sa prirodzene vzťahuje aj na otázku detí, ich počtu a spôsobu výchovy. Zákon o rodine v § 18 ukladá rodičom povinnosť „*žiť spolu, byť si verní, vzájomne rešpektovať svoju dôstojnosť, pomáhať si, starať sa spoločne o deti a vytvárať zdravé rodinné prostredie.*“ Podľa § 28 je súčasťou práv a povinností rodičov „*sústavná a dôsledná starostlivosť o výchovu, zdravie, výživu a všestranný vývoj maloletého dieťaťa.*“¹

„*V súčasnosti vo väčšine krajín sveta prevládajú počtom ženy nad mužmi (55%), v necelej tretine krajín, najmä v rozvojových, prevládajú muži nad ženami, v ostatných krajinách je ich pomer vyrovnaný. V populácii Slovenskej republiky podielom 51,4 % prevláda ženská zložka (na 1 000 mužov pripadá 1 057 žien). Rodí sa síce viac chlapcov ako dievčat (v roku 2010 pripadlo na 1 000 narodených dievčat 1 023 chlapcov), ale v priebehu života generácií v našom geografickom prostredí sa zaznamenáva nadúmrtnosť mužov (v roku 2010 pripadlo na 1 000 zomretých žien asi 1 071 zomretých mužov). Okrem biologicky daných faktorov môžu štruktúry podľa pohlavia ovplyvňovať procesy migrácie, epidémie, vojny atď., avšak v súčasnej dobe k zásadným zmenám u nás nedochádza. Určitý stav rovnováhy oboch pohlaví sa v slovenskej populácii dosahuje okolo 45. roku života generácií. Zmeny v rodinnom správaní sa prejavujú v odkladaní zakladania rodiny, zániku širších rodinných zväzkov, k vzniku tzv. malých rodín, založených len na zväzkoch priamej príbuznosti a pod. Zaznamenala sa vyššia rozvodová aktivita žien, i keď podiel rozvodov s maloletými deťmi klesá, v priemere na jedno rozvedené manželstvo pripadá 1,5 maloletých detí.*“

Z hľadiska rodinného stavu v manželstve žije 44 % obyvateľov SR, podiel vydatých žien (42,6 %) je nižší, ako podiel ženatých mužov (44,9 %). Na čele neúplných rodín v prevažujúcej miere sú ženy. Zvyšuje sa tolerancia k iným formám partnerského spoluzitia. Mimomanželská plodnosť si aj v roku 2010 zachovala rastúci trend, ale pri pomalšom tempe než v roku 2009. Mimo manželstva sa v roku 2010 narodila tretina živých detí, čo je doteraz najvyšší podiel v Slovenskej republike. V ekonomických vekových skupinách muži majú prevahu v predproduktívnej zložke (51,2 %), v produktívnej je pomer pohlaví vyrovnaný (1:1) a v poproduktívnej majú výraznú prevahu ženy (62,6 %).“²

V kontexte politických, spoločenských a ekonomických premien po roku 1989 vo východoeurópskych krajinách ide o nové fenomény, výrazne ovplyvňujúce premenu podmienok na trhu práce, ktoré ovplyvňujú aj proces založenia rodiny a rodinné usporiadanie, individuálne rozhodnutia ženy stať sa matkou. Preto už nastáva čas „rúcania“ starých stereotypov ženy v domácnosti a hľadania nových modelov riešenia návratu – či vôbec vstupu – matiek na trh práce po alebo ešte počas rodičovskej dovolenky. Ak je rodina základom spoločnosti, čo je základom rodiny v súčasnosti? Mnohí autori uznávajú, že je to práve žena, ktorá nie je len matkou, ale ktorá získava čoraz viac nezávislosti, realizuje sa v kariére a stáva sa spoluziviteľkou, resp. živiteľkou rodiny. Väčšina súčasných žien chce oboje – prácu aj rodinu. Preto nie je možné hovoriť o odstránení, ale skôr o zmierňovaní dvojitého zaťaženia žien.

¹ Zákon o rodine (2005, s. 273)

² Štatistický úrad práce SR

Schodnými riešeniami by mohlo byť odstraňovanie rigidity zamestnávateľskej politiky, rozvoj a cenové sprístupnenie služieb, rozšírenie technických vymožeností uľahčujúcich domáce práce a v neposlednom rade rovnomernejšia deľba rodinných povinností, práce v domácnosti. V súčasnej dobe sú ženy neoddeliteľnou súčasťou trhu práce a podieľajú sa na ňom rovnakou mierou ako muži. Dá sa konštatovať, že hospodárstvo by sa bez ženskej práce nezaobišlo. Z hľadiska finančnej udržateľnosti sociálnych systémov v súčasnosti sú práve ženy prirodzeným rezervoárom pracovnej sily, ktorý môže byť aktivovaný v súvislosti s potrebou dvoch príjmov v rodine a s procesom starnutia populácie a z toho plynúceho nepriaznivo sa vyvíjajúceho pomeru ekonomicky aktívneho obyvateľstva a osôb v post produktívnom veku.

Môžeme súhlasiť s názorom Filadelfiovej, že „...radikálny posun pôrodnosti do vyššieho veku sa prejavil na zmene väčšinového modelu vstupu žien - matiek na trh práce. V minulosti sa obdobie reprodukčnej aktivity žien prekrývalo s obdobím ich nástupu do práce, alebo mu predchádzalo. Dnes však mnohé ženy najprv vstupujú na trh práce, a až potom sa stávajú matkami. To spravidla znamená prerušenie pracovnej kariéry na dlhšie časové obdobie (tri a viac rokov)...Prerušovaná kariéra ženy na trhu práce znevýhodňuje. Obmedzuje časové možnosti investovať do kariéry, čo sa odráža v menšej „návratnosti investícií“ napr. v podobe nižšieho príjmu či funkčného vzostupu. Môže viesť k strate pracovných zručností a k zastaveniu rastu kvalifikácie (pri častom alebo dlhodobom prerušení zamestnania).“¹ Aj keď je v podstate možné konštatovať, že došlo k výraznejším legislatívnym úpravám pre ženy matky, čo je pozitívne chýba motivácia pre zamestnávateľov zamestnávať.

Zamestnávatelia nie sú ale stále dostatočne motivovaní či nútení opätovne zamestnávať či „udržiavať si“ matky na materskej, rodičovskej dovolenke vo svojom rezervoári pracovných síl. Je to často práve preto, že výber ľudských zdrojov je na trhu práce pomerne veľký a viac sa im oplatí investovať do novej pracovnej sily, než investovať do stabilizácie existujúcej pracovnej sily a to vrátane do skupiny matiek. Ženy sa stávajú znevýhodnenými skupinami na trhu práce, a matky to majú v práci ťažšie i z hľadiska tzv. „dvojitej zaťaženia“ – nároky z práce a zo starostlivosti o rodinu nie je častokrát jednoduché skĺbiť.

Emancipácia a zvýšený dopyt po ženskej pracovnej sile vo väčšine európskych krajín robia z nutnosti zostávať vo sfére domácnosti možnosť voľiť a rozhodovať sa ako harmonizovať kariéru a rodinný život. Príkladom tohoto prístupu je preferenčná teória, ktorá sa snaží vysvetliť rozdiely vo finančných odměnách mužov a žien pomocou *teórie životných preferencií identifikovateľných u žien*. Tvrdí, že vo vyspelých krajinách už profesijná segregácia medzi mužmi a ženami už nemôže slúžiť ako vysvetlenie nižšieho finančného ohodnotenia žien alebo ako vysvetlenie zamestnanosti žien na horšie platených a menej atraktívnych pozíciách v zamestnaní. Preferenčná teória ponúka iný pohľad na rozhodovanie žien medzi platenou prácou v zamestnaní a domácou/neformálnou prácou. Rozlišuje tri základné typy životných stratégií žien: *orientovanú na domácnosť, orientovanú na prácu a tzv. adaptabilnú*.²

¹ FILADELFIOVÁ, J.: O ženách, moci a politike: úvahy, fakty, súvislosti. In: Hlasy žien. Aspekty ženskej politiky. Bratislava: Aspekt, 2002. 476 s. , tiež FILADELFIOVÁ, J. - JACKOVÁ, M. 2006. Firemná politika ústretová k zamestnaným osobám: využívané opatrenia a nástroje. Dostupné na internete: www.rodina-praca.sk

² MAROŠIOVÁ, L. – ŠUMŠALOVÁ, S. 2006. Matky na trhu (práce a života). Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2006, 66 s. ISBN 80-88935-89-X.

Pri faktoroch ponuky práce sa skúmajú dôvody, prečo ženy uprednostňujú isté povolania (napríklad povolania s flexibilnou pracovnou dobou, ktoré matke umožňujú starostlivosť o dieťa, ako dôsledok toho, že zodpovednosť za túto starostlivosť nie je rovnako rozdelená medzi oboch rodičov). *Neplatená práca* zahŕňa okruh činností mimo oficiálneho trhu práce, ktoré nie sú finančne odmeňované. Znamená akúkoľvek činnosť využívajúcu ekonomické zdroje na uspokojenie potrieb – prácu v domácnosti, starostlivosť o dieťa a iné závislé osoby, prácu v dobrovoľných organizáciách, pomoc v rodinnom podniku a pod.

Vysvetlenia z hľadiska dopytu po práci sa zameriavajú na otázky, prečo zamestnávateľia preferujú mužov alebo ženy pre isté povolania a prečo majú muži a ženy odlišné podmienky kariérneho postupu. Segregácia povolání na základe príslušnosti k pohlaviu je jednou z príčin (nie však jediná) mzdových rozdielov medzi mužmi a ženami. Podľa Pavla Hamaja,¹ príčiny rôzneho rozsahu, závažnosti a objektivity možno zhrnúť do týchto základných oblastí :

1. Ženy majú tendenciu pracovať v niektorých „ženských“ odvetviach ako je školstvo, zdravotníctvo, spotrebný priemysel, služby a iné. Napríklad takmer 90 % učiteľov na Slovensku sú ženy. Muži, aj keď učiteľstvo vyštudujú, zriedka ostávajú pracovať v školstve práve kvôli nízkemu finančnému ale i spoločenskému ohodnoteniu pracovníkov v tejto oblasti spoločenskej práce.
2. Muži a ženy spravidla pracujú v odlišných stupňoch hierarchickej úrovne spoločenského ohodnotenia jednotlivých profesií. Aj preto napríklad riaditelia, zákonodarcovia, štatistickí, technici, letci či policajti zarábajú oveľa viac ako zdravotné sestry, šičky, predavačky, kuchárky a ďalšie profesie. Pritom však na niektoré profesie majú ženy oveľa lepšie danosti ako muži. Ženy majú oveľa lepšie predispozície v opatrovateľských činnostiach, lepšie manuálne zručnosti a predpoklady napríklad pre využívanie jemnej motoriky.
3. Ženy skôr výnimočne obsadzujú vyššie (lepšie platené) pozície v rámci jednej profesie. Podľa údajov Štatistického úradu SR v roku 2002 podiel žien v skupine vedúcich a riadiacich zamestnancov predstavoval 31,3 % z celkového počtu zamestnancov. Teda takmer 70 % zamestnancov v skupine s najvyššími mzdami tvorili muži, čo súvisí nielen s pretrváváním rodových stereotypov na trhu práce a v spoločnosti, ale i s mierou neochoty riadiť iných, zodpovedať za podriadených, čeliť fyzickému nebezpečenstvu, riskovať, stotožniť sa s profesiou atď. Častokrát ženy radšej uprednostňujú napĺňanie roly manželky a matky pred kariérou. Ženy, ktoré štatistiky radia medzi kariérne úspešné, sú väčšinou bezdetné a mnohé z nich, ktoré by v budúcnosti plánovali mať deti, majú v úmysle svoje pracovné pozície opustiť a neskôr sa kvalifikovať na inú (nižšiu) pracovnú pozíciu.

Vedľa vyššie uvádzaných príčin nerovnakého postavenia a ohodnotenia žien vo svete práce existujú aj príčiny takmer čisto diskriminačné. Ide nielen o prípady, keď za rovnakú prácu dostávajú ženy nižšiu mzdu ako muži, ale aj o znevýhodnenie žien vo vnútri podnikov a inštitúcií pri ďalšom vzdelávaní, rekvalifikáciách, čo má odraz aj v zaraďovaní žien do tarifných tried a v doplnkových formách odmeňovania. Preto je potrebné:

- podporiť prístup žien k rozhodovacím funkciám a ich povyšovanie do funkcií spojených s právomocami, a to zavedením dočasných kvót pre ženy na takýchto postoch, a to predovšetkým vo verejnej či štátnej sfére;

¹ HAMAJ, P.: *Sociológia práce*. L. Mikuláš: 4D s. r. o. 2005. ISBN 80-96929-2-7.

- účinne stimulovať zamestnávateľov, aby ženám zverovali rozhodovacie pozície a nedali sa odradiť tým, že ženy sú potenciálne matky;
- vypracovať špeciálne podporné programy pre najviac ohrozené skupiny žien. Vzhľadom na regionálnu diferencovanosť by sa aj k riešeniam malo pristupovať regionálne;
- posilniť zastúpenie žien v sociálnom dialógu - medzi zamestnávateľmi i v odboroch -, aby sa aj ich špecifické problémy dostávali na rokovania tripartity, resp. posilniť mechanizmy v oblasti sociálneho partnerstva v tom smere, aby sa otázkami rovnosti zaoberali systematicky;
- zabezpečiť materskú dovolenku primeranej výšky a s vyššou rodičovskou dávkou a rodičovské voľno (ktoré si musí vybrať aj otec);
- zvýšiť počet dostupných zariadení starostlivosti pre deti, ktoré obom rodičom uľahčia zosúladenie zamestnania a rodiny;
- v rámci podpory prístupu žien k funkciám uvažovať v zamestnávateľských organizáciách o kvótach; zmeniť štruktúru zamestnanosti, ktorá je v súčasnosti rodovo diferencovaná; v záujme toho sú potrebné vzdelávacie a rekvalifikačné programy zamerané špecificky na ženy.

Pre ďalší ekonomický efektívny a pre všetkých jednotlivcov ľudsky dôstojný život je potrebná pracovať na novej spoločenskej zmluve medzi mužmi a ženami, a tiež podnikmi, zamestnávateľmi a štátom, ktorá umožní lepšie a spravodlivejšie zosúladiť pracovný a rodinný život, doceniť hodnotu materstva a rodičovstva a umožní seberealizáciu žien v materskej aj profesionálnej rovine.

4 TEORETICKÁ A EMPIRICKÁ ANALÝZA ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ V OZBROJENÝCH SILÁCH SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Spoločenská situácia u nás, ale aj v ekonomicky vyspelých západných štátoch nepraje tradičnej úlohe ženy – matky, preto ženy hľadajú také pozície, ktoré si spoločnosť cení omnoho viac. Viac či menej skryté bariéry vstupu žien do armády¹ sa postupne vytrácajú, ešte stále však existujú veľké rozdiely v početnom zastúpení žien. To isté sa týka aj možností výberu jednotlivých funkcií. V poslednom období sa mení tradičná organizačná štruktúra armády. Ženy sa čoraz výraznejšie presadzujú v armádach demokratických krajín sveta a podľa koncepcných materiálov majú perspektívu aj v Ozbrojených silách Slovenskej republiky.² Služba žien v ozbrojených silách, aj napriek akceptácii zo strany mužskej väčšiny, však stále vyvoláva polemiku najmä v otázke obsadzovania žien do vyšších funkcií a ich nasadenia do bojových operácií a tiež vytváranie zmiešaných jednotiek. Pred súčasnými armádami stoja nové úlohy pri medzinárodnom mierovom nasadení. Centrom ich úsilia nebude len *boj a víťazstvo*, ale najmä prevencia, ukončenie vojen a zachovanie mieru.

¹ HAMAJ, P.– MATIS, J.: Ženy v Ozbrojených silách slovenskej republiky. In: *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologia.XL*. Wrocław: 2007. s. 149. ISSN 0239-6661

² Verejnosc' v Českej, Maďarskej a Slovenskej republike akceptovala v roku 2004 službu žien v ozbrojených silách na akejkolvek pozícii nasledovne: v Českej republike to bolo 71,4%, v Slovenskej republike 59,8% a v Maďarsku 59,4% respondentov. Nesúhlas so službou žien v ozbrojených silách vyjadrilo v Česku 25,5%, v Maďarsku 37,4% a na Slovensku 36,9% respondentov. Bližšie: POLONSKÝ, D. a kol.: *Profesionalizácia ozbrojených síl*. (Komparatívny sociologický výskum v Českej, Maďarskej a Slovenskej republike). Bratislava: MO SR, 2005, s. 225. ISBN 80-8040-267.

Vojenskú misiu 21. storočia možno zhrnúť do slov *ochraňovať, pomáhať a zachraňovať*. Obrana vlasti sa chápe širšie aj ako pomoc pri urovnávaní konfliktov medzi štátmi a v iných štátoch.¹ Účasť žien na mierových procesoch je nezastupiteľná.² Je to určitý apel na zapojenie žien do mierových rokovaní, lebo ozbrojené konflikty majú na mužov a ženy rozdielny dopad. Jeden z ukazovateľov *pohybu* k postvojenskej spoločnosti je rozširovanie civilných princípov a občianskych práv vojenského personálu. Preto je možné chápať rozšírenie vojenskej roly žien ako prehlbovanie občianskych práv a ako ukazovateľ širšieho historického pohybu od spoločnosti orientovanej na status, ku spoločnosti orientovanej na výkon.³

Na základe teoretických analýz môžeme konštatovať postupný prechod moderných organizácií z *genderovaných* (kde prevláda mužská organizačná kultúra) na *genderovo integrované* (organizačná kultúra postavená na práci v zmiešaných mužsko-ženských kolektívoch). Tento proces je možné pozorovať aj na typicky mužských organizáciách akými je armáda. Cieľom vstupu žien do ozbrojených zložiek nie je nahrádzať mužské pozície ženami, ale využiť jedinečný a silný spôsob, akým sa môžu ženy a muži navzájom inšpirovať, dopĺňať a realizovať v zaistení bezpečnosti a mieru. Ak vychádzame z toho, že za tradičné teórie organizácie a manažmentu označované ako „genderovo neutrálne“ či „genderovo slepé“ sa nepovažujú len klasické teórie, vypracované Taylorom, Weberom, Crozierom, Mayom, ale všetky, ktoré neberú genderovú dimenziu do úvahy,⁴ je potrebné vymedzeniu genderovo integrovanej organizácie venovať pozornosť. Zameriame sa na jej odlišenie od genderovanej organizácie vymedzením charakteristických znakov genderovo integrovanej organizácie a vymedzením miesta genderovo orientovanej sociálnej práce v organizácii pri jej utváraní, s dôrazom na profesionálnu vojenskú organizáciu. *Je potrebné sa zamyslieť ako sa čo najefektívnejšie môže daná organizácia praktickými krokmi priblížiť stavu rovnakých príležitostí žien a mužov.*

Prvou aktivitou by určite malo byť *monitorovanie daného stavu a identifikácia reálnych potrieb svojich príslušníkov* v tejto oblasti. Výsledkom môže byť rozhodnutie danej organizácie o zmene organizačnej štruktúry (môže nastať pomerne náročný proces transformácie organizačnej kultúry na už spomínanú rodovo integrovanú). Takéto rozhodnutie môže podporiť vznik základných dokumentov danej organizácie, akými sú: *akčný plán na podporu rodovej rovnosti* a jeho nasledovník, ktorým je *organizačný poriadok dodržovania rovnakých príležitostí* (môže zahŕňať aj problematiku sexuálneho obťažovania).

¹ Pozri: www.genderandpeacekeeping.org

² Princíp ich *"rovnocennej účasti a plného zapojenia sa do všetkých aktivít na udržanie a podporu mieru a bezpečnosti"*, sa v súlade s rezolúciou Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 z roku 2000 nedodržiava a rozhodnutia o prevencii a riešení konfliktu sú často prijímané bez účasti žien. Ženské modré prilby tzv. „pozorovateľky“ v oblasti ľudských práv a ďalšie ženy pôsobiace na misiách, ponúkajú nové zručnosti a spôsoby fungovania tejto neustále sa rozvíjajúcej oblasti udržiavania mieru. Často dokážu rýchlejšie nadviazať kontakt z civilným obyvateľstvom a získavať informácie, komunikovať s miestnymi ženami, dokážu vytvoriť pocit bezpečia pre deti, seniorov, obete násillia, živelných katastrof. Zvyšuje tiež uznanie potreby integrovať rodovú optiku do plánovania, navrhovania a realizácie humanitárnej pomoci a vyčleňovania primeraných zdrojov v tejto oblasti. Pozri: KEYSER, V.: *Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006.*

³ Správa o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike v roku 2007. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Bratislava: 2008. <http://www.snspl.sk> .

⁴ KRÍŽKOVÁ, A. – PAVELICA, K.: *Management genderových vzťahů. (Postavení žen a mužů v organizaci)*. Praha: Management Press, 2004, s. 87. ISBN 80-7261-11.

Pozitívny efekt majú aj tréningy a školenia na podporu rodovej citlivosti. Najhlavnejším a zásadným je získanie a upevnenie vedomia, že dosiahnutie rodovej rovnosti, ktorá v konečnom dôsledku zefektívni a skvalitní fungovanie danej organizácie, sa nedostaví hneď, ale že ide o komplikovaný, komplexný a najmä dlhodobý proces, vyžadujúci veľkú mieru systematickosti a koncepcnosti.

*SWOT analýza.*¹ *Rodový audit* patrí do kategórie tzv. kvalitatívnych auditov (sociálne audity), ktorého ciele sú nasledovné: vytvára podmienky pre znižovanie rodových rozdielov v organizácii; produkuje porozumenie v takom rozsahu, v ktorom je uplatňovanie rodového hľadiska zvnútornené a akceptované zo strany organizácie a jej zamestnancov. SWOT analýzu, ako jednu z techník rodového auditu možno obsahovo vymedziť cez silné a slabé stránky danej organizácie, cez jej výhody (príležitosti) a cez jej ohrozenia:

- *Medzi silné stránky patrí:* moderný antidiskriminačný zákon a zákonník práce, podporujúci opatrenia zamerané na zosúladenie pracovného a rodinného života, pripravená stratégia rodovej rovnosti, zameraná na zavádzanie opatrení, vyplývajúce z rodovej rovnosti a zosúladenia pracovného a rodinného života v danej organizácii.
- *Medzi slabé stránky patrí:* nízke povedomie o výhodách zavedenia politiky rodovej rovnosti a rodových auditoch v organizáciách, pretrvávajúce rodové stereotypy na trhu práce a rodové nerovnosti v mzdovom ohodnotení a v rozhodovacích pozíciách na strane žien, nízka motivácia organizácií.
- *Medzi príležitosti patrí* (výhoda organizácie): najširšia dostupná rezerva talentov, z ktorých sa dá vyberať, výhody pre organizáciu, plynúce z rôznych prístupov, skúseností a priorít, ktoré prinášajú do pracovných pozícií muži a ženy, nediskriminačný výber zvyšuje efektívnosť ďalšieho vzdelávania, kariérny postup zabezpečený podľa kvality a schopností jednotlivca a nie podľa predsudkov a stereotypných očakávaní, dobrý imidž organizácie, podmienky, vytvárajúce rovnaké príležitosti svojim členom maximálne realizovať svoj potenciál, zosúladenie pracovného a rodinného života žien a mužov cestou individuálneho prístupu k pracovným povinnostiam a prevencia sexuálneho obťažovania a diskriminácie.
- *Medzi ohrozenia patrí:* prehľbovanie rodových rozdielov na trhu práce, dodatočné náklady vyplývajúce z diskriminujúcej politiky pre organizácie a napokon nevyužitie potenciálu oboch pohlaví efektívne.

V ozbrojených silách začína tak ako v iných modernizujúcich sa organizáciách nevyhnutný proces analýzy stavu naplňovania aktuálnych úloh problematiky rovnosti príležitostí žien a mužov, vyplývajúcej z *Plánu uplatňovania rovnosti žien a mužov.*² Ak vychádzame z toho, že tradičné rodovo stereotypné rozdelenie práce je prekážkou pokroku nielen pre jednotlivca, ale najmä pre organizáciu a berieme do úvahy, že rovnosť mužov a žien prináša danej organizácii konkurenčnú výhodu, prijatie kvalitného *programu rodovej rovnosti* je efektívny a nevyhnutný spôsob, ako to dosiahnuť. Takýto plán rodovej rovnosti pritom:

¹ HANULÁKOVÁ, V.: Možnosti pre rodový audit na Slovensku. In: *Nová architektúra rodových vzťahov v organizáciách a inštitúciách*. Zborník z medzinárodnej konferencie a slávnostného vyhlásenia výsledkov ôsmeho ročníka súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Bratislava: MPSVaR SR, 2009, s. 16–19. ISBN 978-80-89125-14-2.

² Bližšie: *Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006-2010*, Európska Komisia, 2006. (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:SK:PDF>)

- pomáha zavádzať spravodlivé odmeňovanie, pri ktorom ženy a muži dostávajú rovnakú mzdu za prácu rovnakej hodnoty;
- umožňuje svojim príslušníkom zladať ich profesijný a rodinný (súkromný) život;
- vytvára prostredie, kde ženy a muži zastávajú pracovné miesta podľa svojho záujmu a schopností a nie na základe svojho pohlavia;
- zvyšuje bezpečnosť prostredia, kde nedochádza k sexuálnemu obťažovaniu;
- posilňuje atmosféru riadneho a adekvátneho ocenenia schopností a skúseností všetkých príslušníkov (mužov i žien) bez rozdielu pohlavia a rodu.

Rodový audit, analýza dokumentov a záverečných výskumných správ a tiež realizácia vlastných výskumov boli prvými krokmi, ktoré ozbrojené sily Slovenskej republiky urobili pri reorganizácii maskulínnej organizačnej kultúry na organizačnú kultúru rodovo citlivú.¹ Zamerali sme sa predovšetkým na bariéry, ktoré znemožňujú ženám robiť vojenskú kariéru a to otázka „skleneného stropu“. (v ozbrojených silách Slovenskej republiky pre ženu v dôstojníckej kariére je *sklenený strop* v hodnosti plukovníčka.). Je to pojem, ktorý označuje nemožnosť obsadiť vyššiu pozíciu ženou, napriek tomu že má už splnené vekové, hodnotné, aj odborné predpoklady (Skutočnosť, že ženy dôstojníčky neabsolvujú kariérnu prípravu na vyššie hodnosti a tak nemôžu zastávať aj vyššie riadiace funkcie nám potvrdil tiež prehľad obsadenia jednotlivých riadiacich funkcií, podľa ktorého ženy zastávali k 1. 4. 2010 iba 4,56% riadiacich funkcií Tabuľka – 1). Naše ozbrojené sú podľa výsledkov výskumov na začiatku zlepšenia svojej prispôsobivosti a flexibility, najmä prostredníctvom zavedenia foriem pružnej pracovnej doby (súhlas mužov a žien s ich zavedením, ale nepripravenosť velenia ozbrojených síl ich zaviesť) a využívania skúseností z programov na podporu politiky rovnosti príležitostí. Nedarí sa zatiaľ uskutočniť zmeny v maskulínne orientovanej organizačnej kultúre ozbrojených síl vyvolané tlakom na realizáciu princípu rovnosti príležitostí, ktoré by sa odrazili v celkovej zmene klímy v ozbrojených silách (hodnoty a normy, teda genderovo integrovaná organizačná kultúra), čo nie je chybou iba ozbrojených síl, ale celej spoločnosti na Slovensku. V ozbrojených silách sa zatiaľ nedarí uplatňovať princíp inakosti pri predefinovaní jej funkcií spoločnosťou.

rok	Skutočne obsadené funkcie								
	profesionálni vojaci			zamestnanci (št.služba)			zamestnanci (ver.služba)		
	všetky vedúce funkcie	z toho ženami	%	všetky vedúce funkcie	z toho ženami	%	všetky vedúce funkcie	z toho ženami	%
2009	3243	146	4,50%	0	0	0,00%	398	79	19,85%
2010	3024	138	4,56%	8	4	50,00%	360	68	18,89%

Tabuľka – 1: Prehľad skutočne obsadených riadiacich funkcií ženami v rezorte obrany za roky 2009 – 2010.

¹ Verejnosc' v Českej, Maďarskej a Slovenskej republike akceptovala v roku 2004 službu žien v ozbrojených silách na akejkoľvek pozícii nasledovne: v Českej republike to bolo 71,4%, v Slovenskej republike 59,8% a v Maďarsku 59,4% respondentov. Nesúhlas so službou žien v ozbrojených silách vyjadrilo v Česku 25,5%, v Maďarsku 37,4% a na Slovensku 36,9% respondentov. (Komparatívny sociologický výskum v Českej, Maďarskej a Slovenskej republike. Bratislava: MO SR, 2005, s. 225. ISBN 80-8040-267.)

Názory vojenskej verejnosti na službu žien v ozbrojených silách boli skúmané aj parciálne vo vnútri Ozbrojených síl Slovenskej republiky a súčasne bola skúmaná aj náklonnosť slúžiť v zmiešaných vojenských jednotkách.¹ Výsledky potvrdili priaznivo naklonenú verejnú mienku v ozbrojených silách Slovenskej republiky na prítomnosť žien v uniforme ako aj na ochotu profesionálnych vojakov slúžiť v zmiešaných vojenských jednotkách.²

Uskutočnené výskumy od roku 2004 potvrdili, že začleňovanie žien do našich ozbrojených síl nemá diskriminačný charakter. Predovšetkým po stránke legislatívnej (základné výcvikové dokumenty, predpisy o priebehu profesionálnej služby, platové podmienky, či dôchodkové zabezpečenie) sa *formálna diskriminácia žien alebo mužov nevyskytovala*. V ozbrojených silách Slovenskej republiky je používaný aj rodovo citlivý jazyk (vojak – vojačka, plukovník – plukovníčka atď.) Tieto skutočnosti sa odrazili v záujme žien o vojenskú profesionálnu službu, aj keď počiatočný zvýšený záujem o túto službu (roky 2002 - 2005) v súčasnosti (roky 2009 - 2010) poklesol. Optimizmus velenia ozbrojených síl Slovenskej republiky o reálnej možnosti splnenia úlohy zvýšiť počty žien do roku 2010 zo 7% (rok 2006) na 10% sa nenaplnil. Zatiaľ slúži v ozbrojených silách Slovenskej republiky 9% žien – vojačiek. Dôvodom nie je diskriminácia žien, ale práve jej odstránenie. Armádne velenie vyhovelu tlaku žien vojačiek na zrušenie ich pozitívnej diskriminácie a zrovnoprávnením všetkých aj bojových pozícií sa obavy o zdravie a život preniesli z vojakov aj na vojačky, čo je jedna z príčin zníženia záujmu žien o profesionálnu vojenskú službu.

Z uskutočnených výskumov vyplynulo, že na získanú rovnosť žien a mužov v smrti (na umieranie žien – vojačiek) nie sú pripravení predovšetkým muži – vojaci. Z výskumov vyplynulo, že muži chcú v boji ženy pozitívne diskriminovať, čo ženy chápu ako prejav nedôvery zo strany mužov. Pritom pozitívna diskriminácia žien je zo strany mužov najviac kritizovaná a Služobné predpisy ju nedovoľujú, pretože vážne narúša interpersonálne vzťahy v zmiešaných vojenských jednotkách. Tento jav je dôvodom na potrestanie veliteľa a ukazuje sa ako hlavný problém stmelovania malých bojových zmiešaných jednotiek, ktorému sa budú musieť ozbrojené sily Slovenskej republiky v ďalšom období vo svojich výskumoch a v praktickom výcviku venovať.

Drsné podmienky vo vojenských jednotkách pri výcviku a pri bojovom nasadení vzbudzujú u vojačiek a vojakov obavy z novej diskriminácie (šikanovanie a mobbing slabších osobností). Táto skutočnosť sa odrazila nielen v znížení záujmu žien o bojové pozície, ale tiež vo výraznej diferenciacii ich výberu (napr. záujem o veliteľské dôstojnícke funkcie poklesol u žien kadetiek z priemeru 33% v rokoch 2004 až 2008 na 5% v rokoch 2010 až 2012). Záujem o nebojové pozície (vojenský lekár, právnik, duchovný, psychológ a pod.) je u žien naďalej vysoký (priemer 30% roky 2004 – 2012). Ozbrojené sily Slovenskej republiky budú musieť prehodnotiť obsah prípravy na tieto pozície a zareagovať na zvýšené počty vojačiek na nebojových pozíciách aj keď to odporuje filozofii rodovej rovnosti.

¹ ČUKAN, K. a kolektív: *Verejná mienka v armáde*. Bratislava: MO SR, 2002, s. 31–33, bez ISBN

² Svoju skúsenosť z výkonu služby v takejto vojenskej jednotke hodnotí veľmi pozitívne až 56,1% respondentov. Priaznivejšie hodnotenia svojej skúsenosti zo služby v zmiešanej vojenskej jednotke uvádzajú častejšie služobne starší respondenti (dĺžka služby nad 21 rokov fyzický vek 45 a viac rokov a najmä v dôstojníckych hodnostiach). Podiel tých, ktorým často prekážala služba v takýchto jednotkách a tímoch je vyšší najmä medzi respondentmi z pozemného vojska a vzdušných síl a tiež útvarov a zariadení priamo podriadených generálnemu štábu.

Uskutočnené výskumy potvrdili čiastočné úsilie ozbrojených síl Slovenskej republiky o spracovanie návrhu ďalších krokov zameraných na: vybudovanie odborných centier pre rodovú rovnosť a príležitosť šancí; dopracovanie vzdelávacích a komunikačných programov k objasneniu a postupnému odstráneniu rodových stereotypov a k zlepšeniu chápania obsahu rovnosti príležitostí (inštitút rodových štúdií) a vytvorenie chýbajúcich postupov pôsobenia proti diskriminácii, harašmentu, mentoringu, mobingu a tiež iným sociálno-patologickým prejavom v sociálnych vzťahoch. No zatiaľ chýba komplexný systém riešenia týchto problémov, ktorý by bol kompatibilný s celkovým systémom sociálneho a personálneho zabezpečenia príslušníkov ozbrojených síl – najmä však profesionálnych vojakov. Napriek všetkým problémom, spojeným s obsadzovaním žien do niektorých veliteľských funkcií, prax vo väčšine štátov Severoatlantickej aliancie ukazuje, že ženy v armáde majú perspektívnu budúcnosť.

V ozbrojených silách Slovenskej republiky pokračuje proces profesionalizácie ozbrojených síl, ktorý si vyžaduje zo strany riadiacich zložiek bezodkladnú pozornosť. Napriek priaznivo naklonenej verejnej mienke na zvýšenie počtu žien v uniforme, príslušníci ozbrojených síl začínajú tento proces akceptovať pomalšie. I keď výskumy, ktoré vykonalo Ministerstvo obrany Slovenskej republiky potvrdili ochotu príslušníkov ozbrojených síl slúžiť v zmiešaných vojenských jednotkách. V niektorých oblastiach spoločného spolupôsobenia žien a mužov vo vojenských jednotkách sa vyskytujú nové sociálne javy a problémy súvisiace s rodovou perspektívou, ktoré boli a neustále budú vhodným objektom sociálnej analýzy a predmetom záujmu sociálnej práce.

Veľký význam pre riešenie sociálnych a pracovných problémov v ozbrojených silách má rozpracovaná *teória a prax podnikovej sociálnej práce*, ktorá predstavuje tzv. „mäkké“ alebo tiež humanizujúce poňatie riadenia a rozvoja ľudských zdrojov a sociálnej politiky podniku. Odporúčame preto inštitucionalizovať *sociálnu prácu do organizačnej štruktúry ozbrojených síl Slovenskej republiky* a pokračovať v riešení problémov rodovej rovnosti v dvoch navzájom sa prelínajúcich a doplňujúcich sa smeroch:

- *prvom*, vyjadrujúcom tendenciu ku komplexnému multidimenzionálnemu vnímaniu rodovej rovnosti v kontexte sociálneho a personálneho zabezpečenia príslušníkov danej organizácie a inštitúcie spoločnosti – t. zn. i vojenskej organizácie (ozbrojené sily Slovenskej republiky),
- *druhom*, vyjadrujúcom tendenciu k diferencovanému prístupu riešiť problematiku rodovej rovnosti cestou dôsledného vymedzenia parciálnych problémov, ktorými sa je potrebné konkrétne zaoberať.

K skvalitneniu sociálnej práce vo vojenskej organizácii (vojenská sociálna práca), zameranej na uplatňovanie princípov rodovej tolerancie a rodovej rovnosti odporúčame:

- vytvoriť komplexný systém personálnej a sociálnej práce (sociálna starostlivosť a pomoc);
- vytvoriť pozíciu sociálnych pracovníkov pre ozbrojené sily Slovenskej republiky a zabezpečiť ich prípravu;
- pokračovať v úsilí o zvyšovanie zastúpenia účasti žien vojačiek v procese plnenia úloh v ozbrojených silách z hľadiska kvantity (dosiahnuť viac ako 10% zastúpenie) a kvality (zvyšovanie ich vplyvu obsadzovaním aj vyšších riadiacich funkcií, teda i hodností);

- skvalitniť prácu formálnych centier a sieti, ktoré zastupujúci vojačky a manželky profesionálnych vojakov v pracovných a sociálnych problémoch;
- spracovať kvalitné a finančne zabezpečené sociálne programy pre ženy vojačky, obsah ktorých považovať za súčasť celkovej sociálnej politiky rezortu obrany.
- vytvoriť podmienky na harmonizáciu pracovných a rodinných povinností vojakov a vojačiek vytváraním podmienok pre: postupné zavedenie flexibilnej pracovnej doby; umiestňovanie detí vojenských profesionálov do jasí, škôlok a základných a stredných škôl (aj týždenných a internátnych); diferencovaný prístup k riešeniu bývania rodín vojenských profesionálov (služobné vojenské byty, rodinné typy ubytovní alebo vojenských penziónov atď.); zavedenie diferencovaných foriem pomoci v domácnosti najmä pre vojenské rodiny zahraničných misionárov;

Empirický výskum v ozbrojených silách zamerať na možnosti eliminácie konfliktov v zmiešaných vojenských jednotkách z hľadiska prekonávania tradičných rodových stereotypov pod vplyvom stresu z bojového nasadenia (strach zo smrti, vyrovnanie sa so smrťou bojového druha – muža i ženy atď.)

- prehodnotiť a inovovať vytvorené postupy v boji proti diskriminácii, harašmentu, mentoringu, mobingu a iným sociálno-patologickým prejavom najmä v sociálnych vzťahoch, zaviesť kritéria hodnotenia služobných a pracovných výkonov podľa dosiahnutých individuálnych výsledkov a nie podľa rodových stereotypov;
- dopracovať vzdelávacie a komunikačné programy, ktoré zamerať na pochopenie obsahu rovnosti príležitostí v životnom štýle vojakov a vojačiek a zabezpečiť v ozbrojených silách kvalifikovanú osvetu: pre všetkých príslušníkov (zamestnanci a vojaci – cestou zmeny programu vojensko-etickej a vlasteneckej výchovy); pre veliteľov (dôstojníci – cestou zmeny obsahu vysokoškolských programov a kariérnych kurzov a poddôstojníci – cestou zmeny obsahov odborných kurzov) a napokon pre špecialistov (sociálni pracovníci – cestou špecializovaných kurzov k danej problematike a výber a príprava tzv. expertov na rodovú rovnosť)

Sme presvedčení o tom, že navrhované opatrenia môžu zabezpečiť postupný prechod našich ozbrojených síl v genderovo integrovanú vojenskú organizáciu.

ZÁVER

Princíp rovných príležitostí a harmonizácia pracovných a rodinných podmienok prináša aj do vojenského prostredia (vojenská organizácia) humanizujúce prvky. Namiesto tradičného mužského modelu seberealizácie, ktorý je založený na výlučnej konkurencii a výkone, sú do nej vnášané teoretické reflexie a sociálne projekty, opierajúce sa o princípy vzájomnej koexistencie, kooperácie, podpory, ochrany, solidarity, empatie a súcitu, hľadania spravodlivosti a spoluzodpovednosti za sociálne a ekologické problémy súčasnosti. Zmena celkovej stratégie a vytvorenie takého pracovného prostredia zo strany vojenskej organizácie, ktoré je ústretové k obojm pohlaviam vyžaduje dlhodobý, najmä však systematický prístup a podporu zo strany všetkých zúčastnených, predovšetkým podporu top manažmentu. Vyžaduje tiež inštitucionálnu, funkcionálnu štruktúru organizácie, legislatívne rámce, existenciu kvalifikovaných ľudských zdrojov s adekvátnymi poznatkami i zručnosťami v oblasti gender mainstreamingu a dostatok materiálnych a tiež finančných zdrojov. Bez vzájomnej komunikácie a spolupráce partnerov na všetkých úrovniach a aktívneho prístupu samotných príslušníkov vojenskej organizácie nie je však možné dospieť k zosúladieniu sféry pracovného, osobného a rodinného života v tejto organizácii, čo môže mať ďalekosiahle dôsledky.

Hlavným zámerom presadzovania rodovej rovnosti v rodine a zosúladovania pracovného, rodinného a súkromného života je nielen dosiahnuť rovnomerné rozdelenie starostlivosti o deti a iných odkázaných členov rodiny medzi mužmi a ženami, ale tiež umožniť mužom aj ženám, aby neboli znevýhodňovaní a diskriminovaní na trhu práce a vo svojej kariére pri plnení si rodinných povinností. Na jednej strane sa tak presadzuje a podporuje možnosť žien a mužov tráviť viac času so svojimi deťmi, starať sa o závislých členov rodiny a na druhej strane aj ich bezproblémový návrat na trh práce a pokračovanie v profesionálnej kariére cez delegovanie starostlivosti na profesionálne služby. Presadzujú sa opatrenia, ktoré majú odstrániť diskrimináciu pri akejkoľvek voľbe žien či mužov venovať sa rodine alebo pracovnej kariére. V tomto kontexte sa sledujú nasledovné ciele a ukazovatele:

- podpora účasti mužov na starostlivosti o deti a závislých členov rodiny (participácia žien/mužov na celkovom počte poberateľov príspevku na starostlivosť)
- zvyšovať dostupnosť, cenovú prístupnosť a kvalitu služieb starostlivosti, predškolských zariadení a zariadení sociálnych služieb o odkázaných členov rodiny (zaškolenosť detí v predškolskom veku, dostupnosť zariadení a ich cenová dostupnosť)
- zavádzanie modernej organizácie práce - kombinovanie flexibility pracovných podmienok a udržateľnosti zamestnania v súvislosti s rodinnými povinnosťami (využívanie modernej organizácie práce)
- rovnomerné rozdelenie „neformálnej – neplatennej práce“ medzi mužov a ženy v domácnosti a zároveň zvyšovanie jej ohodnotenia poukazovaním na spoločenský a hospodársky význam (podiel žien/mužov na neplatennej práci a na jej ušlej mzde).

Celkový prínos medzinárodnej vedeckej konferencie vidíme v obohatení teórie a praxe podnikovej sociálnej práce s dôrazom na odporúčaný postup pretvárania genderovaných organizácií na genderovo integrované a to aj vo vojenskom prostredí. Pre spoločnosť jednoznačne vyplýva akútna potreba osobitne pripravených ľudí schopných dané problémy príslušníkov armády riešiť a to počas bojového nasadenia a mimo boj a tiež počas aktívnej služby a po jej ukončení.

Spoločnosť akceptujúca humanistické antidiskriminačné a antiopresívne princípy rozširuje tradičnú sociálnu starostlivosť (dôchodkovú, rodinnú, bytovú sociálnu politiku) v ozbrojených silách o ďalšie oblasti, ktoré je potrebné doceniť a v budúcnosti odborne vykonávať. Sú nimi napríklad: starostlivosť o sebarealizáciu a pracovnú spokojnosť každého jednotlivca, rodinu vojenského profesionála, aj nasadeného dlhodobo mimo územia našej republiky, o veteránov vojnových konfliktov a vojen, o ťažko ranených a umierajúcich, ťažko telesne postihnutých v dôsledku vojenského zranenia, o vdovy a vdovcov, siroty, obeť aj páchatel'ov násillia atď. Ak nie, prerastú sociálne problémy príslušníkov armády zo skupinových na celospoločenské, čo prinesie v konečnom dôsledku pre danú spoločnosť väčšie náklady ako vybudovanie osobitého systému sociálnej práce vo vojenskej organizácii akceptujúceho princípy rodovej rovnosti.

Vytvára sa priestor pre transdisciplinárnu spoluprácu pomáhajúcich profesií, kde nezastupiteľné miesto má sociálny pracovník a genderovo orientovaná sociálna práca, prinášajúca nový diskurz o kľúčových etických hodnotách a princípoch, o možnostiach sebarealizácie a konštrukcie novej identity mužov a žien v prospech ich autonómie a etickej spoluzodpovednosti za úspešné mierové úsilie.

LITERATÚRA

- BADINTER, E. XY. Identita muža. Bratislava: Aspekt, 1999, 211s. ISBN 80-85549-10-7.,
- ČUKAN, K. a kolektív: *Verejná mienka v armáde*. Bratislava: MO SR, 2002, s. 31–33.
- DAVIS, A., KALLEBERG, A. L., 2006. Family – Friendly Organizations? Work and Family Programs in the 1990s. In *Work and Occupations* Vol. 33, No.2, pp.191 – 223. avis, Kalleberg,2006,s.192.
- DenDulk 1999,s.4.
- HAMAJ, P.: *Sociológia práce*. L. Mikuláš: 4D s. r. o. 2005. ISBN 80-96929-2-7.
- HAMAJ, P.– MATIS, J.: Ženy v Ozbrojených silách slovenskej republiky. In: *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologia.XL*. Wroclaw: 2007. s. 149. ISSN 0239-6661
- HANULÁKOVÁ, V.: Možnosti pre rodový audit na Slovensku. In: *Nová architektúra rodových vzťahov v organizáciách a inštitúciách*. Zborník z medzinárodnej konferencie a slávnostného vyhlásenia výsledkov ôsmeho ročníka súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Bratislava: MPSVaR SR, 2009, s. 16–19. ISBN 978-80-89125-14-2.
- HOFSTEDE, G.: *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill U.S.A., 2005, s. 118 – 162. ISBN 0-07-143959-5.
- EISLEROVÁ, R.: Číše a meč, agrese a láska aneb žena a muž v průběhu staletí. Praha: NLN, 1995. 330 s.
- FILADELFIOVÁ, J.: O ženách, moci a politike: úvahy, fakty, súvislosti. In: *Hlasy žien. Aspekty ženskej politiky*. Bratislava: Aspekt, 2002. 476 s.
- FILADELFIOVÁ, J. - JACKOVÁ, M. 2006. Firemná politika ústretová k zamestnaným osobám: využívané opatrenia a nástroje. Dostupné na internete: www.rodina-praca.sk
- CHORVÁT, I.,2004: *K niektorým aspektom rodového prístupu k výchove detí a prácam v domácnosti*.Sociológia36.č.1.s.31-48. ISSN 0049-1225.
- JANEČEK, V. – MATIS, J.: *Vybrané problémy edukácie vojenského profesionála*. L. Mikuláš: AOS, 2006, s. 22–25. ISBN 978-80-8040-312-6.
- KAST, V. : *Otcové - dcery, matky - synové*. Praha: Portál, 2004, 176s. ISBN 80-71788-38-4.
- KEYSER, V.: *Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006*.
- KICZKOVÁ,Z.: Rodové stereotypy. In KVAPILOVÁ, E. – PORUBENOVÁ, S.: *Nerovné cesty k rovnosti: Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku*: Bratislava: Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny. 2001. 115 s.
- KICZKOVÁ,Z.: Rodové stereotypy. In KVAPILOVÁ, E. – PORUBENOVÁ, S.: *Nerovné cesty k rovnosti: Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku*: Bratislava: Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny. 2001. 115 s.
- KOLÁROVÁ M.: *Globální muž a lokální žena? Feministický pohled na globalizaci*. Gender, rovné príležitosti ,výskum. ročník 8 č.1.2007. ISSN 1213-0028.
- KŘÍŽKOVÁ, A., 2002: Plány versus realita: kariéra a/nebo rodina v živote mladých manažerek. In: Chorvát, I. (Ed.), *Premeny rodiny v urbánnom prostredí*. Inštitút sociálnych a kultúrnych štúdií, Fakulta humanitných vied UMB, Banská Bystrica, s. 49-54.
- KŘÍŽKOVÁ, A. – PAVELICA, K.: *Management genderových vzťahů. (Postavení žen a mužů v organizaci)*. Praha: Management Press, 2004, s. 87. ISBN 80-7261-11.

- LUKÁČOVÁ, R. – NOVÝ, I. a kol.: *Organizační kultura*. Praha: Grada Publishing a.s., 2004, s. 75 – 98. ISBN 80-247-0648-2 a tiež: AMSTRONG, M.: *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 203 – 205. ISBN 80-247-0969-2.
- ĽAPINOVÁ, E. – JAKAB, K.: *Podpora zosúlad'ovania pracovného a rodinného života v zamestnávateľskej organizácii*. B. Bystrica: Pendet in Slovakia, 2008, s. 3 – 8. ISBN 978-80-8083-435-7)
- MAROŠIOVÁ, L. – ŠUMŠALOVÁ, S. 2006. Matky na trhu (práce a života). Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2006, 66 s. ISBN 80-88935-89-X.
- POLONSKÝ, D. a kol.: *Profesionalizácia ozbrojených síl*. (Komparatívny sociologický výskum v Českej, Maďarskej a Slovenskej republike). Bratislava: MO SR, 2005, s. 225. ISBN 80-8040-267.
- SOKOLOVÁ, V.: *Současné trendy feministického myšlení*. In *ABC feminizmu*. Brno: Nesehnutí, 2004,
- TOKÁROVÁ, A.: *Politika rovnosti šancí žien a mužov, edukácia a sociálna práca*. Prešov: FF PU, 2006, s. 36. a 199–212, ISBN 80-903228-3-2, www.ff.unipo.sk/kvdsp/files/predmety/soc_vych/GM,edukacia_a_SP_k_studiu_2007_zam.doc.
- Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009–2013. Úvod s. 1. (www.gender.gov.sk/index.php?id=670)
- Správa o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike v roku 2007. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Bratislava: 2008. <http://www.snslp.sk>.
- Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006-2010*, Európska Komisia, 2006. (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:SK:PDF>)
- Zákon o rodine (2005, s. 273)
- Koncepcia rovnosti príležitostí mužov a žien. Materiál vypracovaný Odborom rovnosti príležitostí Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR a schválený vládou SR uznesením č. 232/2001. Bratislava: marec 2001. Dostupné na: <http://www.employment.gov.sk>.
- Správa o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike v roku 2007. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Bratislava: 2008. <http://www.snslp.sk>.
- Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006-2010*, Európska Komisia, 2006. (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:SK:PDF>)

Recenzovali: *prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Vroclavská univerzita, Poľsko*
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., AOS gen. M.R. Štefánika

ÚROVEŇ HARMONIZÁCIE PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA PROFESIONÁLNEHO VOJAKA V KONTEXTE EMPIRICKÝCH VÝSLEDKOV

HARMONIZATION LEVEL BETWEEN WORK AND FAMILY LIFE OF PROFESSIONAL SOLDIERS BASED ON THE CONTEXT OF EMPIRICAL EVIDENCES

VYHNALOVÁ Michaela *

Abstrakt: Príspevok sa venuje vzťahu práce a rodiny. Je založený na vybraných dátach z výskumných projektov. Empirické výskumy ukázali významné indikátory vojenskej profesie a implementáciu základných funkcií rodiny. Príspevok načrtáva pohľad na kroky, ktoré môžu vyrovnávať neprítomnosť profesionálneho vojaka od rodiny počas zahraničnej vojenskej misie.

Kľúčové slová: mobilita, pracovný výkon, odborná kvalifikácia, zabezpečenie rodiny, rodinné vzťahy, program pomoci rodinám príslušníkov vyslaných na vojenskú misiu.

Abstract: The contribution deals with the relation of work and family. It is based on the selected data from research projects. The empirical results revealed the significant indicators influencing the military profession, as well as the implementation of the basic functions of family. The contribution outlines view of the most asset steps which can balance absence of professional soldiers from family during foreing military mission.

Key words: mobility, job performance, professional qualification, provision of family, family relations, valuable steps of assistance for families of military missionaries

„Vznik manželstva málokedy ovplyvní
skutočnosť, že sme vojaci, ale rozpad takmer vždy.“
(neznámy vojak)

ÚVOD

Ozbrojené sily ako zamestnávateľ očakáva poslušnosť, lojálnosť a riadnu psychickú i fyzickú pripravenosť vykonávať a plniť potrebné pracovné úlohy spojené s funkciou aj hodnotou profesionálneho kvalitného pracovného personálu. Prax potvrdila, že ani ozbrojené sily nie sú rezistentné voči vplyvu zo strany súkromnej oblasti života svojich vojenských príslušníkov. Taktiež boli dlhodobou preukázateľné rôzne vplyvy vyplývajúce z výkonu vojenského povolania do rodiny.

Vedecky popísaný stav poznatkov týkajúcich sa oblasti rodiny profesionálneho vojaka nebol nijakým spôsobom bližšie zaznamenaný. Absencia takejto platformy informácií vyústila k realizácii empirického skúmania. V rokoch 2011–2012 Oddelenie psychologických a sociologických činností Personálneho úradu Ozbrojených síl Slovenskej republiky uskutočnilo sociologický výskum (obsahoval dve časti) a psychologicko-sociologický prieskum zameraný smerom k téme prelínania práce a rodiny.

* PhDr., pracovníčka Oddelenia psychologických a sociologických činností, Personálneho úradu Ozbrojených síl Slovenskej republiky, Demänová 393, 031 01 Liptovský Mikuláš; e-mail: michaela.vyhnalova@mil.sk

1 TEORETICKÉ VÝCHODISKO

Oddelením pracovnej sféry od sféry súkromnej malo za následok, že čoraz viac je preferovaný partnerský model del'by rol medzi oboch partnerov. Znamená väčšiu rovnoprávnosť členov rodiny z hľadiska generačného i z hľadiska rodu. Rodinnou autoritou a hlavou rodiny nemusí byť už iba otec, ale autorita je vo väčšej miere funkčne rozdelená medzi oboch rodičov.

Mení sa i skladba rodiny vo vnútri, ktorá je ovplyvnená aj rastúcou mobilitou, kedy fyzická vzdialenosť už nie je výraznou prekážkou, ako tomu bolo v minulosti, ako aj ľudskou individualizáciou tým, že manželia, resp. životní partneri sa dokážu čoraz ľahšie adaptovať na rôzne životné zmeny.

Systém príbuzenských sietí už nie je tak silný, ako tomu bolo v rodine tradičnej. Do istej miery dochádza k oslabovaniu rodiny ako inštitúcie a ku strate niektorých jej funkcií pri rastúcej nezávislosti jej členov na rodinných štruktúrach.¹

Rodina býva zvyčajne považovaná za prirodzený a významný základ každej spoločnosti. Ponímanie rodiny vo vojenskom prostredí v jej tradičnom chápaní má svoje opodstatnenie. Profesionálny vojak pri podpísaní kontraktu s vojenskou organizáciou sa zaväzuje a deklaruje slúžiť kdekoľvek na území Slovenska podľa potrieb ozbrojených síl v zmysle § 57 zákona o štátnej službe profesionálnych vojakov. Napriek tomu vo väčšine prípadov je vznášaná požiadavka profesionálneho vojaka vykonávať štátnu službu v mieste trvalého bydliska, respektíve v mieste spolužitia s rodinou.

Premiestnenie vojaka v súlade s potrebami ozbrojených síl vyvoláva nevôľu z dôvodov zmien postavenia vojaka v systéme a v jeho rodinnom živote. Kritickejšie situácie sa týkajú najmä profesionálnych vojakov, ktorí si už založili rodiny a pociťujú to ako neželaný zásah do ich súkromnej sféry, ktorý v konečnom dôsledku môže vyústiť do vážnych rodinných i pracovných konfliktov. Podobne zvýšené napätie a tlak prevažne na psychickú stránku profesionálneho vojaka a jeho rodinu prináša situácia, kedy dochádza k odlúčeniu od rodiny v prípade výkonu vojenského povolania mimo územia Slovenskej republiky. Veľmi významné miesto v živote profesionálneho vojaka zastáva vojenská práca, konkrétna pracovná činnosť vyplývajúca z funkcie a hodnosti.

Vo všeobecnosti práca² znamená dôležitú životnú hodnotu a cennú rolu v živote každého človeka. Jednotlivec venuje pracovnej sfére, pracovným činnostiam minimálne jednu tretinu svojho života. Práca je priestorom uplatnenia vzdelania, vlastných zručností, prináša osobné i spoločenské kontakty. Predstavuje miesto seberealizácie i sebanaplnenia a taktiež prináša ekonomické zabezpečenie³.

V niektorých prípadoch je možné prácu oddeliť od súkromnej sféry, avšak vo väčšine prípadov, tak ako je tomu aj v prípade výkonu vojenského povolania, v rôznej miere zasahuje do rodinného života a opačne.

¹ http://www.fedu.uniba.sk/uploads/media/SUCASNE_TRENDY_V_RODINE.ppt.

² Práca býva definovaná ako účelná produkcia predmetov a služieb, ktoré majú hodnotu pre ostatných členov spoločnosti, ako pravidelné zabezpečovanie statkov a situácií; v zmysle chápania práce ako činnosti slúži k uspokojovaniu potrieb a obžive; práca je spätá s definíciou pracovného výkonu, teda práca ako profesia a zamestnanie (Veľký sociologický slovník. s. 824, 1996).

³ Höhne, S. a kol. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: VÚPSV, v. v. i. ČR, 2010

2 METODIKA

Získanie údajov prostredníctvom dotazníkov prevažne zabezpečovala školená anketárska sieť v rámci jednotlivých útvarov. Zvyšnú časť zberu dát zastrešili osobne pracovníci – psychológovia Oddelenia psychologických a sociologických činností Personálneho úradu Ozbrojených síl Slovenskej republiky.

2.1 Rodina profesionálneho vojaka

Sociologický výskum pod názvom „*Rodina profesionálneho vojaka*“ bol rozdelený na dve výskumné oblasti:

a) I. časť – „*Vplyv rodinnej sféry na sféru pracovnú*“

Termín výskumu: 05/2011 – 09/2011.

Použitá výskumná metóda: *exploračná metóda – dotazník*.

Dotazník pozostával z *piatich celkov*, ktoré predstavovali najzákladnejšie oblasti zachytávajúce *zložky pracovnej sféry*, výkonu vojenského povolania, a to:

1. oblasť „*Mobilita a bývanie*“,
2. oblasť „*Pracovný výkon*“,
3. oblasť „*Kvalifikácia*“,
4. oblasť „*Psychická a fyzická záťaž*“,
5. oblasť „*Vojenský režim*“.

Veľkosť výberového súboru sa uskutočnila prostredníctvom *kvótneho výberu* v štatistických *znakoch*: *druh síl, hodnosť, pohlavie*. Zároveň do výberového súboru boli zahrnutí *iba tí profesionálni vojaci, ktorí majú vlastné rodiny*. Do terénu bolo rozdanych 732 *dotazníkov* v rámci celých ozbrojených síl. Respondentmi vyplnených dotazníkov bolo 551, čo predstavovalo 75,3 % *návratnosť*. Pre záverečné vyhodnocovanie bolo potrebné vyradiť až 130 dotazníkov z dôvodu chybného vyplnenie respondentmi (predstavovalo 23,6 % z 551 dotazníkov). Namerané údaje získané prostredníctvom dotazníka boli následne *štatisticky spracované*:

- prvotne/prvostupňové triedenie: vyhodnotenie otázok prostredníctvom percentuálneho zastúpenia jednotlivých odpovedí, stredových hodnôt a mier variability;
- druhotne/druhostupňové triedenie: kontingenčné tabuľky zobrazujúce porovnania medzi jednotlivými otázkami a demografickými údajmi navzájom.

Záverečná správa obsahovala iba kontingenčné tabuľky, v ktorých sa vyskytla vzájomná štatistická súvislosť.

b) II. časť – „*Vplyv pracovnej sféry na sféru rodinnú*“

Termín výskumu: 11/2011 – 03/2012.

Použitá výskumná metóda: *exploračná metóda – dotazník*.

Dotazník bol zložený zo štyroch ucelených oblastí. Jednotlivé rozpracované oblasti boli zamerané na konkrétne funkcie rodiny, prostredníctvom ktorých bolo takýmto spôsobom možné zastrešiť rodinu ako celostný systém – popísať ju ako celok v jej základoch. Celostnú základnú rodinnú štruktúru obsiahli uvedené *oblasti – funkcie rodiny*:

1. oblasť „Biologicko-reprodukčná funkcia“,
2. oblasť „Ekonomicko-zabezpečovacia funkcia“,
3. oblasť „Emocionálna funkcia“,
4. oblasť „Socializačno-výchovná funkcia.“

Pri tvorbe výberového súboru sme opäť prihliadali na *kvótny spôsob výberu* respondentov zohľadňujúc *štatistické znaky druh síl, hodnosť a pohlavie*. Súčasne pri oslovovaní profesionálnych vojakov anketármi platila zákonitosť, že do výberového súboru bol zahrnutý *iba vojenský personál žijúci s vlastnou rodinou*, t. j. vlastná založená rodina, kde prevzal všetky roly dospelého rodinného príslušníka, najmä rodičovskú rolu. Do terénu v rámci celých Ozbrojených síl Slovenskej republiky bolo rozdáných *510 dotazníkov*. Vyplnených dotazníkov bolo v konečnom počte *461*, znamenalo *90,39 % návratnosť*. Konečný počet štatisticky spracovaných dotazníkov bol *419*, pretože z dôvodu nekorektného vyplnenia respondentmi bolo potrebné vyradiť *42 dotazníkov*. Meraním získané dáta boli *štatisticky spracované* spôsobom:

- prvotne/prvostupňové triedenie: vyhodnotenie prostredníctvom percentuálneho zastúpenia jednotlivých odpovedí, stredových hodnôt a mier variability;
- druhotne/druhostupňové triedenie: vzájomná komparácia jednotlivých otázok a triediacich údajov zobrazená v krížových tabuľkách.

Tak ako tomu bolo v predchádzajúcom prípade, záverečná správa druhej časti uvádzala iba signifikantné kontingenčné tabuľky.

2.2 Preferencie profesionálnych vojakov ohľadom podpory rodiny počas nasadenia“

Psychologicko-sociologický prieskum *„Preferencie profesionálnych vojakov ohľadom podpory rodiny počas nasadenia“* sa realizoval v súvislosti s pripravovanou koncepciou podpory rodín profesionálnych vojakov nasadených v operáciách medzinárodného krízového manažmentu zameraný na zistenie žiadaných foriem podpory a pomoci rodinám profesionálnych vojakov slúžiacich mimo územia Slovenskej republiky.

Termín výskumu: 12/2011 – 01/2012.

Použitá výskumná metóda: *exploračná metóda – dotazník*.

Respondentom bol ponúknutý dotazník, kde bolo uvedených štrnásť rôznych možností – foriem podpory rodiny počas nasadenia, ktoré čiastočne vychádzali zo skúseností členov komisií pre prácu s rodinou, a zároveň čiastočne plynuli i z požiadaviek rodinných príslušníkov – účastníkov pravidelných stretnutí s rodinami realizovanými na základe Úlohového listu náčelníka generálneho štábu Ozbrojených síl Slovenskej republiky č. ŠbPO-290-4/2011.

V záujme získania ďalších požiadaviek – možností podpory bola do dotazníka zaradená otvorená otázka, v ktorej mohli respondenti uviesť vlastné vyjadrenia a návrhy konkrétnych opatrení za účelom podpory a pomoci rodinám profesionálnych vojakov nasadených v zahraničných operáciách. Ponúknuté možnosti profesionálni vojaci ohodnotili prostredníctvom jednotnej posudzovacej škály od 1 do 4, pričom 1 = určite áno, 2 = skôr áno, 3 = skôr nie, 4 = určite nie. Zber údajov prebiehal v dvoch rovinách:

Priamym spôsobom (osobný kontakt) od profesionálnych vojakov bezprostredne po návrate z nasadenia v zahraničných operáciách ISAF a EUFOR/ALTHEA počas lekárskeho vyšetrenia v zariadení Vojenského ústavu chorôb pľúcnych Nová Polianka v počte 158 vojakov.

Nepriamym spôsobom bol zber údajov uskutočnený u zvyšných 274 opýtaných profesionálnych vojakov (zber údajov prostredníctvom anketárov – anketárska sieť). *Dotazníkov* bolo celkovo v počte 432 opýtaných.

Pre *štatistické spracovanie* získaných údajov sme použili prvostupňové triedenie (t. zn. vyhodnotenie otázok cez percentuálnu početnosť jednotlivých odpovedí).

3 EMPIRICKÉ ZISTENIA

Čo najpresnejšie empirické meranie a následné štatistické spracovanie témy prelínania pracovného a rodinného života si vyžadovalo identifikovať mnoho kritérií schopných docieľiť skutočné zachytenie reálneho stavu. Vybrané záverečné zistenia výskumných projektov zaoberajúcich sa uvedenou problematikou podávajú rámcový obraz.

3.1 Mobilita a bývanie

Cez názory profesionálnych vojakov sme zisťovali ich pohľad na oblasť „mobilita a bývanie“ a ich pocity nepohody v dôsledku odlúčenia od vlastných rodín. Otázka smerujúca k zisteniu názoru *do akej miery vníma sám profesionálny vojak, ako aj jeho rodina dochádzanie za prácou na týždňovky a dochádzanie za prácou v dôsledku rôznych vzdelávacích kariérnych kurzov a výcvikov* poukázala na fakt, že dochádzanie na týždňovky vnímajú vojaci ako nie veľmi komfortný spôsob rodinného života – uviedla prevažná väčšina, predstavovalo tri štvrtiny respondentov. Až 87,8 % vyjadrilo názor, že pre ich ostatných členov rodiny je taktiež takýto spôsob života nevyhovujúci. Rovnako nepriaznivo respondenti ohodnotili *dochádzanie za prácou počas výcvikov a kurzov* z predpokladaného pohľadu ich vlastných rodín, kde sa priemer odpovedí pohyboval medzi odpoveďami „asi áno“ a „nevyhranený názor“.

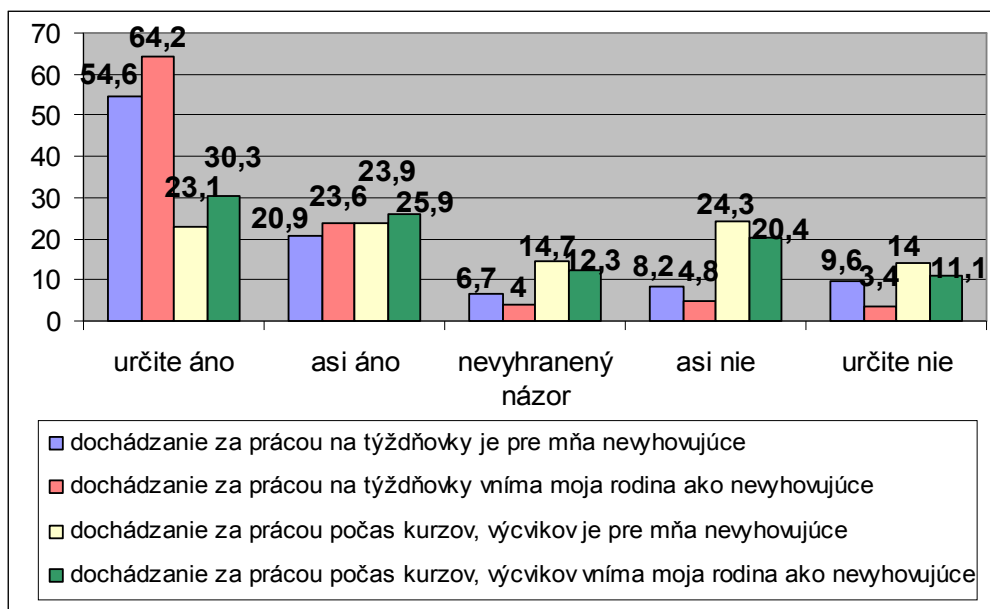
Tabuľka 1 Stredové hodnoty – názory na oblasť dochádzania za prácou

Dochádzanie za prácou	Priemer	Medián	Modus	St. odch.	N
Dochádzanie za prácou na týždňovky je pre mňa nevyhovujúce	1,97	1	1	1,345	416
Dochádzanie za prácou na týždňovky vníma moja rodina ako nevyhovujúce	1,60	1	1	1,009	416
Dochádzanie za prácou počas výcvikov a kurzov je pre mňa nevyhovujúce	2,82	3	4	1,393	415
Dochádzanie za prácou počas výcvikov a kurzov vníma moja rodina ako nevyhovujúce	2,56	2	1	1,390	413

škála: 1 = určite áno, 2 = asi áno, 3 = nevyhranený názor, 4 = asi nie, 5 = určite nie

Podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania boli silnejšie negatívne vnímanie pociťované u stredoškolsky vzdelaných vojakov – odpovede „určite áno“ a „asi áno“ vyjadriло 61,8 %. V rámci hodnotných zborov platila zákonitosť, čím vyššia hodnosť, tým bola preukázaná väčšia miera porozumenia zo strany rodiny. Dochádzajúci profesionálni vojaci predstavovali 25 % celého štatistického súboru.

Graf 1: Názory profesionálnych vojakov na dochádzanie za prácou (v %)



V prípade, že by vojaci dostali *rozkaz na prevelenie do inej posádky*, podľa vyjadrení respondentov až 59,9 % uviedlo, že by ich rodiny reagovali snahou *hľadať iné riešenia ako sa tomu vyhnúť*. Jedna štvrtina bola presvedčená, že *ich rodiny by to prijali ako fakt* a podporili by ich. Všeobecne možno konštatovať, že iba 27,4 % profesionálnych vojakov predpokladá úplné pochopenie a podporu zo strany rodiny v prípade prevelenia do inej posádky. Môže to značiť silné stabilné zázemie v súčasnom mieste bydliska a v prípade narušenie by to rodinní príslušníci nepociťovali priaznivo.

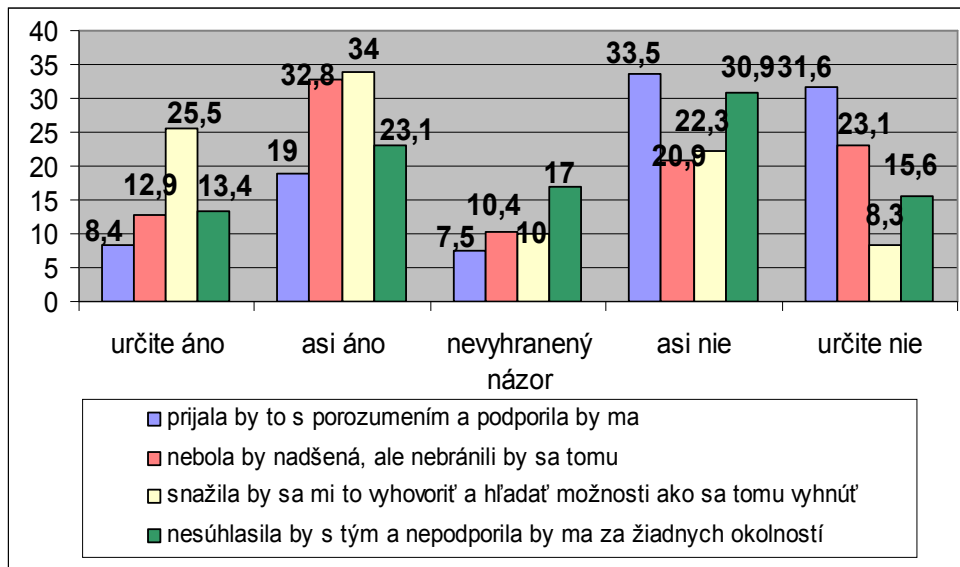
Tabuľka 2 Stredové hodnoty – názory vojakov na reakciu rodiny na potrebu presťahovať sa

Názory na reakciu rodiny na presťahovanie sa	Priemer	Medián	Modus	Št. odch.	N
Prijala by to s porozumením ako fakt a podporila by ma	3,61	4	4	1,327	415
Nebola by nadšená, ale nebránili by sa tomu (tejto skutočnosti)	3,08	3	2	1,404	412
Snažila by sa mi to vyhovoriť a hľadať možnosti ako sa tomu vyhnúť	2,54	2	2	1,305	412
Nesúhlasili by s tým a nepodporila by ma za žiadnych okolností	3,12	3	4	1,299	411

škála: 1 = určite áno, 2 = asi áno, 3 = nevyhranený názor, 4 = asi nie, 5 = určite nie

Na základe uvedeného možno predpokladať nízku pripravenosť rodiny profesionálneho vojaka na mobilitu. Zaujímavým zisteným sa stal poznatok, že hoci vo všeobecnosti takmer 60 % opýtaných bolo presvedčených, že by ich rodiny hľadali iné riešenie, len aby nemuseli zmeniť bydlisko, napriek tomu až 46,4 % tých profesionálnych vojakov, ktorí dochádzajú na týždňovky potvrdili názor, že by ich rodinní príslušníci neboli proti možnosti presťahovať sa¹.

Graf 2 Názory vojakov na spôsob reakcie rodiny na presťahovanie v dôsledku prevelenia do inej posádky (v %)



V záujme získania informácií pre lepšiu pružnosť a podporu mobility vojenského personálu v ozbrojených silách bolo ponúknutých niekoľko potenciálnych foriem pomoci, ktoré by aspoň čiastočne kompenzovali dôsledky zmeny výkonu služby. Jednotlivé formy pomoci (jedenásť ponúknutých opatrení) respondenti ohodnotili prostredníctvom posudzovacej škály: 1 = určite áno, 2 = asi áno, 3 = nevyhraný názor, 4 = asi nie, 5 = určite nie.

Zisťované preferencie vojakov vedúcich k podpore zlepšenia mobility a skvalitnenia bývania zo strany ozbrojených síl ako najviac potrebné pokladali nasledovné opatrenia (vybraných prvých sedem opatrení, v zátvorke uvedený priemer odpovedí):

1. *finančný príspevok manželke/-ovi pri strate zamestnania z dôvodu presťahovania sa po dobu 6 mesiacov (1,35),*

¹ Signifikancia dochádzanie do práce a „prijala by to s porozumením a podporila by ma“ (v %)

Pearson Chi-Square df=8	Value 22,605 Sig. 0,004			N
	Denne	Týžd.+streda	Týždňovky	
určite áno	7,8	9,5	10,7	35
asi áno	16,2	23,8	28,6	79
nevyhraný názor	5,6	4,8	15,5	31
asi nie	37	23,8	22,6	138
určite nie	33,4	38,1	22,6	130
spolu N	308	21	84	413

2. *balíček výhodnejších bankových produktov (1,48),*
3. *príspevky na úrazové, životné poistenie (1,50),*
4. *zvýšiť sumu príspevku na bývanie (1,51),*
5. *zvýšiť sumu peňažného príspevku pri presťahovaní sa (1,58),*
6. *ponuka komplexných služieb pre podporu rodičov s deťmi (1,65),*
7. *bezplatné poradenstvo – psychologické, finančné, právne, personálne, zdravotné (1,87).*

Odpoveďou na problém týkajúci sa pružnejšieho reagovania na preveľovací rozkaz (presťahovanie sa) sa ponúka i *možnosť zavedenia finančného príspevku druhému partnerovi pri strate jeho zamestnania*, túto možnosť deklarovalo 94,1 % opýtaných.

Rodiny profesionálnych vojakov pociťujú ako problematický dôsledok presťahovania sa ťažkosti súvisiace s oblasťou zabezpečenia starostlivosti o deti. Prakticky je potrebné urýchlene zabezpečiť nájsť nové predškolských a školských zariadení. Vyše 86 % *profesionálnych vojakov so stredoškolským aj vysokoškolským vzdelaním¹ vyjadrilo potrebu zabezpečenia služieb pre podporu rodičov s deťmi – jasle, materská škola, družina. Takýto servis môže prispieť k tomu, aby si partneri mohli nájsť zamestnanie v novom regióne.*

3.2 Pracovný výkon

Jedným z významných aspektov skúmania vplyvu rodiny profesionálneho vojaka na jeho pracovný život je i analýza charakteristík pracovného výkonu. Výskumná oblasť „pracovný výkon“ v sebe zahŕňala tri časti, a to:

- účasť v zahraničnej operácii,
- možné rodinné prejavy zasahujúce do oblasti práce profesionálnych vojakov,
- hlavné dôvody výkonu vojenského povolania.

a) *Názory na účasť v zahraničnej operácii*

Na základe uskutočnených meraní môžeme konštatovať, že prevažnú väčšinu profesionálnych vojakov vedie k účasti v zahraničnej operácii dôvod „zarobiť si peniaze“, a teda aj finančná podpora vlastných rodín.

Ďalšie rozhodujúce motivačné činitele súviseli s možnosťou zvýšenia si znalostí, či už odborných alebo jazykových, ďalej s presvedčením, že účasť v zahraničnej operácii predstavuje naplnenie vojenského povolania, ako i so samotnými ambíciami profesionálnych vojakov niečo dokázať.

¹ Signifikancia najvyššie vzdelanie a „ponuka komplexných služieb pre podporu rodičov s deťmi“ (v %)

Pearson Chi-Square df=4	Value 9,771	Sig. 0,044	N
	SŠ	VŠ	
určite áno	51,4	65,6	231
asi áno	35,2	22,4	130
nevyhraný názor	8,9	5,6	33
asi nie	2,4	4	12
určite nie	2,1	2,4	9
spolu N	290	125	415

Dvojsečným dôvodom účasti v zahraničnej operácii bol preukázaný dôvod „chcem vyriešiť rodinné problémy“, kde vyše 10 % opýtaných v hodnosti mužstvo podalo súhlasné stanovisko a až 15,1 % v hodnosti poddôstojníkov a práporčikov.

Dvojsečným dôvodom preto, že nie je možné presne interpretovať subjektívny výklad výroku jednotlivými respondentmi. Môže znamenať, že do tohto výroku respondenti zaobalili jednak finančné dôvody a jednak i skutočné emocionálne, osobné a iné dôvody týkajúce sa rodiny a detí.

Tabuľka 3 Stredné hodnoty – názory vojakov na dôvody vedúce k účasti v zahraničnej operácii

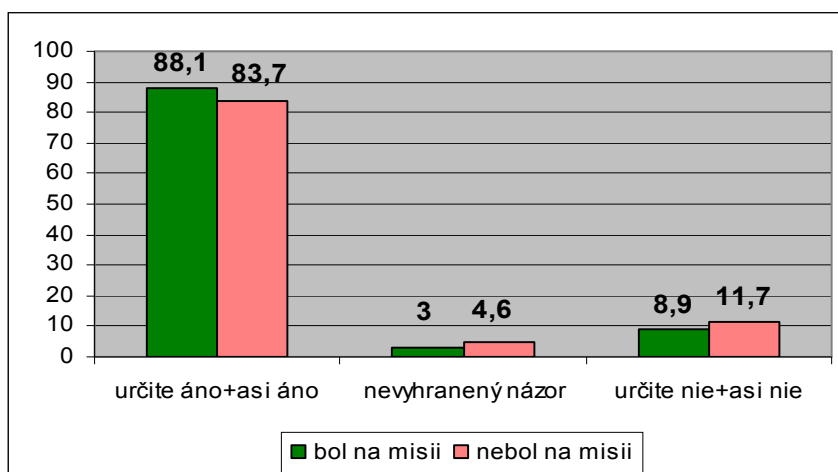
Dôvody k účasti v zahraničnej operácii	Priemer	Medián	Modus	Št. odch.	N
Chcem zarobiť viac peňazí a finančne podporiť rodinu	1,7	1	1	1,122	417
Chcem vyriešiť rodinné problémy (zdravotné alebo vzťahové) /na misii by som si oddýchol od rodinných problémov	4,19	5	5	1,128	413
Nahovára ma na to moja/môj manželka/manžel	4,54	5	5	0,870	411
Vyhnúť sa problémom bežného života (prekážajú mi)	4,56	5	5	0,753	414
K domovu – rodine ma nič neviaže, t. j. slabé rodinné puto, takže je to jedno	4,74	5	5	0,704	413
Páči sa mi život, resp. predstava života v zahraničnej operácii, vyhovuje mi to	3,36	3	5	1,334	414
Chcem zažiť dobrodružstvo	3,24	3	5	1,396	413
Účasť v zahraničnej operácii považujem za naplnenie vojenského povolania	2,36	2	2	1,362	412
Účasťou v zahraničnej operácii chcem zvýšiť svoje znalosti (odborné, jazykové, praktické vojenské zručnosti a pod.)	1,91	2	1	1,132	415
Zahraničná operácia je pre mňa príležitosť k nadviazaniu nových kontaktov	2,30	2	2	1,256	415
Vedú ma k tomu moje ambície niečo dokázať, kariérne napredovať a zaručiť si tak prestíž	2,44	2	1	1,336	412

škála: 1 = určite áno, 2 = asi áno, 3 = nevyhranený názor, 4 = asi nie, 5 = určite nie

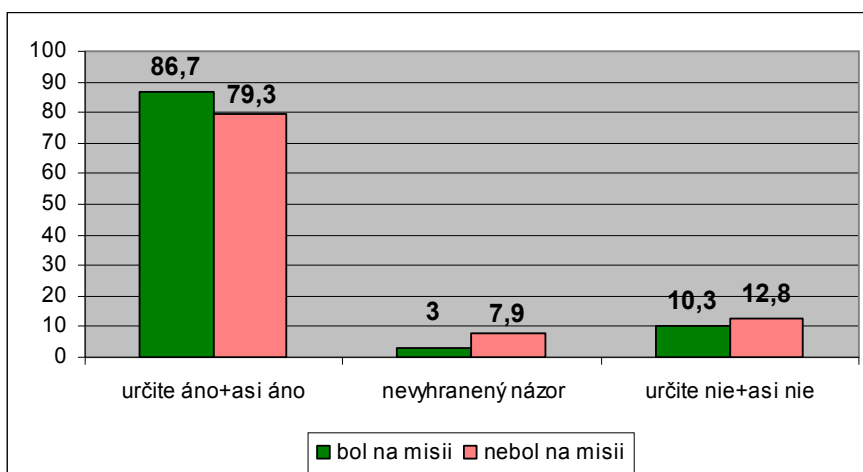
Roztriedenie profesionálnych vojakov na tých, ktorí majú priamu skúsenosť s výkonom služby v zahraničnej operácii a na vojakov, ktorí zatiaľ neplnili služobné povinnosti mimo územia Slovenska dosiahlo percentuálne rozdelenie odpovedí v rámci *dvoch najsilnejších motívov účasti v zahraničnej operácii* nasledujúce počtosti.

Podľa vyjadrení profesionálnych vojakov by samotní príslušníci ich vlastných rodín vo všeobecnosti nemali väčšie problémy s prijatím skutočnosti rozhodnutia sa k účasti v zahraničnej operácii. Najčastejšie deklarovaná odpoveď „*nebol by nadšený, ale nebránil by mi vo vlastnom rozhodnutí.*“

Graf 3 Zarobiť viac peňazí a finančne podporiť rodinu (v %) N = 416 („misionári“ = 135 / vojaci = 281)



Graf 4 Účasťou v zahraničnej operácii chcem zvýšiť svoje znalosti (v %) N = 414 („misionári“ = 135 / vojaci = 279)



Tabuľka 4 Stredné hodnoty – názory vojakov na reakciu partnera na účasť v zahraničnej operácii

Názory PrV na reakciu partnera	Priemer	Medián	Modus	Št. odch.	N
Môj partner by to privítal a podporil by ma	2,97	3	2	1,382	413
Nebol by nadšený, ale nebránil by mi vo vlastnom rozhodnutí	2,61	2	2	1,223	413
Snažil by sa mi to vyhovoriť	3,22	4	4	1,272	412
Určite by s tým nesúhlasil	3,31	4	4	1,303	410

škála: 1 = určite áno, 2 = asi áno, 3 = nevyhranený názor, 4 = asi nie, 5 = určite nie

b) Preferované opatrenia podpory rodín vojakov slúžiacich v zahraničných operáciách

Vojenský personál pokladá za najprínosnejšie formy pomoci a podpory rodinám¹, v ktorých dochádza k dlhodobejšiemu odlúčeniu v dôsledku nasadenia vojaka do vojenskej operácie medzinárodného krízového manažmentu najmä:

1. *Relaxačný pobyt pre rodinu bezprostredne po návrate* (priemer = 1,32) – podľa vyjadrení opýtaných je to najprínosnejšie opatrenie, kde spolu 94 % sa vyjadrilo „určite áno“ a „skôr áno“ (počet odpovedajúcich = 402);
2. *Priama pomoc v prípade potreby* (priemer = 1,36) – konkrétne boli ponúknuté dve formy pomoci, ktoré by dokázali zastúpiť prirodzené neformálne siete pomoci, išlo o „zabezpečenie starostlivosti o deti v prípade potreby“ a „zabezpečenie pomoci v prípade núdze“ (asistenčné služby v prípade dopravnej nehody, technickej havárie v domácnosti atď.); obe možnosti boli preferované na rovnakej úrovni záujmu; formu pomoci „zabezpečenie starostlivosti o deti v prípade potreby“ považovalo asi 83 % opýtaných za prínos; opatrenie „zabezpečenie pomoci v prípade núdze“ ohodnotili respondenti za účinné v skoro v 85 % prípadov;
3. *Opatrenia na zlepšenie kontaktu a informovanosti profesionálnych vojakov a ich rodinných príslušníkov* (priemer 1,57) – do týchto foriem pomoci spadali štyri opatrenia, pričom za najzaujímavejšie pokladali „skvalitnenie možností kontaktu s rodinou počas nasadenia (internet, telefón)“, ktoré preferovalo 88 % opýtaných; vysoko cenené bolo aj opatrenie „zriadenie internetovej stránky, ktorá by bola prístupná len pre nasadených a ich rodinných príslušníkov“, aj keď na túto formu pomoci reagovalo iba 40 % respondentov, viac ako 90 % z nich ho považovalo za prínos; ako účelnú formu pomoci „sprostredkovanie informácií o podmienkach pôsobenia ešte pred nasadením“ deklarovalo 77 % profesionálnych vojakov; následne štvrté opatrenie „poskytovanie aktuálnych informácií z priestoru nasadenia rodinných príslušníkov zo strany velenia útvaru“ by privítalo 64 %;
4. *Aktivity zamerané na rozptýlenie, vyplnenie voľného času a stretávanie sa partneriek vojakov nasadených v zahraničných operáciách* (priemer = 1,78) – viac ako 72 % opýtaných ohodnotilo pozitívne akcie ako: „športové podujatia pre deti“, „kultúrno-spoločenské podujatia“ a „výlety (pamiatky, príroda)“; v prípade „organizovania stretnutí pre partnerky/rov za účelom výmeny skúseností a informácií“ sa kladne vyjadrilo 57,8 % respondentov; je dobré podotknúť, že uvedená aktivita je v súčasnosti realizovaná pomerne pravidelne;
5. *Poskytovanie rôznych foriem poradenstva a podpory* (priemer = 1,92) – predstavovali tri formy a ich preferencie boli nasledovné: „právne poradenstvo“ by uvítalo 73,6 %, „psychologické poradenstvo“ preferovalo 60,6 % opýtaných a „duchovnú podporu“ by ocenilo 64,2 % vojakov.

Na *otvorenú otázku* zisťujúcu návrhy na iné možné formy pomoci a podpory, ktoré by pomohli rodinám nasadených vojakov sa vyjadrilo 38 respondentov, z toho:

- 13 respondentov navrhovalo *zavedenie finančných dotácií* pre rodiny vojakov slúžiacich v zahraničných operáciách v podobe: *oslobodenie od daní, jeden rok hypotéky zadarmo* alebo *vyšší príspevok za nasadenie*;

¹ Výsledky sociologického prieskumu „Preferencie profesionálnych vojakov ohľadom podpory rodiny počas nasadenia“: počet respondentov N = 432; posudzovacia škála: 1 = určite áno, 2 = skôr áno, 3 = skôr nie, 4 = určite nie.

- 6 respondentov vyjadrilo skepsu, že uvedená problematika sa aj tak nebude riešiť.
- piati respondenti uviedli potrebu *sprístupnenia informácií pre profesionálnych vojakov a ich rodiny prostredníctvom infostránky*.
- V troch prípadoch vojaci apelovali na *voľno po misii, zrušenie pobytu v Tatranskej Polianke*.
- v troch prípadoch vyjadrení, by podľa opýtaných boli vhodnou formou podpory rodiny aj *jazykové kurzy*.
- Ostatné odpovede sa vyskytli len jednotlivo, išlo o návrhy: *zasielanie vianočných pozdravov rodinám zo strany ozbrojených síl, stretnutia s rodinami v doterajšej podobe, viac počítačov a voľných minút v priestore nasadenia na komunikáciu s rodinou, pomoc ozbrojených síl pri cestovaní na dovolenku počas nasadenia*.

c) **Názory na rodinné prejavy, ktoré by mohli zasahovať do oblasti práce**

Zaradenie uvedeného okruhu vychádzalo z predpokladu narušenia pracovnej koncentrácie a pracovnej pohody pri plnení služobných úloh v dôsledku pociťovaných vnútorných nepokojov spôsobených zo strany rodinných príslušníkov.

Tabuľka 5 Stredné hodnoty – názory vojakov na situácie, ovplyvňujúce pracovný výkon

Názory vojakov na nasledovné situácie v rodine	Priemer	Medián	Modus	Št. odch.	N
Manžel/ka prejavuje nedostatok pochopenia pre moju prácu (vojenské povolanie)	3,25	3	4	1,308	41 6
Manžel/ka mi vyčíta, že sa kvôli pracovným povinnostiam dostatočne nevenujem rodine ¹	3,13	3	2	1,356	41 1
Manžel/ka mi vyčíta, že kvôli pracovným povinnostiam nevenujem dostatok času starostlivosti o deti ²	3,15	3	2	1,338	41 3
Manžel/ka mi vyčíta, že kvôli pracovným povinnostiam jej/jemu dostatočne nepomáham s domácimi prácami	3,44	4	4	1,251	41 5
Komunikačné bariéry medzi mnou a manželom/kou – slovné nedorozumenia, potýčky, hádky, komunikačné, názorové nezhody a iné	3,25	3	4	1,277	41 3
Manžel/ka má pocit, že v dôsledku môjho vojenského povolania nemáme dostatok času na spoločné voľno-časové aktivity (šport, turistika, kino, divadlo, zábava, reštaurácia, rodinné návštevy, posedenie s priateľmi a pod.)	3,34	4	4	1,242	41 5
Manžel/ka má pocit, že v dôsledku môjho vojenského povolania je oslabená citová oblasť nášho manželského spolužitia (prejav ľasky: pozornosť, objatie, vyznanie, intímne kontakty atď.)	3,36	4	4	1,273	41 2

škála: 1 = určite mohli, 2 = skôr mohli, 3 = nevyhranený názor, 4 = skôr nemohli, 5 = určite nemohli

¹ Početnosti v odpovediach podľa škály: 1 = 13,4 %; 2 = 25,3 %; 3 = 16,3 %; 4 = 24,6 %; 5 = 20,4 %

² Početnosti v odpovediach podľa škály: 1 = 12,6 %; 2 = 24,7 %; 3 = 17,7 %; 4 = 24,7 %; 5 = 20,3 %

Profesionálni vojaci skôr volili vyhýbavú možnosť odpovede „nevyhranený názor.“ Možné vplyvy rodiny na pracovnú oblasť zo strany životného partnera boli zaznamenané v situáciách „výčítiek, že kvôli pracovným povinnostiam sa profesionálny vojak dostatočne nevenuje rodine, ako aj, že nevenuje dostatok času starostlivosti o deti.“

Podľa vyjadrení respondentov je možno konštatovať, že pri vyskyte týchto výčítiek, predpokladajú, že by to mohlo mať dopad na ich pracovný výkon. V prípade výčítiek kvôli nedostatočnej starostlivosti o deti jedna tretina tých, ktorí dochádzajú do práce denne je presvedčená, že takáto okolnosť by mohla ovplyvniť pracovný výkon a až 49,3 % tých, ktorí dochádzajú do práce na týždňovky zastávali rovnaký názor. S rastúcou odlúčenosťou determinovanou spôsobom dochádzania do práce¹ rastie percentuálne riziko možného zásahu do pracovného výkonu rodinnou situáciou zo strany partnera v podobe komunikačných bariér (výrok: „komunikačné bariéry medzi mnou a manželom/kou – slovné nedorozumenia, potýčky, hádky, komunikačné, názorové nezhody a iné“).

3.3 Kvalifikácia

Definícia kvalifikácie vychádza z latinského qualificatio (lat. qualis – aký, facio – robím, vykonávam), chápe sa ako súhrn schopností, vnútorných predpokladov, ako súhrn vedomostí, spôsobilostí a znalostí, ktoré môže človek (spoločnosť) vytvárať hlavne prostredníctvom vzdelávacích aktivít k dosiahnutiu určitého výkonu². Určitý stupeň kvalifikácie je predpokladom vykonávania väčšiny zamestnaní. Ponímanie kvalifikácie v širšom zmysle sa neviaže iba na výkon profesie, ale predstavuje spôsobilosť dobre a kvalitne vykonávať istú činnosť. Zvyšovanie kvalifikácie sa v praxi bežného zamestnania chápe ako nástroj pracovnej kariéry.

Tabuľka 6 Stredové hodnoty – skutočnosti sťažujúce možnosti zvyšovania kvalifikácie a kariérneho rastu ()

Skutočnosti sťažujúce zvyšovanie kvalifikácie	Priemer	Medián	Modus	Št. odch.	N
Starostlivosť o deti v predškolskom veku	3,24	4	5	1,478	412
Starostlivosť o chorých alebo nevládných členov rodiny	3,65	4	5	1,368	411
Starostlivosť o domácnosť a domáce práce	3,54	4	5	1,395	409
Neobjektívne vnímanie plnenia pracovných povinností a konečných výsledkov práce nadriadeným	2,89	3	2	1,252	409
Neochota nadriadeného vyslať svojich podriadených na odborné vzdelávacie kurzy	2,68	2	2	1,340	415
Nízky počet kurzistov nedovoľuje uspokojiť potreby všetkých záujemcov	2,33	2	2	1,184	410
Nedostatok finančných prostriedkov na útvare	2,08	2	1	1,151	415

škála: 1 = určite áno, 2 = asi áno, 3 = nevyhranený názor, 4 = asi nie, 5 = určite nie

Výsledky výskumu ukázali, že vo uprednostňovanie rodinných povinností pred pracovnými ambíciami nebolo potvrdené. V samom rozvoji kariéry – kariérnom raste profesionálneho vojaka rodina nezohráva významne negatívnu rolu, ale sú to skôr zistené viaceré prekážky zo strany vojenskej organizácie.

¹ Spôsob dochádzania do práce: 1 = denne, 2 = týždňovky + streda, 3 = týždňovky

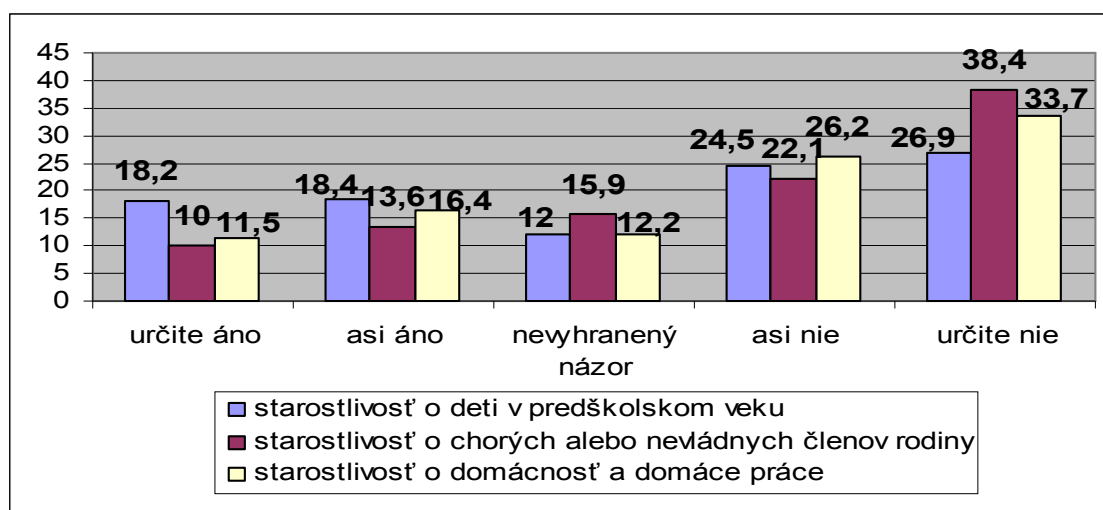
² Veľký sociologický slovník. s. 556, 1996

Za rozhodujúci dôvod bol respondentmi – profesionálnymi vojakmi potvrdený „nedostatok finančných prostriedkov na útvare (70,2 %), ďalej dôvod nízkeho počtu kurzistov v jednotlivých kurzoch (62,9 %), ako aj „neochota nadriadeného vyslať svojich podriadených na odborné vzdelávacie kurzy“ (52,1 %).

Za obmedzenie zvyšovania kvalifikácie deklarovali respondenti *neobjektívne posudzovanie plnenia pracovných povinností a konečných výsledkov práce nadriadeným* (42,8 % stredoškolsky a 44,3% vysokoškolsky vzdelaných opýtaných¹).

Profesionálni vojaci so stredoškolským vzdelaním vo väčšej miere potvrdili výskyt istej „vyťažnosti v rodinnom prostredí“ z dôvodu *starostlivosti o deti v predškolskom veku*, oproti vysokoškolsky vzdelaným vojakom².

Graf 5 Skutočnosti sťažujúce možnosti zvyšovania kvalifikácie a kariérneho rastu (v %)



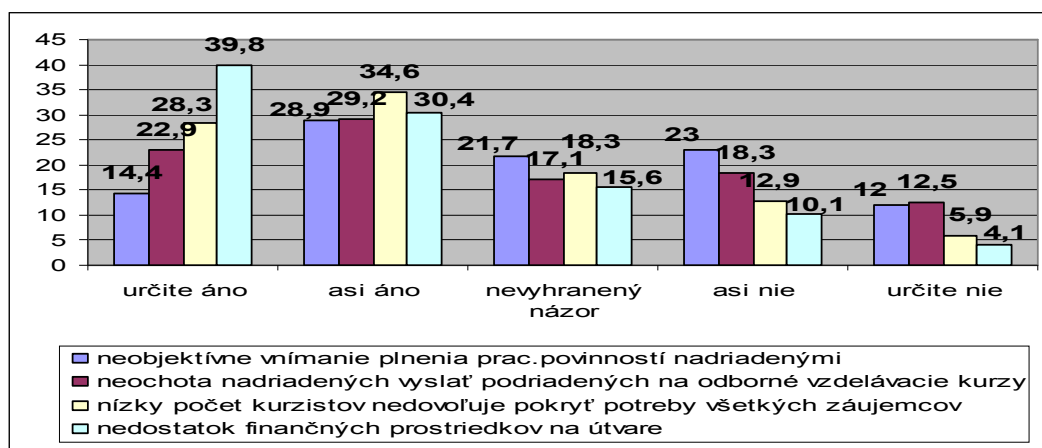
¹ Signifikancia najvyššie dosiahnuté vzdelanie a „neobjektívne vnímanie plnenia pracovných povinností a konečných výsledkov práce nadriadeným“ (v %)

Pearson Chi-Square df=4	Value 17,224	Sig. 0,002	N
	SŠ	VŠ	
určite áno	11,9	20,5	59
asi áno	30,9	23,8	117
nevyhranený názor	23,2	18	88
asi nie	25,3	18	94
určite nie	8,8	19,7	49
spolu N	285	122	407

² Signifikancia najvyššie dosiahnuté vzdelanie a „starostlivosť o deti v predškolskom veku“ (v %)

Pearson Chi-Square df=4	Value 10,438	Sig. 0,034	N
	SŠ	VŠ	
určite áno	18,5	17,9	75
asi áno	19,9	15,4	76
nevyhranený názor	11,5	12,2	48
asi nie	27,5	17,9	101
určite nie	22,6	36,6	110
spolu N	287	123	410

Graf 6 Skutočnosti sťažujúce možnosti zvyšovania kvalifikácie a kariérneho rastu (v %)



3.4 Ekonomicko-zabezpečovacia funkcia

Tri štvrtiny respondentov v rámci hodnotenia vlastnej finančnej situácie v rodine považovalo daný stav za „dobrý.“ Len malé percento opýtaných (2,3 %) považovalo svoj súčasný ekonomický status za „výborný“, naopak 7,8 % vojakov považovalo svoju finančnú situáciu za „veľmi zlú.“ Podľa hodnotí¹ platila zákonitosť čím vyššia hodnota, tým lepšie hodnotenie finančnej situácie svojej rodiny. Respondenti slúžiaci od 15 do 19 rokov zhodnotil finančný stav rodiny najuspokojivejšie.²

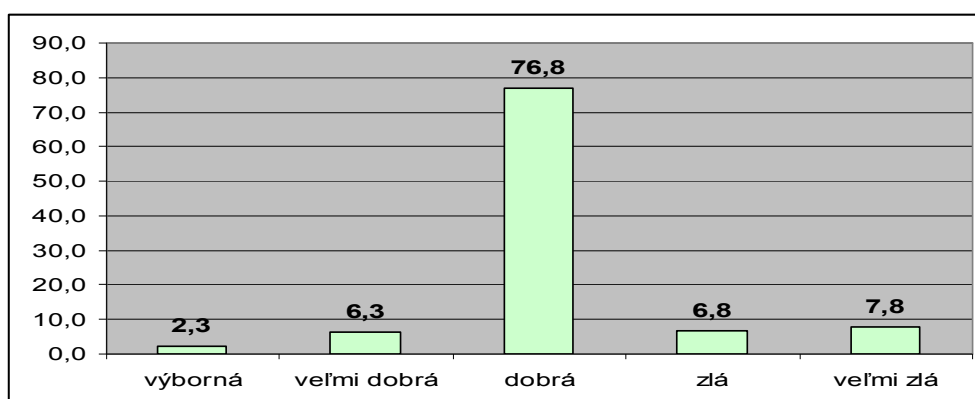
Tabuľka 7 Stredové hodnoty – finančná situácia rodiny

Priemer	Medián	Modus	Št. odch.	N
3,12	3	3	0,722	397

škála: 1 = výborná, 2 = veľmi dobrá, 3 = dobrá, 4 = zlá, 5 = veľmi zlá

Finančné zabezpečenie rodiny späto súvisí i s rozložením času na čas strávený v práci a s rodinou. Iné výskumy a štatistické sledovania naznačili akúsi zákonitosť medzi budovaním kariéry a starostlivosťou o rodinu tak, že jeden partner podriaďuje svoju kariéru rodine a druhý z partnerov venuje viac času svojej pracovnej kariére.

Graf 7 Finančná situácia rodiny (v %) N = 397



¹ Hodnotná kategória: 1 = mužstvo, 2 = poddôstojníci + práporčiaci, 3 = dôstojníci

² Dĺžka služby v rokoch: 1 = 0 – 4 , 2 = 5 – 9 , 3 = 10 – 14 , 4 = 15 – 19 , 5 = 20 a viac

Vplyv vojenského povolania do oblasti rodiny v rámci ekonomicko-zabezpečovacej funkcie bol skúmaný pomocou mapovanej premisy, či partner, ktorý nevykonáva vojenské povolanie je donútený obmedziť príjmy z vlastnej práce, aby sa mohol viac venovať rodine.

Takéto „obmedzenie vlastných príjmov z práce“ a teda i kariéry partnera deklarovalo 40,7 % respondentov, nevyhranený názor uviedlo 16,9 % opýtaných¹. Z pohľadu členenia respondentov podľa rodu², ženy – profesionálne vojačky potvrdili, že ich partneri žiadnym spôsobom nie sú ovplyvňovaní vo výške finančného ohodnotenia práce v zamestnaní. Daný stav odzrkadľoval samotné zastúpenie respondentov, keďže prevažnú väčšinu tvorili muži – profesionálni vojaci. Profesionálne vojačky nepotvrdili obmedzovanie príjmov u svojich partnerov. Avšak profesionálni vojaci v priemere skôr súhlasili, prípadne sa vyjadrili nevyhraneným názorom smerom k obmedzeniam finančných príjmov svojich partneriek kvôli starostlivosti o rodinu.

3. 5 Emocionálna funkcia

Vojenské povolanie je časovo náročnejšie na sklbenie práce a rodiny, z toho dôvodu môže byť rodina profesionálneho vojaka akoby ochudobnená o prítomnosť jedného jej člena.

Prenášanie pracovných povinností do rodinného života podľa vyjadrení vojakov do popredia vystúpilo uvedomenie si, že „vždy“, resp. „často“ kvôli práci trávajú menej času s rodinou, potvrdilo 30,2 %. Vo frekvencii „vždy“ a „často“ 20,3 % opýtaných uviedlo, že sú zaťažovaní pracovnými problémami, aj keď nie sú v práci.

Vyjadrenie zamerané na fakt, že by rodina mala plné zuby tlaku, ktorý prináša vojenská práca zamietlo 52,2 % respondentov, odpoveďou „nikdy“ a „zriedka“³.

¹ Početnosti v odpovediach podľa škály: 1 = úplne súhlasím (15,2 %), 2 = skôr súhlasím (25,5 %), 3 = nevyhranený názor (16,9 %), 4 = skôr nesúhlasím (27,7 %) a 5 = úplne nesúhlasím (14,7 %).

² Signifikancia rod profesionálnych vojakov a „v dôsledku náročnosti môjho vojenského povolania je môj partner donútený obmedziť finančné príjmy z vlastnej práce, aby sa mohol viac venovať rodine“ (priemer odpovedí):

M-W U test = 4094,5	Z -3,914 Muži	Sig. 0,000 Ženy	Spolu
Priemer	2,93	3,83	3,01
N	370	36	406
Št. odch.	1,314	1,108	1,321

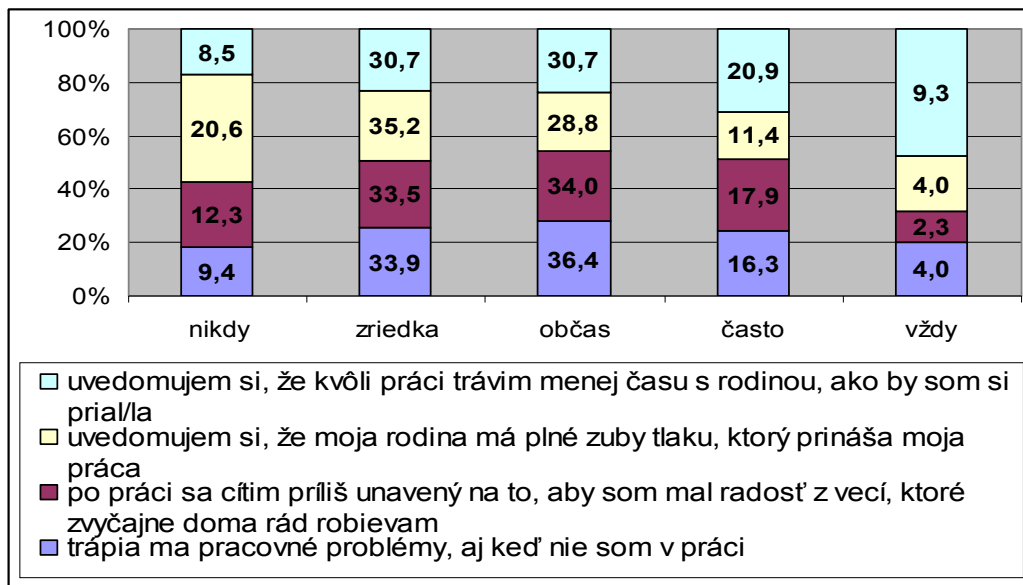
³ Stredové hodnoty – častot' výskytu nasledovných prejavov

Častot' nasledovných prejavov	Medián	Modus	N
Trápia ma pracovné problémy, aj keď nie som v práci	3	3	404
Po práci sa cítim príliš unavený na to, aby som mal radosť z vecí, ktoré zvyčajne doma rád robievam	3	3	397
Uvedomujem si, že moja rodina má plné zuby tlaku, ktorý prináša moja práca	2	2	378
Uvedomujem si, že kvôli práci trávim menej času s rodinou, ako by som si prial/la	3	2	398

škála: 1 = nikdy, 2 = zriedka, 3 = občas, 4 = často, 5 = vždy

Respondenti dochádzajúci na týždňovky najviac pociťujú nedostatočné trávenie času s rodinou, ako by si priali. Zaujímavým zistením bolo, že takéto pocity existujú aj u tých vojakov, ktorí nie sú odlúčení od rodiny, a to konkrétne „občas“¹.

Graf 8 Názory na výskyt nasledovných prejavov (v %)



Výkon vojenského povolania (vojenská profesionálna služba) sa spája s častou odlúčenosťou jedného z partnerov od rodiny, čo má negatívny vplyv na fungovanie rodiny, a tiež na zhoršovanie vzťahov medzi jednotlivými rodinnými príslušníkmi. Jedným z možných prejavov je samotné ochladzovanie vzťahov medzi rodinnými členmi.

Štatistické meranie sledovaného javu bolo obsiahnuté prostredníctvom otázky „*máte pocit, že v dôsledku odlúčenia došlo, resp. dochádza vo Vašej rodine k ochladeniu vzťahov?*“ Priemer odpovedí bol medzi „nevyhranený názor“ a „skôr nesúhlasím.“ Skoro štvrtina opýtaných profesionálnych vojakov (23,9 %) potvrdila, že situácia zhoršenia vzťahov v ich rodinách nastala. Vysoké percento bolo aj tých, ktorí unikali cestou neutrálneho vyjadrenia (21,4 %). Nesúhlas vyjadrilo 54,7 %.

Tabuľka 8 Stredové hodnoty – odlúčenie ako dôvod ochladenia vzťahov

Priemer	Medián	Modus	Št. odch.	N
3,41	4	4	1,138	415

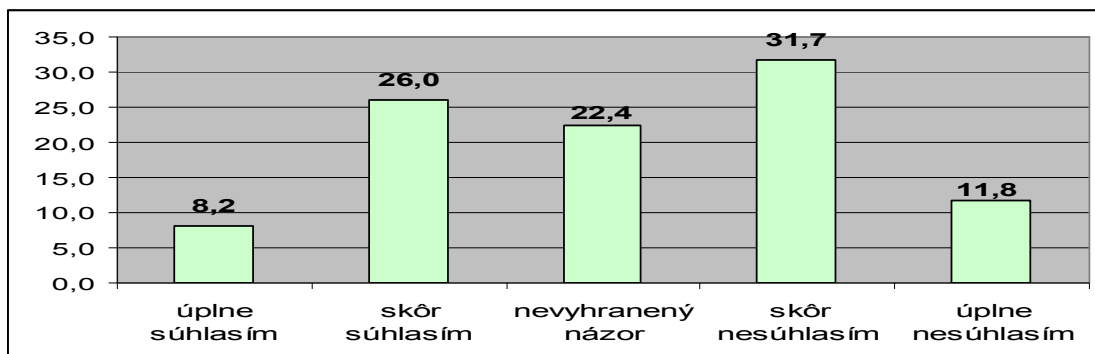
škála: 1 = úplne súhlasím, 2 = skôr súhlasím, 3 = nevyhranený názor, 4 = skôr nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím

¹ Signifikancia forma odchádzania do práce a „*vedomujem si, že kvôli práci trávim menej času s rodinou, ako by som si prial/la*“ (priemer odpovedí)

K-W test df=2	CH ² 23,998	Sig. 0,000		Spolu
	Denne	Týžd.+streda	Týždňovky	
Priemer	2,84	3,10	3,70	2,98
N	334	10	57	401
Št. odch.	1,103	1,100	1,295	1,168

Ďalším nepriaznivým javom v rodinnej sfére je zvýšená miera konfliktov, ako aj zhoršenie komunikácie medzi príslušníkmi rodiny. Výkon vojenského povolania negatívnym spôsobom zvyšuje uvedené neželané javy. Viac ako jedna tretina (34,2 %) zaznamenala zhoršenie komunikácie a nárast konfliktov v rodine v dôsledku vojenského povolania. Vyššie percento pripadlo vyhýbavej možnosti odpovede, čo môže tiež naznačovať existujúcu tenziu alebo strach vyjadriť sa konkrétne.

Graf 9 Názory na vplyv špecifík vojenského povolania (psychická záťaž, osobitosť práce, mobilita, odlúčenie na zhoršenie komunikácie a na zvýšenie konfliktov v rodine (v %) N = 416



Výkon vojenského povolania si vyžaduje prispôsobovanie sa ostatných členov rodiny profesionálnemu vojakovi vo výrazne väčšej miere, ako je tomu v opačnom smere. Vychádzalo sa z predpokladu, že rodinní príslušníci - partneri sú istým spôsobom viac „nútení“ robiť kompromisy, väčšie ústupky, viac sa obetovať rodine. Hodnota modusu všetkých odpovedí naznačila, že v prevažnej väčšine prípadov platila táto zákonitosť. Až v 45,9 % prípadov profesionálni vojaci potvrdili, že partner sa musí viac prispôbiť potrebám rodiny. Nesúhlas s týmto tvrdením sa vyskytol v 35 % prípadov.

Tabuľka 9 Stredové hodnoty – partner viac prispôsobuje svoj život (kariéra, voľný čas atď.) potrebám rodiny

Priemer	Medián	Modus	Št. odch.	N
2,82	3	2	1,270	416

škála: 1 = úplne súhlasím, 2 = skôr súhlasím, 3 = nevyhranený názor, 4 = skôr nesúhlasím, 5 = úplne súhlasím

3.6 Socializačno-výchovná funkcia

Rodina vytvára dieťaťu prostredie potrebné k orientácii nielen v rodinnom prostredí, ale aj pre začlenenie do spoločnosti. Práve rodina pôsobí ako regulátor nežiaducich činností, usmerňuje a koriguje správanie. Socializačno-výchovná funkcia rodiny je nenahraditeľnou a ucelený výskumný celok pozostávala z troch hlavných okruhov názorov:

- všeobecné názory na uplatňovanie výchovných a socializačných postupov vo vlastnej rodine,
- možné vplyvy výkonu vojenského povolania (osobitosti) zasahujúce do výchovy,
- názory na uplatňovanie trestov a prísnejších opatrení vo výchove.

Názory na osobitosti vojenského povolania, zasahujúce do výchovy

Uplatňovanie disciplíny, morálky a poriadku ako základného atribútu vojenskej práce naznačovalo možnosť kladenia väčších nárokov aj smerom k vlastným deťom, 38,6% respondentov pripustilo vplyv výkonu štátnej služby profesionálneho vojaka do oblasti rodinného života, práve vo forme väčšej náročnosti a prísnosti na vlastné dieťa/deti oproti partnerovi¹. Opačný názor zastávalo 45,2 % respondentov, ktorí vyjadrili pre danú oblasť nesúhlasné stanovisko. Menšie množstvo času venovaného deťom v dôsledku služobných povinností môže vyvolať v rodičoch – profesionálnych vojakoch – pocity výčitiek alebo ľútosti.

Názory opýtaných na kompenzáciu menšieho času stráveného s deťmi v dôsledku plnenia služobných povinností prostredníctvom dovolenia toho, čo by inak nemali povolené sa takýto spôsob náhradnej formy konania potvrdil v prípade jednej tretiny vojakov (33,2 %). Takmer polovica vojakov, 48,7 % však nepripustila možnosť akýchkoľvek „výhod“ ani v prípade, že sú s deťmi menej než by reálne mohli byť, ak by nestrávil toľko času v práci². Mužský vojenský personál sa svojimi odpoveďami vyjadril skôr nevyhranene. Profesionálne vojačky odmietli benevolentnosť voči nastaveným výchovným pravidlám výraznejšie³.

ZÁVER

Realizácia výskumných projektov na tému harmonizácie pracovného a rodinného života zohrala významnú rolu a preukázala svoju zmyslupnosť. Vybrané čiastkové záverečné zistenia poukázali na viaceré fakty, ktoré sa podieľajú na kvalite života profesionálnych vojakov a ich rodín.

Mobilita negatívnym spôsobom zasahuje do rodinnej oblasti. Profesionálni vojaci považujú finančné zabezpečenie rodiny, za jednu z najdôležitejších priorít. Potvrdili tiež ale, že kariérne napredovanie v pracovnej oblasti aj prostredníctvom účasti v zahraničnej operácii znamená významnú hodnotu vplývajúcu na pracovnú i osobnú spokojnosť.

Medzi najviac preferované formy pomoci rodinám vojakov slúžiacich mimo územia Slovenskej republiky patrilo organizovanie relaxačných pobytov pre celé rodiny bezprostredne po návrate a žiadaným opatrením bola i priama pomoc v prípade potreby (rôzne asistenčné služby).

¹ Znenie otázky: „Myslíte si, že ako vojak ste na svoje dieťa/deti náročnejší a prísnejší ako Váš partner?“

Škála: 1 = úplne súhlasím, 2 = skôr súhlasím, 3 = nevyhranený názor, 4 = skôr nesúhlasím, 5 = úplne nesúhlasím

² Znenie otázky: „Ak trávite v dôsledku služobných povinností menej času s dieťaťom/deťmi, dovolíte im aj to, čo by ste inak nepovolili (napr. byť dlhšie von, dlhšie pracovať na počítači, viac sladkostí a pod.)?“

Škála: 1 = úplne súhlasím, 2 = skôr súhlasím, 3 = nevyhranený názor, 4 = skôr nesúhlasím, 5 = úplne nesúhlasím

³ Signifikancia rod vojakov a „ak trávite v dôsledku služobných povinností menej času s dieťaťom/deťmi dovolíte im aj to, čo by ste inak nepovolili?“ (priemer odpovedí)

M-W U test = 3952,5	Z -3,989	Sig. 0,000	Spolu
	Muži	Ženy	
Priemer	3,12	3,89	3,19
N	369	35	404
Št. odch.	1,099	0,631	1,087

V oblasti zvyšovania kvalifikácie neboli preukázané žiadne prekážky plynúce z rodinného prostredia. Podstatný poznatok priniesla výskumná časť ekonomicko-zabezpečovacia funkcia rodiny, kde profesionálni vojaci uviedli, že ich partneri sú zárobkovo obmedzení z dôvodu väčšieho podielu starostlivosti o rodinu. Vyššia miera absencie prítomnosti profesionálneho vojaka v rodine spôsobuje zhoršenie vzťahov, ako aj zhoršenie komunikácie a nárast konfliktov. Výchovné postupy uskutočňované zo strany viac ako jednej tretiny vojakov boli poznamenané väčšou náročnosťou a prísnosťou na deti.

LITERATÚRA:

HÖHNE, S. a kol.: 2010. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha : VÚPSV, v. v. i. ČR

MAŘÍKOVÁ, H. a kol.: 1996. *Velký sociologický slovník*. Praha : KAROLINUM. s. 1627

MATIS, J. – HAMAJ, P. – MARTINSKÁ, M: *Sociológia armády* (1. vyd.) Liptovský Mikuláš: AOS, 2008. 273 s. ISBN 978-80-8040-361-4.

POLONSKÝ, D. – MATIS, J: *Rodina vojenského profesionála* (1.vyd.) Liptovský Mikuláš: VA, 1997 (80 strán). ISBN 80-8040-045-8

ŠTAMMOVÁ, M.: 2012. *Záverečná správa z prieskumu „Preferencie profesionálnych vojakov ohľadom podpory rodiny počas nasadenia“* Liptovský Mikuláš : OPSČ PÚ OS SR LM.

VYHNALOVÁ, M.: 2011. *Záverečná správa zo sociologického výskumu „Rodina profesionálneho vojaka“ 1. časť – „Vplyv rodinnej sféry na sféru pracovnú“* Liptovský Mikuláš: OPSČ PÚ LM.

VYHNALOVÁ, M.: 2012. *Záverečná správa zo sociologického výskumu „Rodina profesionálneho vojaka“ 11. časť – „Vplyv pracovnej sféry na sféru rodinnú“* Liptovský Mikuláš : OPSČ PÚ OS SR LM.

http://www.fedu.uniba.sk/uploads/media/SUCASNE_TRENDY_V_RODINE.ppt.

Recenzovali: *prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Vroclavská univerzita, Poľsko*
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., AOS gen. M.R.Štefánika

RODOVÁ ROVNOSŤ A ZOSÚLAĐOVANIE PRÁCE A RODINNÉHO ŽIVOTA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

GENDER EQUALITY AND HARMONIZING WORK AND FAMILY IN SLOVAK REPUBLIC

TOKÁROVÁ Anna *

Abstrakt: Príspevok v úvode zdôrazňuje rodovú rovnosť ako jeden z princípov humanizmu postmoderného typu a pilier politiky OSN a EÚ. Charakterizuje inštitúcie, ktoré presadzujú novú architektúru prarodinných a prarodových vzťahov v SR. Uvádza niektoré fakty, ktoré dokumentujú stav a bariéry zosúladovania práce, rodiny a osobného života. Poukazuje na úlohy politiky, masmédií a vzdelávania v presadzovaní novej architektúry rodových vzťahov v organizáciách a inštitúciách.

Kľúčové slová: Rodová rovnosť, prarodinné a prarodové vzťahy, flexibilné formy práce, aktívne otcovstvo, materské/rodinné centrá.

Abstract: The contribution ephasises gender equality as a humanitarian princile of postmodern type and a pillar of the UN and EU politics. It characterizes the institutions that assert new architecture of pro-family and pro-gender relationships in Slovak Repblic. It introduces new facts, which document state and barriers of harmonizing work, family and private life. It shows the tasks of politics, media and education in promoting a new architecture of gender relationships in organizations and institutions

Key words: gender equality, pro-family and pro-gender relationships, flexible forms of work, active fatherhood, maternityfamily centers.

ÚVOD

Rovnosť mužov a žien je jedným zo základných atribútov postmodernej – právnej, sociálne spravodlivej a demokratickej spoločnosti. Snaha o elimináciu rodovej nerovnosti bola a je predmetom emancipačných hnutí za rovnosť žien a mužov najmä v posledných dvoch storočiach. Kým XIX. storočie¹ možno charakterizovať úsilím o legitimizáciu ženských práv v rámci všeobecných ľudských práv, XX. storočie bolo (v ekonomicky vyspelých a demokratických krajinách sveta) storočím postupnej realizácie v ústavách zakotvených práv žien v praxi: volebného práva, práva na vzdelanie, na kvalifikovanú prácu, na aktívnu občiansku a politickú činnosť a pod. Koniec XX. storočia a XXI. storočie je dobou masového nástupu žien do vedúcich funkcií vo verejnej sfére – v oblasti práce, politiky, kultúry ap. Základom uvedených moderných trendov v rovnoprávnosti žien a mužov bola a je postupná feminizácia vzdelania a kvalifikovaných povolání.²

* Prof. PhDr. CSc. – profesorka na Katedre sociálnej práce Inštitútu edukológie a sociálnej práce na Filozofickej fakulte Prešovskej univerzity v Prešove, 08 087, Prešov, ul. 17. novembra 1. Slovenská republika.

¹ XIX. storočie sa celkove označuje ako storočie zrodu a rozvoja emancipačných hnutí sociálne slabších spod hegemonie sociálne silnejších (národy, etnické skupiny, otroci, ženy, robotníci ai.).

² Kvalifikované povolania (učiteľa, lekára, právnik a i.) boli v celej histórii ľudstva výlučne doménou mužov. Až začiatkom XX. storočia – postupne, s celkovým rastom zamestnanosti žien, najmä po 2. svetovej vojne, narastalo aj zastúpenie žien v kvalifikovaných povolaniach.

1 ROVNOSŤ RODOVÝCH PRÍLEŽITOSTÍ AKO PRINCÍP HUMANIZMU POSTMODERNÉHO TYPU

Novodobé úsilie o dosahovanie a prehlbovanie rodovej rovnosti je súčasťou humanizmu postmoderného typu, aktívne presadzujúceho sa vo všetkých vyspelých krajinách sveta: jeho cieľom je *tvorba a rozvoj vzťahov rovného partnerstva, odstraňovanie rôznych foriem diskriminácie, sociálneho povýšenectva a nevraživosti* ako foriem pretrvávajúce nadvlády (panstva) nielen mužov nad ženami, ale aj človeka nad prírodou, jednej rasy nad inou rasou, jedného národa nad inými národmi, jedného náboženstva nad inými atď. Rovnosť mužov a žien je zakotvená v konkrétnych článkoch Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva a posilnená je v jej amsterdamskom znení.¹ Rovnosť rodov – snaha o rovné partnerstvo medzi ženami a mužmi a *odstraňovanie rodovej nerovnosti* sa postupne stala predmetom osobitnej pozornosti a aktivít v rámci oficiálnej politiky (OSN a EÚ) – *gender mainstreaming* (ďalej GM) a je obsahom celej palety medzinárodných dokumentov.

Cieľom politiky GM v duchu definície, ktorú vypracovala skupina expertov a expertiek Rady Európy v r. 1998, je integrácia princípu rovnosti rodov do politiky, nielen de jure, ale aj de facto. GM je (re)organizáciou, zlepšením, rozvojom a prehodnotením politických a spoločenských procesov tak, aby otázka rovnosti rodov bola zavedená do všetkých politík, na všetkých úrovniach a vo všetkých sférach. Cieľom je *rovnosť rodov ako pozitívne právo na rozmanitosť a rozdielnosť*. GM je komplexná politika, ktorá zasahuje všetky rezorty a vychádza z poznania a predpokladu, že *rovnosť šancí žien a mužov sa dá dosiahnuť len vtedy, ak sa o ňu spoločnosť usiluje vo všetkých oblastiach politiky a všetkých organizáciách*. Rodová rovnosť a rovnosť rodových príležitostí je aj súčasťou cieľov celosvetového hnutia a najnovších medzinárodných dokumentov s názvom *Globálna agenda pre sociálnu prácu a sociálny rozvoj*² a *Európa 2020 a i.*

Aktuálne otázky a akčný plán dosahovania rodovej rovnosti sú na Slovensku³ obsiahnuté najmä v dokumentoch *Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009–2013 v SR* a *Národný akčný plán rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013*.⁴ Hodnotenie dosiahnutého stavu odrážajú každoročné *Súhrnné správy o stave rodovej rovnosti na Slovensku*. Úlohy sa realizujú prostredníctvom aktivít inštitúcií štátnej správy a samosprávy i organizácií tretieho sektora. V súčasnosti rodovú rovnosť koordinuje *Výbor pre rodovú rovnosť* pri Rade vlády slovenskej republiky pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť (predseda minister Ján Richter) a riadi ju *Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí* MPSVR SR (riaditeľka Oľga Pietruchová), ktorý má webovú stránku: <http://www.gender.gov.sk>.

¹ Východiskom sú medzinárodné zmluvy, charty a smernice (napr. *Rímska zmluva z r. 1957, Amsterdamská zmluva z r. 1997, Článok 21 Charty základných práv EÚ, Smernica Rady 2000/43/ES, Smernica Rady 2000/78/ES*), stratégie, programy a odporúčania, na základe ktorých sa vytvárajú legislatívne predpoklady a realizujú konkrétne akcie v celej EÚ a v jednotlivých krajinách (*Sociálna agenda 2005-2010, Lisabonská stratégia*) a i.

² Dokument vznikol na svetovej konferencii sociálnych pracovníkov v Hong Kongu (2010).

³ V rokoch 2008-2010 zabezpečoval a koordinoval jeho realizáciu *Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí* na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny v SR v kooperácii s výbormi pre rodovú rovnosť Úradu vlády SR. Autorka tohto príspevku bola v rokoch 2008-2010 členkou Exekutívneho výboru rady Vlády SR.

⁴ Ich súčasťou je aj oblasť násilia páchaného na ženách, ktorými sa zaoberali viaceré strategické dokumenty: *Národná stratégia na prevenciu a elimináciu násilia páchaného na ženách a v rodinách, Národný akčný plán na prevenciu a elimináciu násilia páchaného na ženách na roky 2009 – 2012* a i.

2 INŠTITUCIONALIZÁCIA NOVEJ ARCHITEKTÚRY PRORODINNÝCH A PRORODOVÝCH VZŤAHOV

Jedným z cieľov stratégie GM je vytvárať novú architektúru rodových vzťahov, a to prostredníctvom konkrétnych operačných cieľov rodovej rovnosti.¹ Súčasťou cieľov stratégie GM sú aj politiky zamerané na zosúladienie pracovného, rodinného a osobného života. Podpora, propagácia a oceňovanie prorodovo a prorodinne integrované inštitúcie, ktoré sa usilujú o realizáciu novej architektúry rodových vzťahov na vlastných pracoviskách je dôležitou agendou Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR (MPSVaR SR), ktoré od r. 2000 každoročne vyhlasuje súťaž *Zamestnávateľ ústretový k rodine* a od r. 2008 so zmeneným názvom *Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí*.² Jej cieľom je motivovať zamestnávateľov k vytváraniu pracovných podmienok, ktoré sú ústretové k rodinným povinnostiam zamestnancov a zamestnankýň a podporovať rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí, čo úzko súvisí s celkovou spoločenskou zodpovednosťou firiem voči svojim zamestnancom a zamestnankyniam.

Hlavnou témou a cieľom súťaže je trojaký úžitok z *opatrení priateľských rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí*: pre zamestnanca, zamestnávateľa a spoločnosť. Objekt opatrení zameraných na zosúladovanie práce, rodiny a osobného života tvoria najmä znevýhodnené skupiny: 1. pracujúci alebo študujúci rodičia s malými deťmi; 2. muži a ženy, ktorí sa (celodenne alebo čiastočne) starajú o odkázaných členov rodiny (chorých, starých, handicapovaných, malé deti) a napokon 3. muži a ženy, ktorí sa po dlhšom prerušení práce opäť vracajú na pracovný trh (najmä po období starostlivosti o dieťa, alebo iného odkázaného člena rodiny).³ Súťaž je uznávaným príkladom dobrej praxe na Slovensku aj v zahraničí. Doteraz sa realizovalo jedenásť úspešných ročníkov, v ktorých bolo ocenených už takmer 100 zamestnávateľov.

¹ K operačným cieľom rodovej rovnosti patrí: 1. dosiahnuť vyvážené postavenie a zastúpenie žien a mužov v rozhodovacích a mocenských pozíciách, 2. identifikovať rodovú stereotypizáciu (mýty a stereotypy o mužoch a ženách), oslabovať ju a vyhýbať sa jej, 3. zohľadňovať rodovú rovnosť ako štruktúroturnú zložku vytvárania demokratickej spoločnosti, organizácií a inštitúcií, 4. vytvárať podporné mechanizmy pre plnohodnotnú účasť žien tak, aby sa dosiahla rodová spravodlivosť, 5. vybudovať a skvalitniť inštitucionálne mechanizmy rodovej rovnosti na všetkých úrovniach štátnej správy, samosprávy a ostatných organizácií a inštitúcií, 6. zefektívniť a skvalitniť systém prevencie a eliminácie diskriminácie a násillia na ženách vo všetkých jeho formách, identifikovať nerovnosti žien a mužov prostredníctvom posilnenia výskumov a štatistik členených na základe pohlavia. 7. vytvoriť celospoločenské kontrolné mechanizmy, monitoring a evaluáciu uplatňovania rovnosti žien a mužov (bližšie: TOMANOVÁ, Viera. *Nová architektúra rodových vzťahov*. In *Nová architektúra rodových vzťahov organizáciách a inštitúciách*. Eds. Viera Hanuláková, Mária Jacková. Bratislava: MPSVaR SR, 2009, s. 5-6. ISBN 978-80-89125-14-2).

² Okrem zmeny názvu súťaže bol vypracovaný nový dotazník súťaže, komentár k dotazníku, zrušili sa súťažné kategórie a vyhlásili sa regionálne kolá súťaže (bližšie: zborník *Nová architektúra rodových vzťahov organizáciách a inštitúciách*. Eds. Viera Hanuláková, Mária Jacková. Bratislava: MPSVaR SR, 2009, 53 s. ISBN 978-80-89125-14-2).

³ Komisiu na organizáciu a vyhodnotenie súťaže tvoria zástupci a zástupkyne: zamestnávateľských zväzov a združení SR, odborových zväzov SR, Inštitútu pre výskum práce a rodiny, Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny, Inštitútu pre verejné otázky, Slovenského národného strediska pre ľudské práva, Ženskej loby Slovenska. Komisia pracuje na základe schváleného Rokovacieho poriadku, dohliada nad dodržiavaním pravidiel korektnosti a nad ochranou údajov, vypracúva návrhy na ocenenie za jednotlivé kategórie na základe podkladu výskumného tímu, ktorý spracúva dotazníky a prihlášky do súťaže, informuje o návrhoch poradu vedenia MPSVaR SR. Po ukončení každého ročníka súťaže Komisia vypracuje správu o priebehu a výsledkoch súťaže (vydáva bulletin) a vedie „Zoznam zamestnávateľov ústretových k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí“.

11. ročník súťaže (2011) bol vyhodnotený 8. marca 2012 v Bratislave. Prihlásilo sa doň 80 zamestnávateľov, z ktorých 41 bolo hodnotených a to: v *kategórii* podielu žien na riadení a v *kategórii* podpory zosúladovania pracovného a rodinného života a využívanie flexibilných foriem práce.¹ Pretože ocenené inštitúcie konkretizujú poslanie súťaže, uvedieme pre ilustráciu hodnoty, ktoré symbolizujú:

A) V rámci kategórie: „Podiel žien na riadení“ boli ocenení:

1. Heineken Slovensko a.s.² – za 33%, zastúpenie žien v správnej rade spoločnosti, 44% vo vrcholovom manažmente a 38% v strednom manažmente. Tieto fakty sa v podmienkach na Slovensku a osobito v podmienkach priemyslu približujú k ambícii paritného rodového zastúpenia. Súčasne bolo ocenené to, že viac ako 50 % zamestnancov/kýň (z ktorých je 52% žien) využíva flexibilné formy práce, že podnik poskytuje možnosť pracovať popri rodičovskej dovolenke a tiež za to, že poskytuje benefity počas materskej dovolenky.
2. Slovenská pošta, a.s. – za vysoké zastúpenie žien na všetkých úrovniach riadenia (od 60% na najvyšších riadiacich/štatutárnych pozíciách, cez 50% vo vrcholovom manažmente až po 32%-né zastúpenie v strednom manažmente), za zapracovanie rodovo spravodlivej firemnej politiky do interných dokumentov a za to, že pružný pracovný čas využíva až 95 % zamestnancov/kýň (z nich viac ako tretina zamestnancov – z ktorých je 93% žien – využíva kratší pracovný čas).
3. Obec Lenartov – ktorá je príkladom toho, že aj „malý“ zamestnávateľ, akým je obec, dokáže zamestnávať 67% žien zo všetkých zamestnancov, na riadiacich postoch je pritom až 80% žien. Príklad deklaruje význam vyrovnaného rodového zastúpenia vo verejnej správe, pričom v obci umožňujú flexibilné formy práce (kratší pracovný čas) a nezrušili obecnú škôlku.

B) V rámci kategórie „Podpora zosúladovania pracovného a rodinného života (vrátane využívania flexibilných foriem práce)“ boli ocenení:

1. NESS KDC, s.r.o.³ – za 22% zastúpenie žien z celkového počtu, ktoré sa venujú sofistikovaných činnostiach, ako je vývoj a testovanie softvéru. Vo vrcholovom manažmente majú ženy 33% zastúpenie, je zaručená rovnosť mužov a žien pri kariérnom raste i zvyšovaní miezd. Všetci zamestnanci/kyne pracujú v režime pružného pracovného času - majú možnosť prispôbiť ho rodine a svojim mimopracovným povinnosťami. Spoločnosť im poskytuje 5 dní dovolenky nad rámec zákonného nároku a 3 dni voľna na zdravotné zotavenie (platené ako čas strávený v práci). Zamestnanci/kyne majú možnosť po splnení podmienok pracovať z domu (tzv. Homeoffice). Zdôraznil sa úspešný projekt NESS Summer Club – ide o škôlku pre deti zamestnancov/kýň priamo v priestoroch spoločnosti, ktorej náklady sa hradia z firemných zdrojov.

¹ Bližšie http://www.gender.gov.sk/?page_id=1012

² Heineken Slovensko so sídlom v Hurbanove je viac ako 12 rokov lídrom na slovenskom pivnom trhu so stabilným trhovým podielom - takmer 45%, má vyše 700 zamestnancov a predáva najhodnotnejšiu slovenskú značku Zlatý Bažant a ďalšie silné slovenské (Corgoň, Kelt, Martinier a Gemer) i niektoré známe zahraničné (Krušovice, Starobrno a Desperados) značky. V Hurbanove vybudoval najväčšiu sladovňu v strednej a východnej Európe. V prieskume „Najlepší zamestnávateľ“, sa táto spoločnosť stala spomedzi veľkých firiem druhým najlepším zamestnávateľom na Slovensku za rok 2010. Základné hodnoty spoločnosti sú: Kvalita, Úcta a dôvera, Nadšenie, Zodpovednosť a Tímová práca.

³ Je dodávateľ komplexných služieb a riešení v oblasti informačných technológií: Vlastné softvérové produkty, systémová integrácia a projektové riadenie, outsourcing. Strategické poradenstvo a IT školenia. Má sídlo v Košiciach.

2. Stredoslovenská energetika, a.s., – za úspešné prevádzkovanie podnikových jaslí a podnikovej škôlky a za to, že ako jediná spoločnosť z prihlásených zamestnávateľských organizácií kontinuálne využíva viac flexibilných foriem práce (pružný pracovný čas, kratší pracovný čas, domácku prácu, teleprácu, delené pracovné miesto...). Z ďalších aktivít a opatrení na podporu zosúladenia rodinného a pracovného života možno uviesť školenia pre matky na materskej dovolenke v oblasti soft skills, príspevok na predškolské zariadenie pre deti, vyplácanie dovolenkovej a vianočnej mzdy matkám na materskej dovolenke, príspevok pri narodení dieťaťa, atď.
3. T-Systems Slovakia s.r.o.¹ – za aktívne využívanie flexibilných foriem práce (najmä pružný pracovný čas a kratší pracovný čas). V oblasti zosúladovania pracovného a rodinného života úspešne realizujú Work-Life Balance program (zamestnanci/kyne majú možnosť využiť bezplatné konzultácie zabezpečené odborníkmi na rôzne pracovné, finančné, právne a iné témy). Ďalej realizujú špeciálny program pre ženy na materskej a rodičovskej dovolenke, program pre ženy po nástupe z materskej, resp. rodičovskej dovolenky do práce, možnosť pracovať z domu (Mobile work) pre ženy s deťmi do 12 rokov, raz mesačne víkendové výlety pre zamestnancov/kyne aj s rodinami (cca 100 zamestnancov počas víkendu).

Ako ukazujú skúsenosti z praxe, ale aj výsledky uskutočnených empirických výskumov² v tejto oblasti, akcentovanie prorodinných a prorodových opatrení je jedným z pevných základov pre trvalú úspešnosť každej firmy, inštitúcie alebo organizácie. Možno preto vysloviť predpoklad, že propagáciou a medializáciou úspechov firiem ocenených za zosúladovanie (tiež harmonizácia) pracovného a rodinného života a presadzovanie rovnosti rodov, by bolo možné zlepšiť situáciu zamestnancov aj v ďalších firmách a organizáciách, kde je situácia podstatne iná (problematike sa venujeme v tretej časti príspevku).

¹ Spoločnosť T-Systems Slovakia s.r.o., dcérska spoločnosť T-Systems International GmbH, so sídlom v Bratislave je dynamicky sa rozvíjajúcou spoločnosťou pôsobiacou v oblasti informačných a komunikačných technológií (IKT). T-Systems Slovakia s.r.o. ako súčasť globálneho koncernu poskytuje prostredníctvom materskej spoločnosti služby významným zákazníkom, najmä v rámci Nemecka a Európy, ale každoročne jej stúpa i počet globálnych klientov. V rámci IKT služieb sa T-Systems Slovakia s.r.o. špecializuje na vzdialenú správu počítačových serverov, operačných systémov, zákazníckych aplikácií, telekomunikačných a iných IKT prvkov pre Deutsche Telekom AG ako aj pre jeho korporátnych klientov. V r. 2012 má viac ako 2000 zamestnancov.

² Napr. MAROŠIOVÁ, Lýdia, ŠUMŠALOVÁ, Sylvia (eds.). *Ženy na trhu (práce a života). Výskumná štúdia*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2006, 66 s. ISBN 80-88935-89-X; PISCOVÁ, Magdaléna. Rodová rovnosť na trhu práce z hľadiska výskumných poznatkov. In *Realizácia projektov Európskeho sociálneho fondu k otázkam rodovej rovnosti (odkazy pre teóriu a prax)*. Eds. Milan Schavel, Anna Nemcová. Trnava : Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce, 2007, s. 100- 104. ISBN 978-80-89367-00-9; BOSNIČOVÁ, Nina. Rovnosť žien a mužov vo firme. i v dobe finančnej krízy. In *Nová architektúra rodových vzťahov organizáciách a inštitúciách*. Eds. Viera Hanuláková, Mária Jacková. Bratislava : Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2009, s. 18-20. ISBN 978-80-89125-14-2; ZACHOROWSKA-MAZURKIEWICZ, Anna. 2010. Starostlivosť a ekonomika. Koncept starostlivosti v ekonomickom myslení. In CVIKOVÁ, Jana (ed.): *Rodová perspektíva v ekonómii. Aspekty mocenských vzťahov*. Bratislava : Aspekt, 158 s., s. 31 – 46. ISBN 978-80-85549-91-1; MARTINSKÁ, Mária, MATIS, Jozef. Rodovo orientovaná sociálna práca vo vojenskej organizácii. Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, 2011, 156 s. ISBN 978-80-8040-437-6.

Na výzvu *Medzinárodnej organizácie práce*) sa uskutočňuje systematický *rodový audit politiky, legislatívy a dopadov legislatívy na prax* ponímaný ako nástroj implementácie problematiky rodovej rovnosti do činnosti a fungovania rôznorodých organizácií. Využívajú sa rôzne metódy, napr. analýza dokumentov, rodovo členená analýza štatistík, rozhovory s kľúčovými aktérmi/kami, skupinové rozhovory, terénne pozorovanie, vedecké výskumy, výskumy verejnej mienky a pod.

Významnú informačnú úlohu v tomto smere zohrávajú rodové (gender) štatistiky, ktoré sú prienikom do sveta žien a mužov v súčasnej spoločnosti a vypovedajú o ich postavení v rôznych oblastiach života. Uskutočňuje ich najmä Štatistický úrad SR, ktorý sa v roku 2001 zapojil do projektu OSN k naplneniu databáz z oblasti štatistiky rodovej rovnosti za Slovensko.¹ Cieľom štatistických zisťovaní je poznať a popísať faktory, ovplyvňujúce postavenie žien v spoločnosti, poskytuje potrebné odporúčania pre prijímanie opatrení v rôznych oblastiach spoločenského a hospodárskeho života krajiny, v oblasti sociálnej politiky.

V súvislosti s Národným akčným plánom pre rodovú rovnosť plní úlohy v oblasti posilňovania rodového aspektu v prierezových štatistikách. Aktívne spolupracuje a zúčastňuje sa činnosti výborov pre rodovú rovnosť (pri Úrade vlády SR a v súčasnosti pri MPSVaR SR. Šíri relevantné štatistické informácie všetkými dostupnými formami a vykonáva v danej oblasti publikačnú činnosť².

Na základe uznesenia vlády SR č. 862/2007 z 11. októbra 2007 sa každoročne vypracovávajú súhrnné ročné správy o stave rodovej rovnosti na Slovensku. V roku 2011 vypracovaná už tretia *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2010*.³ V roku 2011 sa začali práce na aktualizácii opatrení tak, aby sa navrhnuté opatrenia stali nástrojom vytvárania priestoru pre vyrovnávanie sa s nepriaznivými demografickými zmenami na Slovensku. Nové opatrenia redefinujú odporúčania pre sociálnych partnerov a vyššie územné celky, ako aj obce a mestá. Ich cieľom je:

1. *podporiť zvýšenie zamestnanosti* osôb s rodinnými povinnosťami a zodpovednosťou za nezaopatrené deti a odkázaných (závislých) členov najbližšej rodiny .
2. *zníženie rizika*, že tieto osoby budú vystavené dileme *práca verzus rodina* alebo sa stanú objektom diskriminácie na trhu práce a v zamestnaní z dôvodu starostlivosti o rodinu.

Rodinné povinnosti obmedzujú možnosti ďalšieho vzdelávania, prístup k zamestnaniu, účasť, resp. návrat na trh práce, ale aj odborný a kariérny rast a často sú bariérou pri udržaní si zamestnania.

¹Ukazovatele monitorujúce postavenie žien na Slovensku sú v štatistickej databáze Európskej hospodárskej komisie pri OSN, ktorá sa priebežne dopĺňa a aktualizuje. Niektoré informácie boli publikované v osobitnej publikácii, ktorú vydala Ekonomická komisia pre Európu pri OSN *Ženy a muži v Európe a Severnej Amerike*, New York, Ženeva 2000; *Dáta o rovnosti v slovenskej realite*. Kotvanová, Alena (ed.). Bratislava : EQUILIBRIA, s. r. o. 2012, 205 s. ISBN 978-80-8143-053-4.

² Napr. publikácie: *Ženy a muži SR v EÚ 2007*; *Rodová rovnosť v SR a EÚ 2010 - Gender equality in the SR & EU*; *Rodová rovnosť. Gender equality 2011*.

³ Správu prerokovala Hospodárska a sociálna rada SR dňa 28. marca 2011. Vláda SR predmetnú správu prerokovala na zasadnutí dňa 13. apríla 2011 a schválila uznesením č. 247/2011 s pripomienkami a predložila ju na rokovanie Výboru pre sociálne veci a Výboru pre ľudské práva a národnostné menšiny NR SR.

3. NIEKTORÉ ÚDAJE O STAVE A BARIÉRACH ZOSÚLAĐOVANIA PRÁCE, RODINY A OSOBNÉHO ŽIVOTA

Zosúladzovanie rodinného a pracovného života sa týka rovnako mužov i žien, ich pracovného, rodinného i osobného života. Potreba lepšieho a efektívnejšieho zosúladenia pracovného a rodinného života je nielen otázkou ekonomickou, ale tiež politickou a demografickou a napokon tiež otázkou ľudských práv. Pozitívne zmeny v oblasti ľudských práv môžu mať pozitívny vplyv aj na ekonomickú efektívnosť a sociálno-psychologickú atmosféru v organizáciách¹, na výchovu detí v rodinách, na zvýšenie pôrodnosti v štáte, resp. ochotu mladých ľudí mať viac detí, a pod. Rozhodujúcou hodnotou prostredníctvom ktorej sa realizuje zosúladzovanie práce, rodiny a osobného života je *sloboda voľby* – ženy i muži majú mať reálnu šancu plniť rodinné roly, zároveň byť zárobkovo činní a realizovať svoje individuálne záujmy a potreby.

Sloboda voľby ako cieľová hodnota je v rozpore s doterajšou prevažujúcou praxou na Slovensku, keď výskumy i prax potvrdzujú to, čo sa konštatovalo v r. 2004 v *Programovom dokumente Iniciatívy spoločenstva EQUEL*, že „najmä od žien sa očakáva, že sa prispôbia existujúcim formám organizácie práce, ktoré vytvárali muži podľa potrieb a priorít mužov. Obzvlášť ženám – matkám tento model nevyhovuje, preto sú často nútené rezignovať na kariéru alebo na rodinu (materstvo). Rodinná a materská rola je často považovaná za prekážku špičkového výkonu ženy [...] Konflikt práca versus rodina je považovaný za problém žien, nielen na úrovni verejnej mienky a zamestnávateľov, ale i samotnými ženami, ktoré sa snažia „vlastnými silami“, ako jediné aktérky plnohodnotne splniť nároky zosúladenia práce a rodiny. Súvisí to s prevažujúcimi rodovými stereotypami a tradičným chápaním rodinných rolí“.²

Tlak zo strany EÚ a inštitúcií zameraných na presadzovanie rodovej rovnosti v Slovenskej republike sa však zintenzívňuje a rozširujú sa i formy a metódy zamerané na zosúladzovanie rodinného, pracovného a osobného života. V ďalšej časti príspevku sa sústredíme na ilustráciu stavu a bariér troch vybraných foriem zosúladzovanie rodinného, pracovného a osobného života: a) flexibilných foriem organizácie práce a foriem pracovných vzťahov, b) rodičovstva, rodičovskej dovolenky a aktívneho otcovstva a c) materských a rodinných centier.

a) Flexibilné formy organizácie práce a foriem pracovných vzťahov

Umožnením flexibilnej organizácie práce a foriem pracovných vzťahov pracujúcim rodičom s malými deťmi a ostatnými odkázanými členmi rodiny (napr. pružný pracovný čas alebo práca na čiastočný úväzok, telework) organizácia vytvára *podmienky pre reálne zosúladenie* rodinných a pracovných povinností pracujúcich rodičov. Možnosť a schopnosť kombinovať platenú prácu a rodinný život je pre zamestnancov a zamestnankyne, mužov a ženy dôležitá predovšetkým s ohľadom na *starostlivosť o malé deti*.

¹ Bližšie: KAŠPAROVÁ, Eva. Optimálne formovaná organizačná kultúra posiluje motiváciu pracovníkov. In *Sociálna práca/Sociálna práca*, ISSN 1213-6204, 2006, roč. VI, č. 3, s. 3 – 6; KRÍŽKOVÁ, Alena, PAVLICA Karel. *Manažment genderových vzťahov. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha : Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-7261-117-8; BOSNIČOVÁ, Nina. Rovnosť žien a mužov vo firme i v dobe finančnej krízy. In *Nová architektúra rodových vzťahov organizáciách a inštitúciách*. Eds. Viera Hanuláková, Mária Jacková. Bratislava : MPSVaR SR, 2009, s.18-20. ISBN 978-80-89125-14-2.

² *Programový dokument Iniciatívy spoločenstva*. Bratislava : MPSVaR, Riadiaci orgán iniciatívy Spoločenstva EQUAL, 2004, s 23.

Z medzinárodných porovnaní a analýz¹ vyplýva, že Slovensko patrí medzi krajiny s najnižšou flexibilitou foriem organizácie práce a pracovného času v Európe. V zamestnávateľskej praxi na Slovensku je veľmi rozšírené aj nerovnaké zaobchádzanie odvíjajúce sa od rodičovstva či materstva. Starostlivosť o deti a o iných členov rodiny zabezpečujú v dôsledku pretrvávajúcich rodových stereotypov naďalej prevažne ženy. Len veľmi málo otcov zostáva na rodičovskej dovolenke (ich podiel nikdy neprekročil 2%). Nízky podiel mužov na domácich prácach a absentujúce verejné aj súkromné služby (resp. ich finančná nedostupnosť) mnohým ženám bráni v návrate na trh práce a ženy sú konfrontované s tzv. dvojitým bremenom. Mnohé ženy poskytujú starostlivosť starším členom rodiny bez zodpovedajúceho vybavenia alebo dostupných služieb².

Slovensko je v porovnaní s inými členskými krajinami EÚ charakteristické dlhodobou nízkym podielom žien aj mužov zamestnaných na kratší pracovný čas, pričom v participácii na práci na čiastkový úväzok prevažujú ženy³. Zo sledovanej vekovej kategórie bolo takto zamestnaných 0,6 % mužov a 2,8 % žien. Najčastejším dôvodom však nebola starostlivosť o deti, ale nemožnosť nájsť si prácu na plný pracovný úväzok.

Údaje o využívaní flexibilného času, či iných nástrojov zosúladovania však nie sú na Slovensku pravidelne zisťované, preto sa len veľmi ťažko overuje efektívnosť (štát a zamestnávateľ) nastavených opatrení. Čiastočné poznatky je možné získať z osobitne zameraných modulov Eurostatu na relevantnú vekovú skupinu 25–49-ročných žien a mužov s deťmi a bez detí. Doterajšie výskumy⁴ naznačujú, že napriek zákonným možnostiam flexibilné formy práce využíva len veľmi málo rodičov. V roku 2010 pracovalo na kratší pracovný čas z relevantnej skupiny zamestnaných 25 – 49-ročných s najmladším dieťaťom do 6 rokov celkovo 7,1 % žien a 1,6 % mužov. Pracujúcich z domu bolo viac mužov (9,4 %) ako žien (5,6 %), 7 % žien a 2,4 % mužov pracovalo na dobu určitú. Dostupné údaje majú však len obmedzenú výpovednú hodnotu a nie je možné overiť efektívnosť ostatných opatrení na zosúladovanie práce a rodiny z rodovej perspektívy. Zavedené, ale aj plánované opatrenia na zosúladovanie sú len veľmi ťažko využiteľné v zamestnaniach s dvoj- či trojzmennou prevádzkou. Takmer 50 % žien 29 – 48-ročných s deťmi pracuje na zmeny, 15,8 % večer či v noci a 22,6 % aj cez víkendy. Práca doma, flexibilita pracovného času je pri práci na zmeny iba ťažko využiteľná.⁵

¹ *Ženy a muži SR v EÚ 2007*. Bratislava : Štatistický úrad SR, 2007, 63 s. ; *Rodová rovnosť. Gender equality 2011*. Košice ŠÚ SR. Pracovisko ŠÚ SR v Košiciach, 191 s. SBN 978-80-8121-069-3.

² *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2011*. Bratislava : MPSVaR SR, s. 2; ADAMKOVIČOVÁ, Martina, BOSÁ, Monika, BOSÝ, Dávid et al. *Práca verus rodina? Zosúladovanie pracovného a rodinného života očami zamestnankýň a zamestnávateľov*. Prešov : ZZŽ Mymamy – materské centrum, 2006, 126 s.

³ PORUBĀNOVÁ, Sylvia. Flexibilné formy práce z rodového pohľadu. In *Mozaika rodiny*. Bratislava : Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2003, s. 13-14. ISBN 80-89048-09-9; MAROŠIOVÁ, Lýdia, ŠUMŠALOVÁ, Sylvia (eds.). *Ženy na trhu (práce a života). Výskumná štúdia*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2006, 66 s. ISBN 80-88935-89-X.

⁴ Pozri bližšie údaje v publikácii *Analýza trhu práce SR z hľadiska integrovaného prístupu k stratégii flexibilitoty – vybrané aspekty. Priebežná výskumná správa VÚ č. 2134*. Ed. Kvetoslava Repková. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2008, s. 240, kde nespokojní s podmienkami v podniku najmä z hľadiska možnosti zosúladenia pracovného a rodinného života je 14,0 % zamestnancov, rovnosti mužov a žien na pracovisku je 12,2 % zamestnancov a so starostlivosťou zamestnávateľa o vzdelávanie zamestnancov je 11,4 % zamestnancov. Bližšie tiež: *Dáta o rovnosti v slovenskej realite*. Kotvanová, Alena (ed.). Bratislava : EQUILIBRIA, s. r. o. 2012, 205 s. ISBN 978-80-8143-053-4.

⁵ *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2010*. Bratislava : MPSVaR SR, s. 24.

Telework, resp. podľa zákonníka práce platného od 1.1. 2012 *telepráca*¹ je práca na diaľku, ktorá sa vykonáva s použitím informačných a komunikačných technológií. Je to jedna z flexibilných foriem organizácie práce a pracovného času, ktorej cieľom je najmä zosúladiť pracovný čas a rodinný život. Ide o dohodu medzi zamestnancom a zamestnávateľom na základe pracovnej zmluvy. Zamestnanec má tak možnosť vykonávať svoje pracovné úkony zo svojho domova. Telework má potenciál reálne prispievať k zosúladeniu rodičovskej a pracovnej roly zamestnancov rodičov, k ich reintegrácii na trh práce bez nevyhnutnosti opustiť teritórium rodiny. Jeho cieľom je pomoc pracujúcim rodičom pri zosúladení práce a rodiny. Umožňuje najmä ženám nestratiť kontakt s trhom práce na príliš dlhé obdobie, a pritom sa môcť v dostatočnej miere starať o svoje malé deti.

Telework využíva na Slovensku zatiaľ iba málo ľudí v exponovanej vekovej kategórii. Vzhľadom na charakter práce značnej časti žien pracujúcich v priemysle, zdravotníctve či službách je pravdepodobné, že aj ponúkaný súbeh zamestnania a rodičovstva bude reálne využiteľný len pre malú časť matiek. Je odôvodnený predpoklad, že manažovanie súbehu starostlivosti o malé deti a zamestnania bude opäť ponechané iba na matky a tým založí ešte vyššiu preťaženosť žien a napätie v rodinách.

Masovejšiemu rozšíreniu teleworku v podmienkach Slovenskej republiky zatiaľ bránia: 1. *obavy zamestnancov/kýň* zo sociálnej izolácie, demotivácie, straty pracovného rytmu, rizika splynutia pracovného a rodinného priestoru s následnou stratou súkromia ai., jednak *obavy* a 2. *neochota zamestnávateľov* využívať nové flexibilné formy práce, ktorá môže prameniť: a) z nepoznania výhod týchto modelov organizácie práce; b) z obáv o vyššie nároky na prevádzkové podmienky, administratívnu náročnosť; c) z rizika straty kontroly nad zamestnancami a pod.

Je preto potrebné oceniť, že v rámci projektu EQUAL vznikol *internetový portál* <http://www.teleworkportal.sk>, ktorý poskytuje aktuálne informácie o inovatívnych formách práce a podporiť využitie týchto foriem práce u zamestnávateľov a ich zamestnancov. Bezplatne ponúka priestor na poskytovanie informácii a podpory pre zamestnancov v oblasti uplatňovania inovatívnych foriem organizácie práce. Portál je vytvorený v rámci projektu *Tvoj dom Tvoj podnik v e-urope*, ktorý sa prioritne orientoval na oblasť teleworkingu a jeho propagáciu v praxi². Tento projekt bol spolu financovaný z Európskeho sociálneho fondu (2004-2006) a bol vybraný (zo 650 realizovaných projektov) medzi 20 najlepších projektov do skupiny príkladov dobrej praxe.

¹ Podľa §52 odstavca (1) Zákonníka práce: Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej len „domácka práca“) alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej len „telepráca“) v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje sa spravuje týmto zákonom s týmito odchýlkami: a) nevzťahujú sa na neho ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku, nepretržitom odpočinku v týždni a o prestojoch, b) pri dôležitých osobných prekážkach v práci mu nepatrí od zamestnávateľa náhrada mzdy s výnimkou úmrtia rodinného príslušníka, c) nepatrí mu mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu a mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce, ak sa zamestnanec so zamestnávateľom nedohodne inak.

² Publikácia ŠUŇAL, Anton, TAKÁCS, Jozef. *Ako zaviesť telework?* (Bratislava : Vydavateľský dom Elita, 2009, 72 s. ISBN 978-80-970135-1-6) patrí k tým informačným prameňom ktorých cieľom je informovať odbornú verejnosť o tom, čo je to telework, aké výhody prináša, pre koho je určený, ako ho úspešne zaviesť v podniku, zvýšiť povedomie o tejto forme zamestnávania.

Na záver tejto časti možno skonštatovať, že aj napriek uvedeným snahám ostávajú dosiaľ v Slovenskej republike flexibilné formy organizácie práce (osobitne pre rodičov s malými deťmi) iba v *rovine zámerov*, tak vo verejnej, ako i v súkromnej sfére. V praxi zatiaľ dostatočne nefunguje politika rovnakých rodových príležitostí ako zohľadnenie osobnej a rodinnej situácie pracovníka/pracovníčky. Ako príčiny sa uvádzajú: prevažujúci dvojpríjmový model domácností, neznalosť legislatívnych a iných možností, prekážky a stereotypy u zamestnávateľov i zamestnancov, pričom zamestnávatelia uprednostňujú tradičné modely, kde je dôraz určený na priebeh a organizáciu práce pred hodnotením finálneho pracovného výsledku. Akýkoľvek typ zmeny organizácie práce je považovaný za odchýlku od normy¹.

Z uvedených analýz vyplýva², že oblasť zosúladovania práce a rodiny sa vyznačuje viacerými protichodnými tendenciami. *Na jednej strane* sa oficiálne podporuje súbeh starostlivosti o malé deti a pracovnej činnosti, *na druhej strane* však chýba zabezpečenie dostatku finančne dostupnej predprimárnej starostlivosti, výška príspevkov a schémy pracovného voľna (pôrod, starostlivosť a výchova detí, ako aj so starostlivosť o závislých starších členov rodiny) sa neodvíjajú od dôležitosti a nevyhnutnosti vykonávanej práce (výchova a starostlivosť o budúce generácie a udržiavanie sociálnej súdržnosti), ale od práce definovanej ako zhodnocovanie kapitálu.

b) Rodičovstvo, rodičovská dovolenka a aktívne otcovstvo

Rodičovstvo má na zamestnanosť otcov a matiek odlišný dopad. Zatiaľ čo u otcov sa zamestnanosť zvyšuje zo 79 % na 88,6 %, tak u matiek klesá zo 79,3 % na 66,7 %. Ak otcovstvo muža v zamestnanosti skôr udržiava, tak matky z neho vyraduje a zakladá tak diskriminačné prostredie medzi partnermi nielen v rodine ale aj na pracovisku. U muža sa zamestnanosť takmer nemení ani vo veku dieťaťa do 5 rokov. Muži svoju zamestnanosť prakticky vôbec neprispôbujú svojmu rodičovstvu. Oproti tomu u matiek s malými deťmi sa zamestnanosť znižuje na 40 % a pri troch deťoch dosahuje len 52 %.

Zariadenia dennej starostlivosti pre deti predškolského veku dnes predstavujú dôležitý problém najmä vo vzťahu k pracujúcim rodičom s malými deťmi (od pol roka do 2-3 rokov, ale aj pre deti vo veku 3 roky až predškolský vek). Výsledky výskumu potvrdzujú, že práve táto skupina zamestnancov a zamestnankýň má najväčšie problémy so zosúladením rodiny s prácou a s udrжанím sa na trhu práce. Verejné jasle zanikajú, existujú len ojedinele – nahradili ich drahé súkromné služby, ktoré si priemerná pracujúca rodina nemôže dovoliť³.

Rodičovská dovolenka je relatívne novým nástrojom, ktorého cieľom je pomoc pracujúcim rodičom pri zosúladení práce a rodiny, umožniť im (najmä ženám), aby nestratili kontakt s trhom práce na príliš dlhé obdobie a mohli sa starať o svoje malé deti.

¹ Napr. umožnenie skrátenia úväzku je často sprevádzané znížením ohodnotenia zamestnanca / zamestnankyne, zníženie možnosti postupu na vyššiu pozíciu v rámci daného pracoviska, jeho/ jej výkon nie je považovaný za plnohodnotný.

² MICHALITSCH, Gabriele. Trh a moc. Ekonomické (re)produkovanie rodovej nerovnosti. In Cviková, Jana (ed.). *Rodová perspektíva v ekonómii. Aspekty mocenských vzťahov*. Bratislava : Aspekt, 2010, 158 s. ISBN 978-80-85549-91-1, s. 5; FILADELFIOVÁ, Jarmila. Ženy a muži v práci a v rodine. Prečo je užitočná rodová perspektíva v ekonómii. In Cviková, Jana (ed.). *Rodová perspektíva v ekonómii. Aspekty mocenských vzťahov*. Bratislava : Aspekt, 2010, s. 77-106. ISBN 978-80-85549-91-1

³ *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2010*. Bratislava: MPSVaR, 2011, 83s.

Na Slovensku rodičovskú dovolenku čerpá viac ako 98% žien. Zostávajú nepretržite doma pomerne dlho, pričom strácajú kontakt s trhom práce, čo sťažuje ich opätovný návrat do plateného zamestnania. Stávajú sa tak (výška rodičovského príspevku) ekonomicky závislé od muža.

Vývojové trendy v EÚ¹ smerujú k presadzovaniu nového *aktívneho otcovstva*, ktoré znamená „*zapojenie otcov do každodennej starostlivosti o vlastné deti už od ich raného detstva, ale aj spravodlivejšie rozdelenie domácich prác, časovú disponibilitu pre potreby dieťaťa a rodiny, permanentné vytváranie úzkeho vzťahu medzi otcom a dieťaťom. Aktívne otcovstvo sa vťahuje napríklad aj na čerpanie voľna po narodení dieťa ako priestoru pre vytvorenie dostatočnej väzby medzi dieťaťom a otcov, prispôsobenie pracovných povinností otca pre potreby dieťaťa aj počas jeho školskej dochádzky a pod.*“²

Viacere štúdie a výskumy potvrdzujú pozitívne *psychosociálne efekty aktívneho otcovstva* na jednotlivých členov rodiny – na vývoj dieťaťa, na samotného muža, aj partnerský pár³, ale aj na *štrukturálne javy*, ako je rodová rovnosť, fertilita, stabilita rodiny či prevalencia domáceho násillia.⁴

Jedným z faktorov konceptu aktívneho otcovstva je, aby rodovo nevyvážená, pre ženy diskriminačná záťaž z rodičovstva, bola čiastočne zmiernená stanovením *neprenositelnej a rovnomernej časti rodičovskej dovolenky medzi otcov a matky*. Cieľom je: 1. znížiť alebo až odstrániť predpojatosť zamestnávateľov v očakávaniach voči ženám ako primárnemu rodičovi a tiež 2. rozdeliť sociálnu záťaž z rodičovstva spravodlivo na obidvoch rodičov.

Iniciatíva na celoeurópskej úrovni navrhuje zaviesť minimálne 2-týždňovú dovolenku pre otcov po narodení, alebo v krátkom čase po narodení dieťaťa. Pritom viaceré štáty špecifickú otcovskú dovolenku zavedenú už majú⁵. Osobitné, individuálne a neprenositelne otcovské voľno v prípade narodenia dieťaťa a ďalšej starostlivosti o neho malo v roku 2007 zavedených 20 zo všetkých sledovaných 30 štátov OECD, pričom jeho dĺžka sa pohybovala od 2 dní do 14 týždňov, v priemere 2, 8 týždňa. Najdlhšie osobitné otcovské voľno má Island – 13 týždňov. V rámci krajín EU je priemerná dĺžka otcovského voľna 1,9 týždňa. Vo viacerých štátoch po zavedení otcovského voľna na báze „užiť, alebo stratiť“ výrazne stúpla miera čerpania voľna otcami.

¹ *Ženy a muži SR v EÚ*. Bratislava : Štatistický úrad SR, 2007, 63 s.

² HOLUBOVÁ, Gabriela. Aktívne otcovstvo a inovatívne verejno-politické opatrenia na jeho podporu. In Lubelcová, Gabriela a kolektív. *Inovácie v sociálnych a verejných politikách. Problémy konceptualizácie a nových nástrojov*. Bratislava : Univerzita Komenského, 2011, s. 51-66. ISBN 978-80-223-3043-5. O problematike otcovstva aj: BOSÝ, Dávid. Otcovia – neviditeľní rodičia ako klienti sociálnej práce? In Chytil, Oldřich, Matulayová, Tatiana (eds.). *Výzvy pre sociálne profesie v modernej spoločnosti*. Prešov : FF PU, 2011, s. 263- 276. ISBN 978-80-55-0372-1.

³ Pre malé dieťa predstavuje prítomný a aktívny otec ďalší zdroj citovej väzby a objekt citového príľnutia, ako aj pozitívny model starajúceho sa otca. Pre muža znamená aktívne otcovstvo zmenu sebavnímania smerom ku väčšej osobnostnej komplexite a sociálnej generativite, t. j. empatii a vnímania potrieb iných ľudí.

⁴ *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2010*. Bratislava : MPSVaR SR, s 37.

⁵ Vo Veľkej Británii môže otec čerpať 2 týždne s 90 % náhradou mzdy s určeným horným stropom, podobne aj v Dánsku, v Belgicku 10 dní, vo Francúzsku 14 dní, v Poľsku jeden týždeň. Vo Švédsku flexibilná rodičovská dovolenka predstavuje 7 týždňov pred a 7 týždňov po narodení, ktorá môže byť transponovaná aj na otca a predĺžená o ďalších 480 dní s možnosťou čerpania v blokoch, striedania rodičov, odloženia čerpania a pod.

Druhým a relevantným faktorom vplývajúcim na čerpanie voľna je miera jeho refundácie, resp. výška príspevku na starostlivosť, ktorá sa pohybovala od 100 % príjmu (so stanoveným horným stropom) až po úplne neplatené voľno.¹ Situácia v tejto oblasti je však dynamická a možno očakávať aj určitú mieru harmonizácie dizajnu otcovských a materských dovolení a ich refundácií.

Všetky doterajšie úpravy rodičovského voľna a príspevkov na Slovensku sú síce zdanlivo nastavené pre obidvoch rodičov, situácia je však už dlhodobo rodovo výrazne nevyvážená. Aktuálne nastavenie zakladá exklúziu žien z trhu práce a exklúziu mužov zo starostlivosti o deti, ktoré má dlhotrvajúce následky.

c) Materské/rodinné centrá

Materské a rodinné centrá predstavujú na Slovensku významnú inštitucionálnu formu sociálnych služieb rodine. Sú to občianske združenia, neziskové organizácie. Začali vznikať v r. 1996, kedy sa viaceré skupiny matiek začali stretávať a rozvíjať predstavu o náplni centier pre matky v mieste bydliska.

K ich rozmachu došlo v roku 2001 a dnes ich je na Slovensku takmer 100.² Jednotlivé materské centrá spočiatku medzi sebou komunikovali neformálne, ale neskôr sa ukázala potreba ich spojenia do siete za účelom vzájomného prepojenia, spoznávania a inšpirácie.

Z tohto dôvodu vznikla v roku 2003 Únia materských centier (ÚMC),³ ktorá je celoslovenskou sieťovou organizáciou. Jej najvyšším orgánom je Valné zhromaždenie, zvolávané 1 x za rok a jej poslaním je:

1. šíriť koncept materského/rodinného centra,
2. inšpirovať a podporovať vznik nových materských a rodinných centier ponímaných ako priestor, v ktorom môžu matky a otcovia (najmä rodičovskej dovolenke) spolu so svojimi malými deťmi zmysluplne prežívať obdobie, kedy sa plne venujú rodine – rozvíjať sa, vzdelávať, pracovať na sebe a nachádzať vľúdnu podporu vo svojej novej životnej situácii,
3. vytvárať fungujúcu sieť, v ktorej udržiava informovanosť materských a rodinných centier, koordinuje spoločné aktivity a pomáha materským a rodinným centrám v núdzi.
4. starať sa o trvalú udržateľnosť materských a rodinných centier, zabezpečovať komunikáciu s predstaviteľmi verejného života, médiami, ostatnými mimovládnyimi organizáciami na Slovensku i v zahraničí. Budovať tak vážnosť a dôveryhodnosť siete materských a rodinných centier ako partnera pre celospoločenské diskusie a riešenie problémov matiek v spoločnosti.

¹ Viaceré štáty kombinujú zavedenie špecifického voľna pre otcov aj s inými iniciatívami. „Česká republika zaviedla vo svojom „prorodinnom balíčku“ 1 týždňovú otcovskú platenú dovolenku (70 % predchádzajúceho príjmu), ktorú si otec môže vyčerpať do prvých šiestich týždňov dieťaťa a rozbehla verejnú sociálnu kampaň na podporu otcovstva. Dánsko pristúpilo k problému podpory otcovstva aj s cieľom stimulovať rovnomernejšie rodové rozdelenie neplatených prác komplexnejšie a prijalo „Plán mužov“ s 10 oblasťami podpory od predlžovania platenej otcovskej dovolenky, cez úlohy zamestnávateľov/liek a pracovnej kultúry, až po úlohu mužských vzorov“ (*Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2010*. Bratislava : MPSVaR, 2011, 83 s.) .

² Presné číslo nie je možné uviesť, lebo priebežne zanikajú i vznikajú nové.

³ Myšlienka vzniku Únie materských centier vznikla na prvej spoločnej konferencii „*Pomôžte, aby sme si mohli pomáhať*“ , v r. 2001 v Poprade, , v r. 2003 bola UMC zaregistrovaná ako občianske združenie.

5. pomáhať pri ochrane práv mám, detí a rodín. Poradenstvom, lobingom, publikačnou, informačnou a vzdelávacou činnosťou, organizovaním spoločenských a kultúrnych podujatí a ich medializáciou, ktorej cieľom je: „*Lepší svet okolo, ktorý súvisí s mamami, deťmi, rodinami*“.

Únia materských centier vydáva svoj časopis pod názvom *Časopis ÚMC*, ktorý je pre členské materské/rodinné centrá, samosprávne kraje, predstavitel'ov štátu, sympatizantov a univerzitné knižnice¹. Uskutočnil sa 3. ročník Medzinárodného dňa materských centier (*IMCD – International mother centres day*). Osobitou formou sú aj *Akadémie praktického rodičovstva* – sú nimi tie materské/rodinné centrá, ktoré splnili kritériá stanovené ÚMC a poskytujú rôzne druhy a formy vzdelávania rodičov, ktoré sú zamerané na rozvoj rodičovských kompetencií a zručností.

Potenciál materských/rodinných centier by sa podstatne zvýšil, ak by sa prejavil záujem zamestnávateľ'ov o finančnú podporu ich činnosti, resp. ak by Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky začalo vnímať tieto občianske združenia ako ďalšie z inštitúcií, ktoré napomáhajú k zosúlaďovaniu práce, rodiny a osobného života. Niektoré výskumy² analyzujúce činnosť materských/rodinných centier prinášajú fakty o pozitívnom vplyve účasti matiek a otcov na kvalitu rodinného i pracovného života.

4. POLITIKA, MASMÉDIÁ A VZDELÁVANIE DOSPELÝCH – NÁSTROJE PRESADZOVANIA NOVEJ ARCHITEKTÚRY RODOVÝCH VZŤAHOV

Rodová rovnosť je nielen politický a politologický problém. Má mnoho ďalších dimenzií, z ktorých vyberieme aspoň niektoré. Z *Národnej stratégie rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013 vyplývajú viaceré úlohy a aktivity, ktoré sú zamerané na rôzne oblasti rodovej rovnosti. Z množstva úloh zdôrazníme úlohy zamerané na oblasť politiky, masmédií a vzdelávania tak, ako boli sformulované na celoslovenskej konferencii k novým otázkam a výzvam rodovej rovnosti v roku 2008³ a na ďalších fórach, kde sa hodnotili dosiahnuté výsledky a hľadali nové formy presadzovania rodovej rovnosti⁴.*

Z politického a politologického aspektu je potrebné na všetkých úrovniach riadenia spoločnosti venovať adekvátnu pozornosť rodovej agende. Cielene sa zameriavať na zvýšenie citlivosti na rodovú problematiku a to vrátane posilňovania rodového vzdelávania v štruktúrach politických strán. To znamená, vytvárať nástroje na zvýšenie účasti žien na politických a rozhodovacích procesoch na všetkých úrovniach politického, ekonomického a verejného života. Hľadať a realizovať v praxi ďalšie nástroje, ktoré by v maximálnej miere eliminovali prejavy sexizmu a rodovej diskriminácie vo verejnom, politickom, mediálnom a reklamnom priestore.

¹Dostupné na: http://www.materskecentra.sk/casopis_materske_centra/materske_centra_12011.html

² Napr. uskutočnené v rámci diplomových práca na Inštitúte edukológie a sociálnej práce FF PU v Prešove.

³ TOKÁROVÁ, Anna: Závery z konferencie. In Hanuláková, Viera, Jacková, Mária (eds.). *Rodová rovnosť. Nové otázky, nové výzvy : zborník prezentácií z konferencie konanej 18.11. 2008 v Bratislave*. Bratislava : MPSVaR, 2008, s. 129-136. ISBN 978-80-970103-9-3.

⁴ Napr. *Lokálna samospráva zvyšujúca povedomie občanov v regiónoch – rodová rovnosť*. Zborník z konferencie v dňoch 26. – 28. 11. 2008. Spišská Nová Ves : Mestský úrad, 2009, 36 s. ; *Striedavá starostlivosť a rovnoprávne rodičovstvo*. Zborník z panelovej diskusie. Ed. Denisa Havrľová. Bratislava : MPSVaR SR, 2011, 69 s.

V ekonomickej oblasti prijímať konkrétne a tiež efektívne kroky na odstránenie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov. Prijat' komplexnú stratégiu zosúladovania práce a rodiny, zohľadňujúcu nerovnovážne zaťaženie žien neplatenou prácou. Zaviesť proaktívne opatrenia na zvýšenie účasti otcov na starostlivosti o deti, napr. flexibilnými formami rodičovskej dovolenky (variácia dĺžky a príspevku), alokáciou neprenositelnej časti materského či rodičovského voľna na otcov, finančné bonusy v prípade rovnovážneho čerpania rodičovského voľna a pod. Zabezpečiť dostatok miest v predškolských zariadeniach finančne dostupných mladým rodinám a/alebo zaviesť inovatívne formy inštitucionálnej starostlivosti o deti; stupňov škôl a pod.

Z pedagogického, andragogického a masmediálneho aspektu je potrebné viac ako doteraz ovplyvňovať verejnú mienku k prorodinným a prorodovým hodnotám, čo vyžaduje v médiách a vo vzdelávaní ponúkať alternatívne a rozmanité obrazy žien a mužov – prezentovať nielen manažérky a celebrity a nielen matky. Sprístupňovať princípy rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí zrozumiteľnejším jazykom ako tomu bolo doteraz. Prostredníctvom rodovo citlivej výchovy a vzdelávania posilňovať právne povedomie v rodovej a antidiskriminačnej oblasti. Pripraviť a najmä realizovať stratégiu odstraňovania rodových stereotypov a posilnenia rodovej spravodlivosti vo výchove a vzdelávaní, resp. zapracovať ju do uskutočňovanej reformy školstva.

Zakomponovať rodovo citlivú edukáciu (výchova a vzdelávanie) do výchovno-vzdelávacieho procesu na základných, stredných a vysokých školách. Zaradiť problematiku rodovej rovnosti do obsahu pregraduálnej a postgraduálnej prípravy kľúčových aktérov (učitelia, štátni úradníci, mediálni pracovníci, policajti a iné pomáhajúce profesie). Vytvoriť osobitné didaktické materiály a prístupné odborné publikácie o rodovo citlivom vzdelávaní a o rodovo osobitej profesionálnej práci (osobitné rodovo citlivé metodiky) pre už uvedené a tiež ďalšie typy profesionálov.

Vo výchovno-vzdelávacom procese odbúravať zažitú stereotypy o „mužských a ženských“ profesiách. Viac pozornosti venovať zapájaniu mužov do dosahovania rodovej rovnosti, rozvíjať pedagogické postupy zamerané na odstraňovanie rodových stereotypov, rozvíjať metódy a nástroje vzdelávania, ktoré zvyšujú spôsobilosť a potenciál chlapcov a mužov starať sa nielen o seba ale aj o druhých. Robiť opatrenia na podporovanie chlapcov a mužov pri rozhodovaní sa pre vzdelanie a zamestnanie v oblastiach, v ktorých sú prevažne zastúpené ženy a opačne, s cieľom odstrániť rodovú segregáciu na trhu práce.

ZÁVER

Rovnosť rodov je mnohorozmerný fenomén s množstvom problémov a oblastí pretrvávajúcej diskriminácie a nerovností. Slovensko ako členská krajina EÚ je zaviazaná povinnosťou odstraňovať bariéry v rodovej rovnosti vo vedomí širokej a odbornej verejnosti, v oblasti rodinného a pracovného života.

Záverom je potrebné zdôrazniť skutočnosť, že spoločnosť na Slovensku si bude musieť v ďalšom období omnoho viac uvedomovať, že výchova a vzdelávanie je významným prostriedkom rodovej socializácie a dekonštrukcie rodových stereotypov vo vedomí širokej i odbornej verejnosti, ale aj presadzovania nových trendov v zosúladovaní pracovného, rodinného a osobného života.

*Príspevok je výstupom riešenia grantovej úlohy VEGA 1/1710/11 *Maskulinity a femininity vo feminizovaných odboroch*.*

LITERATÚRA

- ADAMKOVIČOVÁ, Martina BOSÁ, Monika, BOSÝ, Dávid et al.. *Práca verzus rodina? Zosúladovanie pracovného a rodinného života očami zamestnankýň a zamestnávateľov*. Prešov : ZZŽ Mymamy – materské centrum, 2006, 126 s.
- Analýza trhu práce SR z hľadiska integrovaného prístupu k stratégii flexiistoty – vybrané aspekty. Priebežná výskumná správa VÚ č. 2134*. Ed. Kvetoslava Repková. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2008, 253 s.
- BALOGOVIČOVÁ, Beáta, KLIMENTOVÁ, Eva (eds.). *Výzvy a trendy vo vzdelávaní v sociálnej práci*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej v dňoch 26.-27. apríla 2012 v Prešove, 286 s. ISBN 978-80-555-0613-5. Dostupné: <http://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Balogová4>.
- BAROŠOVÁ, Margita, PERICHTOVÁ, Beáta. Rodová rovnosť vo svete práce. In *Rodina a práca*. ISSN 13336-7153, 2007, č. 5, s. 3- 54.
- BÉREŠ, Martin. Koncepty maskulinity a ich inovačný potenciál pre kritickú sociálnu analýzu. In Lubelcová, Gabriela a kolektív. *Inovácie v sociálnych a verejných politikách. Problémy konceptualizácie a nových nástrojov*. Bratislava : UK, 2011, s. 27-51. ISBN 978-80-223-3043-5.
- BOSÝ, Dávid. Otcovia – neviditeľní rodičia ako klienti sociálnej práce? In Chytil, Oldřich, Matulayová, Tatiana (eds.). *Výzvy pre sociálne profesie v modernej spoločnosti*. Zborník z konferencie s medzinárodnou účasťou v dňoch 2. a 3. októbra 2009 v Prešove. Prešov : FF PU, 2011, s. 263- 276. ISBN 978-80-55-0372-1.
- BOSNIČOVÁ, Nina. Rovnosť žien a mužov vo firme i v dobe finančnej krízy. In *Nová architektúra rodových vzťahov organizáciách a inštitúciách*. Zborník z medzinárodnej konferencie a slávnostného vyhlásenia výsledkov ôsmeho ročníka súťaže Zamestnávateľ ústretový rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Eds. Viera Hanuláková, Mária Jacková. Bratislava : MPSVaR SR, 2009, s.18-20. ISBN 978-80-89125-14-2.
- Dáta o rovnosti v slovenskej realite*. Kotvanová, Alena (ed.). Bratislava : EQUILIBRIA, s. r. o. 2012, 205 s. ISBN 978-80-8143-053-4. Elektronická verzia na stránke www.diskriminacia.sk
- FILADELFIOVÁ, Jarmila. Ženy a muži v práci a v rodine. Prečo je užitočná rodová perspektíva v ekonómii. In Cviková, Jana (ed.). *Rodová perspektíva v ekonómii. Aspekty mocenských vzťahov*. Bratislava : Aspekt, 2010, s. 77-106. ISBN 978-80-85549-91-1.
- Fifth European Working Conditions survey – 2010*. Dostupné na: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm>
- HANULÁKOVÁ, Viera, JACKOVÁ, Mária (eds.). *Rodová rovnosť. Nové otázky, nové výzvy : zborník prezentácií z konferencie konanej 18.11. 2008 v Bratislave*. Bratislava : MPSVaR, 2008, 138 s. ISBN 978-80-970103-9-3.
- HOLUBOVÁ, Gabriela. Aktívne otcovstvo a inovatívne verejno-politické opatrenia na jeho podporu. In Lubelcová, Gabriela a kolektív. *Inovácie v sociálnych a verejných politikách. Problémy konceptualizácie a nových nástrojov*. Bratislava : Univerzita Komenského, 2011, s. 51-66. ISBN 978-80-223-3043-5.
- KAŠPAROVÁ, Eva. Optimálne formovaná organizačná kultúra posiluje motiváciu pracovníkov. In *Sociálna práca/Sociálna práca*, ISSN 1213-6204, 2006, roč. VI, č. 3, s. 3 – 6.
- KMOŠENA, Miroslav, MARTINSKÁ, Mária. *Rovnosť príležitostí vo vojenskej organizácii*. In *Sociológia XL : Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa : socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych* : [máj 2006]. ISSN 0239-6661. No. 2946, 2007, s. 201-204.

- KŘÍŽKOVÁ, Alena, PAVLICA Karel. *Manažment genderových vzťahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha : Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
- KVAPILOVÁ, Erika. Vzťah zamestnanosti žien a služieb pre rodinu. In *Mozaika rodiny*. Bratislava : Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2003, s. 15-16. ISBN 80-89048-09-9.
- Lokálna samospráva zvyšujúca povedomie občanov v regiónoch – rodová rovnosť*. Zborník z konferencie v dňoch 26. – 28. 11. 2008. Spišská Nová Ves : Mestský úrad, 2009, 36 s.
- LUBELCOVÁ, Gabriela a kolektív. *Inovácie v sociálnych a verejných politikách. Problémy konceptualizácie a nových nástrojov*. Bratislava : Univerzita Komenského, 2011. 154 s. ISBN 978-80-223-3043-5.
- Manažment prorodinných a prorodových vzťahov*. Bulletin z medzinárodnej konferencie a slávnostného vyhlásenia výsledkov siedmeho ročníka súťaže Zamestnávateľ ústretový rodine. Bratislava: MPSVaR SR, 2008, 65 s. ISBN 978-80-89160-55-6.
- MAROŠIOVÁ, Lýdia, ŠUMŠALOVÁ, Sylvia (eds.). *Ženy na trhu (práce a života). Výskumná štúdia*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky, 2006, 66 s. ISBN 80-88935-89-X.
- MARTINSKÁ, Mária, MATIS, Jozef. Rodovo orientovaná sociálna práca vo vojenskej organizácii. Liptovský Mikuláš : Akadémia ozbrojených síl generála M. R. Štefánika, 2011, 156 s. ISBN 978-80-8040-437-6
- MICHALITSCH, Gabriele. Trh a moc. Ekonomické (re)produkovanie rodovej nerovnosti. In CVIKOVÁ, Jana (ed.). *Rodová perspektíva v ekonómii. Aspekty mocenských vzťahov*. Bratislava : Aspekt, 2010, 158 s. ISBN 978-80-85549-91-1.
- NOVÁ, Jana. Uplatňovanie princípov rodovej rovnosti v regiónoch – problémy a výzvy. In *Nová architektúra rodových vzťahov organizáciách a inštitúciách*. 2009. Zborník z medzinárodnej konferencie a slávnostného vyhlásenia výsledkov ôsmeho ročníka súťaže Zamestnávateľ ústretový rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Eds. Viera Hanuláková, Mária Jacková. Bratislava : MPSVaR SR, 2009, s. 24-27. ISBN 978-80-89125-14-2.
- Nová architektúra rodových vzťahov organizáciách a inštitúciách*. Zborník z medzinárodnej konferencie a slávnostného vyhlásenia výsledkov ôsmeho ročníka súťaže Zamestnávateľ ústretový rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Eds. Viera Hanuláková, Mária Jacková. Bratislava : MPSVaR SR, 2009, 53 s. ISBN 978-80-89125-14-2.
- PIETRUCHOVÁ, Oľga, MAGUROVÁ, Zuzana. *Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav rodovej rovnosti*. Bratislava : Centrum vzdelávania MPSVaR SR, 2011, 132 s.
- PIETRUCHOVÁ, Oľga, MESOCHORITISOVÁ, Anna. 2007. *Rodová rovnosť v organizácii – stručná sprievodkyňa*. [online]. Bratislava : Okat, 63 s. [cit. 2012-03-03]. Dostupné na: <http://www.rodicovstvo.sk/gender/rodova_rovnost_v_organizacii.pdf>.
- PISCOVÁ, Magdaléna. Rodová rovnosť na trhu práce z hľadiska výskumných poznatkov. In *Realizácia projektov Európskeho sociálneho fondu k otázkam rodovej rovnosti (odkazy pre teóriu a prax)*. Eds. Milan Schavel, Anna Nemcová. Trnava : Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce, 2007, s. 100- 104. ISBN 978-80-89367-00-9.
- PISCOVÁ, Magdaléna et a. *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. Bratislava : ERPA – SÚ SAV, 2006, 206 s. ISBN 80-85544-41-5.
- PORUBĀNOVÁ, Sylvia. Flexibilné formy práce z rodového pohľadu. In *Mozaika rodiny*. Bratislava : Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2003, s. 13-14. ISBN 80-89048-09-9.
- Právne aspekty rovnakého zaobchádzania v slovenskej realite*. Ed. Marián Filčík. Bratislava : EQUILIBRIA, s. r. o., 206 s. ISBN 978-80-8143-052-7

- Rodová rovnosť v SR a EÚ 2010 - Gender equality in the SR & EU*, 73 s. Dostupné na: http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=29770#Vybrane_casti
- Rodová rovnosť. Gender equality 2011*. Košice Štatistický úrad Slovenskej republiky. Pracovisko ŠÚ SR v Košiciach, 191 s. ISBN 978-80-8121-069-3.
- SILVERA, Rachel. *Príručka dobrých skúseností v oblasti rodovej rovnosti na Slovensku*. Bratislava : MPSVaR SR, 2006, 85 s.
- Striedavá starostlivosť a rovnoprávne rodičovstvo*. Zborník z panelovej diskusie. Ed. Denisa Havrľová. Bratislava : MPSVaR SR, odbor rodovej rovnosti a rovnosti, 2011, 69 s. Dostupné na: http://www.gender.gov.sk/?page_id=1624.
- Súhmná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2010*. Bratislava : MPSVaR SR, 83 s. Dostupné na: www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/.../Sprava_RR_2010.
- Súhmná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2011*. Bratislava : MPSVaR SR, 64 s. Dostupné na: www.nrsr.sk/web/Dynamic/Download.aspx?DocID=368328
- ŠUŇAL, Anton, TAKÁCS, Jozef. *Ako zaviesť telework?* Bratislava : Vydavateľský dom Elita, 2009, 72 s. ISBN 978-80-970135-1-6.
- TOKÁROVÁ, Anna. Závery z konferencie. In Hanuláková, Viera, Jacková, Mária (eds.). *Rodová rovnosť. Nové otázky, nové výzvy : zborník prezentácií z konferencie konanej 18.11. 2008 v Bratislave*. Bratislava : MPSVaR, 2008, s. 129-136. ISBN 978-80-970103-9-3.
- TOMANOVÁ, Viera. Nová architektúra rodových vzťahov. In *Nová architektúra rodových vzťahov organizáciách a inštitúciách*. Zborník z medzinárodnej konferencie a slávnostného vyhlásenia výsledkov ôsmeho ročníka súťaže Zamestnávateľ ústretový rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Eds. Viera Hanuláková, Mária Jacková. Bratislava : MPSVaR SR, 2009, s. 4-7. ISBN 978-80-89125-14-2.
- Výzvy a trendy vo vzdelávaní v sociálnej práci*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie konanej v dňoch 26.27. apríla 2012 v Prešove. Eds. Eva Klimentová, Beáta Balogová. Prešov : FF PU, Olomouc : FF UP, 286 s. ISBN 978-80-555-0613-5.
- ZACHOROWSKA-MAZURKIEWICZ, Anna. Starostlivosť a ekonomika. Koncept starostlivosti v ekonomickom myslení. In Cvíková, Jana (ed.): *Rodová perspektíva v ekonómii. Aspekty mocenských vzťahov*. Bratislava : Aspekt, 2010, s. 31 – 46. ISBN 978-80-85549-91-1.
- Zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch spoločností*. Zborník z medzinárodnej konferencie 8.3.2012 v Bratislave, zameranej na služby podporujúce zosúladienie rodinného a pracovného života, spojená s ocenením v 11. ročníku súťaže. Bratislava : MPSVaR SR 2012, 37 s. Dostupné na: <http://www.gender.gov.sk>
- Programový dokument Iniciatívy spoločenstva*. Bratislava : MPSVaR SR, Riadiaci orgán iniciatívy Spoločenstva EQUAL, 2004, 121 s.
- Ženy a muži SR v EÚ 2007*. Bratislava : Štatistický úrad SR, 2007, 63 s. Dostupné http://portal.statistics.sk/files/Odbory/odb_410/el_publicacie/Muzi_a_zeny_SR_v_EU_2007orig.pdf

Recenzovali: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Vroclavská univerzita, Poľsko
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., AOS gen. M.R.Štefánika

ROLA I TRWAŁOŚĆ RODZINY WOJSKOWEJ W ASPEKTCIE UDZIAŁU JEJ CZŁONKÓW W MISJI WOJSKOWEJ

THE ROLE OF FAMILY AND MILITARY LIFE IN TERMS OF THE PARTICIPATION OF ITS MEMBERS IN THE MILITARY MISSION.

Bak Tomasz*

Streszczenie: W artykule zawarto informacje dotyczące roli i trwałości rodziny wojskowej w aspekcie udziału jej członków w misji wojskowej. Przedstawiono wpływ udziału w takiej misji na kształtowanie się stosunków w rodzinie. Podkreślono rolę pomocy dla rodziny, organizowanej przez Centra Pomocy Rodzinie. Zwrócono uwagę na system pomocy rodzinom poległych żołnierzy organizowany przez Ministerstwo Obrony Narodowej oraz organizacje pozarządowe.

Słowa kluczowe: rodzina wojskowa, trwałość, rola, misja wojskowa

Abstract: The article includes information concerning the role and longevity of military families in the aspect of its members' participation in military missions. The paper presents the affection of taking part in such missions at modulating relation-ship in the family. The role of Family Assistance Centers has been emphasised here. The article also blows the whistle to the killed soldiers' Family Aid System organized by Ministry of Defence as well as non-governmental organisations.

Key words : military family, durability, role, military mission

Rodzina jest podstawową grupą, komórką, która odgrywa główną i doniosłą rolę w życiu człowieka. Z socjologicznego punktu widzenia „Rodzina” rozumiana jest jako grupa społeczna lub instytucja społeczna. Rodzina, zdaniem socjologów i najprostszych jej definicji, to najważniejsza, podstawowa grupa społeczna, na której opiera się całe społeczeństwo.¹

Przez jej pojęcie powszechnie rozumie się parę małżeństwa i jej dzieci, która zamieszkuje pod wspólnym dachem i prowadzi wspólne gospodarstwo domowe. Rodzina jest grupą złożoną z osób powiązanych ze sobą stosunkiem społecznym, pokrewieństwem bądź również adopcją. Spełnia ona dwie podstawowe role w życiu człowieka. Zapewnia ciągłość biologiczną i ją utrzymuje poprzez rozmnażanie oraz dba o ciągłość kulturową, przekazuje dziedzictwo w jego zasadniczej postaci. Nadaje również pozycje społeczne, dba o zaspokojenie potrzeb emocjonalnych w tym bezpieczeństwa i staje się instytucją kontroli społecznej. Wzajemne stosunki między członkami rodziny są określone poprzez tradycję przekazaną wychowaniem, przez prawo, nakazy natury moralnej bądź religijnej, wzajemne uczucia i postawy członków rodziny. Jej stosunki nastawione są na realizację potrzeb jednostki, opartą na kontaktach bezpośrednich.²

Na przemiany struktury i funkcjonowania rodziny wpływa wiele różnorodnych czynników. Szczególną rolę odgrywają zmiany ustrojowe i te obszary życia społeczno-gospodarczego, w których dokonały się największe przeobrażenia. Należą do nich:

* Gen. bryg. rez. dr inż., Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie. Centrum Studiów nad Terroryzmem 601 885 820. Polska. tbak@wsiz.rzeszow.pl

¹ [http://pl.wikipedia.org/wiki/Rodzina_\(socjologia\)](http://pl.wikipedia.org/wiki/Rodzina_(socjologia))

² <http://www.medyk.lbl.pl/pub/7.pdf>

- sytuacja na rynku pracy,
- rozwój gospodarki rynkowej.

Oddziałują one na zmiany struktury społeczno-ekonomicznej gospodarstw domowych, wpływają na warunki życia rodzin, znajdują swoje odbicie w kształtowaniu się nowych źródeł dochodów, zróżnicowaniu sytuacji materialnej rodzin, jak i w sposobach zaspakajania potrzeb członków rodziny, ale również prowadzą do narastania zagrożeń w postaci bezrobocia, ubóstwa i marginalizacji. Przemiany objęły także sferę interwencjonizmu państwa, mającego na celu wspieranie rodzin, m.in. poprzez podstawowy instrument polityki rodzinnej, jakim są świadczenia społeczne.

Jednym z najpoważniejszych problemów współczesnej rodziny jest brak jej trwałości. Współczesna nauka zakłada, że rodzina jest systemem, który należy rozpatrywać całościowo. Założenie to oznacza wiele następstw, jak chociażby takie, że zmiana w jednej części systemu rodzinnego powoduje zmianę w pozostałych jego częściach.

Spośród wielu typów rodzin, rodzina wojskowa jest chyba najlepszym przykładem bardzo skomplikowanego systemu w którym fakt pełnienia przez któregoś z jej członków służby wojskowej istotnie wpływa na jej trwanie i jakość.

Zawód żołnierza, choć podobny do innych zawodów, jest pod wieloma względami specyficzny i nieporównywalny. Obowiązki i wymogi związane z zawodem żołnierza mogą być zatem kluczem w postrzeganiu odmienności stylów życia jednostek go wykonujących i ich rodzin.

Za jeden z głównych determinantów życia rodziny żołnierza zawodowego można uznać częstsze aniżeli w przypadku większości rodzin cywilnych – życie w rozłące. Jest ona wynikiem takich obiektywnych elementów zawodu żołnierza jak:

- czasochłonność pracy (pozostawanie w rozłące, na co dzień, trudności w zgraniu dla siebie czasu członków rodziny),
- poligony, delegacje (kilkudniowe lub kilkutygodniowe okresy rozłąki),
- przeniesienia służbowe (pozostawanie w rozłące, której długość zależy od czasu oczekiwania na kwaterę lub permanentne poczucie rozłąki w sytuacji podjęcia wspólnej decyzji o pozostaniu całej rodziny w dotychczasowym miejscu zamieszkania),
- misje wojskowe (kilkumiesięczne pozostawanie w rozłące, której towarzyszy lęk o życie partnera/rodzica).¹

To właśnie ten ostatni czynnik w największym stopniu wpływa na deformację rodzin wojskowych a często jest bezpośrednią przyczyną ich rozpadu. Znacząco wpływa na strukturę rodziny wojskowej, czyniąc ją niepełną, niekompletną, o zachwianych stosunkach wewnątrzrodzinnych.

Nie ulega wątpliwości, że mniej lub bardziej długotrwała rozłąka może wywierać wpływ na całokształt życia rodzinnego, zwłaszcza na sposób i stopień zaspakajania podstawowych potrzeb biologicznych i społecznych, wynikających z więzi małżeńskiej i rodzicielskiej.

¹ K. Obuchowska, Bezpieczeństwo państwa a bezpieczeństwo rodziny, czyli o zależnościach między zawodem oficera a rodziną.

Ubywanie czy pojawianie się przynajmniej jednego członka rodziny może znacząco wpływać na trudności w stałym dopasowywaniu się do siebie rodziny, jednocześnie implikować osobliwy układ pozycji oraz ról rodzinnych. Członkowie czasowo nieobecni mogą mieć trudności z godzeniem ról rodzinnych i zawodowych, przechodzeniem z jednych do drugich, w konsekwencji pozostając lub mając poczucie bycia na marginesie życia rodzinnego.¹

W przypadku rodzin wojskowych, w których to mężczyzna jest żołnierzem, jego nieobecność może powodować że o całokształcie spraw związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego i wychowywaniem dzieci musi decydować kobieta. W przypadku kiedy to ona pozostaje w stosunku służby, a mężczyzna wykonuje zawód cywilny może dojść do powstania rodziny patriarchalnej.²

Zupełnie inaczej wygląda sytuacja w przypadku rodzin żołnierzy, w których oboje małżonkowie pozostają w stosunku służby. Tutaj rola „dominatora” może być odgrywana zmiennie, w zależności od obecności w domu. Obecność obojga może powodować partnerski charakter rodziny, natomiast nieobecność obojga może powodować przejmowanie ról rodzinnych przez wyznaczonych opiekunów do dzieci (np. krewnych). Wydaje się również, że nieobecność jednego z członków rodziny może wzmacniać poczucie tęsknoty za nim, czyniąc go atrakcyjnym i idealizowanym członkiem rodziny.

Misja jest wyzwaniem dla całej rodziny, nie tylko dla osoby, która wyjeżdża. W 2005 roku, według danych Głównego Urzędu Statystycznego, rozwiodło się 68 tysięcy małżeństw. Liczba ta niestety z roku na rok wciąż rośnie. Najnowsze zestawienia potwierdzają, że formalne związki rozpadają się coraz częściej. Ta statystyka z pewnością znajduje odbicie w środowisku wojskowym. Oficjalnych danych jednak nie ma: żadna wojskowa instytucja ani poradnie psychologiczne, ani psychoprofilaktycy w jednostkach wojskowych nie gromadzą informacji dotyczących rozwodów żołnierzy.

Statystykami takimi, dysponują natomiast ministerstwa obrony innych państw, między innymi USA i Wielkiej Brytanii. Według Departamentu Obrony USA, w 2008 roku rozpadło się dziewięć tysięcy wojskowych małżeństw. Obecnie takich wypadków jest więcej niż w ciągu ostatnich kilkunastu lat. Amerykańscy analitycy destrukcję więzi rodzinnych wiążą z udziałem żołnierzy w misjach zagranicznych. Zaznaczyć jednak należy, że Amerykanie, podobnie jak Brytyjczycy, często wyjeżdżają na tury roczne, a nie na sześć miesięcy, jak nasi żołnierze.

Amerykanie od 10 lat kontynuują rozpoczęty na Hawajach program „Strong Bonds” (Silne więzi), którego celem jest wsparcie dla żołnierzy i rodzin wojskowych. Z programu skorzystało dotąd 160 tys. żołnierzy i ich najbliższych. W ramach projektu tylko w ubiegłym roku zorganizowano 2,6 tys. różnych wydarzeń. Amerykańskie władze wojskowe zgodnie twierdzą, że „aby mieć silną armię, trzeba mieć silne rodziny”.

Z raportu wydanego wspólnie przez Departament Obrony USA i Departament Skarbu w lutym br. wynika, że w Stanach Zjednoczonych jest 600 tys. cywilów będących współmałżonkami służących w armii wojskowych. Średni staż tych małżeństw to 8 lat. 72 proc. z nich ma dzieci. Dane wskazują jednak, że małżeństwa te narażone są na szczególne niebezpieczeństwa, dlatego wiele z nich się rozpada. Tylko w 2011 r. około 30 tys. wojskowych małżeństw rozwiodło się.

¹ Tamże.

² Tamże

Aby wzmocnić te małżeństwa, organizacje wojskowe starają się wdrażać różne programy poparcia. Wiele z nich polega na tym, że wojskowe rodziny mają np. możliwość wspólnego wyjazdu na weekend. Podczas takiego pobytu zastanawiają się nad panującymi między nimi relacjami oraz rozwijają zdolności pokonywania problemów małżeńskich.¹

Rozłąka z bliską osobą, która wyjeżdża w rejon pełnienia misji może być emocjonalnie bardzo trudnym okresem dla wszystkich członków rodziny. Może temu towarzyszyć poczucie załamania, smutku, gniewu, podekscytowania, niepokoju, napięcia, frustracji, oburzenia i depresji. Poniższe wskazówki są istotne, jeżeli chodzi o rozpoznanie, zrozumienie i stawienie czoła tym wyzwaniom po to, aby skutecznie sobie z nimi radzić.

Przed rodzinami wojskowymi stoi wiele wyzwań i trudności w czasie trwania misji. Opracowano specyficzny poradnik dla uczestników misji wojskowych i ich rodzin. Zawarto w nim szereg treści, które mówią między innymi, że unikać należy następujących pułapek, które często są związane z udziałem w misji jednego z członków rodziny:

- kłótnie przed misją są bardzo powszechne. Wynikają one z obawy przed rozstaniem. Należy to zrozumieć i nie traktować ich zbyt poważnie.
- te nierozwiązane nieporozumienia mogą stać się potem źródłem trudności dla żołnierzy podczas pełnienia misji. Rozwiązywanie w czasie trwania misji problemów wychowania dzieci, zarządzania domowym budżetem albo problemów z życiem intymnym z powodu separacji nie przynosi żadnych efektów.
- omawianie małżeńskich trudności, które wystąpiły jeszcze przed wyjazdem jest bardzo trudne z powodu odległości i separacji. Najlepiej będzie, jak odłoży się je aż do powrotu współmałżonka z misji.
- Należy zrozumieć, że termin wyjazdu i powrotu z misji może się zmienić - wydłużyć albo skrócić. Nie należy trzymać się kurczowo podanego wcześniej terminu, a to pozwoli uniknąć niepotrzebnego napięcia i zdenerwowania.
- koniecznie należy unikać plotek i pogłosek. Najlepiej nie powtarzać ich dalej, gdyż może to mieć wiele szkodliwych, psychologicznych następstw dla innych żołnierzy i ich rodzin, np. pogłoski o niewierności współmałżonków.
- należy zaakceptować zmiany, które zaszły wśród członków rodziny. Nie oczekiwać, że po powrocie wszystko i wszyscy będą tacy sami jak przed misją.

Opracowano również wskazówki dla współmałżonka wyjeżdżającego na misję:

- należy zorganizować rodzinie wsparcie, które pomoże jej/jemu poradzić sobie podczas nieobecności. Plan zabaw, spotkań i innych aktywności, które będą dla rodziny sposobem na stres.
- przygotowanie wspólnego planu aktywności dla małżonka pozostającego w domu, który pozwoli też odpocząć emocjonalnie i fizycznie z dala od domu i dzieci.
- zachęcenie członków rodziny, aby dzielili się uczuciami i dawali wsparcie żonie/mężowi i dzieciom.
- wykonanie z dzieckiem kalendarz, na którym będzie mógł liczyć dni twojej nieobecności.

¹ <http://www.idziemy.com.pl/spoleczenstwo/usa-silna-armia-potrzebuje-silnych-rodzin/>

- rzetelna informacja, gdzie jedziesz, na czym będzie polegała twoja praca. Odpowiedz otwarcie i uczciwie na wszystkie pytania, używaj słów zrozumiałych dla twoich dzieci.
- zapewnienie rodzinie bezpieczeństwa emocjonalnego i psychicznego. Stworzenie bezpiecznych warunków, aby bliscy poradzi sobie bez twojej obecności /pomyśl o sprawach administracyjnych, prawnych np. upoważnienia do reprezentowania ciebie przed instytucjami, o ubezpieczeniu na życie, o uprawnieniu do korzystania ze środków finansowych itp.

Nie zapomniano również o wskazówkach dla współmałżonka pozostającego w kraju, które pomogą rodzinie lepiej sobie poradzić podczas pobytu żołnierza na misji:

- jeżeli są między wami nieporozumienia, zostaw dyskusje na ten temat do czasu, kiedy spotkasz się twarzą w twarz z twoim współmałżonkiem.
- korzystaj z każdej dostępnej pomocy /rodziny, przyjaciół, wsparcia innych osób/ w trudnościach, których doświadczasz podczas nieobecności męża/żony.
- zaplanuj sobie wolny czas, który oderwie cię od codziennej rutyny. Na przykład spotkanie z członkami rodzin, których współmałżonkowie również uczestniczą w misji, wyjście z dziećmi do parku, restauracji, na piknik itp.
- rodzic, który pozostał w domu, potrzebuje czasem odpocząć od ciągłej obecności dzieci. Wyjścia co jakiś czas z domu "Mamusi/Tatusia" z domu są konieczne dla utrzymania zdrowia psychicznego.
- zachęć wszystkich członków rodziny do dzielenia się swoimi uczuciami, zapewnij swojego partnera o swojej miłości i oddaniu.
- spróbuj popatrzeć na jego/jej wyjazd na misję jako okazję dla własnego rozwoju.
- komunikacja pomiędzy rodziną a żołnierzem przebywającym na misji jest bardzo ważna. Użyj wszystkich dostępnych środków, aby utrzymywać systematyczny kontakt z twoim ukochanym/ą /telefon, e-mail, list, itp./.
- każdą rozmowę telefoniczną staraj się kończyć w pozytywny sposób.

Istotne są również wskazówki dla rodziców i opiekunów pozostających w kraju mające na celu udzielenie pomocy i wsparcia dzieciom, których jeden z rodziców wyjechał na misję:

- szczerze porozmawiaj z dziećmi o wyjeździe ojca/matki na misję. Wyjaśnij na czym będzie polegała praca rodzica - żołnierza.
- na pytania odpowiadaj otwarcie i uczciwie, używaj słów zrozumiałych dla twoich dzieci.
- zaproponuj dzieciom metodę odliczania czasu do powrotu rodzica z misji /np. kalendarz, który pomoże dziecku liczyć dni do powrotu/.
- dopilnuj, aby rodzic przebywający na misji był informowany o wszystkim, co dotyczy dzieci. On/ona też chciałby wiedzieć o stanie zdrowia i o tym co słyhać u jego/jej dzieci. Dziadkowie i rodzic, który pozostał w kraju mogą wzajemnie udzielać sobie wsparcia w czasie trwania misji.
- bądź odpowiedzialny za kontynuację trybu i rytmu życia, jaki dotąd prowadziły dzieci. Zachowuj wszelkie zwyczaje domowe, rytm dnia aby dzieci miały poczucie bezpieczeństwa. Unikaj wszelkich radykalnych zmian. Dzieci wymagają zapewnienia, że ktoś o nie dba, zapewnia bezpieczeństwo podczas kiedy jeden z rodziców wyjeżdża.

- dbaj o to, aby każdego dnia, w codziennych rozmowach przewijał się temat nieobecnego rodzica. Nie pozwól dzieciom zapomnieć o nim, spraw, żeby ciągle był obecny w waszym domu /na zdjęciach, w rozmowach, we wspomnieniach itp./
- pomóż dzieciom porządkować informacje, które oglądają i słyszą każdego dnia na temat misji, w której bierze udział ojciec albo matka. Zorientuj się, co dzieci wiedzą na ten temat i jak to rozumieją. Rozmawiaj z nimi o uczuciach, jakie wywołuje w nich nieobecność rodzica.
- daj dziecku czasami trochę władzy w domu. Dyskretnie mu pomagaj i zaobserwuj, jaka będzie jego odpowiedź zanim zadecydujesz, co robić dalej. Dawaj mu poczucie, że ma prawo głosu i jest on bardzo ważny.
- dbaj o to, aby dziecko miało możliwość kontaktu z nieobecnym rodzicem za pomocą telefonu, e-mail, listów itp.
- staraj się nadal kultywować tradycje rodzinne oraz rodzinne zwyczaje podczas nieobecności jednego z rodziców dziecka.
- zachęcaj dzieci do aktywności pozaszkolnej, utrzymuj ścisły kontakt z nauczycielami i wychowawcami dziecka - oni, jako jedni z pierwszych mogą zauważyć niepokojące zmiany w jego zachowaniu.

Bardzo dobrym pomysłem Ministerstwa Obrony Narodowej było utworzenie Centrów Pomocy Rodzinie przy jednostkach wojskowych, z których żołnierze wyjeżdżają na misję. Wojskowi sami zresztą przyznają, że to właśnie ich najbliżsi dużo intensywniej niż oni sami przeżywają półroczną rozłąkę. Bliscy żołnierza uczestniczącego w misji, pozostając w kraju, przeżywają wszystko dwa razy mocniej. Najtrudniej mają te rodziny, w których to mężczyzna był ostoją, zajmował się wszystkim, począwszy od zakupów, aż po sprawy urzędowe czy inne formalności. Gdy takie osoby wyjeżdżają, wiele rodzin nie potrafi sobie poradzić z pozornie prozaicznymi czynnościami.

Rodzina każdego wyjeżdżającego na misję jest informowana o możliwościach pomocy. Wszyscy otrzymują niezbędne dane kontaktowe. Klub wojskowy stoi przed rodzinami misjonarzy otworem. Mogą tu sprawdzić pocztę elektroniczną, skorzystać ze Skype'a czy komunikatorów tekstowych. Gdy potrzebują pomocy w sprawach papierkowych, przedstawiciele centrum są do dyspozycji. Często potrzebne jest wsparcie w sprawach codziennych. Bliskim, którzy nie najlepiej znoszą rozłąkę, wsparcia udziela psycholog.

Do głównych zadań Centrum Pomocy Rodzinie należą:

- utrzymywanie kontaktu z rodzinami uczestników misji,
- pomoc w rozwiązywaniu problemów zgłaszanych przez rodziny,
- wsparcie psychologiczne członków rodzin,
- pomoc rodzinom w sytuacjach szczególnych (choroba, nagłe zdarzenia, awarie itd.),
- koordynacja działań w zakresie pomocy medycznej uczestnikom misji rannym i poszkodowanym,
- inicjowanie pomocy materialnej, prawnej i socjalnej dla rodzin uczestników misji oraz dla rannych i poszkodowanych,
- stała współpraca z instytucjami i organizacjami angażującymi się w pomoc dla uczestników, weteranów i kombatantów misji oraz ich rodzin,

- organizacja przedsięwzięć, w tym kulturalnych i rekreacyjnych, mających na celu integrowanie środowisk wojskowych, uczestników, weteranów i kombatantów misji oraz ich rodzin.

Funkcjonowanie Centrum Pomocy Rodzinie utrzymuje się w zależności od potrzeb, nie krócej jednak niż trwa zmiana PKW, w której biorą udział żołnierze z danej jednostki wojskowej (garnizonu).

Na szczeblu każdej Brygady w Siłach Zbrojnych, funkcjonuje Zespół do spraw Pomocy Rodzinom. W skład zespołu, wchodzi żołnierze z poszczególnych pionów funkcyjnych dowództwa i pododdziałów.

Utrzymywany jest stały kontakt z żołnierzami poszkodowanymi i rodzinami żołnierzy poległych w czasie misji oraz udzielana jest im wszechstronna pomoc. Opieka ze strony oficerów i żołnierzy brygady, nie ogranicza się tylko do pomocy w dopełnieniu formalności prawno - administracyjnych, związanych z organizacją i kosztami uroczystości pogrzebowej, zakupem pomnika, renty po mężu, uregulowania sytuacji mieszkaniowej czy odszkodowania lecz również udzielana jest pomoc w organizacji wypoczynku dla dzieci żołnierzy poległych w misjach czy zakupu prezentów świątecznych.

Bardzo ważnym elementem opieki na rannymi i poszkodowanymi żołnierzami jak i nad rodzinami żołnierzy poległych jest systematyczna opieka psychologiczna, sprawowana w jednostce wojskowej przez psychologów. Opieką tą objęta jest zarówno żona jak i cała rodzina, łącznie z dziećmi, gdzie psycholog - gdy istnieje taka potrzeba - jest w stałym kontakcie z rodzinami udzielając wsparcia psychologicznego w zakresie radzenia sobie z trudnościami szkolnymi. Żołnierzom poszkodowanym dużej pomocy udzielają lekarze z Grupy Zabezpieczenia Medycznego jednostki wojskowej, którzy nadzorują, monitorują leczenie i późniejszą rehabilitację żołnierzy. Udzielają również pomocy w pozyskaniu, zakupu lub wypożyczeniu sprzętu rehabilitacyjnego.

Żołnierze polscy rozsiani są po całym świecie, pełniąc misje wojskowe i pokojowe nie zawsze wracają z nich do kraju. Pozostawione rodziny muszą jednak funkcjonować i sprawnie ułożyć sobie dalsze życie. I tu otwiera się pole działalności specjalnie powołanego na tą okoliczność Stowarzyszenia, które chce aktywizować rodziny, mówić o ich problemach i przeciwdziałać zamykaniu się członków rodzin we własnym gronie. Stowarzyszenie obejmujące cały kraj już dziś liczy 52 członków i ma ambitne plany.

Pomoc i wsparcie dla rodzin żołnierzy poległych na misjach zagranicznych jest dla resortu obrony narodowej zadaniem priorytetowym. Obecnie system pomocy obejmuje m. in. jednorazowe świadczenia odszkodowawcze, ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków, świadczenia socjalno - bytowe, renty rodzinne, należności pośmiertne, pomoc rekonwersyjną w ramach aktywizacji zawodowej oraz wsparcie mieszkaniowe.

Kierownictwo MON po spotkaniach z rodzinami poległych żołnierzy zintensyfikowało prace nad ulepszeniem obecnie istniejącego systemu pomocy o nowe elementy. Są to m. in. system opiekunów dla rodzin, pomoc w indywidualnych sytuacjach, kontakt ze strony dowódców jednostek skąd pochodzili polegli, zaproszenia na uroczystości w jednostkach.

Należy jednocześnie podkreślić, że najważniejszym filarem ciągle rozwijanego systemu jest Ustawa o Weteranach, która weszła w życie 30 marca 2012 roku. Ustawa zawiera rozwiązania, które umożliwią odpowiednie uhonorowanie weteranów oraz udzielenie wsparcia ściśle powiązanego z rzeczywistymi potrzebami poszkodowanych powracających z misji do kraju oraz doznany uszczerbkiem na zdrowiu. Zapewniona ma być także skuteczna pomoc poszkodowanym w przystosowywaniu się do życia i pracy. Chodzi o to, aby te osoby dostały wsparcie za poświęcenie i trud, a także otrzymały szansę powrotu do normalnego życia pomimo odniesionych urazów i kalectwa.

Zawód żołnierza zawodowego nie sprzyja prawidłowemu funkcjonowaniu rodziny, niosąc za sobą realne zagrożenia bezpieczeństwa tej instytucji. Zawód żołnierza zawodowego bowiem jest nie tylko niebezpieczny dla zdrowia i życia ich samych – może on zagrażać stabilnemu, uregulowanemu i satysfakcjonującemu rozwojowi rodziny. Tym samym osiągnięcie sukcesu małżeńskiego czy rodzinnego w środowiskach wojskowych, jest znacznie trudniejsze niż w większości rodzin cywilnych. Rodzina żołnierza zawodowego staje się rodziną ryzyka, charakteryzującą się zbiorem cech niepożądanych z punktu widzenia jej szans na realizowanie pierwotnych zadań.

W konsekwencji zawód żołnierza zawodowego poprzez wpisana w niego misje służenia bezpieczeństwu wewnątrzpaństwowemu i międzynarodowemu może poważnie zagrażać podstawom utrzymania bezpieczeństwa funkcjonowania całej rodziny wojskowej w sensie dbałości o zaspokojenie jej potrzeb oraz utrzymanie wspólnoty jej wszystkich członków.

BIBLIOGRAFIA

[http://pl.wikipedia.org/wiki/Rodzina_\(socjologia\)](http://pl.wikipedia.org/wiki/Rodzina_(socjologia))

<http://www.medyk.lbl.pl/pub/7.pdf>

K. Obuchowska, Bezpieczeństwo państwa a bezpieczeństwo rodziny, czyli o zależnościach między zawodem oficera a rodziną.

<http://www.idziemy.com.pl/spoleczenstwo/usa-silna-armia-potrzebuje-silnych-rodzin/>

Recenzował: *prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Wrocławská univerzita, Poľsko*

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОСУДИСТО-ДВИГАТЕЛЬНОЙ ФУНКЦИИ ЭНДОТЕЛИЯ У БОЛЬНЫХ АРТЕРИАЛЬНОЙ ГИПЕРТЕНЗИЕЙ

GENDER-SPECIFIC VASCULAR ENDOTHELIAL MOTOR FUNCTION IN HYPERTENSIVE PATIENTS

БЕЛОВОЛ А. Н., ВОЛНЕНКО Н. Б. и ШКОЛЬНИК В. В.*

Абстракт: *Нарушения функции эндотелия составляют важный элемент патогенеза повышения АД, одного из основных адаптационных механизмов, который регулирует просвет магистральных сосудов, изменяет интенсивность регионарного кровотока. Увеличение частоты вазоконстрикторных реакций как при АГ I степени, так и при АГ II ст. является важным элементом патогенеза АГ, а соответственно и причиной развития дисфункции эндотелия. Суммируя полученные данные, можно сказать, что характеризуя сосудодвигательную реакцию на декомпрессию и пробу с нитроглицерином, наиболее часто встречается пониженная и констрикторная вазодилаторная реакция и у больных с изолированной АГ в сопровождении кардиальных и вазоренальных осложнений. Это свидетельствует о снижении независимой и зависимой вазодилаторной реакции сосудистого эндотелия как главного проявления дисфункции сосудов на эндогенные (гипоксия) и эндогенные (нитроглицерин) вазодилаторные стимулы.*

Ключевые слова: *Артериальная гипертензия, дисфункция эндотелия, эндотелийзависимая вазодилатация*

Abstract: *Role of endothelial dysfunction in the development of cardiovascular lesions in renal patients is huge. They constitute an important element of the pathogenesis of elevated BP, one of the main adaptive mechanisms that regulates the clearance of major vessels, changes the intensity of regional blood flow. Increasing the frequency of vasoconstrictor responses as at AH stage I and II stage of hypertension is an important part of the pathogenesis of hypertension, and thus the reason for the development of endothelial dysfunction. Summarizing the data, we can say that characterize vasomotor response to decompression and test with nitroglycerin, the most common reduced constrictor and vasodilatory response in patients with isolated hypertension, accompanied by cardiac and renovascular complications. This indicates a decline in the independent and dependent vasodilatory response of vascular endothelial dysfunction as the main manifestation of vessels to endogenous (hypoxia) and endogenous (nitroglycerin) vasodilatory stimulus.*

Key words: *Hypertension, endothelial dysfunction, endothelium-dependent vasodilation*

ВВЕДЕНИЕ.

Артериальная гипертензия (АГ) – одно из наиболее распространенных заболеваний человечества.¹ От исходного уровня АД, длительности гипертензии зависит поражение органов-мишеней (сердца, сосудов головного мозга, почек, сетчатки) с последующим развитием кардиоваскулярных нарушений – ИБС, ХСН, различных нарушений ритма сердца.

* Харьковский национальный медицинский университет и Харьковский национальный автодорожный университет, Харьков, Украина

¹ Коваленко В.Н., Корнацкий В.М. Заболевания системы кровообращения (Аналитико-статистическое пособие). – Киев: 2008. – 111 с.

АГ является одним из важнейших факторов риска прогрессирования хронической болезни почек (ХБП) и хронической почечной недостаточности (ХПН) независимо от этиологии и степени выраженности ХБП.

Доказана прямая зависимость замедления снижения скорости клубочковой фильтрации (СКФ) от степени снижения АД на фоне антигипертензивной терапии (АГТ). Всего через 7-8 лет у больных с исходно нормальной СКФ (на уровне 90-100 мл/мин) при развитии кардиоваскулярной патологии функция почек снижается до такого уровня, при котором единственным способом лечения является диализ.¹

Существует множество механизмов в патогенезе повышения АД при поражении почек. Основные патогенетические механизмы повышения АД включают задержку Na, увеличение объема циркулирующей крови активацию симпатической нервной системы и ренин-ангиотензин-альдостероновой системы, появления дисфункции эндотелия (ДЭ) с повышением уровня циркулирующих вазоактивных веществ, в результате чего увеличивается сердечный выброс и периферическое сосудистое сопротивление [5,6].²

Одним из составляющих патогенеза АГ является функциональное состояние эндотелия сосудов. Как известно, эндотелий сосудов регулирует местные процессы гемостаза, пролиферации, миграции клеток крови в сосудистую стенку, что связано с регуляцией сосудистого тонуса. При наличии ДЭ происходит дисбаланс между факторами, обеспечивающими эти процессы. С этой целью изучались особенности функционального состояния эндотелия сосудов и его дисфункция как одна из причин возникновения АГ, а также их гендерные особенности.

1 МАТЕРИАЛ И МЕТОДЫ.

В ходе работы было проведено клиническое наблюдение за больными с АГ I и II ст. Сосудистые механизмы патогенеза АД изучались у 90 пациентов (60 больных с изолированной АГ и 30 практически здоровых лиц). Средний возраст пациентов составил 39-56 лет, в том числе 53 (58,9%) мужчин и 38 (41,1%) женщин. Диагноз предусматривал наличие неосложненной АГ I и II ст., повышения уровня АД (классификация ВОЗ, 1999), отсутствие тяжелых сопутствующих заболеваний.³ Клиническая характеристика больных, участвующих в исследовании представлена в таблице 1. Эндотелий зависимую и независимую вазодилатацию изучали по результатам проведенных проб потокозависимой вазодилатации: 1) реактивной гиперемии на компрессию плечевой артерии; 2) нитроглицериновой пробы (500 мг нитроглицерина под язык) по методу, предложенному D. Celermajier и соавт. Пробы проводились с 8⁰⁰ до 9⁰⁰ положение лежа на спине, натошак.

¹ CDC. Vital signs: prevalence, treatment, and control of hypertension—United States, 1999-2002 and 2005-2008// MMWR. – 2011.- Vol. 60(4).- P. 103-108 и Сиренко Ю.Н. Гипертоническая болезнь и артериальные гипертензии. – Донецк: Издатель Заславский А.Ю., 2011.- 288 с.

² Hall J.E., Brands M.W., Hildebrandt D.A. et al. Role of sympathetic nervous system and neuropeptides in obesity hypertension // Braz. J. Med. Biol. Res. – 2000.- Vol. 33.- P. 605–618 и Недогода С.В. Ожирение и артериальная гипертензия: теория и практика выбора оптимального гипотензивного препарата.- М.: ООО «Медиком», 2012.- 80 с.

³ ESH-ESC Guidelines Committee. ESH-ESC guidelines for the management of arterial hypertension// J. Hypertens. – 2003.- Vol. 21.- P. 1011–1053.

Таблица 1. Клиническая характеристика больных с АГ I и II ст.

№ п/п	Признаки	Показатели (n, %, M±m)	
		АГ I ст.	АГ II ст.
1	Пол., м/ж	29/9 (16,7%/6,7%)	17/15 (14,2/12,5%)
2	Возраст (лет)	39,3±12,1	56,2±10,1
3	САД (мм.рт.ст.)	168±9,2	173±10,1
4	ДАД (мм.рт.ст.)	92±5,4	96±8,3
5	Длительность АГ (лет)	4,1±1,3	11±0,8
6	Рост, мм	172,1±1,43	169±1,2
7	Окружность талии, см	91,0±2,1	98,3±0,43
8	Масса тела, кг	81,5±4,23	91,8±2,46
9	Индекс массы тела, кг/м ²	26,8±1,09	31,2±1,24
10	Уровень альбумина в плазме крови (г/л)	56,2±1,4	58,4±0,86
11	Дислипотеинемия, м/ж	12/6 (42,9%, 21,4%)	15/13 (46,9%, 40,6%)

До назначения АГТ плечевую артерию лоцировали на 3-10 см выше локтевого сгиба. Исследования проводили в триплексном разрешении с синхронной записью ЭКГ: в 8-разрешении измерили диаметр плечевой артерии, в доплерешении оценивали изменения скоростных показателей кровотока до и во время пробы с декомпрессионной гиперимией на фоне приема нитроглицерина. Каждые 15" - 1' оценивали изменения сосудистого диаметра и показателей кровотока во время пробы с реактивной гиперемией, через 1' – при исследовании эндотелий-независимой вазодилатации, выражали в процентах к исходной величине.

Измерялся диаметр плечевой артерии (D, мм), скорость кровотока (V, мл/с), коэффициент D/V, Δd (%) – прирост диаметра артерии на декомпрессию, ΔdN (%) – прирост диаметра артерии на пробу с нитроглицерином и ПДФ – коэффициента отношения Δd/ΔdN. Изучалась частота вазоконстрикторной реакции в обеих пробах. Были выделены следующие типы реакций: нормальная реакция - >10%, пониженная 7-10%, вазоконстрикторная < 7%. Для ультразвуковой визуализации сердца использовалась эхографическая система ACUSON 128/XP/10 (США) с частотой датчика 2,5 и 5 МГц. Измерения параметров левого желудочка (ЛЖ) проводилось в В и М-режимах согласно ASE-конвенции. По формуле согласно ASE-конвенции. По формуле R. Devereux рассчитывалась масса миокарда левого желудочка (ММЛЖ). Для оценки гипертрофии левого желудочка (ГЛЖ) использовались показатели: толщина стенок ЛЖ более 11 мм, ИММЛЖ более 117 г для мужчин и 104 г для женщин.

При обработке данных использовались программа Statistica 5.0. для Windows 95 и Microsoft Excel 7.0 MS office 97. Результаты представлены как среднее значение±стандартное отклонение (M±S). Достоверность различий определяли с помощью парного и непарного критерия ± стандарты для параметрических переменных, для непараметрических порядковых вариантов применялись критерии Манна-Уитни и Вилкоксона. Для одновременного сравнения результатов были применены дисперсионный анализ и критерии Крускала-Уоллиса.¹

¹ Лапач С.Н., Губенко А.В., Бабич П.Н. Статистические методы в медико -биологических исследованиях с использованием Excel.— К.: Морион, 2004.— 408 с.

2 РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ.

Роль нарушений функции эндотелия в развитии сердечно-сосудистых поражений у почечных больных колоссальная. Они составляют важный элемент патогенеза повышения АД, одного из основных адаптационных механизмов, который регулирует просвет магистральных сосудов, изменяет интенсивность регионарного кровотока. Анализируя полученные данные сосудисто-двигательной функции эндотелия у больных с АГ I и II ст. (таблица 2) отмечается уменьшение показателей, характеризующих вазодилатацию.

Таблица 2. Анализ сосудисто-двигательной функции эндотелия у больных с АГ I и II ст.

Показатель	с АГ I ст., n=28		с АГ II ст., n=32		Контроль, n=30
	М	Ж	М	Ж	
Д, см	4,5 (4,0; 5,1)	4,6 (4,0; 5,0)	4,06 (3,5; 4,8)	4,5 (3,7; 4,9)	4,7 (3,82; 4,89)
V, м/с	0,92(0,74; 0,96)	0,94(0,78; 0,91)	0,78 (0,6; 0,8)	0,81 (0,6; 0,9)	1,1 (0,68; 0,23)
Д/V	4,83 (4,1; 5,6)	4,85 (4,1; 5,4)	5,81 (4,81; 8,09)	5,75 (4,56; 7,93)	4,3 (3,86; 4,15)
Δd (%)	10,1 (9,8; 13,84)	10,3 (9,9; 14,01)	7,2 (6,5; 10,8)	7,9 (6,7; 11,4)	14,2 (10,1; 18,4)
ΔdN (%)	14,0 (7,1; 15,1)	14,2 (7,3; 15,6)	12,0 (6,51; 13,8)	13,1 (6,95; 14,2)	15,3 (10,42; 20,2)
ПДФ	0,72	0,78	0,56	0,67	0,93

В связи с увеличением степени АГ уменьшается диаметр плечевой артерии и соответственно снижается скорость кровотока. У больных с АГ I ст., диаметр плечевой артерии уменьшается незначительно на 29,4%, а у больных с АГ II ст. – на 55,1% ($p < 0,01$ по сравнению с контролем). Снижение скорости кровотока в двух группах происходило следующим образом на 36,1 и 40,6% соответственно. Оценивая этот показатель в зависимости от половой принадлежности, результаты демонстрируют значимое уменьшение диаметра плечевой артерии у мужчин ($p < 0,05$, по сравнению с группой женщин), причем достоверные отличия наблюдаются только в группе АГ II ст.

При проведении пробы на декомпрессию плечевой артерии уменьшение прироста диаметра плечевой артерии у больных с АГ I ст. составило 36,8% , а у больных с АГ II ст. 48,4% ($p < 0,01$ по сравнению с контролем). Аналогично выглядели полученные данные и при проведении нитроглицериновой пробы: снижение вазодилатации составило в обеих группах 15,86% и 21,15% соответственно ($p < 0,01$ по сравнению с контрольной группой). Оценка данных в зависимости от пола пациентов, снижение прироста диаметра плечевой артерии при пробе на декомпрессию плечевой артерии и снижение вазодилатации при проведении пробы с нитроглицерином, показала более выраженные изменения у мужчин, по сравнению с женщинами ($p < 0,05$).

Руководясь полученными данными, были выделены следующие типы вазоконстрикторной реакции в обеих пробах (таблица 3.), нормальный тип вазодилататорного ответа в пробе на декомпрессию имел место у 27,7% больных. С АГ I ст. и у 25,3% больных с АГ II ст., в пробе с нитроглицерином - 32,6% и 27,4%. Пониженная реакция на декомпрессию плечевой артерии отмечалась у 58 больных с АГ I ст. и у 56,5% - с АГ II ст., при пробе с нитроглицерином соответствующая реакция была выделена у 57,3% больных АГ I ст. и у 61,375 С АГ II ст.

Таблица 3. Типы вазоконстрикторных реакций на пробу с декомпрессией плечевой артерии и нитроглицериновую пробу у больных с АГ I и АГ II ст.

Группы	Проба с декомпрессией плечевой артерии, тип реакции, %		
	нормальный	пониженный	констрикция
АГ I ст., n=28	9 (27,7%)	16 (58,0%)	3 (7,1%)
АГ II ст., n=32	8 (25,3%)	17 (56,5%)	7 (18,4%)
Контроль, n=30	30 (100%)	-	-
	Проба с нитроглицерином		
АГ I ст., n=28	10 (32,6%)	15 (57,3%)	3 (8,2%)
АГ II ст., n=32	10 (27,4%)	14 (61,37%)	8 (10,0%)
Контроль, n=30	30 (100%)	-	-

Вазоконстрикторная реакция в пробе на декомпрессию и нитроглицериновой пробе преобладала у пациентов с АГ II ст. – 18,4% и 10,0%, у больных с АГ I ст. данный тип реакции был менее выражен – 7,1% и 8,2%.

Оценивая особенности сосудисто-двигательной функции эндотелия у больных с изолированной АГ в зависимости от типов ремоделирования ЛЖ, выявлены следующие особенности: снижение частоты нормальной геометрии имело место у 25,0%, концентрического ремоделирования до 33,3% концентрической гипертрофии до 25,3% эксцентрической гипертрофии до 13,4% м (таблица 4).

Таблица 4. Анализ сосудисто-двигательной функции эндотелия у больных с изолированной АГ в зависимости от типов ремоделирования левого желудочка

Показатель	Нормальная геометрия, n=15	Концентрическое ремоделирование, n=20	Концентрическая гипертрофия, n=17	Эксцентрическая гипертрофия, n=8
Д, см	4,05 (3,58; 4,3)	4,05 (3,48; 4,5)	4,09 (3,75; 4,5)	4,08 (3,82; 4,6)
V, м/с	0,68 (0,51; 0,7)	0,9 (0,81; 0,92)	0,84 (0,76; 0,9)	0,86 (0,78; 0,89)
D/V	5,96 (4,86; 6,03)	4,5 (4,12; 4,9)	4,87 (3,83; 5,09)	4,74 (4,01; 5,92)
Δd (%)	7,5 (5,84; 8,3)	8,1 (6,16; 8,92)	7,2 (6,6; 7,8)	6,74 (5,04; 7,2)
ΔdN (%)	15,8 (9,6; 18,3)	12,6 (10,1; 13,6)	9,74 (8,22; 10,9)	10,4 (9,04; 11,8)
ПДФ	0,55 (0,3; 0,76)	0,71 (0,3; 0,96)	0,72 (0,42; 0,83)	0,57 (0,31; 0,68)

По мере изменения типа ремоделирования ЛЖ (табл. 5) от нормальной геометрии до эксцентрической гипертрофии в обеих пробах отмечается снижение частоты нормальной сосудодвигательной реакции от 40% при нормальной геометрии до 35% при концентрическом ремоделировании, 29,4% при концентрической гипертрофии, 25% при эксцентрической в пробе на декомпрессию плечевой артерии и 12,5% в пробе с нитроглицерином.

Пониженный тип реакции лабильно изменился в следующем диапазоне: в пробе с декомпрессией 53,3% у группы больных с нормальной геометрией, 50% при концентрическом ремоделировании и эксцентрической гипертрофии, 47,05% при концентрической гипертрофии; в пробе с нитроглицерином – 46,7% при нормальной геометрии, 41,17% при концентрической гипертрофии, 60% при концентрическом ремоделировании и 62,5% при эксцентрической гипертрофии.

Таблица 5. Типы вазоконстрикторных реакций на пробу с декомпрессией плечевой артерии и нитроглицериновую пробу у больных и изолированной АГ в зависимости от типов ремоделирования ЛЖ

Группы	Проба с декомпрессией плечевой артерии, тип реакции, %		
	нормальный	пониженный	констрикция
Нормальная геометрия, n=15	6 (40%)	8 (55,3%)	1 (6,7%)
Концентрическое ремоделирование, n=20	7 (35%)	10 (50%)	3 (15%)
Концентрическая гипертрофия, n=17	5 (29,4%)	8 (47,05%)	4 (25,55%)
Эксцентрическая гипертрофия, n=8	82(25%)	4 (50%)	2 (25%)
	Проба с нитроглицерином, тип реакции		
Нормальная геометрия, n=15	6 (40%)	7 (46,7%)	2 (13,3%)
Концентрическое ремоделирование, n=20	7 (35%)	12 (60%)	1 (5%)
Концентрическая гипертрофия, n=17	5 (29,4%)	78 (41,17%)	5 (35,3%)
Эксцентрическая гипертрофия, n=8	1 (12,5%)	5 (62,5%)	2 (12,5%)

В пробе с декомпрессией плечевой артерии вазоконстрикторная реакция наиболее выражено проявилась при эксцентрической гипертрофии (25%) наименее выражено - при нормальной геометрии (6,7%) в пробе с нитроглицерином – наиболее выражено при концентрической гипертрофии (35,3%), наименее выражено при концентрическом ремоделировании (5%).

Анализируя вазодилататорные эффекты проб с декомпрессией и нитроглицерином мы видели стабильное нарастание патологической констрикторной реакции в сторону пониженного типа – до 58% в сравнении с нормальным типом реакции 27,7% при пробе с декомпрессией плечевой артерии ($p>0,05$) и до 61,37% в сравнении с нормальными 27,4% при нитроглицериновой пробе соответственно отмечалось достоверное увеличение ($p>0,05$) ПДФ от 0,56 до 0,93 ($p<0,01$). Причем преобладание констрикторной реакции носило гендерный характер, более выраженный у лиц мужского пола с диагностированной АГ II ст.

Увеличение частоты вазоконстрикторных реакций как при АГ I степени, так и при АГ II ст. является важным элементом патогенеза АГ, а соответственно и причиной развития ДЭ. Изменению функционального состояния эндотелия сосудов следует уделить пристальное внимание, так как дисфункция его в виде преобладания вазоспастических реакций в результате дисбаланса между факторами вазоконстрикции и вазодилатации приводит к повышению уровня АД, а соответственно прогрессированию АГ с присоединением осложнений со стороны органов-мишеней - ХСН, почечной недостаточности, острых нарушений коронарного и мозгового кровообращения, ростом атерогенности.

ВЫВОДЫ.

Суммируя полученные данные, можно сказать, что характеризуя сосудодвигательную реакцию на декомпрессию и пробу с нитроглицерином, наиболее часто встречается пониженная и констрикторная вазодилаторная реакция и у больных с изолированной АГ в сопровождении кардиальных и вазоренальных осложнений. Это свидетельствует о снижении независимой и зависимой вазодилаторной реакции сосудистого эндотелия как главного проявления дисфункции сосудов на эндогенные (гипоксия) и эндогенные (нитроглицерин) вазодилаторные стимулы.

Полученные данные еще раз подчеркивают необходимость различного подхода к лечению АГ у мужчин и женщин, поскольку у лиц мужского пола были выявлены более выраженные проявления ЭД, т.к. увеличение частоты вазоконстрикторных реакций на вазодилаторные пробы составляет важный элемент патогенеза АГ и приводит к увеличению сердечно-сосудистого риска.

ЛИТЕРАТУРА.

- Коваленко В.Н., Корнацкий В.М. Заболевания системы кровообращения (Аналитико-статистическое пособие). – Киев: 2008. – 111 с.
- CDC. Vital signs: prevalence, treatment, and control of hypertension—United States, 1999-2002 and 2005-2008// MMWR. – 2011.- Vol. 60(4).- P. 103-108.
- Сиренко Ю.Н. Гипертоническая болезнь и артериальные гипертензии. – Донецк: Издатель Заславский А.Ю., 2011.- 288 с.
- McCullough P.A., Li S., Jurkovic CT. et al. CKD and cardiovascular disease in screened high-risk volunteer and general populations: the Kidney Early Evaluation Program (KEEP) and National Health and Nutrition Examination Survey (NHANES) 1999-2004// Am. J. Kidney Dis. – 2008.- Vol. 51 (4 Suppl 2).- P. S38–S45.
- Hall J.E., Brands M.W., Hildebrandt D.A. et al. Role of sympathetic nervous system and neuropeptides in obesity hypertension // Braz. J. Med. Biol. Res. – 2000.- Vol. 33.- P. 605–618.
- Недогода С.В. Ожирение и артериальная гипертензия: теория и практика выбора оптимального гипотензивного препарата.- М.: ООО «Медиком», 2012.- 80 с.
- ESH-ESC Guidelines Committee. ESH-ESC guidelines for the management of arterial hypertension// J. Hypertens. – 2003.- Vol. 21.- P. 1011–1053.
- Лапач С.Н., Губенко А.В., Бабич П.Н. Статистические методы в медико-биологических исследованиях с использованием Excel.— К.: Морион, 2004.— 408 с.

Recenzovali: *doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., AOS gen. M.R.Štefánika*
doc. Inga URADNIKOVA, PhD. Odeská národná polytechnická univerzita

RODZINA NA CZAS TRWANIA UMOWY. MOBILNOŚĆ I ELASTYCZNOŚĆ PRACY ZWIĄZKI NA ŻYCIE RODZINNE

FAMILY ON THE TERM CONTRACT. COMPOUNDS MOBILITY AND FLEXIBILITY WORK ON FAMILY LIFE

BUDNIK Monika*

Streszczenie: Artykuł podejmuje zagadnienie nowych form zatrudnienia i ich wpływ na życie rodzinne. Autorka przedstawia te formy pracy, które są również używane w zawodowej służby wojskowej, gdzie zleconych prac jest wyrazem mobilności. Podróże do innych krajów lub na innych kontynentach, w celu podjęcia pracy, bez rodziny lub z rodziną przynosi zarówno ekonomiczne, jak i społeczne korzyści i zagrożenia. Celem niniejszego artykułu jest pokazanie współczesnych przemian pracy i życia rodzinnego.

Słowa kluczowe: Kontrakt, formy zatrudnienia, mobilność, elastyczność, niepewność, emigracja zarobkowa, budżet domowy

Abstract: Article tackling the issue of new forms of employment and their impact on family life. The author presents these forms of work who are also used in professional military service and they require mobility of soldiers. Military service abroad or emigration to other countries or on other continents in order to work without the family or with family brings both economic and social benefits and risks too. The aim of this article is to show contemporary transformations of work and family life based on flexible forms of work.

Key words: Term contract, forms of employment, mobility, flexibility, uncertainty, gainful emigration, household ,budget, military service, flexible form of work, live work balance

CONTRACT AS A NEW FORM OF EMPLOYMENT

In today's life, many of us-as scientists, becomes the subject of professional flexibility¹. Till now full work with labor costs and requirements of the work raises questions about whether the balance of life in today's is possible. Both time, the form of employment and the length of the contract-affect the sense of social and economic security. The flexibility of modern life also applies to the norms and values that influence the model of the modern family, which adapts to the requirements of reality. Work is the main social value, which allows the stability of not only individuals but also families. This is confirmed by a comparative study of European families, conducted in 2002-2003 by Catherine Hakim². She was measured of the importance of the work index . As the results show that for the 55% of men in the UK and 17% of wives working, work is the central value. For comparison, these values for the Spanish are 44% for men and 13% for wives. The results of these studies also show that the decision on whether to give up their jobs for the family is diverse due to the preferred style of life and the varied roles played in the marriage. Therefore, the work are underlying by maintain social and economic stability of the family in contemporary society but this is changing, both culturally and economically.

* University of Wrocław, Institute of sociology. address: street Koszarowa 3, postal code 51-149 Wrocław. Poland. Phone +48 71 375-50-97 E-mail: m.budnik@wns.uni.wroc.pl

¹ D. Kotlorz (red.), Deregulation of the labor market and labor costs as a determinant of employment growth, Ed. EU in Katowice, Katowice 2009, p. 55

² C.Hakim, Models of the family in the modern societies. Ideals and realities., Ashgate Publishing ,Bodmin 2003, p.83

These changes can be analyzed starting from the concepts of social mobility and flexibility. In the private sector, lifestyle changes are associated with changes in management time. Time in the age of mobility is also a key variable to economic migration and changes in the market. The desire to reach out to the customer causes the lengthening of working time on the other side the boundaries of time to lose, because we can beat a lot faster thanks to the new and fast means of transport.

In the digital age the employee becomes a mobile-to be able to get to the customer. In the public sector as we see these changes, where the employee is working in mobile working hours or on weekends as guardian of an elderly person, . This flexibility of the labor market is growing, however slowly, as Eurostat statistics show. In Poland, the underemployed and represents only 7.6% of the general form of employment. For comparison, in Slovakia is generally employed only 3.8% is incomplete jobs in the UK the figure is 25.7% and France 17.5%¹. These data show that citizens' attitudes to flexible forms of employment continues still to be distanced. Working part-time is seen as synonymous with uncertainty and is opposed to full-time work⁴. The rigid labor market slowly, along with the bigger resistance on to job insecurity getting used to adopting to new rules in labor market .

Work is a sphere of life to which conditions must to increasingly adapt the employee. Length of time, in which we start or finish work, a place in which we do it-are often important for type of work . An Increasing number of international business interests requires matching the employee to the geographical area, into the office time business partner who is on the other continent. A. Giddens talked about the limits of time and space, which also borders cease to work in the area.

The work of persons who work in the public sector health and life protection is also working in system equivalent time work. Firefighter can work 12h and then have a free day. Today, staff from state security forces are working on the contract.

Professionalization of the armed forces in Poland to introduce contractual military service for professional soldiers. A contract is a contract, not only here for a limited time when you performed the duties of the employee but also the possibility of posting an employee to perform these duties where necessary. Therefore, the contract in the armed forces is going on a mission (peacekeeping or military) in terms of both peace and conflict. This is an example that a flexible type of work is being implemented in the public sector². Thus, several months military service , is in accordance with the Labor Code and also is further rewarded-if military service will be carried outside the country.Nevertheless, beyond economic costs , financial costs concern not only the soldiers .

Cost of family when one family member works for several months contract relate to the transformation of its function. In the face of many models of family -so type like patriarchal and patchwork - family functions remain the same, but different way to fulfill them. Even among those family members who work on a term contract-we find the main breadwinners and liberal partner who decided to work though his uncomfortable contract agreements. Therefore, functions on the family are threatened when family member going abroad, and this risk are related to the functions of the family stabilization. This is particularly important when the decomposition of the family continues for a certain period of time.

¹ M. Wozowczyk, N. Massarelli, European Union Labour Force Survey – Annual results number 30/2011, Table number 1, Employed persons: number, employment rates and share of part employment, by sex, 2010, p.3, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> [25.09.2012]

² Z. Bauman, Liquid life, Polity Press , Cambridge 2005, p. 61

While the distribution of duties in family with family members, can be varied to long term (more than 3 months), the transfer of responsibilities for a family member affects the asymmetrical relationship in the family. It is important to establish a temporary contract as a form of stabilization on time absence family members. Trips of more than 3 months is the definition emigration that we should know that every break in our relation could interfere our family relations. It should be noted, however, that the mobility of the European labor market, it is not only a willingness to change the employee's place of residence in order to work. It also means easy to change jobs, when our family changing too (divorce, death of a loved one), and we want to change the place of residence and work with him. The uncertainty of life and the fluidity of life applies here both the professional sphere and family what the Zygmunt Bauman wrote¹.

The contract in the long run does not guarantee its maintenance, but financial support for the household budget. Relativity of time spent at work, abroad to the time spent in the house is the specificity of the term contract, which corresponds to the mobility of which is below. Family on the contract means the ability to operate in the short-term safety and ability to adapt to the changing role of the family members.

HOME ON THE BACK-MOBILITY AND PREPAREDNESS OF THE MODERN LABOUR MARKET

Metaphor home on the back is synonymous with tortoise house -his place of living is mobile because this place where currently lives could changing. Contemporary dynamics of the labor market and regional differences shows that this dynamic metaphor also applies to changes in the life of a nomadic style contemporary people. Uncertainty and time, its double important factors. Emigration for work, returns from abroad, types of term contract its a examples of meaning the importance of this connection -time and uncertainty. Today's careers are an expression of mobility, which expresses not only the phenomenon of emigration but changing place of living and work. Mobility is a phenomenon who showing a tendency not only to external but too internal migration out of the region². Crucially important is the determination to contemporary work, which emphasizes not only the seasonal nature of employment but forms of his making. The metaphor of the house on the back is a metaphor for the modern man who should accept passing time in professional life. In sociology, there is no shortage of metaphors.

As indicated by Z. Bauman can now speak of a "post-modern time of nomads" but also uses the term "tourist" who moves from place to place. These are the term referring to the perception of the man as a nomad, in the transfer to different needs. Moreover, in today's world of social mobility we have objects that can move from place to place by various means of transports but also virtual mobility that allows us to experience different identities, worlds where people become as a digital nomads. This point about dematerialization of communication applies to the dematerialization of space too, where man overcomes many modes of transport in order to find work. In the context of the functions of the family, the economic security is related to household budget who is powered by working abroad. About how to strengthen the financial situation of the family budget by the finance transfered to show the Polish family farms statistics. From 2004 to 2008 the amount of money being sent to the Polish from abroad rose three times. Following is the comparative figures:

¹ Z. Bauman, *Liquid life*, Polity Press, Cambridge 2005, p. 1-3

² J. Urry, *Mobilities*, Ed. Polity Press, Cornwall 2007, p. 3-10

Country from which the money was transferred to Poland	2004	2007
Great Britain	21%	34%
Ireland	13%	34%
Germany	35%	13%

Source: Centre for International Relations Poland, Migration Bulletin, No. 19 p.2

Labor migration for a family remaining in Poland, is the factor that ensures economic stability. Thus, the social safety functions can be performed by the members family through providing income. In addition to the economic dimension of economic migration is essential principles of social work-life balance, in which the career goals and life can take place without the destruction of the family as an entity¹.

In particular, the idea of work life balance in the context of the family, it is important to greater degree participation in the labor market belonged to woman. Also, these forms of work that can be performed at home, they are possibility to understanding balance at the same time but on the other hand requires a high degree of competence in time management.

These flexible forms of work is an opportunity for families to fund household budget and tested the duties associated with running a household. This flexibility of time from the perspective of life - during which we leave and returns requires a balance and refers to the work life balance theory. The flexibility of modern man therefore relates to the time and place of work, both in the course of working life and family life. Dilemmas associated with the work performed at home or outside, are associated with social consequences for all family members. For those working trip abroad, both the responsibility and the challenge before entering the labor market, and culture shock.

For family members abroad experience-is not only the absence of a family member but also change habits. Faced with these dilemmas as to strike a balance in modern life and family, A. Giddens aptly speaks about risky modernity². The pace of life that define flexible forms of employment, high levels of consumption and time with this high deprivation are associated with secularization. These changes translated into a liberal family models in which contractual forms of employment are shorted of financial security perspective. These changes alter the cultural and economic phenomenon of contemporary security risk from families perspective in the community sociological conclusions.

¹ E. Jeffrey Hill, Alan J. Hawkins, Maria Ferris, Michelle Weitzman ,Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance, Source: Family Relations, Vol. 50, No. 1 (Jan., 2001), pp. 49-58

² A. Giddens, Moderrn and self identity, Self and Society in the late modern age, Stanford University Press, Oxford 1991, p.4

Summary

According to statistics of the European labor market, new forms of flexible employment in labor market does not enjoy social recognition as quickly as emigration.

Family budgets across Europe are fed through these family members who go abroad to work. Long trips, circulation, seasonal are forms of financial support for many families. Thus, the present family based on the short term, where job insecurity is reflected in the destabilization of family functions. Family on the term contract is a metaphor secularization that is associated with the change of time and space in which to live modern families. Contract as one of the new forms of work, is synonymous with poor job security, to ensure the financial security of the family¹.

Emigration affected the dynamic model of the modern family, adopting to new conditions. These changes are reflected in the models of modern families, of which we have reconstructed or patchwork family that is an expression of the changes affecting the mobility-impaired stability in time and space. Changes in employment, hours of its execution, trips abroad, separation from family life makes it difficult to comply with the principle of work life balance. Therefore, the family on the contract, is a metaphor for contemporary uncertainties and risks that brings the contemporary labor market to family functions that are completed or destabilized by term work-its performance, or lack of work.

Risk society becomes a space in which it is difficult to predict which the functions the family can play nowadays between balance -work and family. Raised the question in this article, about reference the issue of new forms of work, such as term contract, contract civil law, weekend work, seasonal work express and his influence on family are more deeper than thesis this article. But author in this article show that short-term perspective - implies a short prospect of job security and families need to adapt quickly to this situation. Therefore, the subjective sense of security of the members of the family and becomes as limited uncertainty as to provide a continuous, permanent security of modern family.

It statistics in this article also indicate that work as a strong social value, it is still an area of inequality. Not just because they are men treat work as a core value in life, but because the roles of masculinity and femininity in the modern family is not evenly distributed. The fact that more emigrate in search of work more educated women confirms the principle that with the changes in the employment market are destabilizing roles of men and women in families, implying a change in family models and destabilizes their functionality.

Today, the labor market offers new forms of working and new ways of using time. This is connected not only with labor costs but with efficiency, maximize the use of manpower. Workplace surroundings, full of new technology, often replace a man who is facing deficits in the world of work. No work means an increase in demand for labor, even if it must go abroad or the conditions are not comfortable even for a stable family life. Life balance and work in today's world means many opportunities but also dilemmas and conflicts-to the different interests of employees, employers and customers. Jobs still is the source of the basic ability to social and financial capacity family members. On the contemporary system of labor market we have dualism - balance between life and work is the target of the workers but we should analysed or or the same target have employer.

¹ U. Beck, A. Giddens, S.Lash, Reflexive modernization. Politics, tradition and aesthetics in the modern social order, Stanford University Press 1991, p. 15-23

BIBLIOGRAPHY:

- Z. Bauman, Liquid life, Polity Press , Cambridge 2005
- U. Beck, A. Giddens, S.Lash, Reflexive modernization. Politics, tradition and aesthetics in the modern social order, Stanford University Press 1991
- A. Giddens, Modern and self identity. Self and Society in the late modern age, Stanford University Press, Oxford 1991
- C.Hakim, Models of the family in the modern societies. Ideals and realities, Ashgate Publishing ,Bodmin 2003
- E. Jeffrey Hill, Alan J. Hawkins, Maria Ferris, Michelle Weitzman ,Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance, Source: Family Relations, Vol. 50, No. 1 (Jan., 2001 D. Kotlorz (red.), Deregulation of the labor market and labor costs as a determinant of employment growth, Ed. EU in Katowice, Katowice 2009,
- J. Urry, Mobilities, Ed. Polity Press, Cornwall 2007
- M.Wozowczyk, N. Massarelli, European Union Labour Force Survey – Annual results number 30/2011, Table number 1, Employed persons: number, employment rates and share of part-employment, by sex, 2010, p.3, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Recenzoval: *prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Wroclavská univerzita, Poľsko*

ROZDIELY V NÁZOROCH MEDZI MUŽMI A ŽENAMI V UNIFORME

DIFFERENCES OF OPINION BETWEEN MEN AND WOMEN IN UNIFORM

ČUKAN Karol*

Abstrakt: Príspevok sa zaoberá myšlienkou, či existuje rozdiel v hodnotení situácie v armáde medzi mužmi a ženami. Analýza je založená na údajoch z výskumu, ktorý sa realizoval v lete 2012 v Ozbroyených silách SR. Testovala sa hypotéza, podľa ktorej ženy sú v hodnotení celkového stavu v ozbrojených silách menej kritické ako muži.

Kľúčové slová: ženy vojačky, hodnotenie situácie v armáde, výskum

Abstract: The article explores the idea of potential difference in judgment of situation between men and women in the military service. The analysis is based on a research, which took place in summer of 2012. The hypothesis was that women are less critical when judging the overall situation in the Armed forces of Slovak Republic, when compared with men.

Key words: women soldiers, female soldiers, judgment of the situation in the armed forces, research

ÚVOD

Služba žien v armáde sa stala bežnou záležitosťou. Aj v našich ozbrojených silách sa stal bežným obraz: žena v uniforme, cvičiaca bok po boku s mužmi. Ženy slúžia na mnohých postoch v armáde bez obmedzenia, mimo obmedzení vyplývajúcich zo Zákonníka práce, súvisiacich s biologickými špecifikami ženského organizmu. Podiel žien medzi profesionálnymi vojakmi postupne narástol na zhruba 10% z celkového stavu personálu.

Je viacero otázok a problémov, ktoré by mohli byť zaujímavé z pohľadu tohto fenoménu služby žien v našich ozbrojených silách. Jednou zo zaujímavých otázok je otázka: Je medzi mužmi vojakmi a ženami vojačkami rozdiel v pohľade na situáciu v armáde, je tento pohľad ovplyvnený rozdielom pohlaví?

Ženy sú skôr menej kritické v bežnom živote, preto sme predpokladali, že aj ženy vojačky budú menej kritické k situácii v armáde v porovnaní s mužmi, že budú o niečo pozitívnejšie v hodnotení celkovej situácie v OS SR. Na overenie tejto hypotézy, ako aj na posúdenie názorov žien a mužov na ďalšie otázky súvisiace s ich profesionálnym vojenským životom, sme využili najnovšie výsledky výskumu v ozbrojených silách. Išlo o výskum, ktorý sme zrealizovali v súlade s bodom č. 5 Rozpracovania strategického plánu boja proti korupcii v podmienkach Ministerstva obrany Slovenskej republiky v mesiacoch jún až júl 2012. Objektom výskumu boli vojaci a civilní zamestnanci OS SR. Výskum mal za cieľ zmapovať názory príslušníkov OS SR priority na problematiku korupcie v podmienkach MO SR, ale aj na iné otázky týkajúce sa života v armáde.

Výskumnú vzorku tvorilo 420 profesionálnych vojakov a 84 civilných zamestnancov, ktorí reprezentovali 33 útvarov OS SR a jednotlivé druhy síl. Štruktúra respondentov vojakov bola vytvorená tak, aby reprezentovala základné skupiny hodností (mužstvo, poddôstojníci, práporčiaci a dôstojníci) a demografické zloženie OS SR.

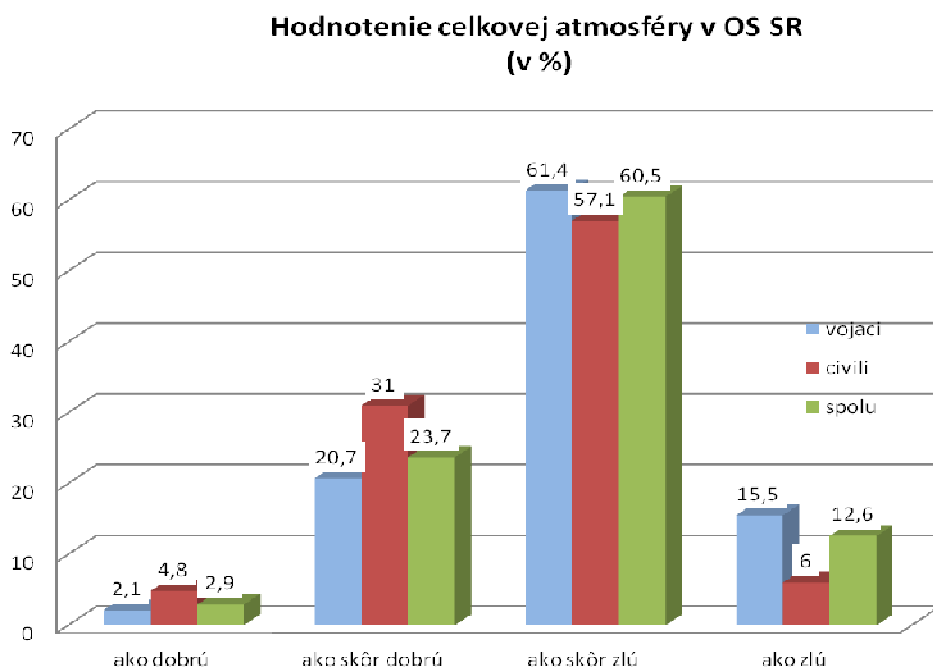
* PhDr., CSc. Fakulta sociálnych vied UCM Trnava email: karolcukan@gmail.com

Vo vzorke vojakov bolo 10,2 % žien, v absolútnych číslach to bolo 43. V skupine mužov a žien je približne rovnaké zloženie z pohľadu hodností. Zloženie skupiny žien, ktorú sme oslovili, nie je v zásade odlišné od zloženia skupiny vojakov - mužov. Ak je nejaký rozdiel, tak len v tom, že ženy vojačky majú o niečo vyššie vzdelanie ako muži vojaci: podiel vysokoškolsky vzdelaných vojačiek je 37 %, medzi mužmi je to len 30 %. Ešte je tu jeden parameter, v ktorom sa odlišujú: ženy sú v priemere o niečo mladšie ako muži.¹

Hodnotenie celkovej situácie v ozbrojených silách

Na úvod je vhodné uviesť, aký je celkový pohľad na situáciu v ozbrojených silách, aká je celková nálada v armáde, teda aký je názor všetkých príslušníkov OS SR, bez rozdielu pohlaví. Aké sú teda aktuálne nálady a atmosféra v našej armáde? Výsledky výskumu ukazujú, že príslušníci OS SR hodnotia súčasnú atmosféru v ozbrojených silách **ako zlú, či skôr zlú**. Celkovo negatívne hodnotenie vyjadrilo 73,1 % respondentov výskumu.

Graf č.1



Zo získaných údajov je zrejmé, že situáciu v armáde považujú za zlú (resp. skôr zlú) predovšetkým vojaci (oslovení civilisti ju hodnotili pozitívnejšie). Podiel tých, ktorí odpovedali, že atmosféra v ozbrojených silách je zlá, resp. skôr zlá, bol medzi vojakmi o 13 percentuálnych bodov vyšší ako u civilných zamestnancov (z vojakov 76,9 %, z civilných zamestnancov 63,1 %).

¹ Údaje za civilných zamestnancov treba posudzovať ako orientačné, pretože počet respondentov v tejto skupine je menší ako 100 (rozoslanych bolo 150 dotazníkov). Zdá sa, že v tejto skupine bol menší záujem zapojiť sa do výskumu a vysloviť názory na predložené otázky. Táto skupina je tvorená najmä ženami v strednom a staršom veku, ktoré väčšinou dlhodobo pracujú v armáde a majú väzby (rodinné) na profesionálnych vojakov.

Najhoršie hodnotia atmosféru v armáde:

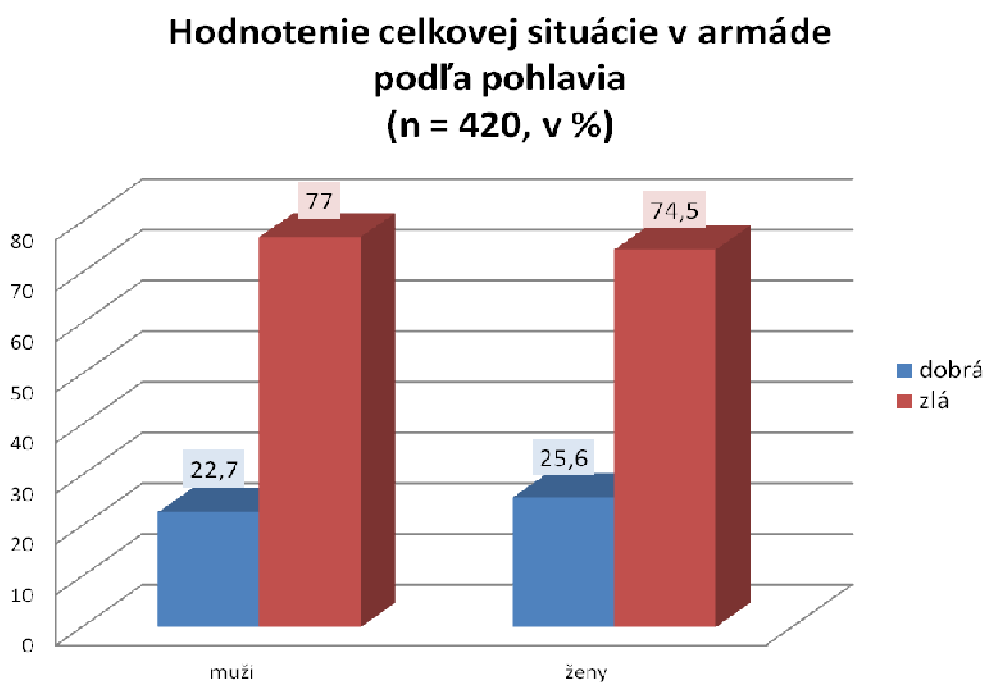
- profesionálni vojaci – dôstojníci;
- respondenti (vojaci) vo veku 31 až 35 rokov;
- vojaci, ktorí slúžia v armáde viac ako 11 a menej ako 15 rokov.

Vo všetkých zložkách ozbrojených síl je hodnotenie atmosféry v armáde v zásade rovnaké, len o trochu viac sú skeptickejší príslušníci letectva a PVO v porovnaní s príslušníkmi iných zložiek OS SR.

Po celkovom pohľade je namieste pristúpiť k posúdeniu otázky, ktorú sme si položili v úvode: Je teda rozdiel medzi mužmi a ženami profesionálnymi vojakmi v posudzovaní celkovej situácie v armáde?

Pohľad na získané údaje ukazuje, že náš predpoklad (hypotéza) o odlišnosti ich pohľadov nebol celkom správny. Názory mužov a žien v zelenom na situáciu v armáde sú v zásade rovnaké. Obe skupiny hodnotia celkovú atmosféru v armáde ako zlú, či skôr zlú (muži 77 % a ženy 74,5 %). Pozri graf č. 2.

Graf č. 2



Pri bližšom pohľade na získané údaje však musíme priznať, že ženy vojačky sú menej rezolútne, volia skôr umiernenější tón. Svedčí o tom fakt, že len necelých 5 % žien sa priklonilo k názoru, že situácia je zlá, na rozdiel od mužov, medzi ktorými je podiel tých, ktorí hodnotia situáciu v armáde v najhorších farbách, viac ako trojnásobný - až 16,8 %.

Tabuľka č. 1 Hodnotenie celkovej atmosféry v OS SR podľa pohlavia (v %).

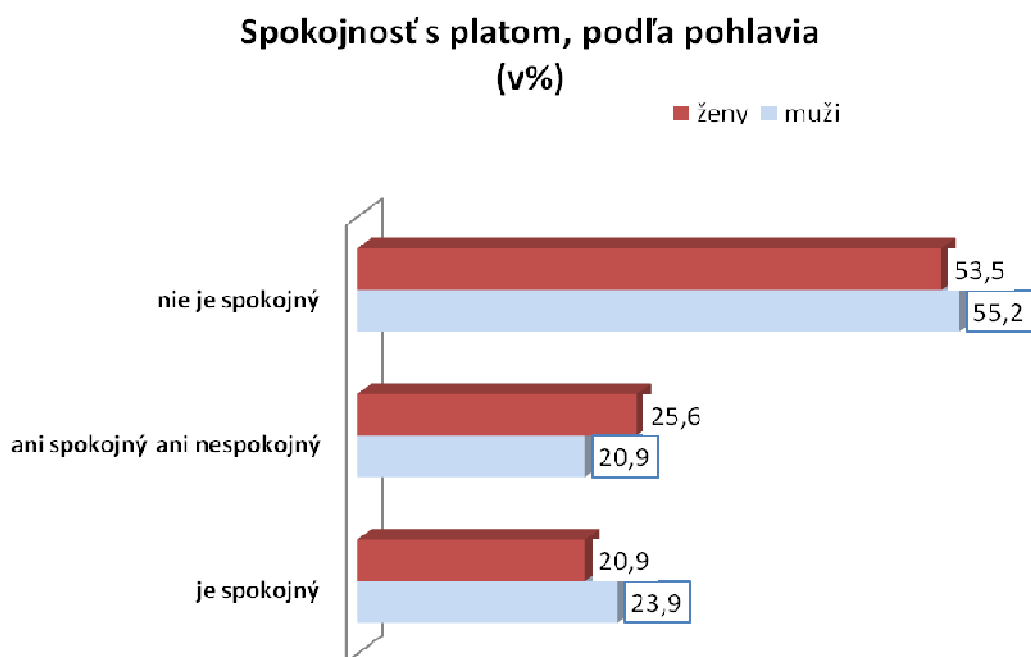
	Dobrá	Skôr dobrá	Skôr zlá	Veľmi zlá	Iný názor / neodpovedal	Spolu
Muži	2,1	20,6	60,2	16,8	0,3	100,0
Ženy	2,3	23,3	69,8	4,7	0,0	100,0

Názory mužov a žien slúžiacich v armáde sú v zásade rovnaké, ženy sa neodlišujú vo svojom názore na mnohé otázky. Môžeme to potvrdiť údajmi z nášho výskumu, kde sme sa pýtali profesionálnych vojakov okrem iného na to, ako sú spokojní so svojím platom a ako vnímajú fámy, často sa šíriace v armáde.

SPOKOJNOSŤ S PLATOM

Vo vnímaní svojej profesie, resp. vo vnímaní ceny práce, ktorú vojaci v armáde odvádzajú, sú ženy aj muži rovnakí, ich názor na mzdu, ktorú dostávajú, sa veľmi zhoduje. Obe skupiny sú nespokojné s platom (medzi mužmi 55,2 % a medzi ženami 53,5 %), spokojných je len necelých 24 % mužov a dokonca len 21 % žien.

Graf č.3

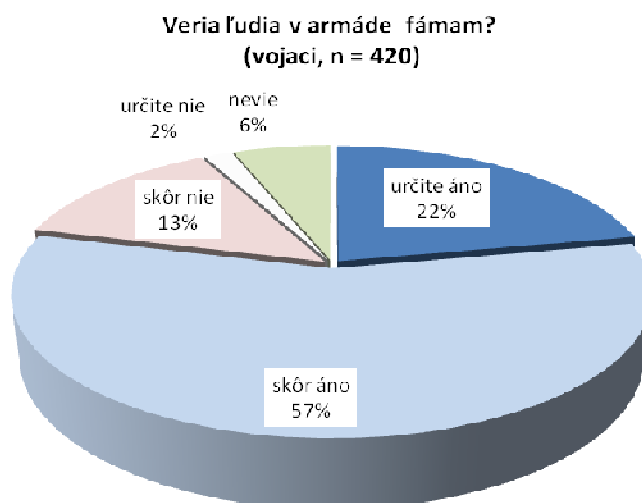


DÔVERA VO FÁMY KOLUJÚCE V ARMÁDE

Ozbrojené sily tvoria špecifickú komunitu, v ktorej - napriek striktnnej byrokratickej hierarchizovanej organizácii a prepracovanému systému rozkazov a nariadení, existuje aj významné neformálne prepojenie a siete, existujú neoficiálne informačné kanály produkujúce „zaručené“ správy a informácie, inak povedané fámy. Úroveň (výška) dôvery v tieto neoficiálne zdroje informácií je jedným zo spoľahlivých indikátorov atmosféry (vnútornej stability) armády, jej firemnej kultúry. Ak je dôvera vo fámy relatívne nízka, atmosféra v armáde je pomerne stabilná a ľudia sa viac menej nerušene venujú svojej každodennej práci, ak je naopak dôvera v takéto nepodporené informácie (fámy) vysoká, vplýva to negatívne na celkovú atmosféru v armáde a vytvára priestor pre mnohé „samozachraňujúce“ aktivity.

Na to, či ľudia dôverujú alebo nedôverujú neovereným informáciám kolujúcim v armáde, sa pýtame už mnoho rokov. Takúto otázku sme položili aj v tomto výskume. Z výsledkov, ktoré sme dostali, vyplýva, že *fámam verí väčšina vojakov*: až 79 % opýtaných vojakov uviedlo, že si myslia, že v ich okolí ľudia veria fámam; len 15 % si myslí, že ľudia v ich okolí fámam neveria.

Graf č. 4



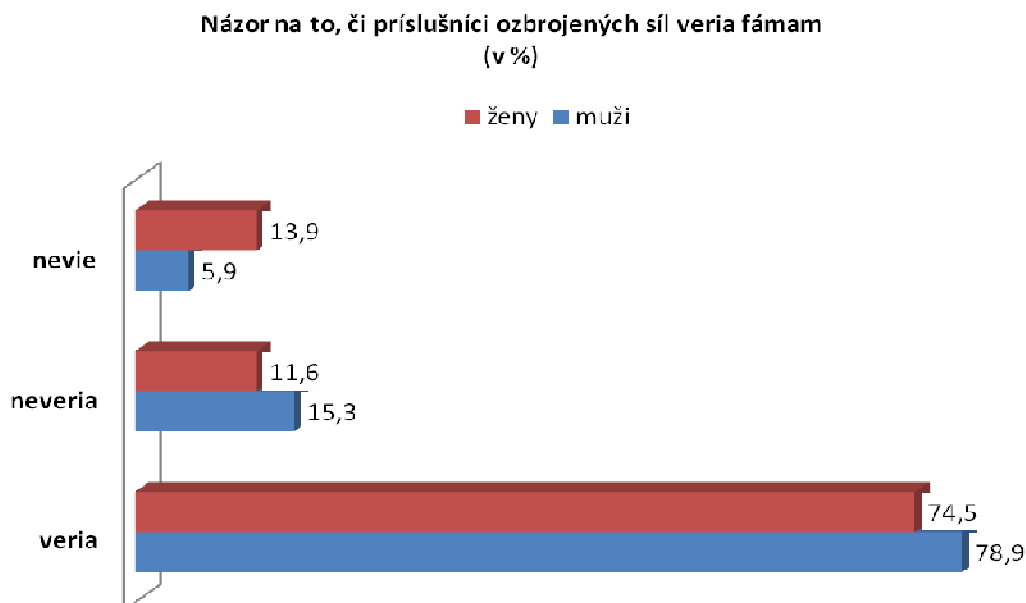
Stav distribúcie odpovedí na túto otázku v závislosti od pohlavia je vidieť v tabuľke č. 2. Údaje svedčia o veľmi blízkom názore mužov a žien na fámy a to, ako im v armáde príslušníci OS SR dôverujú.

Mierny rozdiel je len v podieli tých, ktorí sa priklonili k názoru neviem - tých je medzi ženami štatisticky o niečo viac ako medzi mužmi.

Tab. č. 2 Názor na to, či ľudia v armáde dôverujú fámam, podľa pohlavia

	Určite dôverujú	Skôr dôverujú	Skôr nedôverujú	Nedôverujú	Nevie / neodpovedal	Spolu
Muži	21,7	57,2	13,4	1,9	5,9	100,0
Ženy	23,3	51,2	11,6	0,0	13,9	100,0

Graf č. 5



ZÁVER

Služba žien v armáde nie je nič neobvyklé, ženy spolu s mužmi slúžia v jednej jednotke, sú strelcami, vodičmi, operátormi, pilotmi. Zaujímalo nás, či tak, ako nie je rozdiel medzi mužmi a ženami pri službe v uniforme, nie je rozdiel ani v ich názoroch a postojoch k rozličným stránkam života ozbrojených síl. Na základe výsledkov reprezentatívneho výskumu, ktorý sme realizovali v Ozbrojených silách SR v lete 2012, môžeme konštatovať, že názory mužov a žien slúžiacich v armáde, sa v zásade neodlišujú. Ženy aj muži hodnotia rovnako súčasnú atmosféru v armáde ako zlú, zhodne sú skôr nespokojní ako spokojní so svojim funkčným platom a takmer rovnaký názor majú aj na otázku dôvery v rozličné fámy, ktoré sa v armáde pravidelne šíria v súvislosti so zmenami a transformačným procesom, permanentne prebiehajúcim v armáde.

Výskum ukázal, že ženy a muži sa v zásade neodlišujú v hodnotení svojej profesie. Je však potrebné podčiarknuť, že ženy sú predsa len „menej ostré“ vo svojich kritických postojoch v porovnaní s mužmi (rodová rozdielnosť sa tu predsa len prejavuje).

LITERATÚRA:

- HAMAJ, P.– MATIS, J.: Ženy v Ozbrojených silách slovenskej republiky. In: *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologia.XL*. Wrocław: 2007. s. 149. ISSN 0239-6661
- MARTINSKÁ, M: Sociálne pozície a roly žien v ozbrojených konfliktoch a udržiavaní bezpečnosti a mieru. In *Science & Militar* č. 1. Roč. 4, č. 1 (2009), ISSN 1336-8885.
- MARTINSKÁ, M: Stratégia rodovej rovnosti. In *Vojenská osveta 2010* (spoločenskovedné semináre) 2. časť. L. Mikuláš : PÚ OS SR, 2010. ISBN 978-80-970322-2-7.
- MARTINSKÁ, M: Rodové stereotypy a rola ženy v rodine profesionálneho vojaka In *Životný štýl a rodina vojenského profesionála* [elektronický zdroj]. (Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie). L Mikuláš: AOS, 2007. ISBN 978-80-8040-328-7.
- MARTINSKÁ, M. – KMOŠENA, M.: Rovnosť príležitostí vo vojenskej organizácii In *Socjologia XL : Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa : socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*. 2006. Wrocław : Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego. ISSN 0239-6661. - No. 2946 (2007).
- MATIS, J.– HAMAJ, P.– MARTINSKÁ, M.: *Sociológia armády*. L. Mikuláš: AOS, 2008. 273 s. ISBN 978-80-8040-361-4.
- POLONSKÝ, D. a kolektív: *Profesionalizácia ozbrojených síl*. (Komparatívny sociologický výskum v Českej, Maďarskej a Slovenskej republike). Bratislava. MO SR 2005. s. 225. ISBN 80-8040-267.
- VYHNALOVÁ, M.: *Profesionálni vojaci a vojačky OS SR*. Bratislava: MO SR. 2007, bez ISBN.
- VYHNALOVÁ, M.: Profesionálni vojaci a profesionálne vojačky OS SR v pracovnej spokojnosti. In *Životný štýl a rodina vojenského profesionála* (Zborník anotácií a elektronických verzií príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie). L. Mikuláš: AOS, 2007. ISBN 978-80-8040-328-7.

Recenzoval: doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., AOS gen. M.R.Štefánika

WYBRANE ASPEKTY WYPALENIA ZAWODOWEGO NAUCZYCIELA WRAZ Z ICH SKUTKAMI DLA JEGO ŻYCIA RODZINNEGO ORAZ DZIAŁALNOŚCI SZKOŁY

SOME ASPECTS OF TEACHER OF BURNOUT TOGETHER WITH THEIR EFFECTS FOR HIS LIFE AND FAMILY OF SCHOOLS

JUSZCZAK Krzysztof*

Streszczenie: *Syndrom wypalenia zawodowego w zawodzie nauczyciela nie jest zjawiskiem nowym. W ostatnich latach pojawiło się szereg publikacji, które nie tylko wyjaśniają to zjawisko, ale wskazują wyraźnie, że występuje ono w populacji polskich nauczycieli. Jest to stan niepokojący, bowiem syndrom ten ma negatywny wpływ nie tylko na osobę nauczyciela, ale także na osoby, z którymi styka się on w pracy zawodowej. Pogłębiona analiza problemu wypalenia zawodowego, odkrywanie mechanizmów jego powstawania, pomoże znaleźć skuteczne środki przeciwdziałania temu zjawisku i stanie się istotnym czynnikiem zmiany sytuacji zawodowej każdego pracownika, szczególnie zaś nauczycieli.*

Słowa kluczowe: *stres, wypalenie zawodowe, nauczyciel*

Abstract: *The teacher's professional burnout syndrome is not a new phenomenon. In the recent years there have appeared many publications, that not only explain the issue but show clearly that it occurs within the population of Polish teachers. It is an alarming state, because the syndrome has a negative impact not only on the teacher, but also on the persons he deals with in his work. Deepened analysis of the issue, finding the mechanisms of how it begins, will help to find effective means of counteraction against it, and will become an important factor in the change of professional situation of every worker, especially of teachers.*

Key words: *stress, professional burnout, teacher.*

WSTĘP

Syndrom wypalenia w zawodzie nauczyciela nie jest zjawiskiem nowym tak w teorii, jak i w praktyce. W ostatnich latach tematyka ta stała się przedmiotem pogłębionych badań i analiz, co wskazuje na szczególne znaczenie efektywności działań nauczyciela. Syndrom ten nie jest też zjawiskiem wyjątkowym. Przeciwnie, występuje on bardzo często. Jest to stan niepokojący, gdyż oprócz niewątpliwych szkód dla zdrowia psychofizycznego nauczyciela, w grę wchodzi znaczne koszty społeczne związane z obniżoną jakością jego pracy. Biorąc pod uwagę fakt, że osoby, z którymi styka się nauczyciel w pracy zawodowej pozostają w fazie rozwoju psychicznego i kształtowania się złożonych struktur osobowości, nauczyciel dotknięty zespołem wypalenia może mieć negatywny wpływ na ten rozwój, jak też stanowić negatywny wzorzec dla kształtującej się osobowości.

Co więcej, wiele dotychczasowych badań wykazało, że syndrom wypalenia zawodowego nie pozostaje bez wpływu na życie rodzinne nauczyciela. Dlatego podejmowanie problematyki wypalenia jest zamierzeniem niezwykle pożądanym. W Polsce zjawiskiem wypalenia zainteresowano się pod koniec lat osiemdziesiątych XX wieku. Początkowo rzadko uznawano istnienie tego problemu. Nie traktowano go poważnie i przypisywano bardziej psychologii ludowej niż naukowej. Skutkowało to jego lekceważeniem, odsuwaniem uwagi od istoty zagadnienia.

* Dr. nauk humanistycznych, Akademia Pomorska w Słupsku, Słupsko, Polska.

W miarę upływu czasu problem wypalenia zaczął przyciągać uwagę badaczy i został uznany za istotny aspekt ryzyka zawodowego. Odzwierciedleniem tegoż zainteresowania są liczne prace badawcze wykazujące, iż syndrom wypalenia jest dziś poważnym problemem, tak indywidualnym, jak i społecznym, zwłaszcza w populacji nauczycieli.

Na gruncie polskim problematyka wypalenia zawodowego nauczycieli została zainicjowana przez H. Sęk. Z prac autorki wynika, że u około 12% nauczycieli szkół podstawowych i średnich daje się zaobserwować rozwinięty zespół wypalenia¹. Natomiast S. Tucholska pełny zespół wypalenia stwierdziła u ponad 20% nauczycieli, a pojedyncze objawy u 46%². M. Sekułowicz wykazała z kolei, że zespół wypalenia zawodowego występuje częściej u nauczycieli szkolnictwa specjalnego (14,23%) niż u nauczycieli zatrudnionych w szkołach masowych (6,38%)³. Przy czym, wypalenia w różnym stopniu nasilenia doświadczyło ponad 67% nauczycieli zajmujących się osobami niepełnosprawnymi intelektualnie.

1 SYNDROM WYPALENIA ZAWODOWEGO – WYJAŚNIENIE

Pierwotnie terminu *wypalenie* używano do opisu sytuacji, w której sportowiec osiągający dobre rezultaty na treningach, z powodu przemęczenia psychicznego, przegrywał decydującą rozgrywkę. Stopniowo pojęcie ewoluowało i zaczęto używać go na określenie wyczerpanych emocjonalnie pracowników służby zdrowia, a następnie pracowników w ogóle.

Jako pierwszy świadomie pojęcia *wypalenie zawodowe* użył we wczesnych latach siedemdziesiątych ubiegłego wieku H. Freudenberger (artykuł, w czasopiśmie *Journal of Social Issue*) i opisał nim stan wyczerpania jednostki przejawiający się na poziomie fizycznym (narastające zmęczenie, bóle głowy, bezsenność, wzmożona podatność na zachorowania), behawioralnym (łatwe okazywanie złości, duża zmienność zachowania) oraz psychologicznym (przygnębienie, uczucie znudzenia, zniechęcenia, rozdrażnienia i złości, labilność emocjonalna)⁴. Autor uznał, iż wypalenie jest wynikiem braku równowagi pomiędzy energią wkładaną w procesy życia (także pracy), a uzyskanymi nagrodami za poniesiony wysiłek.

Ch. Maslach, przeprowadzając szczegółowe wywiady z przedstawicielami zawodów związanych z pomaganiem innym, zauważyła, że emocje towarzyszące kontaktom zawodowym z osobami cierpiącymi mogą być źródłem tak silnych napięć, iż mogą one działać obojętniająco i wyczerpująco nawet na osoby, które na początku działalności zawodowej były bardzo silnie zmotywowane. Według Ch. Maslach wypalenie zawodowe jest „psychologicznym zespołem wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób, które pracują z innymi ludźmi w pewien określony sposób”⁵.

¹ Za Ogińska-Bulik N., *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – Konsekwencje – Zapobieganie*, Warszawa 2006, s. 79-80.

² Tucholska S., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli, Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, Lublin 2003.

³ Sekułowicz M., *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny – Symptomy- Zapobieganie – Przewyciężanie*, Wrocław 2002.

⁴ Sęk H., *Szkoła a wypalenie zawodowe*, Poznań 1996.

⁵ Pasikowski T., *Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inwentory*, (w:) Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny – mechanizmy – zapobieganie*, Warszawa 2000, s. 135.

Wyczerpanie emocjonalne dotyczy poczucia nadmiernego obciążenia emocjonalnego, przemęczenia, braku energii psychicznej i fizycznej na skutek kontaktów z innymi. Depersonalizacja to traktowanie innych osób w sposób przedmiotowy w celu uniknięcia nawiązywania z nimi bliższych kontaktów, zajmowania się nimi. Zaś obniżona ocena dokonań własnych to tendencja do negatywnego oceniania własnej pracy i jej wyników, czyli brak poczucia osobistych osiągnięć¹.

Podejście wyznaczające implikacje terapeutyczne zaproponowali W. Schaufeli i D. Enzmann. W ich ujęciu wypalenie jest uporczywie powtarzającym się, negatywnym stanem związanym z pracą, który występuje u osób ogólnie zdrowych. Charakteryzuje się on głównie wyczerpaniem, któremu towarzyszy dyskomfort psychiczny i fizyczny, poczucie zmniejszonej skuteczności, obniżona motywacja oraz dysfunkcyjne postawy i zachowania w pracy. Stan ten rozwija się stopniowo i wynika z rozbieżności między intencjami a realiami zawodu².

C. Cherniss ujmuje wypalenie zawodowe jako wielofazowy proces, który rozpoczyna się poczuciem rozczarowania i utratą żywionych przez jednostkę oczekiwań dotyczących pracy zawodowej. Proces ten przechodzi przez trzy etapy. W trakcie pierwszego człowiek wyraźnie dostrzega ograniczenia płynące z wykonywanego zawodu lub środowiska pracy. Nie radząc sobie z nimi przechodzi na etap drugi, na którym zaczyna przejawiać fizyczne zmęczenie, pustkę emocjonalną, lęk. W konsekwencji pojawia się trzeci etap, którego istotą są zachowania obronne o charakterze dysfunkcyjnym (wycofanie, cynizm, niechęć do poszukiwania pomocy i jej udzielania)³.

W Polsce ciekawą koncepcję wypalenia przedstawiła H. Sęk. Według niej wypalenie zawodowe jest zespołem objawów pojawiających się u przedstawicieli zawodów, w których bliska, zaangażowana interakcja z drugim człowiekiem stanowi istotę profesjonalnego działania i warunkuje powodzenie, sukces oraz rozwój. Chodzi tu o zawody, które można określić jako społeczne i usługowe zarazem. H. Sęk podkreśla, że syndrom wypalenia zawodowego pojawia się stopniowo i jest wynikiem działania przewlekłego stresu i współdziałania dodatkowych czynników podmiotowych (oczekiwania zawodowe, cele zawodowe, rozbieżności między oczekiwaniami a realiami życia, poziom idealizmu/racjonalizmu, nieświadome motywacje zawodowe, mity, zasoby i kompetencje profesjonalne) i środowiskowych (wymagania w środowisku pracy, warunki wykonywania zawodu, klimat emocjonalno-społeczny w miejscu pracy). „Ogniwem bezpośrednim jest nieskuteczność radzenia sobie ze stresem”⁴. Przy czym, jednostki, które są pewne siebie i przekonane, że kontrolują następstwa swoich działań, są bardziej narażone na syndrom wypalenia niż te, które uważają, że nie mają wpływu na to co dzieje się w ich życiu⁵.

¹ Anczewska M., Świtaj P., Roszczyńska J., *Wypalenie zawodowe*, „Postępy Psychiatrii i Neurologii”, 2005, s. 68-69.

² Ibidem, s. 69.

³ Gaś Z. B., *Doskonalący się nauczyciel. Psychologiczne aspekty rozwoju profesjonalnego nauczycieli*, Lublin 2001, s. 28.

⁴ Sęk H., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli*, (w:) Brzeziński J., Witkowski L. (red.), *Edukacja wobec zmiany społecznej*, Poznań – Toruń 1994, s. 329.

⁵ Biłska E., *Jak feniks z popiołu: czyli syndrom wypalenia zawodowego*, „Niebieska linia”, nr 2/2004, s. 3-7.

2 CZYNNIKI SPRZYJAJĄCE WYPALENIU W PRACY NAUCZYCIELA

Wypalenie zawodowe jest zjawiskiem wieloaspektowym, na które wpływ ma wiele czynników. Poza, najogólniej określając, czynnikami natury zewnętrznej, tj. wynikających z cech samej pracy i struktury organizacyjnej instytucji, jest ono uwarunkowane poprzez szereg czynników zdeterminowanych indywidualnie, tj. wynikających z cech osobowości podmiotu¹.

J. Wojciechowska wśród czynników dotyczących warunków i wymagań pracy, tj. czynników zewnętrznych wymienia: charakter pracy oraz stopień zaangażowania niezbędnego do jej wykonania, wysoki poziom wymagań, duże tempo pracy, błędnie dobrany styl zarządzania, niewłaściwe relacje interpersonalne w pracy, zaburzenia związane ze środowiskiem fizycznym. Natomiast do czynników ujawniających się w postaci predyspozycji osobowościowych tj. czynników wewnętrznych zalicza: niską samoocenę, brak wiary we własne możliwości, nadmierną wrażliwość na otaczające bodźce, poczucie kontroli zewnętrznej, niechęć do podejmowania prób przezwyciężenia sytuacji trudnych, stawianie sobie wysokich wymagań².

Ch. Maslach podkreśla, że przyczyną wypalenia jest przede wszystkim brak spójności, niedopasowanie między potrzebami pracownika a środowiskiem pracy przejawiające się w jednym z sześciu obszarów: przeciążenie pracą (zbyt wiele zadań, zbyt mało czasu, nadmierna dyspozycyjność), kontrola (drobiazgowa kontrola, brak możliwości współdecydowania w ważnych kwestiach, odpowiedzialność bez władzy), nagradzanie (zbyt niskie wynagrodzenie, brak uznania, brak satysfakcji z pracy), relacje z innymi (brak poczucia wspólnoty, konflikty, słaba komunikacja), sprawiedliwość (szacunek, dyskryminacja), wartości (nieuczciwość, konflikty etyczne, praca mało sensowna)³.

Zawód nauczyciela jest zawodem społecznym o szczególnym ryzyku wypalenia. Wymagania społeczne, jakim musi sprostać nauczyciel, choć z jednej strony mogą intensyfikować jego aktywność zawodową i sprzyjać rozwojowi sprawiają, że nasilenie stresu w tej profesji jest z pewnością duże. Istotne jest zatem, czy przekonania o swojej funkcji zawodowej są racjonalne, a umiejętności adekwatne do stanowiska.

Na ryzyko wystąpienia wypalenia w pracy nauczyciela można spojrzeć z perspektywy pełnionej przez niego roli. Rola ta, jak wskazują badacze, jest:

- niejasna i niespójna wewnętrznie – nie jest do końca wiadome, jakie powinny być efekty poczynań nauczyciela i jak powinny być mierzone. Niespójne są również wymagania stawiane wobec nauczyciela (ze strony uczniów, rodziców, przełożonych i niego samego);

¹ W grupie czynników natury zewnętrznej wymienia się wymagania pracy i zasoby – ich niedobór lub brak. Wśród wymagań pracy wyróżnia się stresory związane z pracą i stresory wynikające ze specyfiki pracy z ludźmi. Do związanych z pracą należą: obciążenie pracą, presja czasu, konflikt ról i niejasność ról, natomiast do odnoszących się do specyfiki pracy z ludźmi zalicza się: bezpośredni kontakt z klientami, pacjentami, uczniami, ich liczbę, wagę ich problemów, konfrontacje z cierpieniem i śmiercią, z agresją. Do zasobów zalicza się takie czynniki jak wsparcie (ze strony przełożonych, kolegów z pracy, innych osób), informacje zwrotne, autonomia w pracy, udział w podejmowaniu decyzji, kontrola własnej pracy, wynagrodzenie, możliwości kariery. W grupie czynników indywidualnych znajdują się elementy demograficzne (wiek, płeć, wykształcenie), osobowościowe (poziom odporności psychicznej, poziom samooceny, poczucie koherencji, poczucie sensu życia) oraz postawy związane z pracą. Zob. Anczewska M., Świtaj P., Roszczyńska J., op. cit., s. 71-72.

² Wojciechowska J., *Syndrom wypalenia zawodowego*, „Nowiny Psychologiczne”, nr 5-6, 1990.

³ Za Ogińska-Bulik N., op. cit., s. 74 - 75.

- trudna psychologicznie – wymagająca wyętej pracy, adekwatnego reagowania na zmienne sytuacje społeczne, szybkiego podejmowania decyzji w oparciu o wiele zróżnicowanych danych, klarownej komunikacji i wysokich kompetencji społecznych, wykazująca brak przyzwolenia na konfrontowanie napięć wewnętrznych w relacjach z uczniami, godząca się na wypełnianie roli w izolacji, wymagająca nieustannego doskonalenia;
- niezgodna z innymi rolami – kiedy spełnienie oczekiwań z nią związanych utrudnia lub uniemożliwia realizację zadań nakładanych przez inne role (nauczyciel pełni wiele ról, są to: rola dydaktyka, wychowawcy, administratora, opiekuna zajęć pozalekcyjnych, reprezentanta autorytetu szkoły). Duże znaczenie ma nakładanie się na siebie ról nauczyciela, matki (większość nauczycieli w Polsce to kobiety), żony oraz osoby, na której spoczywa obowiązek prowadzenia domu.¹

To wszystko sprawia, że praca nauczyciela stawia przed nim wymagania, które nie ograniczają się jedynie do rzetelnego przekazywania wiedzy. Obowiązkiem nauczyciela jest także pobudzanie do bycia aktywnym, twórczym, zmotywowanym, rozwijanie systemu wartości wychowanków². Realizacja tych zadań sprawia, że zawód ten silnie obciąża wykonującą go osobę. Oprócz tego, przeciążeniu pracą sprzyjają niektóre cechy i zachowania wychowanków, nadmierne i często sprzeczne wymagania przełożonych, sztywny system wymagań, niewspółmierne do wkładu pracy i wysiłku zarobki, niski prestiż społeczny zawodu³. Do wykazu tego H. Przybyła dodaje takie elementy jak: nieodpowiedni styl zarządzania szkołą, zaburzone relacje interpersonalne, zbyt duży wysiłek psychiczny i fizyczny potrzebny w zawodzie nauczycielskim⁴. Natomiast S. Tucholska sugeruje, że zespół wypalenia u nauczycieli jest wypadkową kompetencji interpersonalnych oraz umiejętności zaradczych, wyrażających się w prężności ego, tj. zdolności do utrzymywania w stanie równowagi własnej impulsywności i korzystania z odpowiednich do sytuacji strategii zaradczych oraz możliwości szybkiego regenerowania sił⁵.

Duży wpływ na to, jak nauczyciele wywiązują się ze swoich obowiązków mają motywy jakie zaważyły na wyborze profesji. Jeśli był to przypadek, a osoba podejmująca pracę z dziećmi nie jest zafascynowana tego typu zajęciem, to droga do osiągnięcia sukcesu, zadowolenia będzie bardzo trudna, często wręcz niemożliwa. Osoby podejmujące pracę niezgodną ze swoimi zainteresowaniami częściej narażone są na stres, a w konsekwencji na wypalenie, niż te, które zawód nauczyciela wybrały z zamiłowania.

Bezsprzecznie „codzienna troska o innych oraz zaangażowanie w pracę jest dużym obciążeniem psychicznym i fizycznym. W zawodzie nauczyciela efekty pracy są pośrednie, a wyróżnienia niepewne i odroczone w czasie”⁶.

¹ Szonert-Rzepecka D., *Wypalenie zawodowe w świetle literatury*, (w:) Skłodowski H. (red.), Człowiek w kryzysie – psychospołeczne aspekty kryzysu, Łódź 2010, s. 35-36.

² Kociel A., *Wartości studentów pedagogiki w perspektywie zmian współczesnego społeczeństwa*, (w:) Surina I., Przestrzeń edukacyjna wobec wyzwań i oczekiwań społecznych, Kraków 2010.

³ Sęk H., *Wypalenie zawodowe – psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania*, Poznań 2000, s. 45.

⁴ Przybyła H., *Psychologiczne koszty zespołu wypalenia zawodowego wśród nauczycieli a kierunki pomocy psychologicznej*, (w:) Rongińska T., Gaida W., Schaarschmidt U. (red.), Zdrowie psychiczne w zawodzie nauczycielskim, Zielona Góra – Potsdam 1998, s. 34.

⁵ Tucholska S., op. cit., s. 218.

⁶ Kozak S., *Patologie w środowisku pracy*, Warszawa 2009, s. 164.

3 SKUTKI WYPALENIA NAUCZYCIELI

Złożony charakter pracy nauczyciela sprawia, że w swojej działalności napotyka on przeszkody wywołujące stany frustracji, zawodu, rozczarowania, co w konsekwencji prowadzi do wypalenia. Ofiarami tego zjawiska są najczęściej nauczyciele, którzy identyfikują się emocjonalnie ze swoją pracą, mają nadzieję odnalezienia w niej sensu życia. Zetknięcie z realiami, poczucie niemożności realizacji celów i niewielkiego wpływu na skutek działania przyczyniają się do powolnej, choć skutecznej dekonstrukcji ich osobowości. „Przywilej wskazywania drogi młodym ludziom staje się obciążeniem, a ethos nauczycielski odległą, nieosiągalną, często irytującą rzeczywistością”¹ Misja, z jaką rozpoczęli swoją pracę zmienia się stopniowo w zniechęcenie i poczucie bezradności, staje się „drogą przez mękę”.

Rozwijający się zespół wypalenia zawodowego pociąga za sobą wyraźne zmiany w zachowaniach. I choć wypalenie nie jest samo w sobie formą psychopatologii, może prowadzić do szeregu zaburzeń psychicznych, takich jak: uzależnienia, zaburzenia lękowe i depresyjne, a nawet zachowania suicydalne. Zachowania te wywierają istotny wpływ na jakość i wydajność pracy przejawiającą się m. in. mniejszym zaangażowaniem, obniżoną skutecznością, wzrastającą liczbą negatywnych przeniesień w kontaktach z innymi, Co istotne, doświadczająca wypalenia jednostka najczęściej nie dostrzega związku między własnym stanem, a niskimi osiągnięciami i małą aktywnością zawodową.

Środowisko pracy nauczyciela, jak wykazano wcześniej, bogate jest w szereg potencjalnie obciążających czynników zarówno o charakterze fizycznym, jak i psychospołecznym. Obciążenia te przekładają się negatywnie na stan zdrowia nauczycieli. Analiza statystyczna wielu badań wyraźnie wskazuje, że zawodu nauczyciela w szczególności dotyczy wysokie ryzyko wystąpienia depresji. Jest to szczególnie istotny wynik, ponieważ w kontekście pracy zawodowej depresja przekłada się na takie konsekwencje, jak wysoka absencja oraz trudności w procesie podejmowania decyzji. Po drugie, stwierdzono wyraźne związki obciążeń o charakterze psychospołecznym ze stanem zdrowia nauczycieli. U prawie 30% badanych stwierdzono symptomy znaczących problemów w obszarze zdrowia psychicznego. Co więcej, były one ściśle skorelowane z obciążeniami psychospołecznymi środowiska pracy. Wyniki te nabierają szczególnej wymowy, gdy powiążemy je z obserwowaną od kilkunastu lat tendencją do szybkiej rezygnacji z aktywności zawodowej przez przedstawicieli profesji nauczycielskiej².

Jak wykazała S. Tucholska nauczycieli z syndromem wypalenia cechuje obniżone zaufanie do własnej osoby, duża labilność emocjonalna, mała integracja wewnętrzna, obniżona zdolność do nawiązywania i utrzymywania kontaktów interpersonalnych, doświadczanie trudności w realizacji celów życiowych, niska odporność na stres i radzenie sobie z nim głównie przez unikanie lub ucieczkę³. Prowadzi to często do zaniedbywania obowiązków zawodowych, głównie niestarannego przygotowywania i planowania lekcji, skracania czasu bezpośrednich kontaktów z uczniami, niechęci do angażowania się w ich problemy.

¹ Mastalski J., *Szkolne interakcje zaburzające skuteczne wychowanie*, Kraków 2005, s. 62.

² Zob. szerzej Pyżalski J., *Obciążenia psychospołeczne w miejscu pracy pedagoga związane z niewłaściwymi zachowaniami uczniów*, „Medycyna Pracy”, nr 4/2008, s. 308-309.

³ Tucholska S., op. cit.

Pojawia się uprzedzenie do zajęć pozalekcyjnych, tendencja do nadzorowania wychowanków, niechęć do kontaktów z rodzicami. Zauważono także, że nauczyciele z cechami wypalenia przekazują mniejszy zasób wiedzy, udzielają mniej pochwał i rzadziej akceptują wysuwane przez uczniów pomysły¹. W odniesieniu do pracy edukacyjnej najczęściej wymienianymi skutkami wypalenia są:

- działanie odtwórcze, które przejawia się głównie brakiem inicjatywy w pracy wychowawczej,
- zmęczenie pracą i wychowankiem powodujące zakłócenia w relacjach pomiędzy tymi podmiotami edukacyjnymi,
- pozorna aktywność prowadząca do znacznego zaniżenia efektywności wychowawczej,
- znudzenie pracą objawiające się m.in. zniecierpliwieniem w odniesieniu do wychowanka,
- schematyzm dydaktyczny objawiający się powielaniem nieskutecznych metod wychowawczych,
- ucieczka w iluzję dającą namiastkę samorealizacji,
- permanentne narzekanie udzielające się także wychowankowi,
- postawa kontestacyjna niosąca zagrożenie jednostronnej oceny sytuacji wychowawczych².

Skutki wypalenia dotyczą zatem nie tylko nauczycieli, ale także niekorzystnie oddziałują na dzieci i młodzież pozostającą w kontaktach z tymi nauczycielami. Niesie to ze sobą poważne ryzyko kształtowania osobowości podopiecznych na bazie negatywnego wzorca nauczyciela. Nauczyciel, który powinien być człowiekiem nakreślającym wychowankom „perspektywę”, pełnym inicjatywy, zapału, staje się pod wpływem „wypalenia” człowiekiem, który w pewnym sensie zaprzecza swej roli. Zniechęcenie, a zarazem brak chęci zmiany czegokolwiek, zmęczenie (również sobą) stają się źródłem wielu niepokojących zmian osobowościowych, które wpływają na samoocenę oraz na kreowanie własnego wizerunku. Nauczyciel taki staje się niejako przyczyną toksycznych zachowań wychowawczych³.

Negatywne skutki wypalenia zawodowego niestety nie odnoszą się tylko do wykonywanej pracy, ale rozszerzają również na inne sfery życia. Funkcjonowanie wypalonego nauczyciela prowadzi do trudności w pełnieniu ról pozazawodowych, co odbija się niekorzystnie na życiu rodzinnym, wychowaniu dzieci oraz prowadzi do narastania zjawisk patologii społecznych. Nie pozostaje też bez wpływu na strukturę demograficzną społeczeństwa, przyczyniając się do wzrostu liczby jednoosobowych gospodarstw domowych, opóźniania zakładania rodziny, zmniejszania liczby urodzeń, rosnącej liczby rozwodów i rodzin niepełnych.

Reasumując, wypalenie zawodowe jest problemem indywidualnym i społecznym. „W kontekście indywidualnym wiąże się z cierpieniem osób, które dotknęło wypalenie zawodowe, z ich emocjonalnym wyczerpaniem i poczuciem niepowodzenia zawodowego. Stwierdzono, że systemy edukacji tracą często bardzo dobrych nauczycieli, zwłaszcza wtedy, kiedy napotykają oni na duże przeszkody administracyjne i związane z wadliwym zarządzaniem szkołą.

¹ Za Ogińska-Bulik N., op. cit., s. 80.

² Mastalski J., op. cit., s. 15.

³ Ibidem, s. 62.

Kontekst społeczny ma natomiast nierozzerwalny związek z jakością pracy zawodowej, której bezpośrednim, zaangażowanym odbiorcą jest drugi człowiek, często słabszy, zależny i oczekujący pomocy oraz wsparcia, aby rozwijać się, uczyć, zdrowieć”¹.

ZAKOŃCZENIE

Syndrom wypalenia zawodowego jest coraz bardziej powszechnym doświadczeniem wśród pracowników współczesnej szkoły. W ostatnich latach pojawiło się szereg publikacji, które nie tylko wyjaśniają to zjawisko, ale wskazują wyraźnie, że występuje ono w populacji polskich nauczycieli. Jest to stan niepokojący, bowiem syndrom ten ma negatywny wpływ nie tylko na osobę nauczyciela, ale także na osoby, z którymi styka się on w pracy zawodowej i życiu osobistym. „Konsekwencje zjawiska są więc ponoszone i przez pracownika, i przez organizację, obie strony powinny więc mieć swój udział w zapobieganiu jego wystąpienia, szczególnie że za rozwój zjawiska odpowiadają i czynniki jednostkowe, i organizacyjne”².

BIBLIOGRAFIA

- Anczewska M., Świtaj P., Roszczyńska J., *Wypalenie zawodowe*, „Postępy Psychiatrii i Neurologii”, 2005.
- Bilska E., *Jak feniks z popiołu: czyli syndrom wypalenia zawodowego*, „Niebieska linia”, nr 2/2004.
- Gaś Z. B., *Doskonalący się nauczyciel. Psychologiczne aspekty rozwoju profesjonalnego nauczycieli*, Lublin 2001.
- Kokiel A., *Wartości studentów pedagogiki w perspektywie zmian współczesnego społeczeństwa*, (w:) Surina I., *Przestrzeń edukacyjna wobec wyzwań i oczekiwań społecznych*, Kraków 2010.
- Kozak S., *Patologie w środowisku pracy*, Warszawa 2009.
- Mastalski J., *Szkolne interakcje zaburzające skuteczne wychowanie*, Kraków 2005.
- Ogińska-Bulik N., *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – Konsekwencje - Zapobieganie*, Warszawa 2006.
- Pasikowski T., *Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inwentory*, (w:) Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny – mechanizmy – zapobieganie*, Warszawa 2000.
- Przybyła H., *Psychologiczne koszty zespołu wypalenia zawodowego wśród nauczycieli a kierunki pomocy psychologicznej*, (w:) Rongińska T., Gaida W., Schaarschmidt U. (red.), *Zdrowie psychiczne w zawodzie nauczycielskim*, Zielona Góra – Potsdam 1998.
- Pyżalski J., *Obciążenia psychospołeczne w miejscu pracy pedagoga związane z niewłaściwymi zachowaniami uczniów*, „Medycyna Pracy”, nr 4/2008.
- Sekułowicz M., *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny – symptomy – zapobieganie – przezwyciężanie*, Wrocław 2002.
- Sęk H., *Szkoła a wypalenie zawodowe*, Poznań 1996.

¹ Szonert-Rzepecka D., op. cit., 24.

² Wachowiak J., *Dysfunkcyjne zachowania pracowników*, Warszawa 2011, s. 105.

- Sęk H., *Wypalenie zawodowe – psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania*, Poznań 2000.
- Sęk H., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli*, (w:) Brzeziński J., Witkowski L. (red.), *Edukacja wobec zmiany społecznej*, Poznań – Toruń 1994.
- Szonert Rzepecka D., *Wypalenie zawodowe*, (w:) Skłodowski H., *Człowiek w kryzysie – psychospołeczne aspekty kryzysu*, Łódź 2010.
- Tucholska S., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, Lublin 2003.
- Wojciechowska J., *Syndrom wypalenia zawodowego*, „Nowiny Psychologiczne”, nr 5-6/1990.
- Wachowiak J., *Dysfunkcyjne zachowania pracowników*, Warszawa 2011.

Recenzował: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Wrocławská univerzita, Poľsko

HUMANIZACJA ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO W ZARZĄDZANIU PRZEDSIĘBIORSTWEM

HUMANIZATION OF OF WORK AND FAMILY MANAGEMENT COMPANY

KOZERA ANDRZEJ*

Streszczenie: *W tradycji humanistycznej człowiek jest bowiem traktowany jako najwyższa wartość, ma szansę do samorealizacji, jak i w negatywnej ocenie jest istotą ujarzmioną i służy jedynie jako narzędzie do realizacji celów. Instrumentalne traktowanie człowieka może naruszać normy i postulaty humanizacji pracy, ale ich w zasadniczy sposób nie wyklucza. O ile sposób eksploatacji pozostałych zasobów organizacji jest poddawany zwykle ocenie z punktu widzenia efektywności ekonomicznej ich wykorzystania, o tyle prawa zasobów ludzkich przedsiębiorstwa określają granice takiego punktu widzenia w odniesieniu do ludzi. Poza tymi granicami znajduje się sfera wartości społecznych wytwarzająca grono kryteriów pozaekonomicznych określających sposób, w jaki firma wykorzystuje swe zasoby ludzkie. O ile nieprawidłowa eksploatacja zasobów rzeczowych może się spotkać z zarzutem krótkowzroczności czy też nieroztropności ekonomicznej, o tyle podobna eksploatacja zasobów ludzkich dostarcza impulsów do działań natury ideologicznej i politycznej oraz wywołuje potępienie moralne. Wnioskować można, że dążenie do optymalizacji wykorzystania zasobów ludzkich inspirowane kryteriami ekonomicznymi napotyka liczne warunki ograniczające o charakterze pozaekonomicznym.*

Słowa kluczowe: zarządzanie, przedsiębiorstwo, humanizm, zasoby ludzkie.

Abstract: *In the tradition of humanistic man is in fact considered as the highest value, has a chance to self-realization, as well as the negative evaluation is being enslaved and serves only as a tool for achieving the objectives. Instrumental treatment may violate human norms and demands humanization of work, but they do not fundamentally incompatible. As far as other resource exploitation is being generally assessed from the point of view of economic efficiency of their use, whereas human rights set the limits of such a business point of view in relation to the people. In addition to these borders is the sphere of social values that makes a group of non-economic criteria defining how the company uses its human resources. While the improper use of tangible resources can meet the charges of myopia or economic imprudence, the more similar the exploitation of human resources provides the impetus for action and political ideological and moral condemnation causes. Can conclude that the desire to optimize the use of human resources inspired by criteria of economic constraints facing many non-economic nature*

Key words: management company, humanism, human resources.

1 ZARZĄDZANIE ZASOBAMI LUDZKIMI

Zarządzanie zasobami ludzkimi to metody i sposoby działania zmierzające do uzyskania przewagi konkurencyjnej poprzez zatrudnianie, rozmieszczanie wysoce zaangażowanych i wykwalifikowanych pracowników. Jest to zestaw wzajemnie powiązanych działań wynikających z celów, możliwości i umiejętności kierownictwa spółki. Obejmuje ono zatrudnianie, rozwój i nagradzanie ludzi w firmie oraz kształtowanie właściwych stosunków między kadrą kierowniczą a pracownikami i współpracownikami. Celem zarządzania zasobami ludzkimi jest:

- zapewnienie realizacji celów przedsiębiorstwa i stanowiących element procesu kierowania organizacją,

* prof. UP dr hab. inż.- Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

- pozyskiwanie i zatrzymywanie w firmie wykwalifikowanych, zaangażowanych i dobrze umotywowanych pracowników,
- podnoszenie i rozwijanie wrodzonych i nabytych możliwości ludzi - ich wkładu, potencjału i zdolności do znalezienia zatrudnienia - przez zapewnienie szkoleń i ciągłych szans rozwoju,
- stworzenie klimatu i warunków umożliwiających utrzymywanie produktywnych i harmonijnych relacji między kadrą kierowniczą a pracownikami, sprzyjających rozwijaniu się poczucia wzajemnego zaufania oraz rozwijanie pracy zespołowej,
- zapewnienie pracownikom sprawiedliwego i godziwego wynagrodzenia za ich pracę i osiągnięcia,
- zapewnienie wszystkim równych szans,
- utrzymanie i polepszanie fizycznej i umysłowej kondycji pracowników.

Współczesne przedsiębiorstwa działają w skomplikowanym i bardzo zmiennym otoczeniu. Skomplikowanie odnosi się zarówno do skali nasilenia powiązań w otoczeniu, jak i ich różnorodności. Wzrasta liczba podmiotów gospodarczych, rośnie także liczba innych instytucji, które coraz częściej mają wpływ na działalność przedsiębiorstwa. Krąg powiązań organizacji z otoczeniem obejmuje nie tylko strefę techniczno-organizacyjną, ale także strefę działań społecznych i politycznych.

W działaniu przedsiębiorstw coraz ważniejszą rolę odgrywa konkurencyjną rynekach międzynarodowych, nie zaś tylko na rynku krajowym. Drugą sferą decydującą o sposobie działania organizacji są wewnętrzne procesy, które zachodzą w każdej organizacji, procesy przepływu informacji, zasobów, umiejętność podejmowania trafnych decyzji, motywowania itp.

Obie te sfery są źródłem zmian zachodzących w organizacji, zachowania stanu równowagi zarówno wewnętrznej, jak i równowagi z otoczeniem. Dla menedżerów oznacza to, że muszą rozwiązywać nie tylko coraz bardziej złożone problemy bieżące, ale też coraz więcej myśleć o przyszłości, wprowadzać zmiany oraz budować wyróżniające kompetencje odpowiadające szansom jutra. Oznacza to też, że stoją oni wobec nowych wyzwań, które muszą traktować niejako zagrożenia, lecz jako okazje do podejmowania działań w obszarach, gdzie można osiągnąć więcej lub znaleźć nowe możliwości opanowania rynku i dodania wartości swojej organizacji.

Sukces przedsiębiorstwa wiąże się dzisiaj ściśle z jakością zarządzania i wychodzenia naprzeciw najróżniejszym, zmieniającym się potrzebom klientów. Zarządzanie jest rozumiane jako sterowanie procesami, zasobami i informacjami w organizacji dla osiągnięcia przez nią zamierzonych celów w warunkach istniejących i możliwości i ograniczeń oraz zgodnie ze społeczną racjonalnością działań gospodarczych.

Działania te są skierowane na jak najefektywniejsze wykorzystanie zasobów ludzkich, finansowych, rzeczowych i informacyjnych organizacji w celu osiągnięcia jej zamierzeń i zadań w sposób sprawny i skuteczny.

W tej sytuacji koniecznością staje się zrozumienie istoty zmian oraz posiadanie narzędzi i umiejętności zarządzania w warunkach zmian. Niezbędna jest także radykalna przebudowa nastawienia kierownictwa i personelu przedsiębiorstwa w stosunku do przeprowadzonych zmian. Jeżeli przedsiębiorstwo ma zamiar przetrwać, musi umieć wprowadzić zmiany w sposób zdecydowany i szybki.

2 SPECYFIKA ZASOBÓW LUDZKICH ORGANIZACJI

Specyfika ta przejawia się w dwóch podstawowych kwestiach, odróżniających zasoby ludzkie od pozostałych zasobów:

- a) optymalizacji wykorzystania zasobów ludzkich w przedsiębiorstwie,
- b) sposobie w jaki człowiek staje się zasobem przedsiębiorstwa.

Optymalizacja wykorzystania rzeczowych i finansowych zasobów przedsiębiorstwa podlega kryteriom tak czy inaczej pojmowanej racjonalności gospodarowania. Zasoby te są jedynie narzędziami realizacji pewnych celów ekonomicznych i żadne pozaekonomiczne kryteria efektywności ich wykorzystania nie muszą być brane pod uwagę. Z tej perspektywy, w prywatnym przedsiębiorstwie, którego podstawowym celem jest wytwarzanie nadwyżki ekonomicznej, również człowiek zatrudniony w nim nie jest i nie może być traktowany jako cel sam w sobie, a jest w istocie - podobnie jak pozostałe zasoby - narzędziem realizacji celu ekonomicznego przedsiębiorstwa.

Z perspektywy podstaw i tradycji europejskiego humanizmu natomiast, człowiek traktowany jest z jako wartość autoteliczna, której instrumentalizacja napotyka na bariery natury społecznej i moralnej. Ludzie stanowią jedyny zasób organizacji, który posiada „prawa”, czyli dysponuje strefą akcji swobodnej, wyznaczającą jednocześnie granice strefy przymusu i zakazu. O ile sposób eksploatacji pozostałych zasobów organizacji jest poddawany zwykle ocenie z punktu widzenia efektywności ekonomicznej ich wykorzystania, o tyle prawa zasobów ludzkich organizacji określają granice takiego punktu widzenia w odniesieniu do ludzi. Leżąca poza tymi granicami sfera wartości społecznych wytwarza szereg pozaekonomicznych kryteriów oceny sposobu w jaki organizacja wykorzystuje swe zasoby ludzkie.

O ile więc - dla przykładu - rabunkowa eksploatacja zasobów rzeczowych może spotkać się z zarzutem krótkowzroczności czy nieroztropności ekonomicznej, o tyle podobna eksploatacja zasobów ludzkich wywołuje potępienie moralne oraz dostarcza impulsów do działań natury ideologicznej i politycznej. A zatem inspirowane kryteriami ekonomicznymi dążenie do optymalizacji wykorzystania zasobów ludzkich natrafia na liczne warunki ograniczające o pozaekonomicznym charakterze.

Tak więc u samych podstaw teorii i praktyki ZZL znajdujemy rozbieżność wartości i związanych z nimi norm działania. W dyskursie humanistycznym człowiek traktowany jest bowiem jako wartość najwyższa, skąd wynika zarówno postulat tworzenia takich ram społecznych, w których człowiek ma szansę realizacji swej podmiotowości, jak i negatywna ocena takich sytuacji społecznych, w których człowiek jest istotą ujarzmioną, poniżoną i służy jedynie jako narzędzie realizacji innych celów. Instrumentalne - w kontekście ekonomicznego celu przedsiębiorstwa - traktowanie człowieka w oczywisty sposób może naruszać normy i postulaty humanizacji pracy, ale ich w zasadniczy sposób nie wyklucza.

Drugą zasadniczą i specyficzną cechą zasobów ludzkich jest to, że ludzie jako jedyny zasób wchodzi do przedsiębiorstwa na podstawie wzajemnej umowy, której są podmiotem i jedną ze stron. Fakt ten - dość oczywisty - staje się mniej banalny, jeśli tylko dostrzeżemy, że cała historia industrializmu jest okresem dramatycznych niejednokrotnie przemian sposobów zawierania, określania treści oraz realizacji takich umów.

Analiza stosunków pracy jako stosunków umownych jest mocno zakorzeniona w nauce i myśleniu potocznym. Umowa o pracę ma swą treść jawną regulowaną przepisami prawa.

Ten formalny aspekt umowy analizowany jest na różne sposoby w nauce prawa. Poza tym koncepcja umowy między pracodawcą a jego pracownikami zazwyczaj przywodzi na myśl problematykę negocjacji zbiorowych z udziałem związków zawodowych i układów zbiorowych. Koncepcja kontraktu pojawia się też zwykle przy okazji krytyki liberalnej koncepcji pracy ludzkiej, jako kontraktu stron ograniczonego do określenia wzajemnych świadczeń oraz zobowiązań ekonomicznych pracodawców i pracowników, których zachowaniami kieruje identyczny motyw maksymalizacji korzyści materialnych.

3 HUMANIZACJA PRACY

W przyjętej interpretacji - fakt, że ludzie jako jedyny zasób wchodzi do przedsiębiorstwa w oparciu o wzajemną umowę ma tu znaczenie esencjalne, stanowiące podstawę do bardziej szczegółowej analizy stosunków pracy.

Związek między organizacją a jej pracownikami przyjmuje postać zespołu umów obejmującego trzy podstawowe wymiary:

1. *wymiar efektywnościowy*, którego podstawową treść zawiera aspekt ekonomiczny, co oznacza, że umowa winna zabezpieczać równowagę kosztu i efektu pracy dla obu stron;
2. *wymiar władczy (polityczny)*, który sprowadza się do zabezpieczenia hierarchicznego charakteru stosunków w organizacji i możliwości wpływu kierownictwa na zachowania pracowników i ich kontrolę;
3. *wymiar etyczny*, oznaczający respektowanie praw pracowników jako jednostek ludzkich, poszanowanie ich godności i uznanie wartości ich pracy. Umowa między dwiema stronami powstaje w wyniku związku między wzajemnymi oczekiwaniami. W praktyce nie zdarza się, by wzajemne oczekiwania były całkiem zgodne, czy też by obie strony były w stanie zmodyfikować wszystkie swoje oczekiwania, gdy okoliczności wymagają zmian w treści umowy.

Analiza znaczenia i relacji między poszczególnymi wymiarami kontraktu pracowniczego pozwala na sformułowanie hipotezy, że: 1. aspekt efektywnościowy (w sensie ekonomicznym) szkieletu umów jest w warunkach gospodarki rynkowej szczególnie ważny, jako że określa i warunkuje sens istnienia przedsiębiorstwa; 2. treść kontraktu ekonomicznego; 3. aspekt etyczny jest rodzajem zespołu warunków ograniczających oczekiwania, żądania, interesy oraz zobowiązania stron kontraktu ekonomicznego i politycznego.

Ewentualna aspekt władczy (polityczny) jest instrumentem zabezpieczającym lub kontestującym poprawność tej konstrukcji otwiera drogę do wyjaśnienia dominacji wartości ekonomicznych w działalności współczesnych firm, pewnego zamętu w dyskursie etycznym ZZL, strukturalizacji kadry pracowniczey na kategorię rdzenia zatrudnienia i grupę peryferyjną w oparciu o typy i charakter kontraktów. Pozwala też na ukazanie zależności między znaczeniem poszczególnych wymiarów kontraktu a wartością i znaczeniem zasobów, jakimi dysponują partnerzy kontraktu. Im bardziej wyrównana jest siła partnerów kontraktu ekonomicznego i politycznego, tym mniejsze znaczenie ma wymiar etyczny a większe racjonalność ekonomiczna.

Natomiast przy nierównowadze zasobów będących w dyspozycji partnerów kontraktu, strona dominująca podlega silniejszym naciskom etycznym i rośnie jej odpowiedzialność etyczna. Wiąże się to z kwestią swobody kontraktowania na rynku pracy, która nie sprowadza się do zakresu ograniczeń prawno-administracyjnych, które obecnie nie sięgają nigdy tak daleko, by w pełni ograniczyć tę swobodę. Napotyka ona jednak - w określonym kontekście społeczno-ekonomicznym - na ograniczenia związane z przymusem ekonomicznym zawierania umów niekorzystnych dla pracownika o niskich kompetencjach lub też brakiem możliwości kontraktowania ze względu na rozmiary i strukturę popytu na rynku pracy. To ograniczenie w znacznie mniejszym stopniu dotyczy kadr o wysokich kwalifikacjach, których wysokie kompetencje są dobrem rzadkim na rynku pracy, co zwiększa zakres swobody kontraktowania i wzmacnia pozycję przetargową w negocjacjach określających warunki pracy i płacy. Wymiar etyczny kontraktu ma zupełnie odmienne znaczenie dla obu tych kategorii pracowników.

Jeżeli oczekiwania są rozbieżne, pojawia się niezadowolenie. Fluktuacja niemal zawsze jest najwyższa wśród nowo przyjętych pracowników danej organizacji. Ważnym warunkiem zadowolenia w pracy - dla wszystkich - jest spowodowanie, aby pracownicy mogli pracować dla dobra organizacji bez zaniedbywania swoich rodzinnych obowiązków. Jednym z najbardziej palących zagadnień w tej dziedzinie jest zadowalająca opieka nad dziećmi. Niewielu rodziców potrafi dobrze pracować, jeżeli się martwi o swoje dzieci. Jednakże taki jest los milionów pracujących ojców i matek, którzy nie mogą znaleźć odpowiedniej, niezbyt kosztownej opieki nad swymi pociechami. Ponad 50% matek niemowląt i małych dzieci pracuje poza domem, a wciąż rośnie liczba gospodarstw domowych, w których obydwój rodzice pracują. Ponadto młodzi specjaliści często żyją z dala od dziadków, którzy i tak na ogół sami pracują.

Tak więc potrzeba zapewnienia godnej zaufania opieki dziennej nad dziećmi, na którą można sobie pozwolić, jest ważnym zagadnieniem w miejscu pracy. Podaż usług dziennych ośrodków opieki nad dziećmi nie zaspokaja popytu. Zmniejsza się również liczba kobiet, które można zatrudnić do opieki nad dziećmi w domu. Nowi pracownicy muszą zdobyć nowe umiejętności. Ze względu na wysoki poziom ich motywacji stosunkowo łatwo można ich nauczyć umiejętności i zachowań, których się od nich oczekuje na nowym stanowisku. Natomiast szkolenie doświadczonych pracowników może stwarzać problemy. Nie zawsze łatwo da się określić potrzeby szkoleniowe takich pracowników, a nawet jeśli to się uda - mogą oni z niechęcią odnosić się do żądanej od nich zmiany dotychczasowego utrwalonego sposobu postępowania.

4 SZKOLENIE PRACOWNIKÓW

Kierownicy mogą korzystać z czterech metod określania potrzeb szkolenia pracowników:

1. Ocena wyników - dokonuje się pomiaru pracy każdego pracownika w odniesieniu do norm efektywności lub celów określonych dla jego stanowiska.
2. Analiza potrzeb stanowiska pracy - analizuje się umiejętności lub wiedzę wymienione w odpowiednich opisach stanowisk: pracownicy którzy nie mają niezbędnych umiejętności lub wiadomości, stają się kandydatami do szkolenia.
3. Analiz organizacji - analizuje się efektywność i skuteczność w osiąganiu celów, aby ustalić, gdzie pojawiły się odchylenia.

4. Ankieta wśród pracowników - proszeni są zarówno kierownicy, jak i nie kierownicy o opisanie problemów, z jakimi stykają się w prac, oraz działań potrzebnych do rozwiązania tych problemów.

Po określeniu potrzeb szkoleniowych organizacji kierownik zasobów ludzkich powinien zainicjować odpowiednie działania szkoleniowe. Istnieją rozmaite metody szkolenia. Najczęściej stosowane to: szkolenie na stanowisku pracy, obejmujące też niekiedy rotację stanowisk, polegającą na przenoszeniu pracowników kolejno na różne stanowiska pracy, aby nauczył się wielu odmiennych umiejętności; staż (aplikacja), w ramach którego szkolenie zawodowe łączy się z odpowiednią nauką w salach wykładowych; system czeladniczy, w którym pracownik uczy się pod kierunkiem doświadczonego współpracownika. Szkolenie z oderwaniem od pracy odbywa się poza miejscem pracy, ale dąży się w nim do symulowania rzeczywistych warunków pracy. Program taki obejmuje szkolenie w hali produkcyjnej, w której pracownicy korzystają z prawdziwego sprzętu i uczą się w warunkach zbliżonych do ich warunków pracy, choć odbywa się to w innej hali niż ta, gdzie pracują na co dzień. Chodzi tu o unikanie jakichkolwiek nacisków występujących w pracy, które mogłyby zakłócić proces uczenia się. W szkoleniu behawioralnym stosuje się takie metody, jak ćwiczenia symulacyjne, gry przemysłowe i opisy sytuacyjne, tak aby pracownik za pomocą inscenizacji mógł się nauczyć zachowań właściwych w danej pracy.

Szkolenie z oderwaniem od pracy może się również odbywać głównie w sali wykładowej (seminaria, wykłady, filmy instruktażowe) albo też może się wiązać z nauczaniem wspomaganym komputerowo, które zarówno skraca czas potrzebny na szkolenie, jak i zapewnia większe korzyści poszczególnym uczestnikom.

Doskonalenie kierowników służy zwiększeniu ich ogólnej efektywności na stanowiskach obecnie przez nich zajmowanych oraz przygotowaniu ich do zwiększonego zakresu odpowiedzialności po awansie.

Systematyczną ocenę sformalizowaną przeprowadza się zazwyczaj raz na rok albo raz na pół roku. Ocena sformalizowana ma cztery główne cele:

- aby oficjalnie powiadomić pracownika o tym, jak się ocenia ich bieżące efektywności,
- aby wyróżnić pracowników zasługujących na podwyżki związane z osiągniętymi wynikami w pracy,
- aby ustalić, którym pracownikom jest potrzebne dodatkowe przeszkolenie,
- aby wyróżnić kandydatów do awansu.

5 AWANS

Ważną sprawą jest odróżnienie przez kierowników bieżącej efektywności od zdolności awansowej (potencjalnej efektywności) pracowników. W wielu organizacjach kierownicy nie dokonują tego rozróżnienia, ponieważ zakładają, że człowiek, który dobrze wykonuje jakąś pracę, automatycznie będzie dobrze pracować na stanowisku innym lub związanym z większym zakresem odpowiedzialności. Dlatego często awansuje się ludzi na stanowisku, na którym nie potrafią zadowolająco wywiązać się ze swoich obowiązków. Kto odpowiada za oceny formalne? W organizacjach są stosowane cztery główne sposoby postępowania.

Pierwszy i najczęstszy to ocena pracownika przez jego kierownika. Jednakże zdobywają popularność także inne sposoby, które mogą być cennym uzupełnieniem przeprowadzanej przez jedną osobę.

Drugim pod względem częstotliwości stosowania sposobem jest ocena pracownika przez grupę kierowników. Pracownicy są oceniani przez komitet kierowników albo też kolejno przez kilku kierowników wypełniających odrębne arkusze. Sposób ten jest często skuteczniejszy niż ocena przez jednego kierownika, ponieważ uwzględnia różne punkty widzenia. Jednakże jest czasochłonny i osłabia poczucie podporządkowania pracownika jego bezpośredniemu przełożonemu.

Trzeci sposób polega na ocenianiu pracownika przez grupę złożoną z jego kolegów. Danego pracownika oceniają indywidualnie na piśmie jego współpracownicy na tym samym szczeblu hierarchii w organizacji.

Czwarty sposób to ocena szefów przez pracowników. Sposób ten jest stosowany w niektórych uczelniach, gdzie prosi się wykładowców o dokonanie oceny pracy dziekana według pewnej liczby kryteriów efektywności.

Ważnym aspektem gospodarowania zasobami ludzkimi jest ruch kadrowy (fluktuacja) w organizacji - awansowanie pracowników, przeniesienia, degradacje i zwolnienie z pracy. W praktyce decyzje o tym, kogo awansować, a kogo zwolnić z pracy, mogą się zaliczać do najtrudniejszych i najważniejszych z tych, jakie kierownik musi podejmować. Możliwość awansu często służy jako poważna zachęta dla kierowników do podnoszenia efektywności, a awanse są najbardziej znaczącym sposobem wyrażania uznania za taką efektywność. Jest zatem ogromnie ważne, aby awanse były zasłużone, oparte na kryteriach merytorycznych i nie skażone protekcją. Jednakże nawet sprawiedliwe i prawidłowe awanse mogą stwarzać wiele problemów. Jednym z poważniejszych jest to, że członkowie organizacji pominięci w awansach często odczuwają urazę. Może to wywierać negatywny wpływ na ich morale i efektywność. Innym istotnym problemem może być dyskryminacja.

Większość ludzi godzi się z potrzebą lub przynajmniej z prawnym obowiązkiem unikania dyskryminacji pod względem rasy, płci, lub wieku w procesie zatrudniania. W organizacjach wprowadza się zatem programy pozytywnego działania, zmierzające do przygotowania do awansu potencjalnych ofiar dyskryminacji.

Przeniesienia służą różnym celom. Stosuje się je do zapewnienia pracownikom szerszego doświadczenia (stanowią wtedy część procesu doskonalenia) i do odsadzenia pojawiających się miejsc wolnych. Przenosi się pracowników także po to, aby otworzyć ścieżki awansowania i aby utrzymać zainteresowanie pracowników ich pracą. Na przykład wielu kierowników średniego szczebla osiąga pułap po prostu dlatego, że nie ma dla nich wyżej miejsca. Kierowników takich można przenosić na inne stanowiska po to, aby utrzymać na poziomie ich motywację i zainteresowanie pracą. Można wreszcie przenosić pracowników nie zadawalająco wywiązujących się ze swoich obowiązków po prostu dlatego, że menadżer wyższego szczebla nie chce ich degradować lub zwolnić z pracy. Coraz częściej jednak niektórzy z pracowników nie godzą się na przeniesienie na przykład do innej miejscowości, gdyż nie chcą narażać rodziny na przeprowadzkę.

Kary stosuje się na ogół wtedy, kiedy pracownik narusza obowiązujące w przedsiębiorstwie zasady postępowania albo nie spełnia oczekiwań, a kierownicy muszą działać na rzecz poprawy sytuacji.

Kary są zazwyczaj stopniowane - ostrzeżenia, nagana, zawieszenia, okres próby, dyscyplinarne przeniesienie, degradacja i zwolnienie z pracy - do czasu rozwiązania lub wyeliminowania problemu. Niekiedy niesprawnego kierownika poddaje się przeszkoleniu, innego „awansuje” na stanowisko o imponującym tytule służbowym, ale o mniejszym zakresie odpowiedzialności.

Reasumując, można stwierdzić, że żadna organizacja nie może prawidłowo funkcjonować bez odpowiednio dobranego personelu, którego umiejętności potrafią być odpowiednio wykorzystane, a przy tym pracownicy mają szansę własnego rozwoju. Każdy pracodawca bądź kadra kierownicza powinna zdawać sobie z tego sprawę przy doborze przyszłych pracowników. Od niej to bowiem zależy również czy zasób wiedzy i kompetencji danego pracownika ma właściwe zastosowanie na stanowisku pracy.

BIBLIOGRAFIA:

Armstrong, M.: Zarządzanie zasobami ludzkimi, Kraków 2000

Bolesta-Kukułka, K.: Polityka personalna w strategii rozwoju firmy Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 1999

Hamaj, P. – Matis, J.: Sociálno-pedagogické problémy prípravy vojenských profesionálov – dôstojníkov. In: *Sociológia XLIV*: Oficerowie grup dyspozycyjnych: socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego: [máj 2007]. Wrocław. Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego. 2008 – ISSN 0239-6661. – No 3079 (2008), s. 464-474.

Oleksyn, T. : Zarządzanie potencjałem pracy w polskim przedsiębiorstwie, istota, ewolucja, uwarunkowania, Warszawa 1998

Lundy, O. – Cowling, A.: Strategiczne zarządzanie zasobami ludzkimi, *Kraków 2000*

Pocztowski, A. : Zarządzanie zasobami ludzkimi, Kraków 1996

Recenzowali: *prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Wrocławská univerzita, Polsko*
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., AOS gen. M.R. Štefánika

PEJORATYWNE ASPEKTY ROLI OFICERA PEŁNIONEJ PRZEZ ABSOLWENTÓW UCZELNI CYWILNYCH NA PODSTAWIE BADAŃ WŁASNYCH

PEJORATIVE ASPECTS OF THE ROLE OF THE OFFICER PERFORMED BY CIVILIAN COLLEGE GRADUATES BASED ON OWN RESEARCHES

LIBERACKI Marcin *

Streszczenie: Wejście w nową rolę jest istotne dla każdej osoby i może powodować konflikt ról przez nie pełnionych. Takie niekorzystne zjawiska mogą doprowadzić do niewłaściwego pełnienia zarówno roli zawodowej, jak i innych ról. Oficerowie zajmują wiele pozycji społecznych, których liczba oraz znaczenie nie jest jednolite dla wszystkich. Niektóre mają zdecydowaną wartość dla ustalenia miejsca konkretnej osoby w społeczeństwie. Wydaje się, że obecnie zawód jest właśnie traktowany jako taka pozycja kluczowa. Przejawem powstawania pejoratywnych zjawisk w pełnieniu roli, jest zamykanie się w kręgu działań ukierunkowanych wyłącznie na realizację swoich potrzeb w kontekście roli kluczowej. Zagadnienia te podjąłem w badaniach własnych ukierunkowanych na pełnienie ról oficerskich przez absolwentów wyższych szkół cywilnych. Materiałem do rozważań naukowych pochodził z badań ilościowych i jakościowych realizowanych w latach 2009-2012, które przeprowadziłem na 518 respondentach-absolwentach uczelni cywilnych.

Słowa kluczowe: oficer, rola społeczna, absolwent, zawód

Abstract: The entry in a new role is essential for each person and may cause a conflict of roles performed by them. Such negative phenomena can lead to poor performance: the professional and other roles. Officers occupy multiple social positions, where the number and the importance is not uniform for everyone. Some of them have great value to determine the place of a person in society. It seems that at present the profession is treated as the key position. Manifestation of the formation of pejorative phenomena in the performance of its role, is closing in a range of activities designed exclusively for their needs in the context of the key role. These issues I started my own researches focused on performing the officer roles by civilian college graduates. Material for reflection came from the study of qualitative and quantitative being carried out in the years 2009-2012, which I conducted with 518 respondents-civilian college graduates.

Key words: officer, social role, graduate, professional

WSTĘP

Decyzja o pełnieniu ról oficerskich przez absolwentów wyższych szkół cywilnych niesie za sobą różnorodne zmiany, które niejednokrotnie wyznaczają pejoratywny ich charakter. Często sytuacja związana z wejściem w nową rolę – jak zauważył Talcott Parsons – może powodować konflikt ról pełnionych przez jednostki¹. Takie niesprzyjające zjawiska mogą doprowadzić do niewłaściwego pełnienia zarówno roli zawodowej, jak i innych ról pozazawodowych. Oficerowie zajmują wiele pozycji społecznych, których liczba oraz znaczenie nie jest jednolite dla wszystkich. Niektóre pozycje mają zdecydowaną wartość dla ustalenia miejsca konkretnej osoby w społeczeństwie.

* dr., Instytut Dowodzenia, Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych imienia generała Tadeusza Kościuszki we Wrocławiu, e-mail: m.liberacki@wso.wroc.pl

¹ T. Parsons, *Szkice z teorii socjologicznej*, PWN, Warszawa 1972, s. 326.

Wydaje się, że we współczesnym społeczeństwie taką właśnie *pozycją kluczową*, wprawdzie nie jedyną, może być zawód¹. Zbytne przywiązanie do roli zawodowej powoduje, że oficerowie są wówczas tak mocno nią pochłonięci, iż przestają dostrzegać inne istotne sprawy, które ich otaczają. Nadmierny nacisk oficerów na rolę kluczową wywołuje napięcie, którego przewyciężenie wydaje się być panaceum na zapobieżenie powstawaniu barier i niepożądanych sytuacji². Innym przejawem powstawania pejoratywnych zjawisk w pełnieniu roli, jest jej autonomizacja, czyli – jak podaje Maria Łoś – (...) *celebrowanie roli dla niej samej, poddanie się tyranii*³.

W takiej sytuacji oficer jest tak mocno pochłonięty rolą zawodową, że zamyka się w kręgu działań ukierunkowanych na realizację swoich potrzeb w kontekście roli dla niego kluczowej. Tę niebagatelną kwestię podjąłem w badaniach własnych ukierunkowanych na pełnienie ról oficerskich przez absolwentów wyższych szkół cywilnych. Zatem materiałem do rozważań podjętych w niniejszym artykule są ilościowe i jakościowe badania własne, realizowane w latach 2009-2012, przeprowadzone na 518 respondentach, którzy byli absolwentami Studium Oficerskiego Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych imienia generała Tadeusza Kościuszki (WSOWL).

1 PEJORATYWNE WYMIARY PEŁNIENIA ROLI OFICERA

Oficerowie zawodowi Wojska Polskiego napotykają szereg trudności i problemów w czasie pełnienia tejże zawodowej roli. Z punktu widzenia społecznego znaczenia tego zawodu, zjawiska te odgrywają istotne znaczenie. Utożsamiani bowiem z armią posiadający wysoki status społeczny oficerowie Wojska Polskiego, ponoszą współcześnie (...) *koszt reform prowadzonych w społeczeństwie i w wojsku, a jednocześnie przez swą dyspozycyjność są gwarantem bezpieczeństwa narodowego*⁴. W celu poszerzenia wiedzy na temat odczuwalnych barier przez oficerów-absolwentów wyższych szkół cywilnych, poprosiłem respondentów o wypowiedź na powyższe zagadnienie. Szczegółowe dane przedstawiłem w tab. 1.

Za największe bariery respondenci uznali trudności wynikające z ograniczonych możliwości rozwoju osobistego. W moich badaniach własnych respondenci eksponowali tę kwestię kilkakrotnie. Zdaje się to potwierdzać sformułowanie Floriana Znanieckiego, że do każdej roli społecznej, jaką jednostka odgrywa w swym środowisku, niezbędne jest uczestnictwo i posiadanie odpowiedniej wiedzy uznawanej przez to środowisko⁵. Na ten problem wskazuje 39% kadry biorącej udział w badaniach. Kolejną niedogodnością w pełnieniu tejże roli jest problem związany z niedotrzymywaniem obietnic przez przełożonych. Zagadnienie to zostało dostrzeżone przez blisko co trzeciego absolwenta wyższej szkoły cywilnej. Podobnie prezentuje się kolejne ograniczenie, związane z niemożliwością awansu z przyczyn niezależnych od oficerów.

¹ Por. E.T. Hiller, *Social Relation and Structures*, Harper & Brothers, New York 1947, s. 339.

² Por. T. Parsons, *op. cit.*, s. 326.

³ M. Łoś, „*Role społeczne*” w *nowej roli*, [w:] I. Machaj (red.), *Małe struktury społeczne*, UMCS, Lublin 1998, s. 101.

⁴ J. Maciejewski, *Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska. Studium socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002, s. 7.

⁵ F. Znaniecki, *Społeczne role uczonych*, PWN, Warszawa 1984, s. 530.

Tabela 1.

Bariery w roli oficera

Bariery w realizowaniu roli zawodowej	Ogółem
Ograniczone możliwości rozwoju zawodowego i osobistego	39%
Niedotrzymywanie obietnic przez przełożonych	32%
Nieвозмоżliwość awansu z przyczyn niezależnych od oficerów	25%
Nieprzychylnie postępowanie przełożonych	21%
Preferowanie ludzi z tak zwanego układu oraz znajomych	16%
Brak zaufania do podwładnych i hamowanie ich inicjatywy	15%
Natłok dodatkowo zleczanych zadań	12%
Niebranie pod uwagę opinii podwładnych	11%
Niepewne miejsce pracy	7%
Inne	3%

Źródło: badania własne, Wrocław 2009–2010 (N = 518).

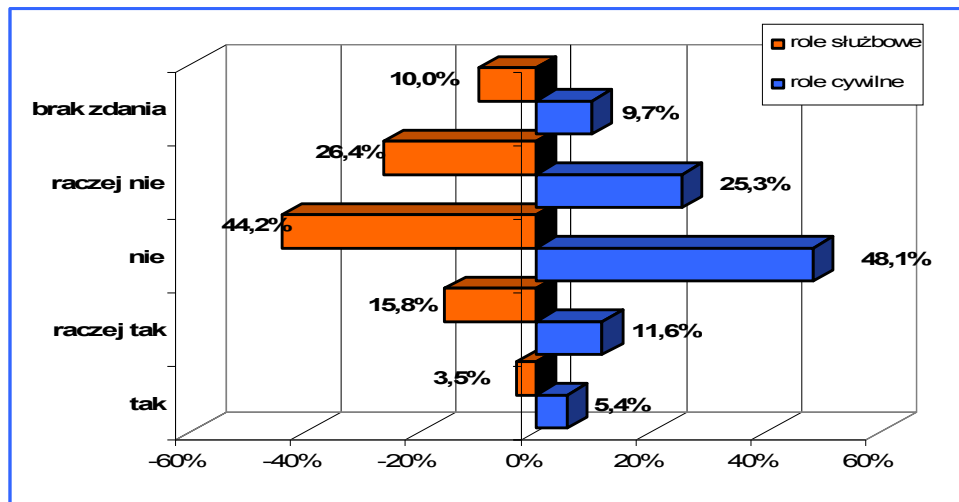
W kategorii tej respondenci wskazują na czynniki prawne oraz instytucjonalne związane z restrukturyzacją oraz likwidacją wielu funkcjonujących jednostek i instytucji wojskowych. Ponadto co piąty z udzielających odpowiedzi uważa, że istotną barierą jest dające się odczuć jako nieprzychylnie i niechętnie postępowanie przełożonych. Następne miejsce w hierarchii niedogodności zajmują zagadnienia dotyczące preferowania ludzi z tak zwanego „układu” oraz znajomych. Na ten problem wskazał co szósty absolwent uczelni cywilnej uczestniczący w badaniach. Dalszoplanowe warunki utrudniające zdaniem respondentów pełnienie roli oficera to brak zaufania do podwładnych i hamowanie ich inicjatywy. Kategorię tę wskazał co szósty oficer odpowiadający na to pytanie.

Natłok dodatkowo zleczanych zadań stanowi barierę dostrzeżoną przez co ósmego respondenta. Niebranie pod uwagę opinii podwładnych jest z kolei wymieniane przez co dziewiątego absolwenta uczelni cywilnej, natomiast 7% z nich upatruje przeszkody w pełnieniu roli oficera w niepewnym miejscu pracy. Zaprezentowane tu, dostrzegane przez oficerów bariery potrafią negatywnie wpłynąć i udaremnić właściwą zmianę w zakresie pełnienia roli albo utrwalić stan dezintegracji i napięcia.

Sytuacja taka może uniemożliwiać utrwalanie pożądaných wzorców oraz wywoływać występowanie konfliktów w grupie, co z kolei stanowi przyczynę ambiwalentnych postaw, powodujących, że absolwenci uczelni cywilnych staną się ludźmi marginesu. *Wzory obowiązujące w jednym zespole ról – konstatuje autor Szkieł – popadną w mniej lub bardziej poważny konflikt z wzorami innych ról pełnionych przez tę samą osobę. Sytuacja niepewności, jaka dla wielu osób będzie konsekwencją tego stanu rzeczy, pozbawi stabilności ich uzewnętrznione postawy i zachowania*¹. W odniesieniu do przedstawionych spostrzeżeń istotny jest również rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące występowania konfliktu w pełnieniu ról służbowych i cywilnych przez absolwentów wyższych szkół cywilnych, który przedstawiłem na histogramie 2.

¹ T. Parsons, *op. cit.*, s. 327.

Rys. 2. Konflikt ról służbowych i cywilnych



Źródło: badania własne, Wrocław 2009–2010 (N = 518).

W populacji oficerów konflikty ról w podejściu do problemów służbowych i cywilnych nie mają decydującego znaczenia. W odniesieniu do ról zawodowych, utożsamianych z pełnioną rolą żołnierza, taką opinię wyraziło 44,2%, natomiast w stosunku do ról cywilnych 48,1% uczestniczących w badaniach. Jednakże napięcie pomiędzy pełnionymi rolami jest rozpoznawalne przez 19,3% respondentów (odpowiedzi „tak” i „raczej tak”) w odniesieniu do ról zawodowych oraz przez 17% oficerów w kategorii ról cywilnych. Brak zdania wyraziło, w stosunku do obydwu kategorii konfliktu, odpowiednio 10% i 9,7% udzielających odpowiedzi na to pytanie. Dostrzegane występowanie konfliktu ról społecznych jest przykładem pojawiania się napięcia między rolami cywilnymi i zawodowymi.

Dynamiczny charakter współczesnej techniki oraz rozwój organizacji na wielką skalę spowodował, że przede wszystkim system zawodowy jest poddawany nieustannym zmianom, permanentnie przekształcającym wzór roli zawodowej. Zmiany oddziałują bezpośrednio na pełnienie innych, szczególnie cywilnych – utożsamianych często z rodziną – ról społecznych¹. Oficerowie-absolwenci wyższych szkół cywilnych pełnią różnorodne role, które przeplatają się z wykonywaną profesją oficera i życiem cywilnym. *Co więcej – jak sądzi Talcott Parsons – te same osoby pełnią wiele różnych ról jako członkowie różnych grup*².

Sytuacje takie mogą powodować wpływ ról zawodowych na inne i odwrotnie. *Leży (...) w naturze strukturalnej współzależności grup i ról w systemie społecznym, że zmiana w którejkolwiek z nich powoduje reperkusje w wielu innych. (...) Zmiana w jednym punkcie wywołuje napięcie w sąsiadujących z nim częściach systemu*³. *Prawdopodobna reakcja obronna będzie na tyle silna, że udaremni zmianę oraz, w przypadku niemożności przywrócenia poprzedniej równowagi, spowoduje zupełnie inny kierunek zmian lub (...) okaże się niewystarczająca, a wtedy utrwali się stan dezintegracji i napięcia, uniemożliwiający trwałą instytucjonalizację nowych wzorów nawet w obrębie ich zasadniczego zastosowania*⁴.

¹ *Ibidem*, s. 329.

² *Ibidem*, s. 326.

³ *Ibidem*.

⁴ *Ibidem*, s. 326–327.

2 ASPEKTY WSPARCIA I ZROZUMIENIA ROLI OFICERA PRZEZ OSOBY Z I SPOZA ŚRODOWISKA WOJSKOWEGO

W kontekście diagnozy napięć oraz łagodzenia niepożądanych sytuacji w pełnieniu roli istotny jest rozkład odpowiedzi na pytanie o możliwość pomocy, zrozumienia oraz wspierania oficerów przez inne osoby ze środowiska wojskowego w wykonywaniu przedsięwzięć zawodowych. Deklarowane odpowiedzi próby populacji zostały zaprezentowane w tab. 3–8.

Tabela 3. Przeświadczenie o wsparciu ze strony innych osób z pracy *versus* płeć

			Ludzie, z którymi pracuję wspierają mnie w trudnych sytuacjach				Ogółem
			bardzo często	często	rzadko	bardzo rzadko	
Płeć	kobieta	Liczebność	4	53	60	21	138
		% z Ogółem	0,8%	10,3%	11,6%	4,1%	26,7%
	mężczyzna	Liczebność	22	182	145	30	379
		% z Ogółem	4,3%	35,2%	28,0%	5,8%	73,3%
Ogółem		Liczebność	26	235	205	51	517
		% z Ogółem	5,0%	45,5%	39,7%	9,9%	100,0%

Źródło: badania własne, Wrocław 2009–2010 (N = 518).

Analiza przedstawionych czynników może świadczyć, że ponad połowa absolwentów wyższych szkół cywilnych „bardzo często” i „często” może liczyć na wsparcie ze strony osób, z którymi pracuje. Takich odpowiedzi udzieliło 11,1% kobiet oraz 39,5% mężczyzn. W kategorii tej panie stanowiły 41,3% wszystkich biorących udział w badaniu, natomiast mężczyźni 53,8% ich populacji. Wskazuje to na pewną zależność, z której wynika, iż mężczyźni częściej mogą liczyć na wsparcie ze strony osób, z którymi współpracują. Jednocześnie co drugi oficer wyraził opinię o „bardzo rzadkich” (9,9%) i „rzadkich” (39,7%) sytuacjach wspierania w trudnych momentach przez osoby z pracy. W grupie tej występuje 15,7% kobiet oraz 33,8% mężczyzn. Kolejny problem dotyczył możliwości oczekiwania pomocy i zrozumienia ze strony ludzi stanowiących środowisko wojskowe, co zaprezentowałem w tab. 4.

Przeprowadzona analiza danych empirycznych pozwala sądzić, że ponad połowa badanych jest przekonana, bądź też miała sposobność, do korzystania z pomocy i pobłażliwości ludzi, z którymi pracuje. W grupie tej znajduje się 13% kobiet (67 osób) oraz 40,6% mężczyzn (210 osób). Według tych wskazań panie stanowią 48,6% wszystkich kobiet udzielających odpowiedzi na to pytanie, natomiast panowie 55,4%. Częściej zatem na pomoc i zrozumienie ze strony współpracowników mogli liczyć mężczyźni. Z kolei „rzadko” lub „bardzo rzadko” z tej sposobności korzystało 46,4% respondentów, z czego 13,7% stanowiły kobiety, a mężczyźni 32,7%. W takim razie w zbiorowości tej występuje 51,4% wszystkich biorących udział w badaniach kobiet oraz 44,6% męskiego środowiska oficerów.

Tabela 4. Przeświadczenie o pomocy i zrozumieniu ze strony ludzi z pracy *versus* płeć

			Mogę liczyć na pomoc i zrozumienie ludzi, z którymi służę w WP				Ogółem
			bardzo często	często	rzadko	bardzo rzadko	
Płeć	kobieta	Liczebność	4	63	57	14	138
		% z	0,8%	12,2%	11,0%	2,7%	26,7%
	mężczyzna	Liczebność	30	180	139	30	379
		% z	5,8%	34,8%	26,9%	5,8%	73,3%
Ogółem		Liczebność	34	243	196	44	517
		% z	6,6%	47,0%	37,9%	8,5%	100,0%

Źródło: badania własne, Wrocław 2009–2010 (N = 518).

Następne zagadnienie obejmuje problem braku zrozumienia ze strony osób niezwiązanych z wojskiem. Poglądy kadry biorącej udział w badaniach przedstawia tab. 5.

Tabela 5. Przeświadczenie o fakcie niezrozumienia przez osoby spoza wojska *versus* płeć

			Ktoś, kto nie jest wojskowym, nie potrafi mnie zrozumieć				Ogółem
			bardzo często	często	rzadko	bardzo rzadko	
Płeć	kobieta	Liczebność	30	69	24	15	138
		% z Ogółem	5,8%	13,4%	4,7%	2,9%	26,8%
	mężczyzna	Liczebność	76	138	113	50	377
		% z Ogółem	14,8%	26,8%	21,9%	9,7%	73,2%
Ogółem		Liczebność	106	207	137	65	515
		% z Ogółem	20,6%	40,2%	26,6%	12,6%	100,0%

Źródło: badania własne, Wrocław 2009–2010 (N = 518).

Dokonując analizy, zwróciłem uwagę na zależność, iż około dwóch trzecich próby populacji jest przekonanych o braku zrozumienia przez osoby spoza wojska (odpowiedzi „bardzo często” i „często”). Ze znacznie większą częstotliwością odpowiedź ta była wskazywana przez kobiety, z których opinii wynika, że blisko trzy czwarte z nich odczuwa brak zrozumienia ze strony osób niezwiązanych z wojskiem. Stanowisko takie podziela ponad połowa mężczyzn uczestniczących w badaniu. Ponad dwie trzecie oficerów wierzy, że może zostać zrozumiana przez osoby spoza środowiska wojskowego (odpowiedzi „bardzo rzadko” i „rzadko”).

Czynnikiem utrudniającym zrozumienie oficera przez osoby spoza wojska jest specyficzny charakter tej hermetycznej grupy, która wytworzyła pewną odrębność oraz szczególny rodzaj własnej kultury. System norm, wartości i zachowań uczestników tego środowiska często odwołuje się do oczekiwań, które są niezrozumiałe przez osoby do niego nienależące¹. Wydaje się więc, że jednostki pełniące role zawodowe oficerów mogą odczuwać pewną pustkę i obcość w kontekście ich zrozumienia przez osoby spoza wojska.

¹ Por. G.A. Fine, *With the Boys: Little League Baseball and Preadolescent Culture*, University of Chicago Press, Chicago 1987, s. 125.

Spółeczeństwo nie jest bowiem (...) *wolne od przejawów alienacji*¹. Całkowity brak zrozumienia może zatem prowadzić do zaniechania wszelkich ludzkich dążeń, pozbawienia sensu oraz poczucia bezradności i bezsilności w roli.

W odniesieniu do pełnionej roli oficera istotny jest rozkład odpowiedzi dotyczących wpływu rozmów z kolegami na utwierdzenie respondentów w ważności i potrzebie jej pełnienia (tab. 6).

Tabela 6. Wpływ rozmów z kolegami na przekonanie o znaczeniu wykonywanej pracy versus płeć

			Rozmowy z kolegami utwierdzają mnie w przekonaniu, że moja praca jest ważna i potrzebna				Ogółem
			bardzo często	często	rzadko	bardzo rzadko	
Płeć	kobieta	Liczebność	2	56	68	12	138
		% z Ogółem	0,4%	10,8%	13,2%	2,3%	26,7%
	mężczyzna	Liczebność	30	152	163	34	379
		% z Ogółem	5,8%	29,4%	31,5%	6,6%	73,3%
Ogółem		Liczebność	32	208	231	46	517
		% z Ogółem	6,2%	40,2%	44,7%	8,9%	100,0%

Źródło: badania własne, Wrocław 2009–2010 (N = 518).

Z analizy danych przedstawionych w tabeli wynika, że około połowy respondentów uznało, że rozmowy prowadzone z kolegami utwierdzają ich w przekonaniu o znaczeniu pełnienia roli oficera. Podobne wskazanie uzyskano dla kolejnych dwóch zaprezentowanych w tabeli kategorii. Na uwagę jednak zasługuje fakt, iż ponad 40% kobiet uczestniczących w badaniu wskazało, poprzez udzielenie odpowiedzi „często” i „bardzo często”, że na poczucie wagi pełnienia tej roli społecznej wpływają kontakty z kolegami. W tej samej kategorii opowiedziała się blisko połowa mężczyzn. Praca i wypełnianie obowiązków służbowych zajmuje żołnierzom zawodowym większą część dnia i stanowi dla nich istotną wartość. Stąd też poznanie zagadnień wynikających z relacji z kolegami może mieć odzwierciedlenie w ocenie pełnienia tej roli². Istotną kwestią związaną z właściwym pełnieniem roli oficera jest zrozumienie i pomoc ze strony przełożonych. Dane na ten temat przedstawiłem w tab. 7.

Okolo jednej trzeciej oficerów jest przekonanych o pomocy i zrozumieniu udzielanym przez przełożonych. W kategoriach tych („bardzo często” i „często”) określiło się jedynie około 11% kobiet i 18% mężczyzn. Dwie trzecie próby badawczej wyraziło opinię o „rzadkiej” i „bardzo rzadkiej” pomocy udzielanej ze strony swoich zwierzchników. Sytuacja taka spowodowana jest trudnościami w relacjach służbowych i potwierdzają ją badania przeprowadzone przez Włodzimierza Chojnackiego w 2003 roku.

¹ M. Łoś, *op. cit.*, s. 105.

² Por. W. Chojnacki, *Socjologiczna analiza profesjonalizacji wybranych armii NATO i Wojska Polskiego*, AON, Warszawa 2005, s. 324.

Tabela 7. Pomoc i zrozumienie ze strony przełożonych *versus* płeć

			Mogę liczyć na pomoc i zrozumienie ze strony moich przełożonych				Ogółem
			bardzo często	często	rzadko	bardzo rzadko	
Płeć	kobieta	Liczebność	2	53	62	21	138
		% z Ogółem	0,4%	10,3%	12,0%	4,1%	26,7%
	mężczyzna	Liczebność	16	80	221	62	379
		% z Ogółem	3,1%	15,5%	42,7%	12,0%	73,3%
Ogółem		Liczebność	18	133	283	83	517
		% z Ogółem	3,5%	25,7%	54,7%	16,1%	100,0%

Źródło: badania własne, Wrocław 2009–2010 (N = 518).

W kontaktach z przełożonymi najbardziej odczuwalne są zbyt pryncypialne stosunki służbowe połączone z nadmiarem wykonywanych obowiązków służbowych. Zdaniem 60% badanych, przełożonych cechuje niski poziom wiedzy i profesjonalizmu. Główne źródła pejoratywnych zjawisk wynikają również z różnic charakterów oraz cech osobowości przełożonych. Podobnie jak w badaniach własnych, jedna trzecia nie kwestionuje stosunków z przełożonymi¹. Natomiast opinie oficerów o poczuciu braku pełnego zrozumienia problemów zawodowych zaprezentowałem w tab. 8.

Tabela 8. Przeświadczenie o braku zrozumieniu problemów zawodowych oficera *versus* płeć

			Brak zrozumienia problemów zawodowych oficera				Ogółem
			bardzo często	często	rzadko	bardzo rzadko	
Płeć	kobieta	Liczebność	14	49	54	21	138
		% z Ogółem	2,7%	9,5%	10,4%	4,1%	26,7%
	mężczyzna	Liczebność	35	158	147	39	379
		% z Ogółem	6,8%	30,6%	28,4%	7,6%	73,3%
Ogółem		Liczebność	49	207	201	60	517
		% z Ogółem	9,5%	40,0%	38,9%	11,6%	100,0%

Źródło: badania własne, Wrocław 2009–2010 (N = 518).

Według opinii respondentów połowa z nich dostrzega „bardzo częsty” i „częsty” brak zrozumienia dla problemów zawodowych, które napotyka oficer, pełniąc swoją rolę zawodową. Częściej jednak z tym problemem spotykają się mężczyźni, których ponad połowa (193 osoby) udzieliła takiej właśnie odpowiedzi.

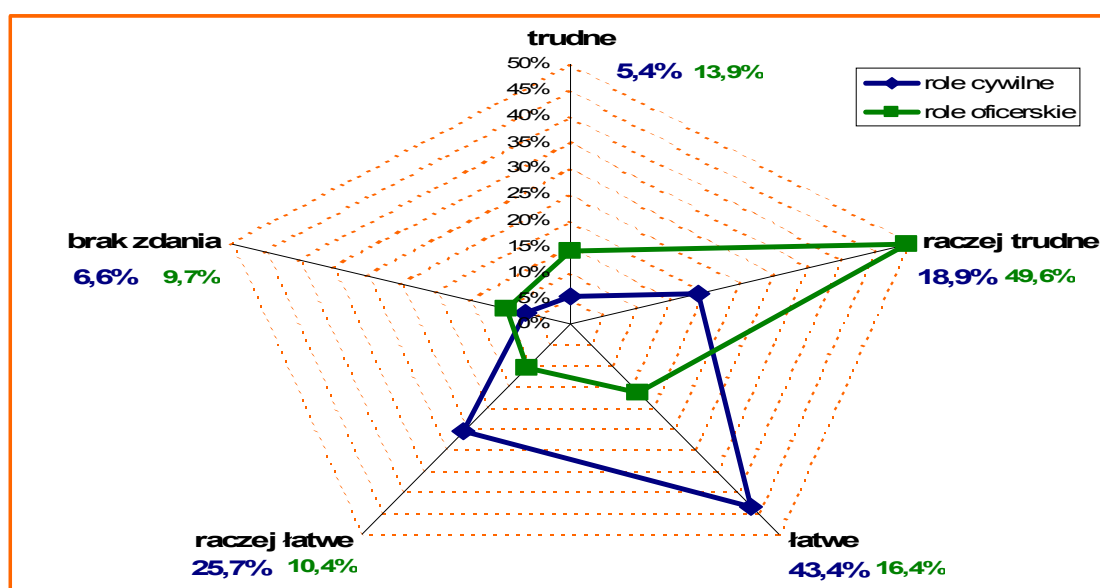
¹*Ibidem*, s. 323–324.

Panie w tej kategorii stanowiły około 45% (63 osoby) liczebności ich próby uczestniczącej w badaniach. Przeciwnie kategorii odpowiedzi, a więc „bardzo rzadko” i „rzadko”, wybrała blisko połowa uczestniczących w badaniach mężczyzn (186 osób) oraz 55% (75) pań. Wskazania te świadczą o tym, że kobiety nieco rzadziej na swojej drodze napotykają problemy dotyczące braku zrozumienia problemów zawodowych oficera.

3 TRUDNOŚCI ZWIĄZANE Z PEŁNIENIEM RÓL OFICERSKICH

W kontekście pejoratywnych aspektów roli oficera, istotne znaczenie ma również rozkład odpowiedzi dotyczący trudności w jej pełnieniu (rys. 9).

Rys. 9. Poziomy trudności w pełnieniu ról



Źródło: badania własne, Wrocław 2009–2010 (N = 518).

Na podstawie analizy poziomu trudności w pełnieniu ról cywilnych i oficerskich można sądzić, iż występuje duże zróżnicowanie odpowiedzi w obydwu tych kategoriach. Role cywilne odbierane są przez respondentów ogólnie jako łatwe. W takich kategoriach postrzega je około 70% żołnierzy zawodowych uczestniczących w badaniach. Z kolei jedynie około 25% kadry utrzymuje, że wykonywanie zadań utożsamianych z pełnioną rolą oficera należy do łatwych. Zdaniem prawie dwóch trzecich absolwentów uczelni cywilnych pełnienie roli wojskowego jest zadaniem „trudnym” i „raczej trudnym”. Podczas gdy tę samą kategorię w odniesieniu do ról cywilnych wybrał co czwarty udzielający odpowiedzi na to pytanie. Należy podkreślić, że co dziesiąty badany uchylił się od udzielenia jednoznacznej odpowiedzi w odniesieniu do poziomu trudności pełnienia roli wojskowego. W stosunku do trudności związanych z rolą cywilną odsetek ten wynosi około 7%.

Na powyższy temat tak oto wypowiedzieli się dwaj oficerowie: *Trudności tej roli zależą, w gruncie rzeczy, od kilku czynników. Pierwszym jest otrzymane zadanie i inne czynniki, które się z tym wiążą. Mam tu na myśli dysponowanie odpowiednią liczbą żołnierzy i sprzętu. Oczywiście istotny jest także czas, którego zazwyczaj brakuje. Kolejnym problemem, jaki dostrzegam, jest poziom zadań, które niekiedy zwyczajnie przekraczają możliwości chyba każdego oficera (porucznik, 31 lat).*

Największą trudnością w służbie była konieczność ciągłej konfrontacji mojej wiedzy i doświadczenia z podwładnymi oraz dowodzenia nimi w taki sposób, żeby „nie dać plamy”. Kiedy człowiek odpowiednio nie wczuje się w to, co chce zrobić, nigdy nic dobrze nie wykona. Jestem przekonany, że udało mi się to przezwyciężyć i teraz może być tylko lepiej (kapitan, 34 lata).

PODSUMOWANIE

Przedstawione w artykule zagadnienia zostały poświęcone pejoratywnym aspektom roli oficera pełnionej przez absolwentów uczelni cywilnych na podstawie badań własnych. Z analiz zaprezentowanych w jego treści można wywnioskować, że w zdecydowanej większości respondenci utrzymują, że nie występuje konflikt pomiędzy odgrywaniem ról cywilnych i służbowych, a w czasie wykonywania obowiązków w jednostce wojskowej, gros z nich jest przekonana o byciu częścią wspólnoty. Z kolei, na podstawie przeprowadzonych badań, równomiernie przedstawia się rozkład odpowiedzi dotyczący przekonania o braku zrozumienia problemów zawodowych oraz zagadnieniach odnoszących się do pomocy ze strony osób z pracy.

Merytoryczne znaczenie dla przeprowadzonych badań mają również odpowiedzi w kategoriach pejoratywnych, dotyczące możliwości udzielenia pomocy oraz zrozumienia ze strony przełożonych. Analiza wyników badań terenowych pozwala sądzić, że absolwenci uczelni cywilnych, w ograniczonym stopniu, mogą liczyć na takie wsparcie, co z pewnością nie wpływa najlepiej na należyte wykonywanie przez nich obowiązków służbowych. Zważywszy, że pełniona rola oficera zawodowego Wojska Polskiego, w przeświadczeniu respondentów, zdecydowanie wpływa i oddziałuje na ich życie *cywilne*. Generalnie jednak można stwierdzić, że kadra zawodowa optymistycznie postrzega pełnioną rolę i jest pełna wiary i optymizmu we własne, posiadane cechy i predyspozycje niezbędne do jej właściwego pełnienia.

LITERATURA

- Chojnacki W., *Socjologiczna analiza profesjonalizacji wybranych armii NATO i Wojska Polskiego*, AON, Warszawa 2005.
- Fine G.A., *With the Boys: Little League Baseball and Preadolescent Culture*, University of Chicago Press, Chicago 1987.
- Hiller E.T., *Social Relation and Structures*, Harper & Brothers, New York 1947.
- Łoś M., „*Role społeczne*” w nowej roli, [w:] I. Machaj (red.), *Małe struktury społeczne*, UMCS, Lublin 1998.
- Maciejewski J., *Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska. Studium socjologiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002.
- Parsons T., *Szkice z teorii socjologicznej*, PWN, Warszawa 1972.
- Znaniecki F., *Spoleczne role uczonych*, PWN, Warszawa 1984.

Recenzowali: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Vroclavská univerzita, Poľsko
doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., AOS gen. M.R. Štefánika

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ТЕКСТОВ БРАЧНЫМИ ПАРТНЕРАМИ, КАК КОММУНИКАТИВНЫЙ БАРЬЕР

GENDER-SPECIFIC READABILITY OF MARITAL PARTNER AS THE COMMUNICATION BARRIERS

ЛИТВИНЕНКО Елена*

Аннотация: Процесс восприятия текстов коренным образом зависит от пола реципиента. Усвоение информации мужчинами и женщинами иногда диаметрально противоположно. Это является одной из основных причин возникновения коммуникационных барьеров во внутрисемейном общении, что в свою очередь угрожает гармоничному развитию семейных отношений. В данной статье описаны основные помехи, возникающие в процессе общения брачных партнеров в связи с половыми различиями. А также возможные способы нивелирования данных помех.

Ключевые слова: восприятие текста, искажение восприятия, коммуникативные барьеры, внутрисемейные конфликты, коммуникативная среда

Abstract: The process of text perception fundamentally depends on the sex of the recipient. The prehension of information by men and women is sometimes diametrically opposed. This is one of the main reasons of the family communication barrier's appearance, which, in its turn, threatens the harmonious development of the family. This article describes the main obstacle encountered in communication partners due to sex differences. And also the possible ways of elimination of the interference.

Key words: readability, the distortion of perception, communication barriers, family conflicts, communicative environment

ВВЕДЕНИЕ

Сложность и неоднозначность понятий «мужественность» и «женственность» связана с их метафоричностью, проистекающей из мифологического мышления. Они объединяют в себе совокупность противоположных начал. Наиболее четкое распределение категорий женственности и мужественности принадлежит О.В. Рябову. С его точки зрения, «если пол осмысляется в категориях «мужчина» и «женщина», то гендер – в терминах «мужественность» и «женственность»».¹

В человеческой речи (как устной, так и в письменной) отражается категориальное мышление человека, основанное на ряде принципов. Эти принципы выделял в своих работах Дж. Лакофф. Их суть заключается в следующем: категории познания не заданы природой вещей, не даны свыше, а образуются в процессе осмысления человеком мира и себя в мире. Категоризация происходит на основе опыта, а опыт человека как физического существа всегда связан с его телесной деятельностью. «Наша концептуальная система зависит от нашего физического и культурного опыта и непосредственно связана с ним».² Отсюда - принцип антропоморфизма, действующий в номинативной системе любого естественного языка.

* Магистр психологии. Киевский Национальный Университет им. Тараса Шевченко, Киев, Украина. E-mail: dizzymissjizzie@bk.ru

¹ Рябов, 1997 - Рябов О.В. Женщина и женственность в философии серебряного века // Иваново, Ивановский гос. Ун-т, 1997г.

² Лакофф, 1988 - Лакофф Дж. Мышление в зеркале классификаторов // Новое в зарубежной лингвистике. Вып. 23, «Прогресс», Москва, 1988.

«Каждому из полов приписывается набор соответствующих качеств, играющих важную роль в создании прототипа мужского и женского в общественном и индивидуальном сознании... Очевидно, что в основе понятий «мужественность/женственность» лежит концептуализация человеческого опыта и «телесная метафора».¹

1 ОБЩАЯ ИДЕЯ ПОНЯТИЯ «МУЖЕСТВЕННОСТЬ» И «ЖЕНСТВЕННОСТЬ»

Для общественного сознания понятия «мужественность» и «женственность» весьма важны. Они универсальны и присутствуют в любой культуре, но при этом обладают свойствами уникальными для каждой из них. Эти понятия – часть концептуальной системы личности и они естественно отражаются в языке. «...естественный язык является тем инструментом, который дает возможность строить достаточно условные, но тем не менее адекватные модели фрагментов концептуальной системы индивидуума. Но эти модели, гендерные стереотипы, с одной стороны, культурно обусловлены, а с другой - осознаются индивидом в соответствии с его личным опытом и, соответственно, модифицируются в сознании каждого отдельного человека.

Следует заметить, что гендерные стереотипы связаны с языковым выражением «женственности» и «мужественности», но не обязательно идентичны им и реализуются как вербально, так и невербально. При этом выражение этих концептов на разных уровнях языка (от морфологического до текстового) по-разному влияет на формирование гендерного образа автора в сознании читателя. Больше воздействие оказывает текстовый уровень.

2 ХАРАКТЕРОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ЯЗЫКА.

Большую роль в выражении гендерных стереотипов играют характерологические особенности того или иного языка. В русском языке эти особенности реализуются следующим образом:

- Эмоциональность - ярко выраженный акцент на чувствах и на их свободном изъяснении, высокий эмоциональный накал русской речи, богатство языковых средств для выражения эмоций и эмоциональных оттенков. Для выражения эмоциональности в русском языке, помимо разнообразия словаря и синтаксиса, существует огромное количество морфологических средств (например, суффиксов).
- Иррациональность (или нерациональность) - в противоположность так называемому научному мнению. Подчеркивание ограниченности логического мышления, человеческого знания и понимания, непостижимости и непредсказуемости жизни. Иррациональность так же можно выразить различными способами, например, конструкциями со значением отсутствия контроля за происходящим. Русская грамматика изобилует конструкциями, в которых действительный мир предстает как противоположный человеческим желаниям и волевым устремлениям или как, по крайней мере, независимый от них».

¹ Кирилина, 2003 - Кирилина А. В. Исследование гендера в лингвистических научных дисциплинах // Гендерные образования в системе высшей и средней школы: состояние и перспективы: Материалы международной научной конференции, Иваново, 2003.

- Неагентивность - ощущение того, что людям неподвластна их собственная жизнь, что их способность контролировать жизненные события ограничена; склонность русского человека к фатализму, смирению и покорности; недостаточная выделенность индивида как автономного агента, как лица, стремящегося к своей цели и пытающегося достичь ее; как контролера событий;
- Любовь к морали - абсолютизация моральных измерений человеческой жизни, акцент на борьбе добра и зла (и в других и в себе), любовь к крайним и категоричным моральным суждениям.¹

В итоге исследовательница делает вывод, что особенности русского языка соотносимы с понятием женственности.

Все эти особенности и стереотипы проявляются в языке с помощью различных лингвистических средств на всех уровнях языка, от морфологии, до синтаксиса текста.

Разными исследователями, в т.ч. Горошко Е.И., Е.А. Земской, М.М. Китайгородской и Н.Н. Розановой, был выделен некоторый набор лексических особенностей, свойственных «мужскому» и «женскому» языку.

Авторы указывают на отсутствие резких «непроходимых» границ между мужской и женской речью в русском языке. Отмеченные ими особенности мужской и женской речи определяются как тенденции употребления. «Нередки случаи, когда те или иные явления, обнаруженные в речи мужчин и женщин, связаны с особенностями их психического склада, характера, профессии, роли в социуме, но не с различием по полу».²

Таким образом, очевидным является тот факт, что процесс восприятия устных и письменных текстов у мужчин и у женщин протекает по разным сценариям. Это может быть причиной возникновения конфликтов, особенно в отношениях брачных партнеров, где максимально значим личностный смысл текстовых сообщений. Для избегания таких конфликтов необходимо привести текстово-смысловое поле семейных отношений к неким общим принципам.

3 ОСОБЕННОСТИ ЧТЕНИЯ ТЕКСТОВ МУЖЧИНАМИ И ЖЕНЩИНАМИ

Однако, прежде чем говорить о принципах гармоничной коммуникации полов, необходимо определить некие особенности восприятия текстов, общие как для мужчин, так и для женщин. К таким особенностям относятся:

- Неосознанность. Получаемые ощущения и результаты не различаются сознанием как два отдельных по времени момента. Иначе говоря, мы не осознаем разницы между объективно данным ощущениями и результатом нашего восприятия. Эта способность не выделять текстовую форму как самостоятельную не является, однако, врожденной, она развивается по мере нашего освоения мира и овладения грамматикой языка.

¹ Вежбицкая, 1996 - Вежбицкая А. Язык. Культура. Познание, Москва, 1996г.

² Земская, Китайгородская, Розанова, 1993 - Земская Е.А., Китайгородская М.А., Розанова Н.Н. Особенности мужской и женской речи // Русский язык в его функционировании. Под Ред. Е.А. Земской и Д.Н. Шмелева, Москва, 1993г.

- Многоуровневость. Эта особенность обеспечивает ступенчатый характер самого процесса и последовательность обработки сообщений. Например, если объектом нашего восприятия являются изолированные звуки, то восприятие проходит на наиболее элементарном уровне распознавания и узнавания. В результате многократных различий звуков в сознании человека формируется образ формы и содержания слова, на который человек опирается при восприятии новых элементов.
- Осмысленность. На всех уровнях восприятия реципиент стремится приписать смысл языковым структурам, предвосхищая их потенциальные значения и затем отбирая в соответствии с продолжением и контекстом.
- Восприятие букв и слов. Оно представляет собой проникновение в смысл, лежащий за знаковой формой языка. Физиологически восприятие осуществляется скачкообразными движениями глаз с одного фрагмента на другой, при этом смысл осознается во время остановки движения глаз. Интересно, что даже если слова содержат ошибки, но напоминают слова, знакомые реципиенту, они воспринимаются как знакомые, таким образом не прерывается целостность процесса восприятия всего текста.
- Восприятие предложений относится к важнейшим особенностям языковой компетенции человека. Следует отметить, что для реципиента не всегда важно, в какой синтаксической форме предоставляется фраза. Главное для него - это смысл, стоящий за ней. При понимании многозначных фраз задача воспринимающего текст заключается в познании того, какая из глубинных структур подразумевается говорящим.
- Соотнесение языка с действительностью. Как и при любом другом акте восприятия, воспринимая текст, человек соотносит услышанное с действительностью и со своими знаниями о ней, и будет каждый раз модифицировать свое понимание, стремясь, насколько это возможно, к более адекватному варианту и выбирая наиболее вероятное толкование. Кроме того, воспринимая текст, реципиенты обычно способны описать затекстовую ситуацию более детально, чем это можно было бы сделать на основании чисто формального анализа текстовых сообщений, которые воспринимаются. Это позволяет утверждать, что понимание текста является процессом его преобразования.
- Механизм эквивалентных замен заключается в том, что в самом процессе восприятия реципиент заменяет слова и словосочетания, фразы более простыми сигналами или наглядными образами. Это своего рода необходимость в силу того, что возникающий в сознании знак отражает первичный знак (стимул) не прямо, а опосредованно, «преобразования» и понимание человеком происходит путем как бы перевода с «языка слов» на «язык образов» и « язык мысли ». В сознании реципиента образом (значением) могут соответствовать разные смыслы, одетые в слова, отличные от тех, что даны в восприятии, хотя и связанные с ними по смыслу.
- Механизм вероятностного прогнозирования. При восприятии реципиент проявляет активность: опирается на свой прошлый опыт, осуществляет распределение всех прогнозируемых сигналов, которые к нему поступают, а также производит эквивалентные замены. В этом процессе задействован механизм апперцепции - зависимость восприятия от прошлого опыта.

При восприятии текста реципиент не пассивно ждет того, что ему скажет партнер, а сам выдвигает гипотезу о том, что он может услышать в следующее мгновение. Механизм вероятностного прогнозирования является одним из общепсихологических механизмов процесса восприятия.

- Понятие апперцепции, предложенное Г. Лейбницем, трактуется как внутренняя спонтанная активность сознания и как результат жизненного опыта индивида. Г. Лейбниц трактовал ее как выразительное, осознанное восприятие душой определенного содержания [7].¹ Позднее В. Вундт усмотрел в ней универсальный объяснительный принцип, внутреннюю «духовную силу», что обуславливает протекание психических процессов [2]. В современной психологии более распространено второе понимание апперцепции, связанное с выдвиганием гипотез об особенностях воспринимаемого объекта, его осмысленным восприятием. Исследователи этого явления различают устойчивую и временную апперцепции. Первая проявляется как мировоззрение и убеждения, вторая отражает ситуативно-возникающие психические состояния - эмоции, экспектации, установки.
- Субъективность восприятия. Результат восприятия зависит и от объекта, и от субъекта воспринимающего. С позиций психологии человеческого бытия – понимание нужно субъекту для того, чтобы понять мир и самого себя, определить, что он есть, какое место занимает в мире.²

4 ОСОБЕННОСТИ КОММУНИКАЦИИ В СЕМЬЕ

Учет всех этих свойств является принципиально важным при исследовании любого аспекта процесса коммуникации между людьми и в частности между брачными партнерами.

Поскольку семейная коммуникация чрезвычайно сложна, то и причины ее нарушений могут быть столь же сложны и многообразны. Немалую роль играет осознанность процесса, наличие коммуникационного внимания, умения выразить свои чувства в адекватной форме.³

В то же время при исследовании семей, оказывающих психотравмирующее воздействие на личность, на первый план выступают некоторые другие источники нарушений в процессе коммуникации:

1. Перегрузка коммуникаций побочными функциями. Каждое сообщение, кроме основной функции – передачи информации, может выполнять еще и дополнительные. Одна из наиболее важных среди них – это управление представлением лица, к которому адресовано сообщение, о говорящем и о взаимоотношении. Так, слова: «мне хорошо с тобой» - являются и предложением дальше проводить время вместе, и выражением симпатии к тому, с кем ведется разговор, и даже уважения.

¹ Петрушенко Л.А. Философия Лейбница на фоне эпохи. — «Альфа-М», Москва, 2009.

² Кулибина Н.В. Художественный текст в лингво-дидактическом осмыслении. Диссертация. – Москва: 2001.

³ Reid, 1994 - Reid. E. Cultural Formations in Text-Based Virtual Realities // A thesis submitted in fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts. Cultural Studies Program. Department of English. University of Melbourne, January 1

С другой стороны, произнося эти слова, говорящий следит за тем, чтобы их результатом не явилось понижение уважения к нему самому. Он постарается избежать, например, унижительной для себя формулировки той же мысли типа «Без тебя мне плохо».

В результате любое сообщение, адресованное другому члену семьи, «фильтруется», «редактируется» по крайней мере, в трех отношениях. Это, во-первых, соответствует ли оно имеющемуся у индивида представлению о том, каким он должен казаться окружающим. Так, например, индивид, которому очень важно, чтобы члены семьи считали его человеком опытным и сведущим, испытает немалые затруднения, если ему нужно спросить у кого-то совета. Точно так же член семьи, желающий, чтобы его считали смелым, вряд ли решится рассказать другим членам семьи о своих опасениях и колебаниях, вряд ли он задаст вопросы о том, опасно ли то, что он собирается сделать, и т.п. Отвечая на вопрос: «Что бы вы хотели, чтобы о вас думали в семье?» - члены семьи называют обычно немалый перечень качеств: умный, честный, хороший муж, справедливый, бескорыстный.

Это показывает, сколь сложен образ «Я для других» и, следовательно, сколь многообразные ограничения он может накладывать на процесс коммуникации. Во-вторых, в ходе сообщения проверяется, соответствует ли оно образу другого, т.е. тому, каким он хочет, чтобы мы его представляли. Действительно, если наше сообщение будет противоречить в каком-либо аспекте тому, как он хотел бы выглядеть в глазах других (например, «не тот тон» и т.п.), то сообщение может вызвать его протест и коммуникация не состоится. В-третьих, сообщение проверяется и в том смысле, соответствует ли оно характеру наших взаимоотношений. Одно и то же сообщение о том, что индивиду нужна «вон та книга», будет формулироваться по-разному, в зависимости от того, это друг или просто знакомый, и оно вообще не будет иметь место, если это враг.

Перегрузка побочными функциями возникает, если значение перечисленных трех моментов настолько возрастает, что коммуникация вообще становится невозможной. В этом случае определенная информация легко приходит в противоречие с одним из трех образов: «Я для другого», «Другой для меня» или «Наше взаимоотношение», и коммуникация либо прекращается, либо превращается в конфликт.

2. Нарушение «представления об адресате коммуникации» как коммуникационный барьер. Межличностная коммуникация требует от общающихся хорошего представления о личности друг друга. Искаженное представление о другом члене семьи может выступить в качестве серьезного барьера взаимопонимания при информационном общении.

Знание личности члена семьи, к которому индивид обращается с каким-то сообщением, бывает необходимо по крайней мере в двух отношениях. Во-первых, необходимо знать и учитывать интеллектуальный уровень того, с кем общаешься. Это не всегда просто, особенно при общении с детьми. Есть люди, которые как раз в силу этого обстоятельства не умеют разговаривать с детьми: говорят слишком упрощенно или сложно. Во-вторых, необходимо правильно предусмотреть реакцию индивида на сообщение.

Таким образом, недостаточно полное знание особенностей личности другого супруга представляет собой важный барьер коммуникации, создавая препятствия для адекватного информационного общения.¹

Коммуникационная проблема между брачными партнерами – это такая ситуация в жизни семьи, когда: существует определенная потребность у одного из членов семьи → удовлетворение этой потребности зависит от действий другого члена семьи → эти действия имели бы место, если бы член семьи, имеющий потребность, передал бы определенную информацию (просьбы, намек и т.п.) → однако такая передача невозможна в силу каких-либо психологических особенностей данного лица → потребность сохраняется, несмотря на невозможность ее удовлетворения (т.е. не происходит значимого снижения уровня притязаний).

Речь может идти о самых разнообразных потребностях, удовлетворение которых зависит от коммуникации с супругом противоположного пола: в любви, симпатии, признании самостоятельности, помощи в каком-либо отношении, уважении и т.п. В любой семье постоянно возникают ситуации, когда удовлетворение каких-то потребностей зависит от других членов семьи.

Коммуникационным барьером следует называть определенные особенности члена семьи, имеющего данную потребность, других членов (от действия которых зависит ее удовлетворение) или, наконец, их взаимоотношения, в силу которых передача информации оказывается затрудненной. Триггером в процессе возникновения коммуникативных барьеров в семье является дефицитная информация, прохождение которой по коммуникационному каналу предупредило бы возникновение психотравмирующего семейного нарушения.²

5 ЭТАПЫ КОММУНИКАЦИОННОЙ ПРОБЛЕМЫ

Таким образом, можно утверждать, что развитие коммуникационной проблемы – это совокупность процессов, которые возникают под ее воздействием и приводят к психотравмирующим особенностям семьи. В процессе развития коммуникационной проблемы можно выделить следующие этапы:

1. *Информационно-дефицитный*, в которой возникает и становится выраженной коммуникационная проблема и нередко протекает в форме воображаемой коммуникации индивида, имеющего проблему, с тем, от кого зависит ее решение. Суть этой коммуникации в том, что индивид мысленно обращается к другому, а точнее – к своему представлению о другом, с так или иначе выраженной просьбой, требованием, намеком, выслушивает его ответ. Результат этой коммуникации, точнее – мысленного экспериментирования, в немалой степени зависит от представления о другом, его личности, психологических особенностях его отношения к индивиду и, следовательно, его реакции на обращение.

¹ Кирилина, 2003 - Кирилина А. В. Исследование гендера в лингвистических научных дисциплинах // Гендерные образование в системе высшей и средней школы: состояние и перспективы: Материалы международной научной конференции, Иваново, 2003.

² Чуланова Г.В. «Статус читателя, как субъекта коммуникации». Статья. Вестник СумГУ №1, 2006.

Нередко именно представление оказывается первым и окончательным барьером коммуникации. Этот диалог, возникший значительно позже, поясняет суть воображаемой коммуникации и ее возможную барьерную роль. На этом же этапе может иметь место частичное коммуницирование, например неактивные попытки все же передать какую-то информацию. Так или иначе, в результате первого этапа, член семьи оказывается перед фактом, что важная для него потребность (в любви, симпатии, жалости, уважении и т.д.) не может быть удовлетворена, так как информация о ней не может быть передана или понята.

2. Этап замещенно-искажающего коммуницирования. Коммуникационная проблема может остановиться в своем развитии на первом этапе и оставаться в виде источника «тлеющей неудовлетворенности». Однако возможно и дальнейшее развитие. Суть его в том, что член семьи все же пытается коммуницировать о своей потребности, но в силу того, что нет возможности выразить это прямо, он ищет способы легализировать просьбу, требование. Женщина, испытывающая потребность во внимании и заботе, будет настаивать на соответствующем поведении мужа, но исказит причину, по которой она на этом настаивает.

В силу особенностей своего характера или семейных представлений она не может признаться, что просто нуждается в его внимании и заботе (ей, скажем, представляется, что такое признание может вызвать у мужа чувство превосходства над ней, что было бы ей неприятно). Поэтому она начинает настаивать на нужном ей поведении по другим, на самом деле не существующим, причинам, например потому, что так положено в хорошей семье. Такая тактика дает нередко возможность «легализировать» свою потребность, передать информацию и добиться нужного изменения поведения.

В то же время она порождает новые проблемы. Во-первых, это искажение представлений членов семьи друг о друге. Так, супруг в приведенном примере начинает считать свою жену человеком, для которого весьма большое значение имеет престиж семьи для окружающих. Во-вторых, легализирующее прикрытие действительной информации может оказаться плохо согласуемым с действительностью. На самом деле в приведенном примере мужу не может не показаться странным, что его жене никогда ранее не было так уж важно, чтобы все было, «как положено».

В результате ухудшается представление супругов о личности друг друга и, соответственно, ухудшается взаимопонимание. Этот этап развития коммуникационной проблемы может быть характерен не только для решения одной определенной проблемы, но и для значительного числа проблем, возникающих в данной семье, определяющих стиль взаимоотношений.

3. Поведенчески - коммуникационный этап. Замещающе - искаженное коммуницирование может оказаться недостаточным для решения проблемы. В этом случае член семьи с неудовлетворенной потребностью переходит к манипулированию отношениями в семье с целью создания ситуации, дающей возможность удовлетворить свою потребность.

Это, например, оказание психологического давления на другого члена семьи с целью принудить его поступать, так или иначе; это создание ситуаций, когда другой вынужден поступить так, как нужно. На этом этапе коммуникационный момент отходит на второй план. Ведущую роль играют методы взаимного влияния. В то же время сохраняется определенный коммуникационный аспект поступков, совершаемых каждым из супругов.¹

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Коммуникационная проблема на описываемом этапе превращается в конфликт (межличностный или внутренний), уже непосредственно оказывающий психотравмирующее воздействие. И, как предыдущее, создает установку «бдительности» по отношению к «пробелу». Таким образом, нарушения межличностной коммуникации в семье могут выступать в качестве существенного источника психической травматизации личности, прежде всего в силу того, что приводят к развитию конфликтного взаимоотношения в семье. Основные направления коррекции процесса коммуникации в семье – это психотерапевтические мероприятия, направленные на осознание места коммуникации в семье и ликвидацию нарушений («пробелов») эмпатии.

Литература

- Вежбицкая, 1996 - Вежбицкая А. Язык. Культура. Познание, Москва, 1996г.
- Вундт В. Проблемы психологии народов. — «Академический проект», Москва, 2010
- Земская, Китайгородская, Розанова, 1993 - Земская Е.А., Китайгородская М.А., Розанова Н.Н. Особенности мужской и женской речи // Русский язык в его функционировании. Под Ред. Е.А. Земской и Д.Н. Шмелева, Москва, 1993г.
- Кирилина, 2003 - Кирилина А. В. Исследование гендера в лингвистических научных дисциплинах // Гендерные образование в системе высшей и средней школы: состояние и перспективы: Материалы международной научной конференции, Иваново, 2003.
- Кулибина Н.В. Художественный текст в лингво-дидактическом осмыслении. Диссертация. – Москва: 2001.
- Лакофф, 1988 - Лакофф Дж. Мышление в зеркале классификаторов // Новое в зарубежной лингвистике. Вып. 23, «Прогресс», Москва, 1988.
- Петрушенко Л.А. Философия Лейбница на фоне эпохи. — «Альфа-М», Москва, 2009.
- Рябов, 1997 - Рябов О.В. Женщина и женственность в философии серебряного века // Иваново, Ивановский гос. Ун-т, 1997г.
- Чуланова Г.В. «Статус читателя, как субъекта коммуникации». Статья. Вестник СумГУ №1, 2006.
- Reid, 1994 - Reid. E. Cultural Formations in Text-Based Virtual Realities // A thesis submitted in fulfillment of the requirements for the degree of Master of Arts. Cultural Studies Program. Department of English. University of Melbourne, January 1

Recenzovali: *doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., AOS gen. M.R. Štefánika*
doc. Inga URADNIKOVA, PhD. Odeská národná polytechnická univerzita

¹ Кулибина Н.В. Художественный текст в лингво-дидактическом осмыслении. Диссертация. – Москва: 2001.

NIEUCHRONNOŚĆ ANTAGONIZMU W SFERACH AKTYWNOŚCI CZŁONKÓW GRUP DYSPOZYCYJNYCH

THE INEVITABILITY OF ANTAGONISM IN THE ACTIVITY SPHERES OF DANGER READY GROUPS' MEMBERS

MACIEJEWSKI Jan*

Streszczenie: *Złożoność procesów społecznych determinuje powstawanie grup społecznych wyodrębnionych w konkretnych systemach społecznych lub pomniejszych częściach, przejawiających specyficzną dyspozycyjność względem określonego systemu. Grupy dyspozycyjne są w tym systemie zorganizowane oraz zdolne do zapobiegania różnym zagrożeniom lub minimalizowania skutków ich ewentualnego wystąpienia. Służba w szeregach grup dyspozycyjnych jest trudna z uwagi na „zachłanność instytucji”, w jakich funkcjonują, co często prowadzi do antagonizmów.*

Słowa kluczowe: *bezpieczeństwo, grupy dyspozycyjne, socjologia grup dyspozycyjnych, instytucje zachłanne, konflikt społeczny,*

Abstract: *The complexity of processes determines the availability of social groups in the context of specific social systems or subsystems as their organized structures have developed within social culture and have been influenced by them. Danger ready groups prevent from dangers to occur as well as ensure safety in the face of rapidly emerging risks. This often leads to antagonisms.*

Keywords: *safety, danger ready groups, greedy institutions, social conflicts.*

Lewis Coser's concept of greedy institutions is an extremely important groundwork for the analysis of danger ready groups. The author defines them as seeking an exclusive and undivided loyalty and trying to reduce the competing demands of roles and social statuses towards those who are in hands of institutions¹. According to Lewis Alfred Coser, in modern, highly differentiated societies it is impossible for an individual to be loyal to a single institution. The competition of institutions for this loyalty, however, is normatively regulated. Loyalty conflicts occur but there are mechanisms to keep them in check. There are still greedy institutions which demand absolute loyalty. Coser's clear example of greedy institutions are modern religions which for example require priests' celibacy. In modern families women who are mothers are also required to fully adapt. This scholar points out he is only interested in modern societies and discusses examples from different eras and social systems. In his deliberations he proposes three levels of greedy institutions:

1. The first level includes greedy rulers who monopolize all services and activities of people working for them. These service people are usually eradicated and do not have any relations in given society. Coser calls them *political eunuchs*.
2. The second level of analysis includes people whose activities are monopolized by families in the modern world. In the past it would be servants in wealthy families. Nowadays, despite the criticism of the patriarchal family, family members still demand complete loyalty from wives, mothers and housewives.

* prof. dr hab. Kierownik Zakładu Socjologii Grup Dyspozycyjnych w Instytucie Socjologii Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego. Wrocław. Polska. www.janmaciejewski.pl, www.grupydyspozycyjne.pl

¹ Coser L. A. (1974) *Greedy institution: Patterns of undivided communitet*, London: Collier Macmillan, s. 4.

3. In the third level he points to organizations which purpose is to develop an alternative way of life to the dominant culture, for examples sects, already historical Bolshevik Party and the Order of the Jesuits¹.

Alfred Lewis Coser indicates the nature of mechanisms used by greedy groups to ensure members' full commitment. He differentiates greedy institutions from Goffman's total institutions² but also points to the common grounds. According to Coser, the main difference is that the total institutions willingly use physical barriers between their own and the outside world while the greedy institutions do not need such a defined physical boundary. Additionally, greedy institutions' coercion is much more internalized and naturalized by the participating individuals; therefore there is no need for pressure, especially physical. They are exclusive which indicates building barriers to separate from the outside world.

Groups functioning in social space exhibit activity in a wide variety of institutions. Therefore, their members do not have the ability to actively participate in multiple groups and thus select groups which are important to them. Consequently, these institutions begin to seek exclusive loyalty from their members so they become unavailable for other selected institutions³. Therefore, the natural relation between the greedy institutions and the groups remains as a voluntary participation of their members. The author shows that this relationship is not a novelty in modern times as it already occurred in primitive societies with competing claims between individuals and the interests of the functioning of society.

Of course sociological literature indicates that "every person has many statuses and plays many roles at the same time. Not all are equally important to them. There are central and peripheral roles, those with which requirements they associate the most and those which they are willing to neglect if they are in conflict with the central roles. For some people professional roles are central, for others family, social, religious, recreational or sport roles are the important ones. The identification of the central role is the most important clue to grant trust"⁴. This distinction partially indicates the nature of institution's greed. This theory can be adapted to danger ready groups where specific circumstances of professional environment can be noticed.

Greedy institutions in the professional sphere often impose absolute dedication to realise their official functions. In the hierarchical system of the positions this sacrifice happens at the expense of other aspects of life (personal, family, political, or religious). For example "greed" in the army is manifested by claims about exclusive and complete dedication of individual's identity⁵. In everyday practice a soldier experiences these relationships closely, accepting the hardship of military life, full availability and other adverse conditions in order to implement the military career. A soldier during service is subordinated to commands of immediate superior (and higher superiors) and must follow their and other official orders.

¹ Coser L. A. (1974) *Greedy institution: Patterns of undivided communitet*, London: Collier Macmillan, s. 1-8.

² E. Goffman (1961) *Asylums. Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*, New York: Doubleday, s. XIII.; E. Goffman (2011) *Instytucje totalne*, Sopot: GWP, s. 14.

³ Przykład apolityczności większości grup dyspozycyjnych, gdyż polityka stanowi jedną z konkurencyjnych instytucji zachłannych dla jednostek.

⁴ P. Sztompka (2007) *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Kraków: Znak, s. 163.

⁵ L. A. Coser (1974) *Greedy institution: Patterns of undivided communitet*, London: Collier Macmillan, s. 15.

Relationships transferred from the military are different to those in family which also requires from the soldier exclusive and undivided loyalty. The interests of the two institutions are greedy and often contradictory; therefore individual must choose which to be subordinated to completely. Nevertheless, simultaneous participation in such contradictory structures is not so aggravating to individuals. In practice, there are administrative mechanisms which balance these competing expectations (for example maternity leave).

These considerations reveal a phenomenon of group behaviour in greedy institutions. These institutions take this negative feature of greed which enables them to achieve their goals. This specific adaptation indicates high ability to adjust to the conditions of social groups. Particularly those who are in the position of power use such mechanisms. Acquired and used power enables full implementation of the "greedy" actions by using bureaucratic solutions for their own benefit. These mechanisms allow creating "greedy" interest groups which support each other and mask their "greedy" demands. In the professional structure ruling individual makes their subordinates addicted to the ruling person by creating dysfunctional behaviours for them.

Nevertheless, the specificity of greedy institutions allows individuals to organize their own resources in a way they gain personal benefits. These actions in social space take a natural form through the skilful adaptation. Such situations occur in the environment of different greedy institutions and it is not only the danger ready group's professional sphere. With full responsibility I state that this action has a general social character which occurs in business too often but in danger ready groups one should show considerable ingenuity to push through "their people". Of course every freely chosen case does not prove that such activities are the rule but only one of the possible mechanisms of society.

Bibliografia:

- Maciejewski J. (2012) *Grupy dyspozycyjne – analiza socjologiczna*, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Stratifikacja w grupach dyspozycyjnych – socjologiczne azymuty badawcze*, red. Maciejewski J., Stasiaczyk B., Forysiak W., Kuźniar Z., (2012) Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Teraźniejszość i przyszłość grup dyspozycyjnych w polskim społeczeństwie*, red. Maciejewski J., Wolska-Zogata I. (2012), Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Metodologiczne problemy badań nad grupami dyspozycyjnymi*, red. Maciejewski J., Stochmal M., (2012), Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Rekrutacja do grup dyspozycyjnych – socjologiczna analiza problemu*, red. Maciejewski J., Liberacki M., (2011), Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Spółczesność wielokulturowe wyzwaniem w pracy nauczyciela andragoga* (2011), red. Horyń J., Maciejewski J., Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Spółeczne aspekty zawodu wojskowego*, red. Maciejewski J., Kloczkowski M., Dziedzic J., Baran-Wojtachnio M., Nowosielski W., (2010), Toruń: Adam Marszałek,
- Grupy Dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany. Kulturowe i społeczne aspekty funkcjonowania w świetle procesów integracyjnych*, red. Maciejewski J., Bodziany M., Dojwa K., (2010) Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,

- Nauczyciel andragog we współczesnym społeczeństwie* (2010) red. Horyń W., Maciejewski J., Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Andragogika a grupy dyspozycyjne społeczeństwa* (2010), red. Horyń W., Maciejewski J., Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Tożsamość społeczna grup dyspozycyjnych*, red. Maciejewski J. Nowosielski W. (2009), Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Szeregowcy z grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie*, red. Maciejewski J., Krasowska-Marut A., Rusak A., (2009), Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Maciejewski J. Haduch T. Iwanek T. Pieczywo A. Wętyczko L. Dojwa K. (2008), *Podoficerowie zawodowi Wojska Polskiego. Studium socjologiczne*, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Oficerowie grup dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego*, red. Maciejewski J., Kołodziejczyk T., Kozerawski D.S., (2008), Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Socjologiczna analiza udziału i roli kobiet w wojsku, policji oraz w innych grupach dyspozycyjnych*, red. Maciejewski J., Dojwa K. (2007), Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Andragogika w ujęciu interdyscyplinarnym*, red. Horyń W., Maciejewski J., (2007), Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Nauczyciel andragog w społeczeństwie wiedzy*, red. Horyń W., Maciejewski J., (2007), Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*, red. Maciejewski J., (2006), Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, red. Maciejewski J., Nowaczyk O., (2005), Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Maciejewski J., Wojska – Zagota I. (2004), *Zawód oficera Wojska Polskiego w toku transformacji.. Studium socjologiczne*, Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Nauczyciel andragog na początku XXI wieku*, red. Maciejewski J., Horyń W., (2004) Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Nauczyciel andragog u progu XXI wieku*, red. Maciejewski J. (2002), Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,
- Maciejewski J., *Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska. Studium socjologiczne*, Wyd. Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2002,
- Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego*, red. Maciejewski J. (2001), Wrocław: Uniwersytet Wrocławski,

Netografia:

www.janmaciejewski.pl

www.grupydyspozycyjne.pl

Recenzowali: doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., AOS gen. M.R. Štefánika
doc. Inga URADNIKOVA, PhD. Odeská národná polytechnická univerzita

VOJENSKÁ ORGANIZÁCIA A PRORODINNÁ SOCIÁLNA POLITIKA

MILITARY ORGANIZATION AND FAMILY-FRIENDLY SOCIAL POLICY

MATIS Jozef*

Abstrakt: V príspevku sú stručne popísané opatrenia týkajúce sa organizácie a podmienok výkonu práce na úrovni zamestnávateľskej organizácie, ktoré sú významným prvkom vo vzťahu k harmonizácii pracovného a súkromného života zamestnancov. V príspevku sú tieto opatrenia, ktoré sú súčasťou prorodinnnej sociálnej politiky každej modernej organizácie aplikované do vojenskej organizácie, ktorá má určité osobitosti zamestnaneckej organizácie. Tieto osobitosti, sú dané cieľmi a funkciami, ktoré vojenská organizácia naplňa.

Kľúčové slová: Pohlavie. Gender. Rodová rovnosť. Rodová delba práce. Vojenská organizácia. Kultúra organizácie. Prorodinná sociálna politika.

Abstract: The article discusses briefly measures of organizing and work conditions of performance in an corporate environment. These are of significant meaning regarding harmonization of work and private life of employees. These measures, a part of family oriented social policies of every modern organization, are implemented into a military organization that posses some features of a corporate organization. These features are made by goals and functions that the military organization fulfils.

Key words: Sex. Gender. Generic equality. Generic division of labor. Military organization. Corporate culture. Family oriented social policy.

ÚVOD

Otázky rodovej rovnosti a harmonizácie práce a rodiny sú v súčasnom období vysoko aktuálnou problematikou. Trh práce, či skôr sféra pracovného života človeka, je jednou z oblastí, v ktorej problematika rovnosti príležitostí, osobitne rodovej rovnosti a harmonizácie práce a rodiny, rezonuje stále intenzívnejšie nielen na národnej ale tiež na európskej a svetovej úrovni.

Ak vezmeme do úvahy celoeurópske alebo celosvetové trendy spoločenského, sociálno-ekonomického, demografického a či politického vývoja bude táto problematika v blízkej i ďalekej budúcnosti jednou z rozhodujúcich oblastí záujmu nielen aktérov na národnej úrovni (národné štáty), ale osobitne na úrovni organizačnej (organizácia, podnik, firma), regionálnej alebo miestnej.¹

Preto aj potreba venovať sa tejto problematike stále viac preniká práve do tejto oblasti a stáva sa neoddeliteľnou súčasťou organizačnej (podnikovej, firemnej) kultúry, politik riadenia ľudských zdrojov, sociálnych politik (prorodinné politiky, politiky ústretové k rodine), public relations politik a politik sociálnej zodpovednosti týchto organizácii a inštitúcií.

* Doc., RSDr. a PhD., vedúci Katedry spoločenských vied a jazykov Akadémie ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika v Liptovskom Mikuláši. Demänová 393. PSČ: 031 06. Liptovský Mikuláš. Slovenská republika.

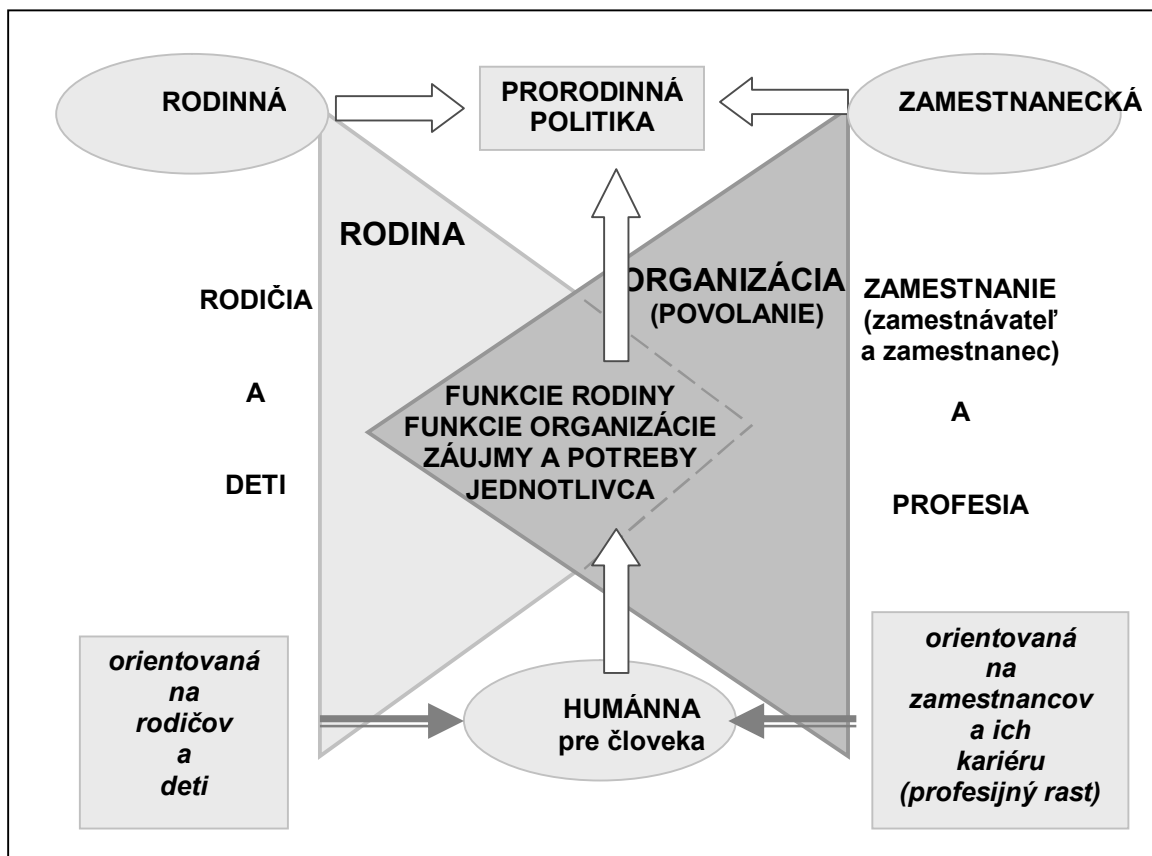
¹ ŠIPIKAL M. a kolektív: 2007. *Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie (osvedčené príklady z praxe)*. Banská Bystrica. Regionálne európske informačné centrum Banská Bystrica, Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Printed in Slovakia 2007. s. 3. ISBN 978-80-8083-433-3

1 RODINA, ZAMESTNANECKÁ ORGANIZÁCIA A JEDNOTLIVEC

Problematika rovnosti príležitostí, osobitne rodovej rovnosti a harmonizácie práce a rodiny, na riešení ktorej sa významnou mierou podieľa tiež prarodinná politika štátu a prarodinné programy zamestnaneckej organizácie (prarodinne orientovaná kultúra organizácie), vyžaduje objasniť bližšie vzťah medzi funkciami rodiny a zamestnaneckej organizácie a tiež záujmami a potrebami jednotlivca.

Aby riešenie sociálnych problémov zamestnaného (tiež nazamestnaného) jednotlivca nebolo až také jednoduché, vstupuje do týchto vzťahov povolanie ponímané ako jednota zamestnania (ekonomicko-právny vzťah zamestnanca a zamestnávateľa) a profesie (sústava jasne vyšpecifikovaných činností, ktorých vykonávanie vyžaduje čas prípravy – škola, školenie a pod.).

Prarodinné programy zamestnaneckej organizácie v duchu prarodinnej politiky štátu harmonizujú jednotlivé funkcie rodiny a zamestnania (organizácie, jej organizačnej kultúry), s dôrazom na konkrétne záujmy a potreby jednotlivcov, ktorých je potrebné vnímať ako neopakovateľných jedincov – indivídua (Obrázok 1).



Obrázok 1: Vzťah rodiny, organizácie a jednotlivca.

Prarodinne orientovaná politika z úrovne zamestnávateľskej organizácie (skôr jej prarodinné programy – teda opatrenia k harmonizácii práce a rodiny) vychádza najmä zo záujmov a potrieb jednotlivca (jadrom je rovnosť príležitosti), z potrieb rodiny plniť svoje funkcie (biologickú, ekonomickú, citovú a výchovnú) a cieľa zamestnaneckej organizácie, ktorý je napĺňaný jednotlivými funkciami manažmentu (riadenia) – svojim spôsobom organizácie (plánovanie, organizovanie, vedenie, kontrola a hodnotenie).

Na obrázku sme sa pokúsili graficky vyjadriť základné smery podieľajúce sa tvorbe prarodinne orientovanej politiky, ktoré sú naplňované:

- *zo strany zamestnávateľskej organizácie*: 1. zamestnávateľom, ktorý pomocou týchto programov zabezpečuje vyšší zisk alebo kvalitu služieb svojej organizácie (spokojný a kvalifikovaný zamestnanec, väčší výkon a vyšší zisk) a 2. zamestnancom, ktorý v týchto programoch rieši zlepšenie nielen pracovných podmienok a zrovnoprávnenie svojej kariéry, ale tiež úpravu pracovného času a svojej odmeny za vykonanú prácu tak, aby neboli narušené jeho základné ľudské práva a boli realizované jeho záujmy a potreby (v týchto otázkach ho zastupujú odbory alebo zamestnanecké rady a tiež štát, svojou legislatívou a štátnou prarodinnou politikou);
- *zo strany rodiny*: 1. rodinou ako inštitúciou vytvorenou, podporovanou a kontrolovanou štátom, zabezpečujúcou základné funkcie rodiny a 2. rodinou ako sociálnou skupinou, tvorenou rodičmi (otec a matka) a deťmi (skôr súrodencami – bratom a sestrou), kde sa uspokojujú ich záujmy a potreby (základné a vyššie ľudské záujmy a potreby);
- *zo strany jednotlivca*: 1. všeobecne ľudským jedincom (individuum – človek ako člen ľudskej spoločnosti), ktorý má legislatívne zabezpečené všeobecné ľudské práva a 2. osobito človekom, ktorý je príslušníkom konkrétnej sociálnej skupiny a má legislatívne zabezpečené práva tejto danej skupiny (práva dieťaťa, práva starých ľudí, právo na vzdelanie, právo na prácu, právo na ... atď.)

Z uvedeného vyplýva, že politika priateľská rodine (tzv. prarodinne orientovaná politika) zabezpečuje kompatibilný pracovný a rodinný život zamestnancov, teda harmonizuje ho. Jedným zo základných aktérov zladovania rodinného a pracovného života je zamestnávateľ. Popri opatreniach, ktoré vytvára svojou sociálnou (rodinnou) politikou štát a popri preferenciách samotných zamestnancov, prispieva zamestnávateľ k využitiu nástrojov podporujúcich lepšie zosúladenie pracovných a rodinných rol svojich zamestnancov. Aj keď sa v praxi môžeme stretnúť s rôznymi podmienkami a to takými, ktoré zamestnancom – rodičom uľahčujú participovať na trhu práce, alebo takými, ktoré ich účasť v zamestnaní skôr blokujú. To znamená, že prístup každého zamestnávateľa k potrebám svojich zamestnancov je v každej organizácii rozdielny.¹

2 ORGANIZÁCIA A RODINA AKO ZDROJ HARMONIZÁCIE A PRÍNOS JEDNOTLIVCA

Vychádzame z toho, že pri riešení problémov harmonizácie práce a rodiny je jednou z najdôležitejších *kultúra organizácie*, ktorá sa vo všeobecnosti chápe ako súbor hodnôt, noriem, vzorcov správania a inštitúcií v danom celku, ktorý určuje spôsob a podoby správania sa svojich častí (elementov), ich vzťahy vo vnútri sociálneho systému organizácie a tiež vzťahy navonok.

Navonok sa prejavuje buď nemateriálne ako imidž, prezentácia podnikovej filozofie a pod. alebo materiálne a to ako samotnými svojimi produktmi, tak aj vecnými nástrojmi vlastnej identity: dizajn, propagácia, správanie sa na trhu atď.

¹ GRÚBELOVÁ Veronika: *Strategie zamestnávateľa v oblasti harmonizácie práce a rodiny* (Magisterská diplomová práca). Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálnych štúdií, Katedra sociálnej politiky a sociálnej práce. 2011

Dovnútra sa prejavuje buď nemateriálne: interpretovaním svojho postavenia na trhu práce, štýlom riadenia, tokmi informácií, klímou, zásadami personálnej práce atď. alebo materiálnymi prejavmi kvality pracovného prostredia a pracovných podmienok tvoriacich základ pracovnej klímy danej organizácie.

V posledných rokoch sa prevažne v zahraničí (menej už u nás) často hovorí o kultúre organizácie, ktorá je priateľská k rodine zamestnanca. Tento typ kultúry berie ohľad na rodinné potreby zamestnanca, umožňuje mu takú flexibilitu práce, aby bol schopný efektívne plniť aj funkcie rodiny. Organizácia sa aktívne zaujíma o jeho rodinný život, snaží sa spoznať členov rodiny (napr.: pri akciách usporadúvaných organizáciou, ako výlety, večierky a pod.). Poskytuje benefity nielen pre samotného zamestnanca, ale pre celú jeho rodinu (napríklad rodinná dovolenka alebo zdravotná starostlivosť). Pracovné prostredie takejto organizácie je priateľské, poskytuje pozitívnu sociálnu oporu a vyvoláva čo možno najmenej pracovnej záťaže.¹

Tieto kroky vedú k vyššej spokojnosti zamestnanca v práci i v rodinnom živote a redukovávajú dopady konfliktu práce a rodiny na partnera a deti. V podmienkach Slovenska takto zameraná kultúra ešte nie je veľmi rozvinutá, avšak môžeme už badať prvé kroky (napr.: firemné škôlky, flexibilná pracovná doba, práca doma, dovolená, atď.) Spomínané opatrenia vedú v danej organizácii k vytváraniu kultúry, ktorá je ústretová k rodine (family-friendly organizational culture). Pri vytváraní prorodinne orientovanej kultúry organizácie teda nejde o striktné oddelenie pracovnej a rodinnej domény. Práve naopak. V ideálnom prípade ide o ich integráciu.

Aby sa rodina mohla stať zdrojom harmonizácie musí sa v konečnom dôsledku sama zharmonizovať do konzistentného celku, pričom je potrebné vyzdvihnúť najmä pozitívnu sociálnu oporu, ktorá vedie k redukcii konfliktu práce a rodiny. Sociálnu oporu neponímame len ako jednosmerný akt medzi partnermi, ktorý smeruje vždy od jedného k druhému partnerovi, ale ako podporujúcu a priateľskú interakciu medzi partnermi, zabezpečujúcu medzi nimi silnú sociálnu väzbu. Tá vyžaduje ochotu sa do istej miery flexibilne navzájom prispôbovať, nevyvolávať zbytočné konflikty, ale je chápať potreby a záujmy jeden druhého. Harmonizáciu vzťahov v môžeme považovať za hlavný faktor, ktorý má vplyv na harmonizáciu práce a rodiny.

Pri objasňovaní harmonizácie práce a rodiny vo vlastnej réžii jednotlivca využijeme teóriu selekcie, optimalizácie a kompenzácie, ktorá popisuje efektívnu adaptáciu počas životnej cesty, pričom si všíma také oblasti, ktoré sú pre človeka určitou výzvou. *Selekciu* chápeme ako proces, ktorý sa zameriava na efektívne stanovovanie cieľov, dáva správaniu smer, vedie človeka k nenáhodnej alokácii zdrojov. *Optimalizáciu* ako činnosť, vedúcu k získavaniu, zušľachtovaniu a využitiu zdrojov, ktorá zahŕňa vytrvalosť, praktickosť, učenie sa novým zručnostiam, ako aj efektívne plánovanie času a využitia energie. *Kompenzáciu* ako proces vedúci k využitiu alternatívnych zdrojov za účelom naplnenia stanoveného cieľa.

Môžeme pripustiť, že využitie stratégií selekcie, optimalizácie a kompenzácie vedie k maximalizácii ziskov a minimalizácii strát.² Aplikujú túto teóriu na konflikt práce a rodiny je v réžii jednotlivca, ako sa vysporiada so vzniknutými tlakmi. Je na ňom, aké priority si stanoví. Redukcia konfliktu práce a rodiny sa tak stáva ovládnuteľným aspektom.

¹ RICHTEROVÁ Kamila: *Vzťah vybraných osobnostných charakteristík a vnímania vlastnej účinnosti k prežívaniu konfliktu práce a rodiny*. (diplomová práca) Brno: Masarykova univerzita, Filozofická fakulta, Psychologický ústav. 2010. Študijný rok 2009/2010.

² Tamtiež;

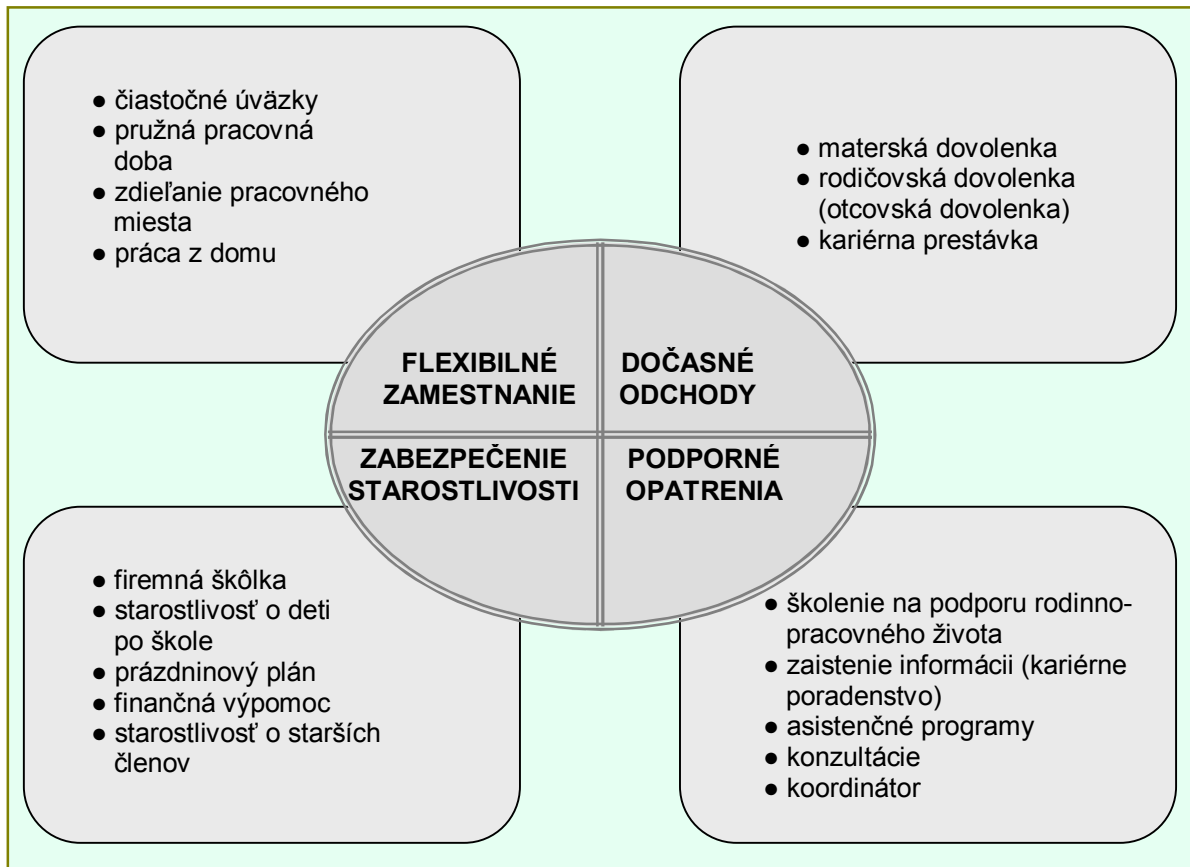
3 HARMONIZÁCIA PRÁCE A RODINY VO VOJENSKEJ ORGANIZÁCIÍ

Ak vychádzame z toho, že jedným zo základných aktérov zladovania rodinného a pracovného života je zamestnávateľ, potom v prípade vojenskej organizácie (ozbrojené sily Slovenskej republiky), kde zamestnávateľom je štát, ktorý vládnu politikou cestou zákonov a noriem vytvára základný rámec opatrení pre harmonizáciu práce a rodiny, by to malo byť mnoho jednoduchšie ako v neštátnych organizáciách. No nie je tomu tak. Kde sú možné príčiny?

V štátnych organizáciách, ktorým sa zatiaľ ešte nepodarilo nájsť efektívny systém hodnotenia pracovníka podľa výkonu (kvalita, nie kvantita), sa nezmenil pohľad na život zamestnancov, na ich rodinný život a ich individuálne potreby. Do popredia radiacich funkcionárov sa ešte nedostalo presvedčenie, že harmonizácia rodinných a pracovných rol vplýva i na kvalitu pracovného života zamestnanca a jeho produktivitu práce. Táto logická prepojenosť životných rol je potlačená administratívno-byrokratickým prístupom k podriadeným, čoho odrazom je skutočnosť, že štátny zamestnanec, nemajúci zladené potreby pracovnej realizácie s potrebou starostlivosti o deti, ľahšie podlieha stresovej záťaži z nezvládania svojej role (zamestnanca alebo rodiča). Stres a nepohodu vnáša do svojho pracovného výkonu a preto odvádza nekvalitnú prácu, ktorá sa odrazí nielen vo výsledkoch jeho práce ale i celého pracoviska. Odrazí sa to tiež v nízkej stabilite a lojalite zamestnancov a ich vysokej migrácii (najmä kvalifikovaný pracovník), v nízkej atraktivite pracovného prostredia a pracovných podmienok a v konečnom dôsledku tiež v nízkej konkurencieschopnosti daného zamestnania na trhu práce.

Vojenská organizácia (ozbrojené sily Slovenskej republiky) ponímaná ako štátno-zamestnanecká organizácia tieto spomínané problémy štátnych organizácií ešte zatiaľ tiež nevyriešila, aj keď sa výhody, plynúce z prarodinne orientovaných opatrení (family-friendly politic) javia v prospech oboch strán. Zostáva preto na zvážení zamestnávateľa (štát) v akej miere a či vôbec bude opatrenia harmonizácie uplatňovať. Vychádzame z toho, že príslušníci ozbrojených síl Slovenskej republiky (profesionálni vojaci a zamestnanci) sú v podstate zamestnancami štátu (štátna a verejná služba). Postup zamestnávateľa (štát, ozbrojené sily) voči svojim príslušníkom (profesionálnym vojakom a zamestnancom) sa zakladá na jeho rozhodnutí, ako bude zamestnaným rodičom pomáhať v zvládaní starostlivosti o dieťa, ako rozvrhne pracovný čas a aké formy flexibility práce ponúkne. To závisí aj od úloh, ktoré vojenská organizácia (ozbrojené sily) plní ako celok a jej príslušníci (profesionálni vojaci a zamestnanci) na danej pracovnej pozícii osobito. Na základe toho môžeme povedať, že prístup zamestnávateľa k potrebám zamestnancov je rozdielny a preto je potrebné brať do úvahy rôzne typy nástrojov family-friendly politiky akými sú: flexibilita v zamestnaní, dočasné odchody, zabezpečenie starostlivosti a ďalšie podporné opatrenia (Obrázok 2).

Z grafického znázornenia jednotlivých typov nástrojov prarodinne orientovaných opatrení (family-friendly politiky) vyplýva, že závisí od typu organizácie, od toho aké úlohy plní, čo závisí od funkcie a cieľa, ktoré napĺňa, ktoré nástroje budú prevládať v danej prarodinne orientovanej stratégii tejto organizácie. Preto je potrebné všeobecné nástroje prarodinne orientovanej stratégie v danej organizácii analyzovať na základe funkcie a cieľa, ktoré napĺňa. Iba tak môžeme pochopiť prečo sa niektoré nástroje prarodinne orientovanej politiky, ktoré sa u jednej organizácie osvedčili v inej nedajú použiť, pretože sú neefektívne. Takýto prístup sme preto zvolili pri analýze prarodinne orientovanej stratégie aj v ozbrojených silách Slovenskej republiky, ktoré sú vojenskou štátno-zamestnaneckou organizáciou.



Obrázok 2: Typy nástrojov prorodinných opatrení (family-friendly politiky)¹

a) FLEXIBILNÉ ZAMESTNANIA

Tento typ nástrojov prorodinných opatrení danej organizácie berie do úvahy oblasť dohodovania foriem a podmienok práce a oblasť organizácie pracovného času, resp. rozvrhnutie pracovnej doby, pričom vychádza z troch dimenzií, ktoré má zamestnávateľ k dispozícii: 1. dĺžky pracovnej doby, resp. počet odpracovaných hodín za deň, 2. začiatku a konca pracovného času, 3. rovnomerného, resp. variabilného rozvrhnutia práce.

Flexibilná (kízává) alebo individuálna pracovná doba

Jej podstatu tvoria rozdielne rozvrhové režimy pracovnej doby zamestnancov, ktorí odpracujú predpísaný počet hodín stanovený na dennej, týždennej, mesačnej alebo ročnej báze, pričom dodržia individuálne zvolený režim práce (začiatok a koniec pracovnej doby, dĺžku dennej a týždennej pracovnej doby, rozvrhnutie pracovných úloh v priebehu dohodnutého obdobia). Flexibilné opatrenia prinášajú danej organizácii a zamestnancom podstatné výhody podporujúce jej chod ako je: zlepšenie náboru; zlepšenie udržania kvalitných zamestnancov; zvýšenie efektivity práce a motivácie; zlepšenie morálky; zlepšenie služieb najmä vzťahy so zákazníkmi a napokon zníženie nákladov.

¹ Zdroj: DEN DULK, L. 1999. *Work-family arrangements in the Netherlands: the role of employers*. In Den Dulk, L., Van Doorne-Huiskes, A., Schippers, J. *Work-family arrangements in Europe*. Amsterdam: Thela Thesis.

Zo strany zamestnávateľa existujú rôzne možnosti, ako zamestnancom ponúknuť vzájomne výhodnú úpravu pracovnej doby: *hodiny odpracované za rok* (ročný fond pracovného času využívaný podľa potreby organizácie a zamestnanca); *zhustený (stlačený) pracovný týždeň* (odpracovanie nezmeneného počtu pracovných hodín za kratší počet pracovných dní v danom týždni); *individuálne skrátená pracovná doba* (možnosť zamestnanca zredukovať svoj pracovný čas o 5 až 10% na určitú dobu s právom návratu k plnej pracovnej dobe); *kombinácia plného úväzku s neplateným voľnom podľa potreby zamestnanca*; *flexibilná pracovná doba* (pevne stanovené jadro pracovnej doby, začiatok a koniec je voľný) a napokon je to *banka pracovného času* (možnosť prenosu nadčasov zamestnancami).

Môžu byť tieto nástroje použité aj vo vojenskej organizácii konkrétne v ozbrojených silách Slovenskej republiky? U zamestnancov tejto organizácie môžu byť využívané bez väčších obmedzení. Zložitejšie to vyzerá u kategórie „profesionálny vojak“, kde existujú určité obmedzenia, ktoré vyplývajú z charakteru vojenskej profesionálnej služby. Aj tak je možné pri diferencovanejšom prístupe k jednotlivým kategóriám profesionálnych vojakov – dôstojníci, poddôstojníci a mužstvo, niektoré nástroje použiť. Nič nebráni, aby veliteľ jednotky v etape jej návratu z nasadenia umožnil jej príslušníkom flexibilnú pracovnú dobu (6 hodín na výcvik pevne stanovených, začiatok a koniec pracovnej doby pohyblivé). V príprave na nasadenie je možné a bolo by to možno efektívnejšie, využívať zhustený (stlačený) pracovný týždeň, vojaci by mali nielen intenzívnejší výcvik, ale aj viac času na relaxáciu.

Najväčšou bariérou nevyužívania týchto nástrojov je okrem ich nepoznania najmä príslušníkmi ozbrojených síl aj legislatíva. Legislatíva našich ozbrojených síl tým, že plošne rieši všetky problémy svojich príslušníkov, prináša zvýšenú spotrebu finančných prostriedkov, teda ich nedostatok. Zavedenie diferencovaného využívania pružnej pracovnej doby okamžite prináša úsporu finančných prostriedkov priamo (preplácanie nadčasových hodín) i nepriamo (úspora energií). A to pritom neberieme do úvahy spokojnosť príslušníkov ozbrojených síl.

Práca na čiastočný úväzok

Je taká forma pracovnej doby, kedy zamestnanec odpracuje kratší úväzok ako 38,5 hodín, resp. 40 hodín týždenne, ale pracuje na väčší ako 50%-ný úväzok a práca môže byť rozložená rovnomerne alebo nerovnomerne. Zamestnanec požíva zamestnanecké a sociálne výhody ako zamestnanec s plným úväzkom. Existujú tieto formy práce na čiastočný úväzok: *pevne určený čiastočný pracovný úväzok* (práca na nižší počet hodín za deň alebo dní v týždni, alebo práca celý týždeň, no niektoré týždne v roku sa vynechajú); *individuálne skrátená pracovná doba* (skrátenie pracovného času na určitú dobu s možnosťou návratu k plnému pracovnému úväzku) a napokon *dohoda o počte odpracovaných hodín za rok* (zamestnancovi je dopredu stanovený počet odpracovaných hodín za rok).

Najväčšou bariérou nevyužívania týchto nástrojov je okrem už spomínaných bariér nediferencovaný prístup k priebehu vojenskej profesionálnej služby podľa druhu vojsk, vojenských funkcií a životného cyklu života jednotiek. Každému je predsa jasné, že výkon vojenskej služby je iný u pozemného vojska ako u letectva, či protivzdušnej obrany. A úplne iný u logistiky. Inak prebieha služba u štábneho pracovníka, inak u veliteľa bojovej jednotky a mohli by sme pokračovať ďalej. Tieto rozdiely sa však v použitých nástrojoch prorodinej politiky vôbec nediferencujú a to je veľkou chybou.

Najväčšia práca nás bude čakať pri rozpracovaní daných nástrojov prarodinnej politiky našich ozbrojených síl pri riešení financovania aktívnych záloh, kde bude možné k efektívnemu využitiu finančných zdrojov tieto nástroje použiť s dôrazom na čiastočný úväzok a dohodu o počte odpracovaných hodín za rok (výsluhoví dôchodcovia).

Zdieľanie práce (job sharing)

Je taká forma využívania pracovnej doby, kedy sa o jedno pracovné miesto delia viacerí zamestnanci (minimálne dvaja). Zamestnanci využívajúci túto formu organizácie práce sú vyplácaní pomerným spôsobom. Organizácia môže týmto spôsobom riešiť aj postupný (fázový) odchod zamestnancov do dôchodku či zamestnávať osoby so zdravotným postihnutím. Táto forma má aj svoju úpravu (job splitting), ktorá spočíva v tom, že dvaja zamestnanci na danej pozícii majú presne stanovenú pracovnú náplň.

Tieto nástroje prarodinne orientovaných opatrení sú najmenej vhodné pre naše ozbrojené sily, pretože sa pre profesionálnych vojakov nedajú použiť. Na niektorých funkciách zamestnancov by bolo možné, ba priam žiaduce tieto nástroje použiť. Sú to prípady, kedy zamestnanci odchádzajú do dôchodku alebo sú vyslaní na vlastnú žiadosť na štúdium (kurz).

Práca doma (teleworking)

Je to nástroj, ktorý využíva skutočnosť, že najmä pracovníci s výpočtovou alebo telekomunikačnou technikou (angl. teleworking, telecommuting) môžu pracovať doma a využívať tak domáce prostredie. Tým výrazne znižujú náklady na pracovné miesto, čo sa prejaví hlavne vo finančnej úspore za prenájom, energie a vybavenie. Telework môže viesť k zníženiu požiadaviek na priestor, ak jednotliví zamestnanci ďalej nepotrebujú, aby im bolo venované samostatné pracovné stanovisko.

Tieto nástroje prarodinne orientovaných opatrení sú veľmi osobité a môžu sa používať iba v individuálnych prípadoch, preto sú pre naše ozbrojené sily najmenej vhodné. Na niektorých funkciách zamestnancov (najmä pracovníci s výpočtovou alebo telekomunikačnou technikou) by ich však bolo možné použiť.

Projektové zamestnávanie

Je kombináciou medzi prácou na dobu určitú, pružnou pracovnou dobou a prípadne aj prácou doma. Zamestnanec je zamestnaný na vypracovanie a ukončenie určitého projektu. V tomto projekte má definované činnosti a lehoty na ich vykonanie. Takisto sú definované aj sankcie za nedodržanie termínov alebo kvality a spravidla pri ich nedodržaní zamestnanie končí.

Keďže sú tieto nástroje prarodinne orientovaných opatrení veľmi osobité a môžu sa používať iba v individuálnych prípadoch, sú pre naše ozbrojené sily v súčasnosti ešte nepoužiteľné. Na niektorých funkciách riadiacich zamestnancov by sa však dali použiť.

b) ZABEZPEČENIE STAROSTLIVOSTI O DETI

Tento typ nástrojov prarodinnej politiky danej organizácie tvoria istú nadstavbu k predchádzajúcim opatreniam zamestnávateľa akou je flexibilná úprava pracovnej doby a pracovného miesta. Napriek tomuto konštatovaniu tieto opatrenia vyjadrujú osobitý záujem zamestnávateľa o zamestnanca a jeho blízkych (najmä deti). Do tejto skupiny nástrojov prarodinnej politiky danej organizácie zaradíme: vytváranie firemných zariadení pre deti (jasle, škôlky), poskytovanie príspevkov na služby starostlivosti o deti zamestnancov a organizovanie alebo zabezpečovanie detských rekreačných pobytov.

Firemné škôlky (jasle)

Tvoria významnú súčasť starostlivosti o deti zamestnancov. V období sociálno-ekonomickej transformácie po roku 1989 zariadenia takéhoto typu takmer zanikli. Dnes patria k ojedinelým zariadeniam, ktoré poskytujú tento druh starostlivosti. Problematiku budovania a vytvárania týchto zariadení starostlivosti o deti prevzali orgány verejnej správy, samosprávy, neziskové organizácie a súkromný sektor (niekedy aj samotní zamestnávateľia). Je to ale finančne veľmi nákladná realizácia.

V podmienkach našich ozbrojených síl sa zatiaľ tieto zariadenia nebudujú a tie, ktoré boli vybudované do roku 1989 boli zrušené. Zatiaľ neexistuje legislatíva, ktorá by uprednostňovala umiestňovanie detí profesionálnych vojakov do týchto zariadení. Nie je zatiaľ možné využívať ani formu týždenných škôlok v prípade nasadenia vojaka alebo využívať pre tieto prípady inštitút pomocníka v domácnosti. Určitou relatívnou výhodou profesionálnych vojakov je, že majú financie na využívanie týchto zariadení v súkromnom sektore, čo ale znižuje ich životnú úroveň.

Finančná výpomoc na služby starostlivosti o dieťa

Je o niečo častejší, no ešte stále nie príliš obľúbený nástroj zamestnávateľov zabezpečujúci starostlivosť o deti zamestnancov. Tento nástroj pomoci je rozšírenejší skôr vo verejnom sektore ako v súkromnom. Zatiaľ je tento nástroj pomoci zo strany zamestnávateľa v súkromnom sektore nedocenený ako výhoda, ktorá môže pozitívne vplývať na dochádzku zamestnanca do práce a menej časté absencie.

Ani naše ozbrojené sily zatiaľ s týmto nástrojom prarodinne orientovanej politiky nepracujú. Tato finančná výpomoc nie je zapracovaná do novo sa tvoriacich programov práce s rodinami profesionálnych vojakov a nie sú a ani sa nespracovávajú zásady jej poskytovania.

Rekreačné programy a pobyty pre deti

Je častým a zaužívaným nástrojom prarodinne politiky v mnohých organizáciách. No nejedná sa iba o zachovanie dlhodobej tradície z obdobia pred rokom 1989, kedy organizácia detských táborov bola bežnou realitou podnikových stratégií. Dnes sa už takéto programy vnímajú ako súčasť celkovej stratégie danej organizácie v starostlivosti o deti a ide o jednu z najpočetnejších ponúk z uvedených benefitov v starostlivosti o deti vôbec. Opäť ich omnoho viac ponúka verejný a štátny sektor ako sektor súkromný.¹

Ozbrojené sily Slovenskej republiky nie sú v poskytovaní tohto benefitu výnimkou. Deti zamestnancov a profesionálnych vojakov sa môžu zúčastniť detských táborov, ktoré sú organizované orgánmi ozbrojených síl a ministerstva obrany v dostatočnom množstve a v dobrej kvalite poskytovaných služieb.

c) DOČASNÉ ODCHODY

Je typ nástrojov prarodinne politiky organizácie, zabezpečujúci dlhodobějších problémov rodiny, ktorých vznik má objektívny (narodenie dieťaťa – splnenie reprodukčnej funkcie rodiny) alebo subjektívny charakter (štúdium, pobyt v zahraničí, výkon poslanskej alebo inej volenej funkcie v samospráve). Materská a rodičovská dovolena a prerušenie práce (kariérna prestávka) sú nástroje vyjadrujúce záujem zamestnávateľa a zamestnanca o danú organizáciu, ich vzájomnú spolupatričnosť.

¹ HABERLOVÁ, V. – KYZLINKOVÁ, R.: *Rodinné potreby zamestnanců*. Praha: VÚPaSV. 2009. s. 50. ISBN 978-80-7416-053-0

Materská a rodičovská dovolenka

Je rodovo citlivý nástroj prorodinej politiky, ktorý umožňuje obidvom rodičom podieľať sa na starostlivosti o dieťa a na jeho výchove a je všeobecne rozšíreným nástrojom ochrany matky a dieťaťa. Nárok na materskú dovolenku vzniká žene-matke zo zákona z titulu pôrodu. Tento nárok vzniká aj ženám, ktoré prevzali dieťa do svojej trvalej starostlivosti nahrádzajúcej materskú starostlivosť. Obdobné práva ako matka má aj otec dieťaťa. Dovolenka, ktorú môže v súvislosti so starostlivosťou o dieťa čerpať otec, sa nazýva rodičovská dovolenka a je dôležitým doplnkom materskej dovolenky. Rovnaké pravidlá platia aj pre mužov pestúnov, osvojiteľov či budúcich osvojiteľov.

Pre zamestnávateľa nie je materská dovolenka pozitívnym momentom, no práve pri nej majú možnosť získať konkurenčnú výhodu tým, že vyjadrením záujmu o svojho zamestnanca počas jeho neprítomnosti, alebo vyjadrením svojho stanoviska k jeho návratu do práce a ďalšej činnosti v organizácii, vytvára podmienky k riešeniu konfliktu pracovno-rodinnej roly. Snaha zamestnávateľa je podstatne skrátiť materskú dovolenku zamestnanca, čo sa dá len použitím iných benefitov – zamestnanecké jasle alebo príspevkom na služby spojené so starostlivosťou o dieťa.

Aj ozbrojené sily Slovenskej republiky musia dôsledne akceptovať nárok ženy vojačky (matky) na materskú dovolenku a muža vojaka (otca) na rodičovskú dovolenku. V tomto nie sú v súčasnosti žiadne veľké problémy. Ženám vojačkám (matkám) bola zrušená výhoda, ktorú využívali do vzniku profesionálnej armády, ktorou bol fakt, že sa im výkon vojenskej služby počas materskej a rodičovskej dovolenky neprerušoval. Táto pozitívna diskriminácia bola trňom v oku profesionálnym vojakom. Jej prerušenie ale v súčasnosti diskriminuje ženy v kariére a je jednou z príčin skleneného stropu.

Prerušenie zamestnania (kariérna prestávka)

Môže byť uskutočnené z rodinných (osobných) dôvodov alebo tiež za účelom vzdelávania a zvyšovania kvalifikácie. Je to flexibilná forma práce, ktorá sa vyznačuje jednorazovým prerušením zamestnania na určitý časový úsek. Toto prerušenie môže byť krátkodobé alebo môže trvať niekoľko rokov, môže byť platené alebo neplatené. Platené pracovné voľno poskytuje organizácia zamestnancovi z rôznych dôvodov. Jedným z dôvodov môže byť ďalšie vzdelávanie, prehlbovanie alebo zvyšovanie kvalifikácie. Iným dôvodom prerušenia práce je možnosť zamestnanca čerpať akumulovaný (nadpracovaný čas) z banky pracovného času, pričom zamestnanec toto voľno využíva na starostlivosť o deti alebo blízke osoby.

Ozbrojené sily Slovenskej republiky poskytujú tento benefit v celku úspešne. Zamestnanci i profesionálni vojaci môžu prerušiť zamestnanie z dôvodu štúdia alebo zvyšovania kvalifikácie a ak to je v záujme ozbrojených síl majú toto prerušenie zaplatené. Bolo by vhodné premyslieť použitie tohto benefitu pri zabezpečení interného štúdia profesionálnych vojakov v 2. a 3. stupni vysokoškolského štúdia (vojenského a aj civilného).

d) PODPORNÉ OPATRENIA

Zabezpečujú prienik jednotlivých prorodinne orientovaných opatrení do povedomia zamestnávateľov a zamestnancov s cieľom impementovať ich do organizačnej kultúry a činnosti danej organizácie. Najznámejšími podpornými opatreniami sú:

Kurzy zamerané na zvyšovanie citlivosti voči rodovým otázkam a proroďinne orientovaným opatreniam na zvyšovanie vedomostí o tejto problematike, určené pre rôznych činiteľov, počnúc všeobecnými kurzami (všetci), zahŕňajúc i top manažment a končiac osobitými interaktívnymi tréningami pre špecialistov.

Podporné posttréningové aktivity plniace stanovené úlohy, vo forme stretnutí alebo mentorovacích programov (tzv. rozvíjajúcich aktivít), určených k podpore (doplneniu) vedomosti z danej problematiky najmä top-manažmentu a špecialistov.

Koordinátori sú špecialisti na proroďinne orientovanú politiku a na jej nástroje, ktoré pomáhajú uviesť do praxe na pôde konkrétnej organizácie, čo vyžaduje vypracovať interaktívne a intenzívne asistenčné programy zamerané na danú problematiku.

Manuály, príručky, reklamných brožúry a letáky, ktoré zabezpečia informácie a môžu pomôcť implementovať proroďinné opatrenia do danej organizácie, vysvetľujú prečo, kde, kedy a ako ich uplatňovať a obsahujú dôležité zdroje informácií a podporných materiálov. Ideálne je, keď používaniu takýchto manuálov a príručiek predchádza tréning, počas ktorého môžu byť manuály a príručky použité ako tréningový materiál.

Konzultatívne a participatívne (účastnícke) techniky a nástroje, ktoré predstavujú nielen pracovné skupiny a „think tanky“ (doslova kanistre alebo továrne na myšlienky), zastúpenie verejnosti, konferencie a semináre, ale tiež pravidelná poradenská činnosť, zahŕňajúca väčší počet ľudí, ktorí budú touto agendou ovplyvnení, vrátane externých činiteľov, čo ale vyžaduje použiť konzultatívne a účastnícke techniky a nástroje implementácie proroďinne orientovanej stratégie.

Ak by sme hľadali v našich ozbrojených silách niektoré zo spomínaných opatrení, asi by sme ho nenašli, pretože neexistujú ucelené, komplexné programy zabezpečujúce realizáciu politiky rodovej rovnosti a harmonizácie problémov práce a rodinného života. Pred ozbrojenými silami Slovenskej republiky stojí veľmi náročná úloha takéto programy vypracovať a to na základe podkladov seriózných výskumov, zameraných aj do tejto oblasti ako súčasť rozvoja ľudských zdrojov.

ZÁVER

Záverom môžeme konštatovať, že sa do rozhodovania manažmentu našich ozbrojených síl (velitelia) na všetkých stupňoch velenia zatiaľ nedostala problematika proroďinne orientovanej politiky (politika priateľská rodine), chápanej ako vytvorenie pravidiel zo strany zamestnávateľa (ozbrojené sily), ktoré rešpektujú osobitú skupinu zamestnancov a ich potreby a tak jej uľahčujú zvládanie pracovných a rodinných rol. Politika priateľská rodine, ktorá sa považuje nielen za neplatové sociálne výhody zamestnancov alebo za vynucované pomery na trhu práce, či legislatívou¹ ale aj ako legitímna súčasť ľudských zdrojov,² sa nestala zatiaľ súčasťou ich myslenia a rozhodovania, čoho výsledkom je ich postoj, ktorý považuje snahu zamestnancov riešiť svoje rodinné problémy za ich slabosť, či skôr za ich nepripravenosť na výkon vojenskej profesionálnej služby (zvládať jej strádania). Toto je jedna zo základných príčin toho, že sa v ozbrojených silách Slovenskej republiky zatiaľ nedarí komplexne riešiť problematiku rodovej rovnosti a harmonizácie práce a rodiny.

¹ MAREŠ, P.: Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert. 2006.s. 42. ISBN 80-7326-104-9

² DAVIS, A., KALLEBERG, A. L., 2006. *Family – Friendly Organizations? Work and Family Programs in the 1990s*. In *Work and Occupations* Vol. 33, No.2, pp.191 – 223.

Literatúra:

- DEN DULK, L. 1999. *Work-family arrangements in the Netherlands: the role of employers*. In Den Dulk, L., Van Doorne-Huiskes, A., Schippers, J. *Work-family arrangements in Europe*. Amsterdam: Thela Thesis.
- GRÚBELOVÁ Veronika: *Strategie zaměstnavatele v oblasti harmonizace práce a rodiny* (Magisterská diplomová práce). Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra sociální politiky a sociální práce. 2011.
- HABERLOVÁ, V. – KYZLINKOVÁ, R.: *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha: VÚPaSV. 2009. s. 50. ISBN 978-80-7416-053-0
- MARTINSKÁ, M. – MATIS, J.: *Rodovo orientovaná sociální práce vo vojenskej organizácii*. Liptovský Mikuláš: AOS. 2011. 158 s. ISBN 978-80-8040-437-6
- RICHTEROVÁ Kamila: *Vzťah vybraných osobnostných charakteristík a vnímania vlastnej účinnosti k prežívaniu konfliktu práce a rodiny*. (diplomová práca) Brno: Masarykova univerzita, Filozofická fakulta, Psychologický ústav. 2010. Študijný rok 2009/2010
- ŠIPIKAL Miroslav a kolektív: 2007. *Zosúladovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie (osvedčené príklady z praxe)*. Banská Bystrica. Regionálne európske informačné centrum Banská Bystrica, Ústav vedy a výskumu Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici. Printed in Slovakia 2007. ISBN 978-80-8083-433-3

Recenzoval: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Vroclavská univerzita, Poľsko

REALIZACJA RÓL ZAWODOWYCH I FUNKCJI RODZINNYCH WYZWANIEM DLA NOWOCZESNEJ ORGANIZACJI.

THE REALIZATION OF PROFESSIONAL PARTS AND THE FAMILY FUNCTIONS AS A CHALLENGE FOR MODERN ORGANIZATION.

MAZUR Jadwiga*

Streszczenie: Nowoczesna organizacja w globalnym świecie, gdzie czas kurczy się szybko, wymaga od pracownika innowacyjności, kreatywności i zaangażowania w życie firmy. Posiadając rodzinę pracownik musi łączyć funkcje zawodowe z rodzinnymi. To trudne zadanie wymagające czasu, elastyczności, innowacyjności i kreatywności w obu obszarach. To wyzwanie dla jednostki, która chce mieć rodzinę i dla organizacji, która chce mieć dobrego pracownika.

Słowa kluczowe: globalny świat, pracownik, rodzina, profesjonalizm, funkcje

Abstract: The modern organization in global world where the time shrinks quickly, it requires from worker the creativity and the commitment in life of firm. Possessing it family worker has to unite professional functions from family. This exacting time, elasticity difficult task and creativity in both areas. This challenge for the individual which wants to have family and for the organization which wants to have good worker.

Key words: global world, worker, family, professional, functions

WSTĘP

W zmieniającym się państwie i społeczeństwie i gospodarce zmiana obejmuje cały system w tym, także jego kulturę i struktury społeczne¹. Kultura, jako podsystem zmienia się najwolniej, w niej tkwi społeczna pamięć i mentalność, strategie radzenia sobie ze zmianą i kompetencje cywilizacyjne².

Współczesna organizacja funkcjonując w zmieniającym się a często i burzliwym otoczeniu, wpisuje w swoje funkcjonowanie nieustającą zmianę. Wypełniona systemem społecznym i funkcjonując w otoczeniu wypełnionym jednostkami i grupami powinna uwzględnić działanie w sieci interakcji i emocji.

Z przeprowadzanych badań wynika, że 30% badanej kadry „jest nieprzystosowana do wymagań ról zawodowych, które dobrowolnie przyjęło.”³ Wchodząc w proces wypalenia zawodowego, niezadowolona, emocji w sposób naturalny ale i niekoniecznie świadomy zmienia swój wizerunek a niejednokrotnie i proces komunikacji z otoczeniem. Pracownicy kształtują wizerunek organizacji co ma niebagatelny wpływ na kształtowanie jej reputacji.

* Dr., Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie, Krakow. Polska, email: jadwigamazur@interia.pl

¹ Zagórski Z., Społeczeństwo Trzeciej Rzeczypospolitej. W: Socjologia wybrane zagadnienia. Red. Zbigniew Kurcz, Wałbrzyska Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości, Wałbrzych, 1999, s. 163 i następane.

² Kurcz Z., Naród. W: Społeczeństwo Trzeciej Rzeczypospolitej. W: Socjologia wybrane zagadnienia. Red. Zbigniew Kurcz, Wałbrzyska Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości, Wałbrzych, 1999, s.111-146.

³ Kuc B.R., Moczydłowska J.M., Zachowania organizacyjne. Podręcznik akademicki. Difin, Warszawa 2009 s.22; zob. Paul P., Toksyczny sukces. Dom Wydawniczy REBIS, Warszawa 2003.

Zarządzaniu towarzyszą również emocje pierwotne na które reakcje są wrodzone i wtórne, których znaczenie nadane jest przez społeczeństwo i rozumiemy je przez praktykę i kontekst społeczny.¹

To w jaki sposób pracownik radzi sobie z emocjami lub nimi zarządza w dużym stopniu zależy, także od tzw. inteligencji emocjonalnej wyróżniającej w swej sferze zdolności takie jak, znajomość własnych emocji, nawiązywanie i podtrzymywanie związków z innymi, zdolność kierowania emocjami, motywowania siebie i innych, umiejętność rozpoznawania emocji i współodczuwanie – empatia.²

Procesy globalizacyjne wymuszają od organizacji ciągle uczenie się i dokonywanie zmian zarówno wewnątrz w systemie społecznym, technicznym itp. jak i na zewnątrz. Organizacja w burzliwym otoczeniu rozpoznaje zagrożenia ale ważne jest również rozpoznawanie tych zasobów, które mogą wpłynąć na jej rozwój. Jednym z nich jest rodzina, funkcjonująca jako grupa i jako system.

To właśnie tam tkwi ogromny potencjał, z którego modą czerpać energię dla organizacji jej pracownicy. Ponadto rodzina stanowi naturalny system wsparcia społecznego w sytuacjach trudnych, które jednostka musi rozwiązywać w środowisku pracy.

1 ORGANIZACJA

Termin 'system' pochodzi od greckiego 'systema' a pojęcie systemu oznacza „zestawienie, całościowy i uporządkowany układ, zbiór przedmiotów, zasad, twierdzeń, reguł postępowania.”³

Pojęcie systemu społecznego wprowadził T. Parsons i zgodnie z jego koncepcją, zjawiska społeczne można analizować na płaszczyźnie ludzkiego działania które można rozumieć jako system.

Działanie takie zachodzi w trakcie interakcji z innymi jednostkami a system społeczny, osobowość i kultura tworzą całość. Jednostka łączy się z systemem społecznym przez odgrywanie ról a z kulturą przez zinternalizowane normy i wartości.⁴

Systemem może być wydzielona całość na przykład rodzina, która posiada strukturę tworzoną przez różne elementy – jednostki w rodzinie powiązane ze sobą przez relacje między sobą, oddziałując na siebie. Rodzina jest też częścią innego systemu szerszego – społeczeństwa. W rodzinie istnieje sieć zależności a zmiana w systemie rodzinnym powoduje zmianę w całym układzie jej elementów. Siła powiązań rodzinnych decyduje o trwałości i stabilności systemu rodzinnego.

Organizacja również jest systemem, w jego skład wchodzi jednostki funkcjonujące w innych systemach. Poszczególne elementy systemu są zależne od siebie. Podobnie w systemie organizacji. Zmiany w nim zachodzące oddziałują na jednostkę a przez nią na inne systemy.

¹ Zimbardo P.H., Psychologia i życie. Wydawnictwo Naukowe PWN warszawa 2002, s. 478; Węgrzycka M., Zarys psychologii, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000, s. 105-106.; Le Doux J., Mózg emocjonalny. Tajemnicze podstawy życia emocjonalnego, Media Rodzina, Poznań 2000, Zagrodzka J., Mózg a zachowanie, PWN, Warszawa 2005..

² Zob. Goleman D., Inteligencja emocjonalna, Media Rodzina, Poznań 1997.

³ Kopaliński W., Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych. Wiedza Powszechna, Warszawa 1983, s. 410.

⁴ Zob. Kłoskowska A., Z historii socjologii kultury. PWN Warszawa 1968.

Jak twierdzi JC. żyje; tylko w kontekście systemu, którego jest częścią”¹. Obserwacja i zrozumienie zmian zachodzących w systemach pozwala na przyjrzenie się im, uchwycenie a przez Czabała „Podstawowym twierdzeniem w teorii systemów jest to, że zachowanie człowieka może być rozumiane tylko w kontekście środowiska społecznego, w jakim on aktualnie to możliwość podejmowania decyzji pozwalających na utrzymanie ich stabilności.

W organizacji, która jest jednym z wielu systemów, w których funkcjonuje jednostka ważna jest jej działalność oraz stosunki społeczne pomiędzy jednostką a grupami społecznymi, rozwój współżycia społecznego, jego struktur i uczestnictwo w relacjach²³. Praca jest też miejscem zachowań społecznych ludzi gdzie pojawiają się motywy i skutki pracy, konflikty. To miejsce wzajemnego oddziaływaniem ludzi i grup społecznych na siebie w trakcie procesu.

Praca jest czynnością społeczną, wpływa na dążenia, postawy, interesy, zachowania innych jednostek i grup. Służy zaspakajaniu potrzeb, które są określane przez strukturę i kulturę tych do których dana jednostka przynależy. Wzajemne relacje między jednostkami i grupami będąc jednakowo ważne, mogą być nie w pełni dopełniane. Wynika to chociażby z uwarunkowań czasowych, takich rytm i czas pracy, życie w rodzinie, wypoczynek wymagające energii i zaangażowania w relacje zawodowe, rodzinne i wynikające z kontaktów z pozostałymi grupami takie jak towarzyskie, religijne itp.

W organizacji można wyróżnić system społeczny. Przez pojęcie ‘system społeczny’ Talcott Parsons rozumie układ zależności oraz powiązanych ze sobą działań, czyli tzw. ról społecznych, gdzie stosunki między nimi są uregulowane normatywnie i wyznaczone przez określone cele instytucji, stanowiąc różnorodne struktury społeczne, oddziałujące na siebie. Podstawowymi warunkami funkcjonowania systemu społecznego są zgodność systemu społecznego z panującym ładem społeczno-gospodarczym, zdolność rozwiązywania przez system nacisków wewnętrznych i zewnętrznych do jego przekształcenia, przysposobienie ludzi do zleconych im ról zawodowych w systemie, zapewnienie sprawnej łączności między ludźmi zajmującymi różne pozycje w systemie, utrwalanie w systemie różnych wartości społecznych. System społeczny to wielość jednostek funkcjonujących w złożonych dynamicznych grupach społecznych zanurzonych w świecie organizacji, wraz ze swoimi potrzebami, realizowanymi nie tylko w niej ale również poza nią. Systemy społeczne są o w miarę stabilnym charakterze, składającym się z elementów materialnych i niematerialnych. W systemach społecznych praca wyznacza pozycję i funkcje społeczne osób, ich prestiż i autorytet, tworzy podstawy współpracy i konfliktów⁴.

Organizacje są systemem funkcjonującym w szerszym otoczeniu, które zaspakaja jej potrzeby. Gdy analizujemy świat organizacji, dostrzegamy różne gatunki organizacji w różnego rodzaju otoczeniu. Widoczne są różne formy i stopnie przystosowania do otoczenia. Organizacje biurokratyczne najefektywniej funkcjonują w stabilnym otoczeniu, natomiast tam gdzie panuje większa konkurencja w otoczeniu przedsiębiorstw o wysokiej technologii funkcjonują odmienne gatunki organizacji.

¹ Czabała J. C. Czynniki leczące w psychoterapii. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997, s. 50.

² Januszek H., Sikora J., Socjologia pracy, Poznań 2000, s. 7.

³ Januszek H., Sikora J., Socjologia pracy, op. cit., s. 27-28.

Teoria organizacji zaczęła się od rozwinięcia koncepcji, która mówi o tym, że pracownicy to ludzie o różnych potrzebach, natomiast potrzeby te powinny być zaspakajane, podczas gdy pracownicy żyją pełnią życia, cieszą się zdrowiem i efektywnie pracują w swoim miejscu pracy. Pracownicy pracują najlepiej, gdy są motywowani za pomocą różnych zadań oraz wynagrodzenia, które zaspakaja ich potrzeby.

Abraham Maslow w teorii motywacji ukazał człowieka jako rodzaj organizmu, który walczy o zaspokojenie potrzeb w dążeniu do rozwoju. Potrzeby są uszeregowane w pewną hierarchię: od potrzeb fizjologicznych do społecznych. Teoria taka miała poważne następstwa, ponieważ ukazała, że Organizacje biurokratyczne, które motywują pracowników poprzez pieniądze, sprowadzają rozwój człowieka do zaspokajania potrzeb na niższych szczeblach ich hierarchii. Relacje interpersonalne i stanowiska pracy można więc zmienić tak, aby pracownicy mogli rozwijać swoje umiejętności, dzięki czemu dana organizacja mogła osiągać swoje cele¹.



Ilustracja 1: Przykłady zaspokajania przez organizację potrzeb na różnych szczeblach hierarchii opracowanej przez Maslowa.²

Funkcjonowanie pracownika nie ogranicza się jedynie do organizacji. Motywatorem działania życiowego jest również rodzina, która jest miejscem nie tylko zaspokajania potrzeb i miejscem wypełniania funkcji rodzinnych ale daje też szansę realizacji jednostki w rolach rodzinnych. Rodzina dalej mimo wielu zachodzących szybkich zmian w ponowoczesności, stanowi jeden z podstawowych celów życiowych jednostki. To również miejsce regeneracji sił psychicznych i fizycznych, które pozwala na satysfakcjonującą pracę. Rolą organizacji w burzliwym otoczeniu jest więc, także dbałość o rodzinę jako jednego z ważnych partnerów.

¹ Morgan G., Obrazy organizacji, Warszawa 1997, s. 41 i następne.

² Źródło: Obrazy organizacji, Gareth Morgan, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997, s. 45.

2 RODZINA

Rodzina jest kolejnym przedmiotem wielu badań w zależności od aspektu jej definicyjnych rozważań charakteryzuje się ją jako podstawowe środowisko, w którym wychowuje się człowiek, żywy organizm, w którym występuje wiele układów interpersonalnych, określa się ją także jako małą grupę społeczną, komórkę społeczno- ekonomiczną i wiele innych określeń w zależności od potrzeb naukowych¹. Rodzina ulega wielu przeobrażeniom, a siłą napędową jej zmian w wymiarze indywidualnym i masowym jest wiele procesów społecznych ekonomiczno – społecznych i kulturowych zachodzących w społeczeństwie. Stąd tak wiele przemian w jej obrębie². W socjologicznych definicjach rodziny zwraca się uwagę na to, że rodzina spełnia dwa ważne dla społeczeństwa zadania: prokreacyjne i socjalizacyjne; Stanowi instytucjonalną formę małżeństwa, typ stałego obcowania płciowego, który jest ustanowiony społecznie, jednostkę gospodarczą, która ma zapewnić wychowanie i utrzymanie dzieciom, system nomenklatury, który określa stosunki pokrewieństwa.³ Ewolucja rodziny zmieniała się od patriarchalnej, tradycyjnej do egalitarnej. Specyficzną cechą rodziny podkreślaną w literaturze jest jej wielofunkcyjność. Powinna ona spełniać funkcje opiekuńczo-wychowawcze, ochronne, prokreacyjne, zaspakajając biologiczne i duchowe potrzeby członków, kultywować tradycje rodzinne i przekazywać je następnym pokoleniom. Zmiany demograficzne i społeczne wywierają wpływ na stosunki między pokoleniowe a funkcje rodziny, decydujące o jej społecznym znaczeniu obejmują podstawowe dziedziny życia jej członków⁴. Z. Tyszka uporządkował i rozdzielił następująco funkcje rodziny:

1. Materialno–ekonomiczna, gdzie zaspokajane są materialne potrzeby jednostek. W jej obrębie można wyróżnić cztery podfunkcje: produkcyjną, zarobkową, gospodarczą, usługowo - konsumpcyjną).
2. Opiekuńczo–zabezpieczająca polegającą na materialnym i fizycznym zapewnieniu członkom rodziny niezbędnych środków do życia.
3. Prokreacyjna.
4. Seksualna traktowana jako powszechnie akceptowana forma życia płciowego.
5. Legalizacyjno – kontrolna pozwalająca na sankcjonowanie zachowań i działań uznanych za niewłaściwe.
6. Socjalizacyjna pozwalająca na wprowadzenie dziecka w świat kultury i pełnienia ról w społeczeństwie.
7. Klasowa gdzie określana pozycja społeczna członków w społeczeństwie.
8. Kulturalna wprowadzająca do zapoznania z dziejami historycznymi społeczeństwa, wpajaniu norm i zasad, przekazywania dziedzictwa kulturowego.
9. Rekreacyjno – towarzyska realizowana przez zapewnianie nawiązywania kontaktów.
10. Emocjonalno – ekspresyjna zaspokajająca potrzeby emocjonalne.⁵

¹ Podgórski A.R., Socjologia mikrostruktury, Branta, Bydgoszcz – Olsztyn 2008, s. 124

² Szlendak T., Socjologia rodziny: ewolucja, historia, zróżnicowanie, WSiP, Warszawa 2011, s.21

³ Podgórski R.A., Socjologia. Mikrostruktury, Oficyna Wydawnicza Branta, Warszawa 2008.

⁴ Tyszka Z., Współczesne rodziny polskie – ich stan i kierunek przemian. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2001. Tyszka Z., Socjologia rodziny. Wydawnictwo WPN, Warszawa 1976.

⁵ Woźniak R. , Zarys socjologii edukacji i zachowań społecznych, Wydawnictwo Uczelniane BWSH, Koszalin 1998, s. 102

Współcześnie procesy globalizacyjne wpływają na rodzinę modyfikując jej funkcjonowanie, strukturę. Widoczna tendencja zmian w rodzinie jest zauważalna w spadku liczby zawieranych małżeństw, spadku liczby i natężenia urodzeń, wzroście odsetka urodzeń pozamałżeńskich, zwiększania migracji za granicę, zmniejszanie napływu ludności ze wsi do miast, wydłużanie się życia ludzkiego połączonego z procesem starzenia się społeczeństwa¹.

Jednym z czynników wpływających na przemianę rodziny jest organizacja. Potrzeba samorealizacji jednostki ale, również potrzeba jej ekonomicznego przetrwania sprawia, że jej decyzja o założeniu rodziny ulega przesunięciu. Zawarcie związku małżeńskiego i założenie rodziny jest jednym z przejawów społecznego aspektu dorosłości². W Polsce na przestrzeni ostatnich dwóch dekad nastąpił spadek częstotliwości zawierania małżeństw i wzrost rozwodów. Opóźnieniu uległ wiek wstępowania w związek małżeński. W latach 1990 średnia przedziału wiekowego osób zawierających małżeństwa zarówno przez kobiety jak i mężczyzn, przypadła na wiek 20-24 lat a w pierwszej dekadzie XXI wieku widoczne jest przesunięcie tej decyzji na wiek 25-29 lat.

Zjawiskiem dość powszechnym, szczególnie w dużych miastach, stało się wchodzenie w związki partnerskie. Wzrasta też odsetek urodzeń pozamałżeńskich w ogólnej liczbie urodzeń żywych. Obserwowalnym zjawiskiem wśród młodych ludzi jest wchodzenie w związki typu LAT (Living Apart Together), partnerstwo emocjonalne dwojga ludzi mieszkających osobno. Nastąpił wzrost akceptacji społecznej dla tych typów związków, a także dla „singli” oraz zmniejszenie presji otoczenia w zakresie realizacji przez młodych ludzi celów matrymonialnych i rodzinnych. Proces ten ma wpływ na spadek poziomu płodności: W 1990 r. na 1000 kobiet w wieku rozrodczym przypadało 58 urodzeń żywych, w 2007 r. już tylko 40³.

Młodzi ludzie zwłaszcza w sytuacji trudnej ekonomicznie dla społeczeństwa nie rezygnują z wyznaczanych przez siebie celów życiowych ale ustalają ich hierarchię ważności w czasie. Najczęściej jest to najpierw zdobycie wykształcenia, znalezienie pracy gwarantującej satysfakcjonujące zarobki i satysfakcję zawodową, a później założenie rodziny. Opóźnienie wieku zakładania rodziny spowodowane jest też podjęciem dalszej edukacji akademickiej szczególnie wśród kobiet. Odraczenie w czasie decyzji o zawarciu związku małżeńskiego często jest wynikiem trudnej sytuacji materialnej, brakiem własnego mieszkania czy pracy.

Podjęcie aktywności zawodowej łączy się z kolei z podejmowaniem wyzwań w tym, obszarze, stanie się konkurencyjnym. Zmienia to w sposób zasadniczy obraz rodziny. Decyzja o urodzeniu dziecka czy nawet płynność w dbałości o zachowanie pozytywnych relacji z partnerem staje się dość trudne. Czas spędzamy w organizacji, która również ulega ciągłym zmianom wymaga nie tylko dyspozycyjności ale również energii, czasu i decyzji o odraczeniu celów związanych z wypełnianiem funkcji rodzinnych.

¹ Szymańczak J., Tendencje demograficzne w Polsce w latach 90. Informacja nr 892: Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu: kwiecień 2002r. http://biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf/i-892.pdf.

² Guzik A., Wartość rodziny w planach życiowych młodzieży. W: Systemy wartości a procesy demograficzne, Rządowa Rada Ludnościowa. Red. Slany K., Małek A., Szczepaniak-Wiecha I., Instytut Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego, Zakład Wydawniczy Nomos, Kraków 2003, s.117.

³ Majdzińska A., Śmigielski W., Wizja własnej przyszłości zawodowej i rodzinnej studentów Uniwersytetu Łódzkiego. W: Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zmian procesów. Demograficznych 21-23.09.2009. Polanica Zdrój Zeszyt nr 22. Sekcji Analiz Demograficznych <http://www.ae.krakow.pl/~demograf/Publikacje/SAD22.pdf>.

Ważny jest, także aspekt socjalizacyjny. T. Szlendak wskazuje, że socjalizacja to nie tylko uczenie się, ale również przekazywanie kultury przez kolejne pokolenia i kształtowanie osobowości, internalizacja systemu obowiązujących w grupie norm i wartości. Skuteczność tych procesów zależy od poziomu rodzinnej solidarności, jakości i typu dostępnych zasobów, powiązań społecznych poza światem rodzinnym.¹ Ponadto ważnym elementem funkcjonowania rodziny staje się jej kapitał społeczny rozumiany jako zdolność jednostek do skutecznego zarządzania zasobami symbolicznymi i materialnymi oraz kulturowy określany jako wiedza symboliczna wspomagająca rozumienie działania systemu społecznego. Kapitał społeczny wysoki to taki gdzie ludzie niosą sobie wzajemną pomoc i mogą polegać na sobie, kapitał społeczny niski jest tam gdzie ludzie nie niosą pomocy innym i sami z tej pomocy nie korzystają. Kapitał społeczny spajający może izolować grupę od innych i w tym rozumieniu jest nazywany ujemnym, natomiast kapitał pomostowy może pozytywnie wpływać na więzi między grupowe. T. Szlendak stwierdza, że „socjologowie badając związki między rodzinami a środowiskiem zewnętrznym, mówią o niskim kapitale społecznym, w sytuacji, kiedy członkowie rodzin w jakiejś populacji generalnie nie mają ochoty na ‘kooperowanie obcymi ludźmi’². Postulowany jest również podział kapitału społecznego na trzy typy: rodzinny – gdzie ludzie lepiej czują się w gronie rodziny i nie budują powiązań ze światem pozarodzinnym charakterystyczny dla rodzin robotniczych oraz typ kapitału określany jako towarzysko - sąsiedzki i stowarzyszeniowo-obywatelski. Ten ostatni charakterystyczny jest dla klasy średniej.³

Ciekawym aspektem pozostaje czas wolny poszczególnych członków rodziny. Z badań wynika, że mamy go coraz mniej, mimo wzrostu na rynku dostępności do dóbr czasu – oszczędnych. Ponadto czas spędzamy w wielu wypadkach biernie. W wielu rodzinach nawykiem stało się codzienne, wielogodzinne oglądanie programów telewizyjnych. Wyniki badań odbiorców telewizji w ich naturalnych warunkach domowych dowiodły przede wszystkim, że systematyczną publiczność telewizyjną stanowią przede wszystkim dzieci, poziom koncentracji uwagi na TW jest zdecydowanie wyższy u dzieci niż u dojrzałych odbiorców⁴. Telewizja pełniąc funkcję rozrywkową, informacyjną stała się wypełniaczem czasu. H. Himmelweit stwierdziła, że dziecko rezygnuje na rzecz oglądania telewizji z czynności zaspakajających podobne potrzeby.⁵ Podobny efekt można zaobserwować u osób dorosłych.

3 CZAS WOLNY

T. Szlendak zwraca uwagę na to, że czas spędzany z rodziną zalicza się do czasu wolnego mimo, że obecnie jednostki mają niewielką możliwość sterowania czasem szkoły i pracy. Relacja między pracą a rodziną jest jednak zróżnicowana w zależności od klasy społecznej. Podkreśla, że w rodzinach robotniczych liczący jest czas spędzony z rodziną a w klasie średnia znaczącą rolę odgrywa praca z jednoczesnym docenianiem wartości rodzinnych⁶.

¹ Szlendak T., op. cit, s. 213-245.

² Ibidem, s 245-349

³ Ibidem, s 249

⁴ Francuz P., Recepcja telewizji w świetle ankietowych badań opinii publicznej oraz psychologicznych eksperymentów naturalnych, [w:] Psychologiczne aspekty odbioru telewizji, Lublin 1999, s. 20-21

⁵ Kosmalska B., Telewizja – czas (nie)wolny współczesnego człowieka. W: Homo kreator czy homo ludens? Red. Muszyński W., Adam Marszałek, Toruń 2008, s. 316

⁶ Szlendak T., Socjologia... op. cit. S. 210-213

Jeżeli przyjmiemy za J. Dumazedierem że czas wolny to „czas pozostający człowiekowi po wypełnieniu przez niego wszelkich obowiązków zawodowych, domowych i szkolnych, który może być dowolnie wykorzystany na wypoczynek, rozrywkę i bezinteresowny rozwój osobowości”¹ to pozostaje go niewiele. Jednocześnie to czas, w który jednostka aktywnie wykorzystuje na wybrane przez siebie czynności: rekreację, wczasy, wypoczynek, pracę nad sobą, zabawę, rozrywkę, grę, odpoczynek, hobby. Odnosi się do wszelkiego rodzaju aktywności, pełni funkcję kształcącą, samodoskonalącą, zabawy². Z badań wynika, że jest to czas spędzany głównie biernie, lub poza nią nie służący integracji rodziny.

PODSUMOWANIE

Mariaż organizacji z decyzją o założeniu rodziny jest możliwy i wielu jej pracowników podejmuje taką decyzję. Wpływ na to ma zarówno tradycyjny przekaz ścieżki życiowej jednostki jak i modelu rodziny. Procesy globalizacyjne i ponowoczesność wpływają jednak na podejmowanie wyborów życiowych. Przesunięcie czasu założenia rodziny, wzrost liczby rozwodów, atrakcyjność wolnych związków są naturalnym procesem zmiany zarówno w rodzinie jak i w organizacji. Przesunięcie środka ciężkości realizacji jednostki z życia rodzinnego na życie w organizacji jest procesem naturalnym. Realizacja potrzeby samorealizacji niekoniecznie jest sytuowane w obszarze życia rodzinnego. Rodzinę w wielu przypadkach zastępuje też grupa rodzinna, której nie wiążą więzy krwi lecz przyjaźni. Niepokoić może spadek przyrostu naturalnego w krajach wysoko rozwiniętych, ale jest on naturalną konsekwencją zachodzących tam zmian.

Organizacja trwa bez względu na to czy pracownik ma rodzinę czy nie. Niemniej istnieje potrzeba zachowania obszaru prywatnego, rodzinnego, w którym mógłby zregenerować siły, zrealizować podstawowe potrzeby, aby móc przygotować się do nowych wyzwań zawodowych. Celem organizacji jest zysk – materialny czy nie materialny, który wymaga jednak jego realizacji przez jednostki, spełnione, przychodzące z pełnią sił i dużym wskaźnikiem zadowolenia nie tylko zawodowego ale i życia prywatnego. Koniecznością jest więc stworzenie przez organizację takich warunków funkcjonowania, żeby jednostka- pracownik posiadał swoje refugium, miejsce odbudowania sił psychicznych i fizycznych, którym, w dalszym ciągu pozostaje rodzina.

BIBLIOGRAFIA

- Czabała J. C. Czynniki leczące w psychoterapii. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1997
- Francuz P., Recepja telewizji w świetle ankietowych badań opinii publicznej oraz psychologicznych eksperymentów naturalnych, [w:] Psychologiczne aspekty odbioru telewizji, Lublin 1999
- Goleman D., Inteligencja emocjonalna, Media Rodzina, Poznań 1997.
- Guzik A., Wartość rodziny w planach życiowych młodzieży. W: Systemy wartości a procesy demograficzne, Rządowa Rada Ludnościowa. Red. Słany K., Małek A., Szczepaniak-Wiecha I., Instytut Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego, Zakład Wydawniczy Nomos, Kraków 2003

¹ Siwiński W., Pedagogika kultury fizycznej w zarysie, AWF Poznań 2000, s. 40

² Pięta J., Pedagogika czasu wolnego. Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Warszawa 2008, s.11-17

- Januszek H., Sikora J., Socjologia pracy, Poznań 2000
- Kłoskowska A., Z historii socjologii kultury. PWN Warszawa 1968
- Kopaliński W., Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych. Wiedza Powszechna, Warszawa 1983
- Kosmalska B., Telewizja – czas (nie)wolny współczesnego człowieka. W: Homo kreator czy homo ludens? Red. Muszyński W., Adam Marszałek, Toruń 2008
- Kuc B.R., Moczyłowska J.M., Zachowania organizacyjne. Podręcznik akademicki. Difin, Warszawa 2009
- Kurcz Z., Naród. W: Społeczeństwo Trzeciej Rzeczypospolitej. W: Socjologia wybrane zagadnienia. Red. Zbigniew Kurcz, Wałbrzyska Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości, Wałbrzych, 1999
- Le Doux J., Mózg emocjonalny. Tajemnicze podstawy życia emocjonalnego, Media Rodzina, Poznań 2000, Zagrodzka J., Mózg a zachowanie, PWN, Warszawa 2005
- Majdzińska A., Śmigiełski W., Wizja własnej przyszłości zawodowej i rodzinnej studentów Uniwersytetu Łódzkiego. W: Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zmian procesów Demograficznych 21-23.09.2009. Polanica Zdrój Zeszyt nr 22. Sekcji Analiz Demograficznych <http://www.ae.krakow.pl/~demograf/Publikacje/SAD22.pdf>.
- Morgan G., Obrazy organizacji, Warszawa 1997
- Paul P., Toksyczny sukces. Dom Wydawniczy REBIS, Warszawa 2003
- Pięta J., Pedagogika czasu wolnego. Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Warszawa 2008
- Podgórski A.R., Socjologia mikrostruktury, Branta, Bydgoszcz – Olsztyn 2008
- Podgórski R.A., Socjologia. Mikrostruktury, Oficyna Wydawnicza Branta, Warszawa 2008
- Siwiński W., Pedagogika kultury fizycznej w zarzysie, AWF Poznań 2000
- Szlendak T., Socjologia rodziny: ewolucja, historia, zróżnicowanie, WSiP, Warszawa 2011
- Szymańczak J., Tendencje demograficzne w Polsce w latach 90. Informacja nr 892: Biuro Studiów i Ekspertyz Kancelarii Sejmu: kwiecień 2002r. http://biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf/i-892.pdf.
- Tyszka Z., Współczesne rodziny polskie – ich stan i kierunek przemian. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań 2001. Tyszka Z., Socjologia rodziny. Wydawnictwo WPN, Warszawa 1976
- Węgrzycka M., Zarys psychologii, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 2000
- Woźniak R., Zarys socjologii edukacji i zachowań społecznych, Wydawnictwo Uczelniane BWSH, Koszalin 1998
- Zagórski Z., Społeczeństwo Trzeciej Rzeczypospolitej. W: Socjologia wybrane zagadnienia. Red. Zbigniew Kurcz, Wałbrzyska Wyższa Szkoła Zarządzania i Przedsiębiorczości, Wałbrzych, 1999
- Zimbardo P.H., Psychologia

Recenzował: *prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Wrocławská univerzita, Poľsko*

POSTAVENIE ŽIEN NA TRHU PRÁCE A V MANAŽMENTE

STATUS OF WOMEN ON THE LABOUR MARKET IN A MANAGEMENT

NEKORANEC Jaroslav*

Abstrakt: Fenomén ženského a mužského pohľadu na svet je snád' tak starý, ako rozmýšľajúce ľudstvo samo. Filozofovia, psychológovia, sociológovia a iní vedci sa zaoberajú dlhé roky rozdielmi medzi ženami a mužmi, príčinami usporiadania vzťahov v súčasnej spoločnosti. Sú teórie podporujúce rodovú rozličnosť a na druhej strane sú aj ich kritici, ktorí tvrdia, že neexistujú zásadne rozdiely medzi mužmi a ženami v ich svetoch. Rôzne pohľady sú teda prirodzené aj z pohľadu posudzovania žien na trhu práce, v pozíciách manažériek či podnikateliek.

Kľúčové slová: sociálna nerovnosť, nerovnosť žien v zamestnaní, diskriminácia, trh práce

Abstract: The phenomenon of female and male view of the world is perhaps as old as mankind itself. Philosophers, psychologists, sociologists and other scientists dealing with differences between men and women for ages, the arrangement of relations causes in our society. There are theories to support a diversity of gender, on the other hand, their critics, who argue that there are fundamental differences between men and women in their worlds. Different views are natural in view of the evaluation of women in the labor market in positions of female managers and entrepreneurs.

Keywords: social inequality, the inequality of women in employment, discrimination, labor market

ÚVOD

Rovnosť medzi ženami a mužmi by mala v súčasnosti patriť k základným črtám našej demokratickej spoločnosti. Dotýka sa oblastí spoločenského, politického, ekonomického, ako aj kultúrneho života v ktorom ženy zohrávajú dôležitú úlohu. V tejto súvislosti je nemenej dôležitým aspektom aj *trh práce a zamestnanosť žien*. Štatistiky potvrdzujú, že vzrastá počet zamestnaných a vysokoškolsky vzdelaných žien, ktoré by sa mohli uchádzať o významné pozície v organizáciách na rôznych stupňoch manažmentu. Napriek tomu aj naďalej pretrvávajú rozdiely v pozícii mužov a žien na pracovnom trhu. Odstránenie diskriminácie na základe pohlavia je nielen otázkou sociálnej spravodlivosti, ale aj ekonomickou nevyhnutnosťou. Rovnosť pohlaví v zamestnaní je kľúčovým prvkom intenzívneho rozvoja a vytvárania pracovných miest v súlade so stratégiou rozvoja zamestnanosti na Slovensku.

NEROVNOSŤ V POVOLANÍ MÁ PÔVOD V SOCIÁLNEJ NEROVNOSTI

Pri pohľade na problematiku nerovnosti žien v zamestnaní, ako aj v manažérskych pozíciách nie je možné opomenúť príčiny a pôvod tohto javu. Vychádza a korene má totiž v sociálnej nerovnosti v celej histórii spoločnosti. Ako uvádza Martinská (2009):“ sociálna nerovnosť charakterizuje situáciu, v ktorej členovia spoločnosti disponujú rôznym množstvom bohatstva, prestíže, či moci.

* Ph.D., odborný asistent Katedry manažmentu Akadémie ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika v Liptovskom Mikuláši, Demänová 393, 031 06 Liptovský Mikuláš, Slovenská republika, Tel.09060/423159, E-mail: jaroslav.nekoranec@aos.sk;

Všetky svetové spoločnosti sa vyznačujú určitým stupňom tejto nerovnosti. Tieto rozdiely potom ovplyvňujú spôsob, akým sociálne nerovnosti prechádzajú z generácie na generáciu a akým spôsobom následne dochádza ku vzniku skupín ľudí začlenených do určitej spoločenskej hierarchie.

Jednou z dôležitých charakteristík spolužitia ľudí je ich nerovnosť, rôznosť, rozdielnosť, diferencovanosť. Kým niektoré diferencie sú biologické (vek, výška, pohlavie, farba vlasov) iné sú sociálne (povolanie, vierovyznanie, výška príjmu a pod.). Aj keď sa na prvý pohľad zdá, že pre spolužitie ľudí je prvoradá najmä ich rovnosť, podobnosť, dohoda, rešpektovanie rovnakých symbolov, noriem, zásad a pod., nie je to jednoznačné. Pre spolužitie ľudí je rovnako dôležitá aj ich odlišnosť, nerovnosť, diferencovanosť“.

Osobitné postavenie v tejto hierarchii zastávajú ženy, čo sa prejavuje aj oblasti zamestnanosti v podmienkach Slovenskej republiky a to napriek tomu, že sa relatívne zlepšilo postavenie žien na pracovnom trhu. Ženy ešte stále súperia na nerovnomernom poli zamestnanosti s mužmi, v dôsledku čoho naďalej zaznamenávajú nerovnaké výsledky na pracovnom trhu. Jednou z hlavných prekážok rodovej rovnosti je zlyhanie pracoviska a sociálnych inštitúcií, historicky usporiadaných okolo modelu živiteľa rodiny, aby udržali krok s meniacimi sa trendmi na pracovnom trhu.

Veľa žien, je v súčasnosti konfrontovaných s „pracovným dňom na dve zmeny“- práca a chod domácnosti, starostlivosť o deti a pod. Aj tento fenomén má významné následky na postavenie žien na pracovnom trhu. Nezanedbateľné sú aj ostatné problémy, ktoré patria do rodovej rovnosti na pracovnom trhu a zahŕňajú napríklad: *diskriminácia a sexuálne obťažovanie na pracovisku, koncentrácia žien vo finančne podhodnotených odvetviach , vyššia miera chudoby v porovnaní s mužmi, nízke zastúpenie žien vo vyšších pozíciách, prekážky pri získavaní potrebného vzdelania a odbornej prípravy, nedostatočný prístup k starostlivosti o deti a starších ľudí a pod.* Zaoberanie sa týmito problémami a hľadanie riešení musí byť cieľom vlád všetkých priemyselne vyspelých krajín.

POSTAVENIE ŽIEN V PODNIKATEĽSKEJ SFÉRE

Dôležitým momentom uplatňovania žien na trhu práce u nás je to, že sa presadzujú viac ako v minulosti v manažérskych funkciách v oblasti štátnej správy, politiky, masmédiách ako aj v podnikateľskej sfére. Faktom však ostáva, že až 80 percent žien naďalej pracuje v "typicky ženských povolaniach", teda v slabo platených sektoroch zdravotníctva, sociálnych služieb či školstva, vo verejnej správe majú 70-percentné zastúpenie. Naopak, v súkromnom sektore s vyššími zárobkami pôsobí iba 42 percent žien. Rodové rozdiely sú najmarkantnejšie v podnikateľskej sfére, kde na jednu podnikateľku pripadajú traja muži podnikatelia.

Do popredia sa v tejto súvislosti dostáva participácia žien v podnikateľskej sfére. Podnikateľky majú priemerne 30% zastúpenie v rámci podnikateľskej obce v krajinách EÚ. Podľa Európskej komisie, štáty EÚ potrebujú posilniť podiel podnikateľov v rámci hospodárstva a podporovať projekty, ktoré sa zameriavajú najmä na ženy, keďže je ich stále menej v podnikaní ako ich mužských kolegov. Slovensko mierne zaostáva za európskym priemerom v percente žien podnikateľiek. V roku 1994 predstavoval podiel žien na celkovom počte podnikateľov v SR len 23 %. V roku 2008 sa tento podiel zvýšil – ale len nepatrne – na 24,7 %, čo je stále viac ako 5 % za európskym priemerom. V súčasnosti podiel žien v podnikateľskej sfére predstavuje u nás 28 %.

VLASTNOSTI ŽIEN V PODNIKATEĽSKEJ SFÉRE A RIADIACICH FUNKCIÁCH

O ženách v podnikateľskej sfére, ako aj v manažérskych funkciách sa vedú viaceré diskusie najmä z pohľadu ich mužských kolegov. Aké vlastnosti sú prezentované u žien v riadiacich funkciách? Napríklad ženy podnikateľky sú spokojné vo svojom podnikaní, oceňujú najmä slobodu rozhodovania, možnosť seberealizácie podľa svojej filozofie. Rozdiely v ženskom a mužskom podnikaní, podľa vyjadrenia žien sú nasledovné:

- majú chuť vzdelávať sa,
- okrem pracovitosti je to ambicióznosť,
- autoritu si získavajú postupne,
- sú precíznejšie, zodpovednejšie,
- dokážu robiť viac vecí naraz,
- rýchlejšie riešia vzniknuté situácie s veľkou mierou empatie,
- skôr spolupracujú ako súťažia,
- majú lepšie komunikačné schopnosti,
- sú „mäkšie“ vo vzťahu k zamestnancom,
- prejavujú viac emócií v podnikaní a pod.

Možno sa zdajú uvedené vlastnosti priveľmi teoretické, ale isté je, že každý manažér či manažérka dosahuje ciele prostredníctvom spolupracovníkov, t.j. *sociálneho kapitálu*, preto má význam pripomenúť si aj možné štýly riadenia používané v manažérskej praxi, ktorými sú:

- *Autoritatívny* - manažér vždy a v každej situácii trvá na svojich rozhodnutiach, presadzuje ich príkazmi a nariadeniami. Tento štýl riadenia je efektívny najmä v krízových situáciách.
- *Participatívny* - podriadení sa aktívne zúčastňujú na riadení podľa ich špecializácie. Tento štýl sa vyznačuje atmosférou dôvery, aktivity a iniciatívy.
- *Demokratický* - manažér sa k podriadeným správa ako k spolupracovníkom, vedenie je založené na dobrovoľnej podriadenosti a sebadisciplíne podriadených. Úlohou manažéra je predovšetkým koordinovať rozhodovacie procesy. Demokratický štýl si vyžaduje manažérov s prirodzenou autoritou, inak môže sklízať do štýlu liberálneho riadenia.
- *Liberálny štýl* – manažér vedie populistickú politiku, jeho prístup k podriadeným je mäkký. Rozhodovanie pri tomto štýle riadenia je kolektívne, koordináciu vykonávajú tzv. neformálni vedúci, ktorí sa zároveň vyhýbajú zodpovednosti.

Nemožno tvrdiť, že niektorý s uvedených štýlov je absolútne správny. Charakteristikou kvalitného manažéra je, že dokáže rozpoznať situáciu akú metódu v riadení využije. Keďže ženy sú omnoho hlbšie citovo založené, môže to mať vplyv na využívanie napríklad autoritatívneho štýlu riadenia.

Podriadení zamestnanci od manažérok očakávajú skôr dôkladnosť a schopnosť riešiť vzťahy medzi ľuďmi. Dávajú prednosť klúdu a poriadku v organizácii. Nepredpokladajú, že budú odborné, inteligentnejšie a pod., ale že budú schopné nájsť vhodných spolupracovníkov. Úspešná podnikateľka a manažérka v jednej osobe sa musí z hľadiska plnenia cieľov organizácie angažovať u svojich spolupracovníkov.

To sa prejavuje napríklad v tom, že pozná dôverne do detailov svoju prácu a svoje okolie. Sleduje najnovšie udalosti, trendy a teóriu, pozná svojich spolupracovníkov so všetkými silnými i slabými stránkami, nádejami aj cieľmi. Vie dobre počúvať, vie rozhodovať. Preveruje svoje správanie, aby si bola istá, že je správne a pod. A tak by sme mohli pokračovať.

K naplneniu uvedených ako aj iných predpokladov, ktoré vedú k efektívnemu vedeniu ľudí je potrebná príprava manažérick. Ide v nej o kombináciu vlastných skúseností, ale aj absolvovanie školení a vzdelávania zameraných napríklad na rozhodovanie, interpersonálne spôsobilosti, pracovné, organizačné i všeobecné znalosti a špecifické osobné potreby. Súčasné vzdelávacie inštitúcie ponúkajú viaceré druhy školení, ktorých obsahom sú také bloky, ktoré sa dotýkajú umenia komunikovať a vyjednávať či predvídať, rozvíjať širokú škálu vodcovských črt. V neposlednom rade ide aj o bloky za merané na zvyšovanie sebavedomia a pod.

Ženy sú súčasťou väčšiny pracovných kolektívov. Pracujú ako zamestnankyne zastávajú na rôzne manažérske pozície, podnikajú. Na mnohých miestach sú síce v rovnocennom postavení a ich spolupracovníci ich berú ako skutočného partnera, avšak stále existujú pracoviská, kde sa ich prednosti využívajú veľmi málo. Psychológovia i personalisti pritom tvrdia, že ženy môžu priniesť do pracovného tímu zdravú súťaživosť, viac slušnosti a ústretovosti a pod. Práve na vrcholových manažéroch leží úloha a zodpovednosť aby pomohli pri začleňovaní žien do manažérskych, ako aj iných odborných funkcií. Oni môžu napomôcť.

ZÁVER

Súčasná doba je u nás poznamenaná vysokou, skoro 14 % nezamestnanosťou a značnú časť nezamestnaných tvoria ženy v produktívnom veku. Preto musia najmä kompetentné orgány štátu vytvárať podmienky pre aktívnu zamestnanosť, v ktorej by bol využitý tento ľudský potenciál. Táto nepriaznivá situácia ovplyvnila mnohé rozhodnutia žien začať podnikateľskú dráhu, kde dokázali prezentovať svoje manažérske schopnosti.

V mnohých výrobných, štátnych i verejných inštitúciách úspešne pôsobia ženy manažérky, no veľká väčšina žien pracuje na pozícii zamestnankýň v rôznych organizáciách. Ženy podnikateľky alebo tie, ktoré zastávajú pozície manažérick sú si vedomé svojich silných stránok, ako sú cieľavedomosť, pracovitosť, nasadenie, húževnatosť. Majú schopnosť myslieť tri kroky dopredu. Charakterizuje ich komunikatívnosť, organizovanosť, rozhodnosť, či dodržiavanie záväzkov.

Aj keď téma rodovej nerovnosti - rovnosti je v súvislosti s uvádzanou problematikou v spoločnosti stále aktuálna, dôležité je, ako ženy vnímajú sami seba a ako dokážu prekonávať zaužívané tradície, vlastné pocity, potreby a nastavenia vlastných životov aj tých kariérnych. Preto nemožno zľahčovať problematiku postavenia žien v našej spoločnosti, lebo nie všetky ženy majú rovnaké podmienky na sebarealizáciu.

LITERATÚRA

FABIÁNOVÁ, E. a kol.: Pracovné podmienky a rodová rovnosť. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, 2008, ISBN 978-80-7138-128-0

KŘÍŽKOVÁ A.: Životní strategie manažerek: případová studie. Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. ISBN 80-7330-031-1

MARTINSKÁ, M.: Social positions and roles woman in military conflicts Science&Military number 1/2009, Armed Forces Academy of general Milan Rastislav Štefánik s.54, ISSN 1336-8885

MARTINSKÁ, M. – MATIS, J.: *Rodovo orientovaná sociálna práca vo vojenskej organizácii*. Liptovský Mikuláš: AOS. 2011. 158 s. ISBN 978-80-8040-437-6

OBROČNÍKOVÁ L.: Postavenie žien v riadiacich funkciách. Vzdelávanie dospelých, AIVD v SR č.2, r.1999, s.60 ISSN 1335-2350

Podnikateľ alebo byť zamestnaná? <http://www.eprogress.sk/post/podnikat-alebo-byt-zamestnana-473/>

Zistenia o rodovej rovnosti na pracovnom trhu. http://www.addprojekt.agx.sk/docs/stud_mat/zistenia_o_rodovej_rovnosti.doc

Recenzoval: doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., AOS gen. M.R.Štefánika

ROLA ZAWODOWA A ŻYCIE RODZINNE FUNKCJONARIUSZY SŁUŻBY WIĘZIENNEJ W POLSCE

THE PROFESSIONAL ROLE AND THE FAMILY LIFE OF CORRECTIONAL OFFICERS IN POLAND

PICH Sebastian*

Streszczenie: Funkcjonariusze Służby Więziennej pełniący swoją rolę zawodową w warunkach instytucji totalnej poddawani są działaniu wielu czynników organizacyjno-instytucjonalnych, wpływających dysfunkcyjnie na różne sfery życiowe. Uwarunkowania te mogą przyczyniać się do negatywnego wpływu na życie rodzinne funkcjonariuszy. Opracowanie ma na celu zaprezentowanie wyników badań własnych dotyczących związków wykonywania zawodu więźniennika z dysfunkcjami rodzinnymi.

Słowa kluczowe: służba więzienna, rola zawodowa, dysfunkcje rodziny

Abstract: The prison officers performing their professional role in the terms of total institution are subjected to many organizational and institutional factors, affecting dysfunctionally for different spheres of life. These conditions may contribute to the negative impact on family life of officers. The study aims at presenting the results of the own research works concerning relations of correctional officer job and family dysfunctions.

Keywords: Prison Service, professional role, family dysfunctions

WSTĘP

W życiu człowieka praca zajmuje więcej czasu niż jakikolwiek inny poszczególny rodzaj aktywności¹ i poprzez wytwarzanie określonego dobra stanowi główne zajęcie². W nowoczesnych społeczeństwach działalność zawodowa pozwala zaspokoić podstawowe potrzeby jednostki, przyczyniając się do zachowania poczucia własnej wartości³. Niepewność zatrudnienia, ciągle zmiany organizacyjne, występujące sytuacje trudne powodujące stres, destykujnie wpływają na funkcjonowanie zawodowe i społeczne człowieka. Grupą zawodową, która obfituje w wydarzenia traumatyczne będące źródłem silnego stresu⁴ w miejscu pracy są funkcjonariusze Służby Więziennej.

Wyniki przeprowadzonych badań przez prof. Gary Coopera z Uniwersytetu Manchester potwierdzają, że spośród 104 zawodów, strażnik więzienny okazał się najbardziej stresującym. Jednocześnie na uwagę zasługują badania przeprowadzone przez R. Triplett i jego współpracowników, które dowodzą, że stres związany z pracą zawodową jest bardzo dużą przyczyną powstawania konfliktów w życiu rodzinnym strażniczek więziennych⁵.

* Magister, centralny ośrodek szkolenia służby więziennej w kaliszu (Polska) Ulica: Karpacka 19, 62-800 KALISZ, Polska. mobil: +48 691 751 207 E-mail: ioseba@interia.pl

¹ A. Giddens, Socjologia, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 396

² J. Pomiankiewicz, Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy służby więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu, [w:] E. Bilska, Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych – zjawisko, zagrożenia, wsparcie, Wydawnictwo Pedagogium, Warszawa 2010, s.67

³ A. Giddens, Socjologia, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 396

⁴ A. Piotrowski, Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010, s. 61

⁵ R. Triplett, J.L. Mullings, K.E. Scarborough, Examining the effect of work-home conflict on work-related stress among correctional officers, Journal of Criminal Justice, Tom 27(4), Jul-Aug 1999, s. 371-385

Według danych przedstawionych przez służby medycyny pracy Służby Więziennej w Polsce wynika, że problemy w życiu pozazawodowym funkcjonariusze wiążą ze specyfiką pracy w warunkach izolacji oraz charakterystycznymi dla służby czynnikami szkodliwymi i uciążliwymi wywołującymi stres¹. Wykonywana rola zawodowa więziennika pomimo wytwarzania szczególnie użytecznych usług dla funkcjonowania społeczeństwa wpływających na zapewnienie bezpieczeństwa wewnętrznego nadal spotyka się z negatywnym odbiorem społecznym. Pośrednią przyczyną takiego stanu rzeczy, może być fakt zajmowania się przez ten personel swego rodzaju „odrzutem społecznym” i przez ten pryzmat postrzegana jest jego pozycja². Również obecna sytuacja finansowa więziennictwa nie przyczynia się do odpowiedniej formy stratyfikacji personelu.

Kolejnych przyczyn dysfunkcyjności, warunkujących zarazem występowanie stresu zawodowego personelu więziennego szukać można w niektórych czynnikach organizacyjnych patologizujących instytucję więzienia. Wskazywana struktura biurokratyczna organizacji, która występuje również w Służbie Więziennej uważana jest za najbardziej adekwatną do celów realizowanych przez militarne i paramilitarne instytucje³. Określone funkcjonarzom pozycje w strukturze władzy, a tym samym wskazane jasno obowiązki i przywileje, przejzystość kariery oraz awansu może przyczynić się do powstawania również ujemnych zjawisk. Przykładem może być służalczość w kontaktach interpersonalnych, karierowiczostwo i dążenie do osiągnięcia wyższej pozycji w hierarchii nawet kosztem innych⁴. Wśród personelu więziennego funkcjonującego w ramach oficjalnej organizacji tworzą się struktury nieformalne, które w trakcie rywalizacji i wzajemnego zwalczania się mogą doprowadzić do konfliktów nierzadko o ostry przebiegu⁵.

Dominujące wartości bezosobowe w strukturach biurokratycznych według C. Argyris prowadzą do ubogich, powierzchownych, nieufnych stosunków między ludźmi, które zmniejszają kompetencję interpersonalną jednostki, co w konsekwencji rodzi brak zaufania, konflikty między grupami, nieufność i obniżenie zdolności do rozwiązywania problemów⁶. Autorytarne zarządzanie personelem w organizacji o strukturze hierarchicznej nie umożliwia właściwego rozwoju jednostki i dojrzałej osobowości⁷, a bezwzględne podporządkowanie się rozkazom jest źródłem stresu podwładnych i sprzyja powstawaniu zachowań mobbingowych⁸.

¹ J. Pomiankiewicz, Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy służby więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu, [w:] E. Bilska, Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych – zjawisko, zagrożenia, wsparcie, Wydawnictwo Pedagogium, Warszawa 2010, s.73

² M. Ciosek, Człowiek w obliczu izolacji więziennej, Wydawnictwo Archidiecezji Gdańskiej „Stella Maris”, Gdańsk 1995, s. 204

³ J. Rejman, Resocjalizacyjny model zakładu karnego w świetle teorii organizacji. Zagadnienia wbrane, [w:] W. Ambrozik, P. Stępiak, Problemy organizacji i zarządzania więzieniem, Materiały II Krajowego Symposium Penitencjalnego, Integraf, Poznań-Kalisz-Warszawa 1999, s.44

⁴ M. Ciosek, Stres w pracy zawodowej funkcjonariuszy Służby Więziennej, [w:] Przegląd Penitencjarny i Kryminologiczny nr 18 (58), CZZK. Warszawa 1990-1991, s.30

⁵ A. Piotrowski, Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej, Difin, Warszawa 2010, s. 63

⁶ J. Rejman, Resocjalizacyjny model zakładu karnego w świetle teorii organizacji. Zagadnienia wbrane, [w:] W. Ambrozik, P. Stępiak, Problemy organizacji i zarządzania więzieniem, Materiały II Krajowego Symposium Penitencjalnego, Integraf, Poznań-Kalisz-Warszawa 1999, s.47

⁷ Tamże, s.45

⁸ A. Pilarska-Jakubczak, Mobbing w Służbie, Forum Penitencjarne nr 11 (150), listopad 2010, s.10-11

Bardzo istotnym czynnikiem dysfunkcyjnym, będący zarazem źródłem stresu personelu jest konflikt roli zawodowej. Polegający na konieczności pogodzenia obowiązku zapewnienia ładu i bezpieczeństwa w więzieniu z zasadą humanitarnego traktowania osadzonych¹. Podobna sytuacja występuje przy konflikcie realizacji zadań resocjalizacyjnych i ochronnych. Zdanie na ten temat wyraził P. Moczydłowski twierdząc, że pracownicy poszczególnych działów w Służbie Więziennej różnią się poglądami na temat postępowania ze skazanymi².

Jedną z ważniejszych cech więzienia, które E. Goffman określił jako instytucję totalną jest podział na personel i podwładnych. Każda z tych grup ocenia członków drugiej grupy na podstawie ciasnych i wrogich stereotypów³, dlatego relacje często mają charakter wzajemnej opozycji⁴. Więźniowie wobec funkcjonariuszy przyjmują negatywne i wrogie postawy⁵ przejawiające się częstymi interpersonalnymi konfliktami. W sytuacjach tych dochodzi do różnych form zagrożeń bezpieczeństwa personelu. Rozpoczynając od agresji werbalnej poprzez zastraszenie, szantaż, groźbę kończąc na agresji fizycznej przejawiającej się czynną napaścią.

Opisane powyżej czynniki dysfunkcyjności w zawodzie więziennika doprowadzają do kumulacji i wyrządzenia największej szkody w poziomie mikro, powodując przede wszystkim patologizację jego życia rodzinnego.

METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

Na podstawie przedstawionych wyżej informacji dotyczących czynników dysfunkcyjnych w zawodzie więziennika podjęto badania, których **celem** było poznanie wpływu tychże czynników na wypełnianie wybranych ról społecznych. **Problemem badawczym** było określenie wpływu uwarunkowań organizacyjno-instytucjonalnych więzienia na życie rodzinne funkcjonariuszy Służby Więziennej. Przed badaniami postawiono następujące **pytania szczegółowe**:

- a) Czy stresogenny charakter wykonywanej pracy wpływa destrukcyjnie na życie rodzinne funkcjonariusza?
- b) Jakie wartości, postawy, zachowania i sposoby komunikowania związane z pracą zawodową funkcjonariuszy są implementowane na ich życie rodzinne?

Badania przeprowadzono **metodą sondażu** diagnostycznego z wykorzystaniem **techniki** ankiety. Zastosowano skonstruowany dla potrzeb badań **kwestionariusz ankiety** zawierający pytania zamknięte, kafeterię oraz pytania otwarte umożliwiające respondentom uzasadnienie swoich opinii. Badania przeprowadzono w Centralnym Ośrodku Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu w terminie październik – grudzień 2010 roku.

¹D. Schmidt, Systemowe i organizacyjne wyznaczniki funkcjonowania zawodowego oraz efektywności wypełniania zadań służbowych przez funkcjonariuszy Służby Więziennej, [w:] W. Ambroziak, P. Stępiak, Problemy organizacji i zarządzania więzieniem, Materiały II Krajowego Sympozjum Penitencjalnego, Integraf, Poznań-Kalisz-Warszawa 1999, s.251

² P. Moczydłowski, Drugie życie więzienia, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1991, s. 142

³E. Goffman, Charakterystyka instytucji totalnych, [w:] W. Dereczyński, A. Jasińska-Kania, J. Szacki, Elementy teorii socjologicznych, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1975, s.152-153

⁴ J. Korczyńska, Na ścieżkach wypalenia zawodowego – próba analizy zjawiska wśród pracowników służby więziennej, [w:] E. Bilka, Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych – zjawisko, zagrożenia, wsparcie, Wydawnictwo Pedagogium, Warszawa 2010, s.79

⁵M. Ciosek, Stres w pracy zawodowej funkcjonariuszy Służby Więziennej, [w:] Przegląd Penitencjarny i Kryminologiczny nr 18 (58), CZZK. Warszawa 1990-1991, s.31

Grupę respondentów stanowiło 183 funkcjonariuszy w tym 178 mężczyzn i 5 kobiet. Wśród badanych 56,80% stanowili strażnicy odbywający szkolenie podoficerskie, 13,70% technicy odbywający szkolenie chorążackie, natomiast 29,50% badanej populacji stanowili funkcjonariusze zajmujący stanowiska st. strażników, oddziałowych, kadry dowódczej. Staż badanej populacji przedstawiał się następująco: do 1 roku 7,70%, od 1 roku do 2 lat 48,10%, od 3 do 5 lat 10,40%, od 6 do 10 lat 15,30%, od 11 do 15 lat 10,90%, od 16 do 20 lat 6,60%, natomiast ze stażem powyżej 20 lat było 1,10%.

WYNIKI BADAŃ

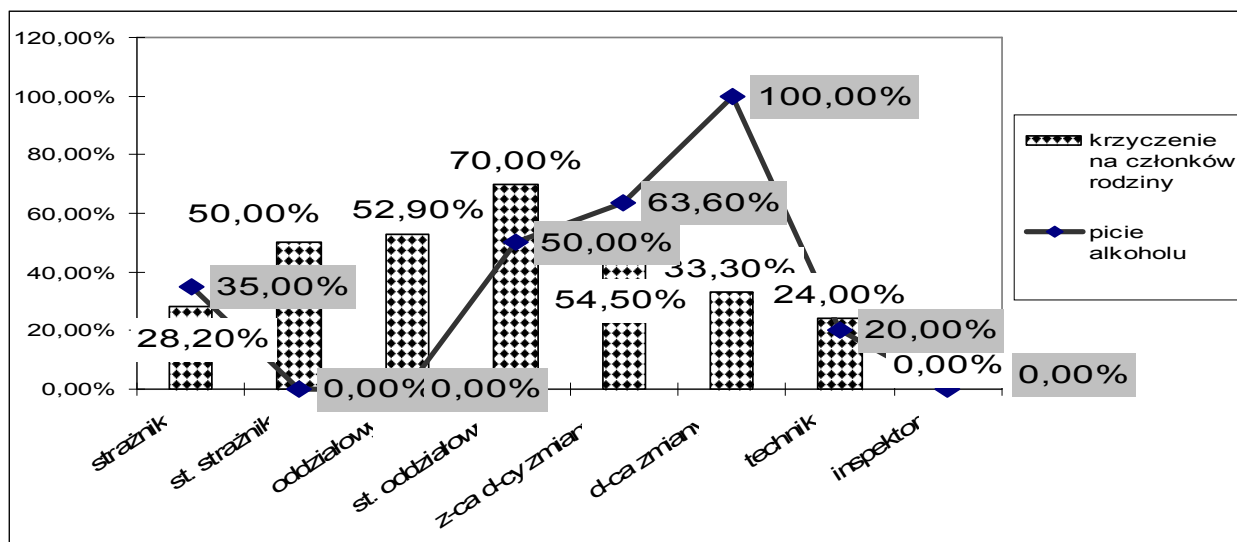
Znaczna część funkcjonariuszy biorących udział w badaniu bo 73,0% odpowiedziała, że od czasu zatrudnienia w Służbie Więziennej ich kontakt towarzyski zwiększył się do osób wywodzących się ze środowiska funkcjonariuszy. Zdaniem 91,0% ankietowanych praca w więzieniu wpływa na zagrożenie bezpieczeństwa osobistego w służbie oraz w czasie wolnym, dlatego 85,0% unika kontaktu z osobami ze środowiska potencjalnie kryminogennego. 40,0% respondentów od czasu zatrudnienia w służbie w czasie wolnym od służby wraz ze swoją rodziną spotyka się wspólnie z rodzinami innych funkcjonariuszy.

Wskazywanymi odpowiedziami dotyczącymi powodu towarzyskiego spotkania się przede wszystkim z osobami ze swojego środowiska zawodowego dla 52,20% jest możliwość rozmowy na wspólne tematy, 38,30% dba w ten sposób o pozytywne relacje, dla 29,50% powodem są wspólne zainteresowania i hobby, 24,80% badanych wykazuje w ten sposób dbałość o zsolidaryzowanie się grupy zawodowej, natomiast tylko 19,70% ankietowanych odpowiedziało, że jest to powodem dbania o bezpieczeństwo własne oraz osób bliskich.

Według udzielonych odpowiedzi 69,0% respondentów jest zdania, że sytuacje problemowe ze strony osadzonych i przełożonych wpływają niekorzystnie na życie rodzinne funkcjonariusza. 59,0% ankietowanych wskazało, że od czasu zatrudnienia w służbie stało się bardziej nerwowych, natomiast 67,0% przyznało się do częstszego używania słów wulgarnych w tym zawodzie. Wśród badanych 37,0% przyznaje się, że od czasu podjęcia pracy w więzieniu w sytuacjach problemowych częściej krzyczą na członków rodziny.

Jednakże niepokojący jest fakt, że 36,0% ankietowanych w sytuacji nagromadzenia się problemów związanych z pracą zawodową i życiem rodzinnym spożywało alkohol w celu zapomnienia o kłopotach. Z przedstawionych poniżej danych zawartych w wykresie wynika, że na początku drogi zawodowej funkcjonariusze częściej krzyczą na członków swoich rodzin. Natomiast wraz ze wzrostem stażu służby i zajmowaniem wyższych pozycji w hierarchii (co wiąże się z większą odpowiedzialnością mogącą wywoływać stres) funkcjonariusze przestają wyładowywać skumulowaną złość, niezadowolenie w formie werbalnej, a częściej sięgają po alkohol.

Do użycia przemocy fizycznej wobec członków rodziny (zarówno pod wpływem alkoholu, jak i na trzeźwo) przyznało się 3,0% respondentów. Zdrady współmałżonka lub partnera dopuściło się 22,0 % badanych. W trakcie zatrudnienia w służbie 3,0% ankietowanych korzystało z usług agencji towarzyskiej, jak również u 3,0% badanych doszło do rozpadu małżeństwa.



Ryc. 1. Odpowiedzi dotyczące picia alkoholu i krzyczenia na członków rodziny z uwzględnieniem zajmowanych stanowisk.¹

Znaczna część respondentów bo 74,0% odpowiedziało, że podczas realizacji obowiązków służbowych w trakcie rozmowy z kolegami lub osadzonymi używa słów zapożyczonych z gwary więziennej. Powodem dla którego 58,50% badanych funkcjonariuszy używa języka więźniów jest swobodniejsze funkcjonowanie w pracy z osadzonymi, a dla 41,0% gwara więzienna wpływa na lepsze porozumienie się z osadzonymi. Posługiwanie się gwarą dla 17,50% respondentów wymuszone jest przez starszych służbą funkcjonariuszy, dla 11,50% badanych powodem jest chęć akceptacji przez kolegów ze służby, natomiast 8,20% czuje się lepszym, że zna ten język. W czasie wolnym od służby 62,0% respondentów w trakcie komunikowania się z osobami spoza środowiska zawodowego używa słów z gwary więziennej. Zaznaczyć należy, że w przypadku badanych funkcjonariuszy reprezentujących dział ochrony wraz z wzrastającym stażem, a tym samym zmianą stanowiska, skutkującą zwiększoną częstotliwością interakcji z osadzonymi nasila się posługiwanie językiem więźniów.

Najintensywniejsze używanie gwary więziennej występuje u funkcjonariuszy zatrudnionych w zakładach karnych typu zamkniętego (zwiększona izolacja i szereg ograniczeń dla więźniów) wykonujących swoje obowiązki wśród skazanych odbywających karę po raz pierwszy. Do pobicia innej osoby w czasie wolnym od służby przyznało się 9,0% ankietowanych, natomiast na udział w bójce wskazało 16,0% respondentów.

WNIOSKI

Specyfika służby i związane z nią zagrożenia bezpieczeństwa wynikające z częstych kontaktów z przestępcami generują zachowania przejawiające się w ograniczaniu zewnętrznych kontaktów interpersonalnych. Wpływa to na odpowiedni dobór kontaktów towarzyskich przez personel więzienny poprzez widoczne ograniczanie się do wąskiego kręgu osób wywodzących się z tej samej grupy zawodowej (tzw. hermetyzacja środowiska więziennego).

¹ Źródło: Badania własne, Kalisz 2010 (N=183)

Niewątpliwie zawód penitencjarzysty zdaniem H. Machela skupia źródła stresu, które wynikają z pracy w bezpośredniej styczności z więźniami oraz stylu zarządzania¹. Życie z negatywnymi, przykrymi uczuciami, ciągle pozostawanie w sytuacjach, które wywołują i podsycają ten rodzaj emocji powoduje, że pojawia się stan trwałego stresu psychicznego. Skutkiem nasilonych stresów w pracy może być nadużywanie alkoholu², co potwierdzają wyniki w przypadku funkcjonariuszy z dłuższym stażem w służbie.

Stresogenny charakter wykonywanej pracy wpływa destrukcyjnie na życie rodzinne funkcjonariusza. Charakteryzować się to może łatwym wpadaniem w złość na członków rodziny, oporem przed wspólnym wypoczynkiem lub niemożnością cieszenia się nim, zwiększoną ilością czasu spędzanego samotnie, nasilonym poczuciem stresu oraz obniżeniem poczucia wsparcia społecznego³. W skrajnych sytuacjach może dochodzić do znęcania się psychicznego lub, jak wskazują wyniki, przemocy fizycznej wobec osoby najbliższej.

Funkcjonariusze w relacjach z osadzonymi przyjmują postawę konformistyczną co przejawia się w zasadach komunikowania i prezentowanych zachowaniach, w celu ułożenia sobie właściwych relacji z osadzonymi. Zdaniem P. Moczydłowskiego nie lekceważąc wrogich postaw więźniów do funkcjonariuszy podkreśla się, że między liderami „drugiego życia” a personelem dochodzi do cichego porozumienia⁴. Zaobserwować można, że wielu młodych funkcjonariuszy rozpoczynających służbę cechuje się podobnym stylem zachowania do więźniów poprzez emanowanie kultu siły. Podobnie jak osadzeni starają się poprzez uczęszczanie do siłowni, nie tylko poprawić swoją tężyznę fizyczną, ale również eksponować swoją atletyczną budowę ciała. Dodatkowo posługiwanie się gwarą przestępczą uzmysławia im poczucie wzmocnienia ich pozycji w grupie zawodowej oraz poza nią. Zdarza się również co jest ewidentnym negatywnym wpływem życia zawodowego na rodzinne, że funkcjonariusze nie kontrolują swoich wypowiedzi i podczas komunikowania się ze swoimi małżonkami, a nawet dziećmi używają więziennego języka.

BIBLIOGRAFIA:

- Ciosek M., Stres w pracy zawodowej funkcjonariuszy Służby Więziennej, [w:] Przegląd Penitencjarny i Kryminologiczny nr 18 (58), CZZK. Warszawa 1990-1991
- Ciosek M., Człowiek w obliczu izolacji więziennej, Wydawnictwo Archidiecezji Gdańskiej „Stella Maris”, Gdańsk 1995
- Giddens A., Socjologia, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008
- Goffman E., Charakterystyka instytucji totalnych, [w:] W. Dereczyński, A. Jasińska-Kania, J. Szacki, Elementy teorii socjologicznych, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1975
- Korczyńska J., Na ścieżkach wypalenia zawodowego – próba analizy zjawiska wśród pracowników służby więziennej, [w:] E. Bilka, Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych – zjawisko, zagrożenia, wsparcie, Wydawnictwo Pedagogium, Warszawa 2010

¹ H. Machel, Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna, Arche, Gdańsk 2003, s. 98-99

² J. Maciejewski, Wolska-Zogata I., Zawód oficera Wojska Polskiego w toku transformacji. Studium socjologiczne., Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2004, s.34

³ Tamże, s.39

⁴ P. Moczydłowski, Drugie życie więzienia, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1991, s. 100-10

- Machel H., Więzienie jako instytucja karna i resocjalizacyjna, Arche, Gdańsk 2003
- Maciejewski J., Wolska-Zogata I., Zawód oficera Wojska Polskiego w toku transformacji. Studium socjologiczne., Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2004
- Moczydłowski P., Drugie życie więzienia, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 1991
- Pilarska-Jakubczak A., Mobbing w Służbie, Forum Penitencjarne nr 11 (150), listopad 2010
- Piotrowski A., Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2010
- Pomiankiewicz J., Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy służby więziennej – uwarunkowania, przejawy, konsekwencje – zarys problemu, [w:] E. Bilka, Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych – zjawisko, zagrożenia, wsparcie, Wydawnictwo Pedagogium, Warszawa 2010
- Rejman J., Resocjalizacyjny model zakładu karnego w świetle teorii organizacji. Zagadnienia wstępne, [w:] W. Ambroziak, P. Stępnia, Problemy organizacji i zarządzania więzieniem, Materiały II Krajowego Sympozjum Penitencjalnego, Integraf, Poznań-Kalisz-Warszawa 1999
- Schmidt D., Systemowe i organizacyjne wyznaczniki funkcjonowania zawodowego oraz efektywności wypełniania zadań służbowych przez funkcjonariuszy Służby Więziennej, [w:] W. Ambroziak, P. Stępnia, Problemy organizacji i zarządzania więzieniem, Materiały II Krajowego Sympozjum Penitencjalnego, Integraf, Poznań-Kalisz-Warszawa 1999
- Triplett R., Mullings J.L., Scarborough K.E., Examining the effect of work-home conflict on work-related stress among correctional officers, Journal of Criminal Justice, Tom 27(4), Jul-Aug 1999

Recenzował: *prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Wrocławská univerzita, Poľsko*

THE SAFETY OF FUNCTIONARIES IN THE SPECIAL UNITS OF
PRISON SERVICE AND ITS INFLUENCE ON FAMILY LIFE
BEZPIECZEŃSTWO FUNKCJONARIUSZY GRUP SPECJALNYCH SŁUŻBY
WIĘZIENNEJ I JEGO WPŁYW NA ŻYCIE RODZINNE

PIOTROWSKI Andrzej*
POKLEK Robert**

Streszczenie: Artykuł przedstawia wyniki badań przeprowadzonych w celu ustalenia poziomu poczucia bezpieczeństwa w Grupach Interwencyjnych Służby Więziennej. Formacja ta powołana została w 2010 r. jako grupa specjalna, której zadaniem jest zapobieganie wydarzeniom nadzwyczajnym, likwidacja skutków takich wydarzeń oraz wykonywanie zadań szczególnie trudnych i niebezpiecznych w instytucjach więziennych. Z przeprowadzonych badań wynika, że funkcjonariusze z grup specjalnych charakteryzują się bardzo wysokim poziomem poczucia bezpieczeństwa oraz jego składowych, czego źródłem można upatrywać w efektywnej selekcji oraz w wysokim poziomie szkolenia permanentnego. Tak wysokie poczucie bezpieczeństwa w miejscu pracy przekłada się na stabilne funkcjonowanie rodzinne.

Słowa kluczowe: Bezpieczeństwo, Służba Więzienna, grupy specjalne, rodzina.

Abstract: The article presents the results of researches conducted in order to establish the level of the sense of safeness in The Intervention Group of Prison Service. This unit has been established in 2010 as a special unit whose aim is to prevent extraordinary occurrences, the liquidation of the results of such events as well as completing very demanding and dangerous task in penitentiary institution. According to conducted researches, the functionaries from special units characterize with quite high level of the sense of safeness as well as its components whose origin can be observed in the effective selection and high level of the permanent training. So high level of sense of safety on the workplace influences also the stability of the family ties.

Key words: Safety, Prison Service, Special Units, Family.

INTRODUCTION

In Polish penitentiary system Prison Service (PS) is uniformed and armed apolitical formation subservient to the Justice Minister, possessing own organizational structure. To the main tasks of PS belong:

1. leading penitentiary and resettlement projects towards people cursed with penalty, mainly through organizing encouraging gaining the professional qualifications, teaching, cultural and educational classes as well as sport classes and specialized therapeutic undertaking;
2. temporary arrest in a way protecting criminal procedure connected with crimes and financial transgressions.
3. guarantee that the rights of imprisoned or temporary arrested people as well as sentenced persons will be obeyed and that they will be given humanitarian conditions, respecting dignity, health and religious care

* Ph.D., Uniwersytet Gdański, Gdansk. Polska. e-mail: piotrowski_andrzej@wp.pl

** Robert Poklek, Ph.D., Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu, Kalisz. Polska. e-mail: poklek@interia.pl

4. humanitarian treatment of the imprisoned people
5. the social security against culprits and financial criminals imprisoned into penitentiary and custody
6. guaranteeing the safety and the order in penitentiary
7. the execution on the territory of Poland temporary arrest as well as prison sentences and the enforcement measurements effecting in prison sentences if they are going to be fulfilled in penitentiary and custody and if they come from the judgement constituted by appropriate organ
8. cooperation with proper foreign formations and international organizations on the grounds of agreements and international settlement

1 THEORETICAL ANALYSIS OF THE PROBLEM

In Poland there are 15 county inspectorates PS, 86 penitentiaries, 70 custodies, 40 external divisions. The prison personnel consists of around 30 thousand people. In the organizational structure of the prison unit we can differentiate a few basic divisions: penitentiary, security, healthcare. Leading all of the penitentiary and resettlement interactions belongs to the duties of the penitentiary unit functionary. Guaranteeing order and safety is the main duty of the PS security.

Fulfilling these tasks in the close contact with criminals can lead to the dangerous situations threatening all the functionaries: physical aggression; assaults; remonstrance; contact with infected people; drastic symptoms of prison subculture; conflicts among prisoners. From the data collected during researches regarding professional stress in PS it was revealed that in the opinion of the security unit functionaries, the prisoners are becoming more and more brutal every year. The fact that the population of the prisoners is still changing is not meaningless. The influence is created by: the organized criminality, international gangs; people charged for terrorism, kidnappers; professional and ordered killers.

The functionaries revealed in 2011 around 800 times that they found dangerous and life-threatening items on the territory of the penitentiary such as: psychoactive substances; alcohol; mobile phones and dangerous articles. According to the data collected by the PS at the end of 2011, the 80 thousand population of the prisoners is constituted of: 5 thousand people arrested and charged for murders, about 5 thousand prisoners accused of the crimes against public safety and communication, another 5 thousand for maltreating, about 12 thousand prisoners accused of mugging and 1000 people accused of involvement into organized crime. To the group of imprisoned people setting quite high threat for the safety of the penitentiary institutions belong so called dangerous prisoners whose number is about 400 every year. These numbers represent how many of the imprisoned people may constitute threat for the Prison Service functionaries who work in the penitentiary institutions.

The statement settled above regarding to the situations which may lower the safety level of the functionaries as well as institutions is not depleting the long list of the occurrences. However, it shows that the safety in the penitentiaries and custodies is the fundamental case. The safety in the unit is divided into the safety of the workplace of the functionaries as well as the internal safety of the nation. The Prison Service protects the society against the people who are threatening it but on the other hand the functionaries in their work are exposed to the dangerous occurrences. Their unpredictability and negative consequences are in the spotlight of the functionaries from the security unit.

Their safety as well as the other workers depends on the level of professionalism. The main source of threat is the functioning of the prisoners. The most popular factors are:

- the influence of the stress connected with the isolation in prison (often connected with the fact of imprisonment) as a difficult situation causing multiple mental disorders;
- very emotional reactions of the imprisoned people on the changeable legal status (long sentence) and personal situations (lack of information from the relatives, dysfunctional family relations, unemployment, relatives' diseases);
- the behaviour of prisoners following the fact of the adhesion to the prison subculture;
- the attempt to gain the power and maintaining the influence in the group;
- the dynamic increase the number of imprisoned people connected with the organized crime, brutal crimes and the high role of the position which is fulfilled by the people in the imprisoned people as well as these outside the prison;
- acting under the influence of drugs and alcohol;
- debt belonging to the prisoners and the lack of the possibilities to pay it, drastic way of getting money;
- devastating the property and safety means on purpose;
- the behaviour caused by mental disorder;
- refusal of the cooperation, passive defiance, rebels;
- aggression, suicidal behaviour;
- the behaviour leading to eliciting the influence on the decisions of the prison administration;
- the increase of the aggressive attitude, the intensity of irrational complaints and necessity of their explanation.

The professional life has an influence on family life, especially in the work place where the potentially life treating circumstances may occur. Accumulation of dangerous situations on the workplace may diminish of the safety perception of the whole family. The prison warden which does not feel safe on the workplace transmit the negative emotions in home, what may destabilize the family life.

It is impossible to eliminate safety threat in the institution such as penitentiary and custody. The safety is not a state which can be accomplished only once. Constant caring for the high level of it, preventing threats and the liquidation of their effects belong to the main aims of the safety unit. To raise the level of safety in 2010 within the measures of the safety unit there have been formed three special groups – Intervention Groups of Prison Service (IGPS). They are selected units of the PS which tasks mainly rely on:

- the prevention of the phenomenal events or the liquidation of their effects;
- escorting prisoners who demand special security measurements;
- the participation in the security and defensive trainings;

In the normal process of a service the functionaries from The Intervention Groups (IG) report to penitentiary headmaster or to custody where they work and fulfil security tasks. IG is an elite and people working there characterize with superior psychical and physical abilities. The decision about recruitment is made by County Administrator. The base of the recruitment is model opinion and exceptional abilities. What is more, these people are often interested in martial arts and have some records. The Intervention Groups fulfil their service in the groups of sixteen people and are divided into two sections in which there are eight functionaries. These sections function in the biggest county units. Each unit is represented by sixteen functionaries. The responsibility for regular trainings, frequent physical and psychological test, helps maintaining IG on the high level of tactical effectiveness. The high number of trainings is supported by the other services: Central Bureau of Investigation in Police Headquarter; Execute Unit of Police Headquarter in Warsaw; Self-Supporting Anti-Terrorist Sub-Unit. It allows to coordinate all of the tasks, creating better cooperation as well as to exchange the experience and use the knowledge, experience of other formations.

Main form of the IG actions is the prevention. The awareness of IG's alertness affects prisoners' behaviour in a positive way. Moreover, their appearance in an emergency situation helps to take control over sudden occurrence without physical intervention. The creation of IG can be called the quality and technology leap which leads to improvement in the security system. Well trained people from IG become the inspiration and role model to raise security functionaries' qualifications. It is important because all of the skills when trained frequently can be maintained on the highest level. It is possible only by frequent attendance to the trainings.

In the past – in 2001- a research was made to check the level of the sense of security among security unit functionaries as well as penitentiary units. It was to measure the connection between the safety sense and the level of physical form as well as to measure the differences between security unit functionaries and non-security functionaries when it comes to safety sense. The research demonstrated a positive correlation between physical form and steadiness sense ($r = 0,413$), the sense of dependence ($r = 0,346$) and general sense of security ($r = 0,361$). It was claimed that there are no differences in the sense of safety among the security unit functionaries and the non-security functionaries. However, the IG functionaries play important role in security, they have not been tested in terms of their service. Indeed, these people are responsible for very dangerous and life-threatening tasks. The conducted research was to check their sense of safety when it comes to their duties. The safety research conducted on IG is a continuation of the medical staff research working in prison conducted by A. Piotrowski and S. Pich as well as the actualization of the researches conducted by R. Pokleka from the decade.

2 THE RESEARCH METHODOLOGY

The aim of the research. The essential aim of the research was the arrangement of the general level and components of the IG functionaries' sense of safety in comparison to security unit functionaries in Prison Service as well as with the people hired in the civil occupations.

The sample was of research of research. Tested people were chosen amongst IG functionaries ($n = 15$), security unit functionaries ($n=45$) and people with civil occupations ($n = 40$) as a subject to compare. In the analyzed research took part the IG functionaries from one group.

The method. In the research was used The Sense Of Safety Questionnaire prepared by Z. Uchnast which is used to determine the variable creating the syndrome of the sense of safety or lack of it. The questionnaire consists of three scales and measures three sources of the sense of safety: intimacy, steadiness and trust. The scale of the sense of intimacy shows in what degree the person is integrated with other people and the world. The scale of steadiness measures the sense of steadiness, the order and the scale of trust measures the level of trust towards oneself, self –affirmation. The main result (max. 30 points) is created through adding the results coming from the mentioned scales (max. 10 points). The higher points result the bigger is the level of the sense of safety.

Results:

The collation of the obtained results based on The Questionnaire of The Sense Of Safety according to the examined group is place in the Table nr 1.

Table 1. The results in The Questionnaire of The Sense of Safety according to the examined group.

The scales of The Questionnaire Of The Sense Of Safety	Surveyed group	M	SD	F	p
General result (Total)	Intervention Group Functionaries	28,00	2,67	14,95	,000
	Prison Service Functionaries	21,93	7,11		
	Civil workers	17,65	6,49		
The sense of intimacy	Intervention Group Functionaries	9,40	1,12	12,57	,000
	Prison Service Functionaries	7,57	2,34		
	Civil workers	6,15	2,31		
The sense of steadiness	Intervention Group Functionaries	8,80	1,93	8,53	,000
	Prison Service Functionaries	6,57	2,90		
	Civil workers	5,53	2,45		
Self Trust	Intervention Group Functionaries	9,80	,414	1,21	,302
	Prison Service Functionaries	8,68	1,02		
	Civil workers	6,74	2,80		

The conducted analysis prove that IG functionaries have got statistically the highest level of the general sense of safety, the highest level of the sense of intimacy and the highest level of the sense of steadiness from the examined groups. The variant analysis used (test Tukey B) did not indicate any statistically crucial differences in the level of self trust among surveyed groups. The results obtained from the scales and in general are very high when it comes to the IG functionaries which means about the high level of the sense of safety. Remain Prison Service functionaries acquired not so high results but still higher than the civil workers.

The crucial fact is that the scattering of the results indicated by SD parameter) amongst IG functionaries is the lowest. It means, on the one hand, that they are similar and also about using the same methods of selection. Moreover, high level of the results in the scales of The Questionnaire Of The sense Of Safety may mean about its effective process and high standard of trainings. Because in this research took part a group serving in the one county, the high level of the results similarity may mean about their good and effective cooperation. The reliance to the people who cooperate is a base for the efficient accomplishment of the tasks following the duties of the security unit. High level of the sense of safety has its sources in the effectiveness of the occupational functioning. High level of trainings, continuous exercises, fulfilling difficult and dangerous tasks in an effective way as well as growing level of security of penitentiary units is causes the subjective growth of the degree of the sense of safety amongst IG functionaries. Only high level of professionalism allows to feel safe in the place and among the people which seem to be dangerous. The level of safety all of the Prison Service workers and whole society depends on the security level functionaries' and particular IG personnel's professionalism. The professionally trained prison wardens thanks to their abilities feel safe on the work place and do not transmit their fears on their family life.

BIBLIOGRAPHY:

- Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej: *Informacje o wykonywaniu kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania, Roczna informacja statystyczna za rok 2011*, <http://sw.gov.pl/pl/o-sluzbie-wieziennej/statystyka/statystyka-roczna/> Data pobrania: 12.09.2012
- M. Pietrzak, *GISW – możliwości i potrzeby*, „Forum Penitencjarne”, styczeń 2011, nr 152, s. 12.
- A. Piotrowski, *Bezpieczeństwo instytucji penitencjarnych*, (in press).
- A. Piotrowski, *Funkcjonariusze Służby Więziennej wobec zmieniającego się obrazu populacji osadzonych*, (in press).
- A. Piotrowski, *Stres i wypalenie zawodowe funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Warszawa 2010.
- A. Piotrowski, S. Pich, *Sense of safety among mid-level medical personnel at polish penal institutions*, s. 189–194, Hamaj, P., Martinska, M. Zawodna, Z. (red.), *Komplexene socialne zabezpecenie vojenskeho profesionala*, Akadémia ozbrojených síl gen. Milana R. Štefánika, Liptovsky Mikuláš 2010.
- R. Poklek, *Związki sprawności fizycznej z osobowością na przykładzie funkcjonariuszy służby więziennej* [w:] *Aktywność ruchowa, edukacja i zdrowie w (kon)tekstach proobronnych*, M. Marcinkowski, M. Sokołowski (red.) Wydawnictwo AWF, Poznań 2003
- R. Poklek, *Sprawność fizyczna a wybrane cechy osobowości funkcjonariuszy Służby Więziennej* [w:] *Służba więzienna wobec problemów resocjalizacji penitencjarnej*, W. Ambrozik, P. Stępniać (red.), Poznań – Warszawa – Kalisz 2004
- W. Syrocki, *Po co GISW?*, „Forum Penitencjarne”, październik 2010, s. 15.
- Z. Uchnast, *Metoda pomiaru poczucia bezpieczeństwa*, [w:] Januszewski A., Z. Uchnast, T. Witkowski (red.). *Wykłady z psychologii w KUL*, s. 95-108, t. 5. Lublin 1991.
- G. Wągiel-Linder, *Dyspozycyjni i sprawni*, „Forum Penitencjarne”, styczeń 2011, nr 152, s. 13.

Law acts:

Ministerstwo Sprawiedliwości, Centralny Zarząd Służby Więziennej: Informacje o wykonywaniu kary pozbawienia wolności i tymczasowego aresztowania, Roczna informacja statystyczna za rok 2011, <http://sw.gov.pl/pl/o-sluzbie-wieziennej/statystyka/statystyka-roczna/> Pobrano: 12.08.2012.

Ustawa z dnia 9 kwietnia 2010 r. o Służbie Więziennej [Dz.U.2010.Nr 79, poz. 523 z późn. zm.].

Zarządzenie nr 3/2011 Dyrektora Generalnego Służby Więziennej z dnia 11 stycznia 2011 roku w sprawie zasad organizacji i zakresu działania etatowych Grup Interwencyjnych Służby Więziennej.

Recenzował: *prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Wrocławská univerzita, Poľsko*

FUNKCJONOWANIE STRAŻY GRANICZNEJ JAKO GRUPY DYSPOZYCYJNEJ PO OKRESIE PRZEMIAN USTROJOWYCH

FUNCTIONING AS A GROUP OF BORDER GUARD POST RESIDUAL POLITICAL CHANGES

PRZYBYŁA Robert*

Streszczenie: Autor w artykule rozwiązuje bardzo aktualny problem z funkcjonowania straży granicznej jako grupy dyspozycyjnej po okresie przemian ustrojowych. Opiera się ale na założeniu, że sprawne funkcjonowanie grup dyspozycyjnych uzależnione jest od norm organizacyjnych, zasad etycznych, norm prawnych, podziału kompetencji, istnienia hierarchii i kontroli. Autor bierze pod uwagę również fakt, że „dyspozycyjność” jest złożonym typem stosunków społecznych.

Słowa kluczowe: grupy dyspozycyjne, funkcjonowanie grup dyspozycyjnych, zasady etyczne, normy prawne, podział kompetencji, istnienie hierarchii i kontroli, dyspozycyjność,

Abstract: The author of the article solves a very current problem with the functioning of the border guard as a disposal or decision-making authority on group after a period of alternating fluids. But is based on the assumption that the smooth functioning of the business groups is dependent on the organizational standards, ethics, legal standards, the Division of competences, the existence of hierarchy and control. The author also takes account of the fact that "availability" is a complex type of social relations.

Key words: control group, the functioning of the business groups, ethically, legally, standards Division of competences, the existence of hierarchy and control, availability,

WPROWADZENIE

Zgodnie ze stanowiskiem Z. Zagórskiego, „dyspozycyjność jest złożonym typem stosunków społecznych. Wyraża się w nim podporządkowanie jednych uczestników, czy aktorów życia społecznego innym, zdolnym do czynienia posłusznymi sobie, właśnie dyspozycyjnych”¹. Niewątpliwie rozwój grup dyspozycyjnych powinien być adekwatny do potrzeb i wymagań otoczenia, z którego składa się system społeczny. Grupy te bowiem służą państwu i społeczeństwu.

Aby efektywność działań podejmowanych przez różnego rodzaju grupy dyspozycyjne była wysoka istotna jest współpraca grup dyspozycyjnych ze społeczeństwem. Ważna jest obustronna wymiana informacji i sprawna komunikacja, a szczególnie rozpoznawanie potrzeb obywateli, współdziałanie z nimi oraz odpowiedzialność za bezpieczeństwo obywateli. Jeżeli poczucie bezpieczeństwa jest niskie, automatycznie spada zaufanie obywateli do państwa i władzy publicznej, co wpływa także na postawę wobec prawa, obowiązków obywateli, decyzje wyborcze, samoorganizację społeczeństwa².

* ppłk mgr inż., doktorant Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław. Polska. E-mail: robert.przyb@wp.pl

¹ Zagórski Z., grupy dyspozycyjno-mundurowe w toku transformacji [w:] leczykiewicz t., zagórski z. (red.), wojsko i inne grupy dyspozycyjne w perspektywie socjologicznej, wyd. Wso im. T. Kościuszki, wrocław 2000, s. 16.

² Skurej J., szeregowcy wojska polskiego w społeczeństwie. Kontekst socjologiczny, [w:] maciejewski j., krasowska-marut a., rusak a., szeregowcy z grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie, wyd. Uwr, wrocław 2009, s.169

1 DYSPOZYCYJNOŚĆ W GRUPACH DYSPOZYCYJNYCH

Dyspozycyjność w grupach dyspozycyjnych oznacza poddanie się rozkazodawstwu, ale też wydawanie rozkazów i nakazów. J. Gajewski pisze: Jedną ze stron stosunku dyspozycyjności, stroną podporządkowaną, jest bezpośrednio dana warstwa dyspozycyjna, a pośrednio w jej ramach – poszczególni funkcjonariusze. Drugą stroną stosunku dyspozycyjności jest aktor, któremu dana służba jest podporządkowana; można go nazwać dysponentem. Jest z nim zawsze państwo działające przez swe organy.

Czynności adresowane wzajemnie do siebie w ramach stosunku dyspozycyjności to z jednej strony poddanie się rozkazodawstwu, dyscyplinie, z drugiej zaś wydawanie owych rozkazów i nakazów¹. Grupy dyspozycyjne strzegą odpowiednio do rodzaju dyspozycyjności, jeśli trzeba, z groźbą użycia siły, strzegą społeczeństwo przed niebezpieczeństwami natury społecznej lub przyrodniczej²

Sprawne funkcjonowanie grup dyspozycyjnych uzależnione jest od norm organizacyjnych, zasad etycznych, norm prawnych, podziału kompetencji, istnienia hierarchii i kontroli³. Dyspozycyjność niezbędna jest aby te czynniki mogły korzystnie wpływać na funkcjonowanie grup dyspozycyjnych.

Dyspozycyjność to gotowość podporządkowania się woli dowódcy lub ogólnemu rozwojowi sytuacji, dyscyplinie. Z bezpieczeństwem lub raczej jego brakiem powiązane jest pojęcie zagrożenia. Oznacza ono sytuację, kiedy istnieje prawdopodobieństwo utraty życia, wolności lub dóbr materialnych. Aby zaspokoić potrzebę bezpieczeństwa powstają grupy dyspozycyjne. Stworzone są one do obsługi systemów bezpieczeństwa. Mają za zadanie zapobiegać katastrofom, reagować podczas zagrożeń wywołanych wypadkami komunikacyjnymi i klęskami żywiołowymi. Współczesny świat pełen jest zagrożeń, także wojen i ataków terrorystycznych.

Państwo posiada formacje obronne dla obrony społeczeństwa. Zabezpieczają one również i osoby przed działaniem szpiegowskim, sabotażem, uszkodzeniem lub kradzieżą. Każdy człowiek oczekuje pomocy, wsparcia i działań interwencyjnych od innych ludzi, instytucji i grup. Aby skutecznie pomagać grupy dyspozycyjne powinny dysponować uzbrojeniem, wyposażeniem i zapleczem logistycznym. Ważne jest również, żeby grupy dyspozycyjne współdziałały ze sobą. „Złożoność systemów społecznych wygenerowała konieczność powstania wyspecjalizowanych grup dbających o bezpieczeństwo. Ich podstawowym zadaniem jest zapewnianie tego poczucia członkom danej społeczności”⁴.

¹ Morawski Z., *Pozycja szeregowców w niektórych grupach dyspozycyjnych społeczeństwa. Uwarunkowania prawne*, [w:] Maciejewski J., Krasowska-Marut A., Rusak A., *Szeregowcy w grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie*, wyd. Uwr, Wrocław 2009, s.141

² Gajewski J., *Szeregowcy jako grupa dyspozycyjna*, [w:] Maciejewski J., Krasowska-Marut A., Rusak A., *Szeregowcy z grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie*, wyd. Uwr, Wrocław 2009, s.152

³ Skurej j., *Szeregowcy wojska polskiego w społeczeństwie. Kontekst socjologiczny*, [w:] Maciejewski J., Krasowska-Marut A., Rusak A., *Szeregowcy z grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie*, wyd. Uwr, Wrocław 2009, s.169

⁴ Gajewski J., *Socjologiczne aspekty securitologii* [w:] Maciejewski J., Bodziany M., Dojwa K., *Grupy dyspozycyjne w obliczu wielkiej zmiany. Kulturowe i społeczne aspekty funkcjonowania w świetle procesów integracyjnych*, wyd. Uwr, Wrocław 2010, s. 385.

Do tego rodzaju służb zaliczamy Straż Graniczną (SG), jako jednolitą, umundurowaną, w pełni zawodową formację typu policyjnego. Została ona powołana do życia ustawą z dnia 12 października 1990, jej funkcjonowanie rozpoczęło się 16 maja 1991 wraz z rozformowaniem Wojsk Ochrony Pogranicza (WOP). Wykonuje zadania związane z ochroną granicy państwowej i kontrolą ruchu granicznego. Nadzór nad formacją sprawuje Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji. Komendant Główny Straży Granicznej jest centralnym organem administracji rządowej w sprawach ochrony granicy państwowej.



Rys. 1. Logo Straży Granicznej – Komenda Główna¹

2 SCHENGEN I ZADANIA STRAŻY GRANICZNEJ

„Polska znalazła się w ekskluzywnym klubie państw tworzących strefę Schengen, czyli obszar Europy, gdzie nie obowiązują tradycyjne reguły kontroli granicznych. Wiele osób, zarówno w Polsce, jak i za granicą wyrażało obawy, czy zniesienie kontroli na granicy między Polską a Niemcami, Czechami, Słowacją i Litwą, nie spowoduje lawinowego wzrostu przestępczości granicznej”². Główne zadania Straży Granicznej to:

1. Ochrona granicy państwowej;
2. Organizowanie i dokonywanie kontroli ruchu granicznego;
3. Wydawanie zezwoleń na przekraczanie granicy państwowej, w tym wiz;
4. Rozpoznawanie, zapobieganie i wykrywanie przestępstw i wykroczeń oraz ściganie ich sprawców, w zakresie właściwości Straży Granicznej,
5. Zapewnienie bezpieczeństwa w komunikacji międzynarodowej i porządku publicznego w zasięgu terytorialnym przejścia granicznego, a w zakresie właściwości Straży Granicznej — także w strefie nadgranicznej;
6. Osadzanie i utrzymywanie znaków granicznych na lądzie oraz sporządzanie, aktualizacja i przechowywanie granicznej dokumentacji geodezyjnej i kartograficznej;

¹ Źródło: http://pl.wikipedia.org/wiki/Stra%C5%BC_Graniczna_%28Polska%29 [Pobrano: 29.05.2010]

² *Dwa lata w schengen – dwa lata sukcesów*, straż graniczna, magazyn 2009/4, s. 14.

7. Ochrona nienaruszalności znaków i urządzeń służących do ochrony granicy państwowej;
8. Nadzór nad eksploatacją polskich obszarów morskich oraz przestrzeganiem przez statki przepisów obowiązujących na tych obszarach;
9. Ochrona granicy państwowej w przestrzeni powietrznej Rzeczypospolitej Polskiej przez prowadzenie obserwacji statków powietrznych i obiektów latających, przelatujących przez granicę państwową na małych wysokościach, oraz informowanie o tych przelotach właściwych jednostek Sił Powietrznych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej;
10. Zapobieganie transportowaniu, bez zezwolenia wymaganego w myśl odrębnych przepisów, przez granicę państwową odpadów, szkodliwych substancji chemicznych oraz materiałów jądrowych i promieniotwórczych¹.

Straż Graniczna w zakresie ochrony granicy państwowej i kontroli ruchu granicznego współdziała z organami ochrony granic innych państw. Stosunek służbowy funkcjonariusza powstaje w drodze mianowania na podstawie dobrowolnego zgłoszenia się do służby. Funkcjonariusza można zwolnić ze służby w przypadkach:

1. Nie wywiązywania się z obowiązków służbowych w okresie odbywania służby stałej;
2. Skazania prawomocnym wyrokiem sądu za przestępstwo lub przestępstwo skarbowe;
3. Powołania do innej służby państwowej, a także objęcia funkcji z wyboru w organach samorządu terytorialnego;
4. Nabycia prawa do emerytury z tytułu osiągnięcia 30 lat wysługi emerytalnej.

Korpusy i stopnie funkcjonariuszy straży granicznej

1. korpus szeregowych:
 - a) szeregowy Straży Granicznej (marynarz Straży Granicznej),
 - b) starszy szeregowy Straży Granicznej (starszy marynarz Straży Granicznej);
2. korpus podoficerów:
 - a) kapral Straży Granicznej (mat Straży Granicznej),
 - b) plutonowy Straży Granicznej (bosmanmat Straży Granicznej),
 - c) sierżant Straży Granicznej (bosman Straży Granicznej),
 - d) starszy sierżant Straży Granicznej (starszy bosman Straży Granicznej),
 - e) sierżant sztabowy Straży Granicznej (bosman sztabowy Straży Granicznej);
3. korpus chorążych:
 - a) młodszy chorąży Straży Granicznej,
 - b) chorąży Straży Granicznej,
 - c) starszy chorąży Straży Granicznej,
 - d) chorąży sztabowy Straży Granicznej,
 - e) starszy chorąży sztabowy Straży Granicznej;

¹ Ustawa z dnia 12 października 1990 r. O straży granicznej (dz.u. Z 2005 r., nr 234, poz. 1997 z późn. Zm.)

4. korpus oficerów:

- a) podporucznik Straży Granicznej,
- b) porucznik Straży Granicznej,
- c) kapitan Straży Granicznej,
- d) major Straży Granicznej (komandor podporucznik Straży Granicznej),
- e) podpułkownik Straży Granicznej (komandor porucznik Straży Granicznej),
- f) pułkownik Straży Granicznej (komandor Straży Granicznej),
- g) generał brygady Straży Granicznej (kontradmirał Straży Granicznej),
- h) generał dywizji Straży Granicznej (wiceadmirał Straży Granicznej).¹

Kontyngenty straży granicznej wydzielone do realizacji zadań poza granicami państwa

1. Organizowaniu i kontroli ruchu granicznego;
2. Organizowaniu ochrony granicy państwowej;
3. Zapewnieniu bezpieczeństwa w komunikacji międzynarodowej (rozpoznawaniu i przeciwdziałaniu zagrożeniom terroryzmem);
4. Szkoleniu i ćwiczeniach służb granicznych;
5. Przedsięwzięciach reprezentacyjnych².

3 STRAŻ GRANICZNA JAKO FORMACJA POLICYJNA

Straż Graniczna jako formacja policyjna, zastąpiła wojskową formację graniczną – Wojska Ochrony Pogranicza. Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej pozwoliła stworzyć nowy system ochrony granicy i dostosować infrastrukturę do europejskich służb granicznych. Zmiany dotyczyły również sposobu kształcenia i przygotowywania kadr. W 1991 roku powstało w miejsce Centrum Szkolenia Wojsk Ochrony Pogranicza – Centrum Szkolenia Straży Granicznej.

Podchorążowie i kadeci przygotowywani byli w trzech specjalnościach: łączności, granicznej i kontroli ruchu granicznego. Specjalność „kontrola ruchu granicznego” i „graniczna” różniły się tylko liczbą godzin przeznaczonych na poszczególne przedmioty, ograniczono do minimum przedmioty wojskowe, a wprowadzono prawo, języki obce, przedmioty specjalistyczne. Wszystkie zmiany miały na celu jak najszybsze dostosowanie funkcjonariuszy do potrzeb Unii Europejskiej. Wprowadzenie przedmiotów humanistycznych, języków obcych i elementów prawa miało umożliwić kształtowanie pożądanych postaw i reprezentowania Polski na zewnątrz³.

Interdyscyplinarne podejście do zagadnień bezpieczeństwa transeuropejskiej przestrzeni oraz wymogi społeczeństwa obywatelskiego doprowadziły do wysokiej specjalizacji służb mundurowych, określanych mianem gryp dyspozycyjnych. Kształtowanie się tejże przestrzeni społecznej wymaga zaangażowania wielu specjalistycznych służb do zapewniania szeroko rozumianego bezpieczeństwa publicznego, społecznego i narodowego.

¹ Ibidem,

² Ibidem,

³ K. Szczepański, Edukacja funkcjonariuszy zawodowych straży granicznej oraz innowacje wynikające z przynależności do UE, [w:] szeregowcy w grupach dyspozycyjnych, (red.) J. Maciejewski, a. Krasowska-marut, a. Rusak, wyd. Uniwersytetu wrocławskiego, wrocław 2009, s.410

Rozrost grup dyspozycyjnych wydaje się nie tylko nieunikniony, ale i niezbędny dla prawidłowego funkcjonowania społeczeństwa.¹ Proces uzawodowienia formacji jest jednym z podstawowych elementów w osiągnięciu standardów U E przez SG, zdominował działalność szkoleniową CSSG w 2003 roku. Zasadniczy wysiłek szkoleniowy skierowany był na organizację nowo wcielonych funkcjonariuszy SG, zgodnie z wprowadzonym nowym modelem szkolenia w 2002 roku.²

Na uwagę zasługuje ocena hierarchii wartości szkolonych funkcjonariuszy SG w nowo powstałej formacji jaką jest Straż Graniczna na podstawie przeprowadzonych badań wśród nich samych. Ogólnie analiza wyników uzyskanych podczas ćwiczeń pozwoliła na wysunięcie wniosków, iż poglądy w dziedzinie wartości uznawanych przez polskie społeczeństwo, w tym przypadku reprezentowane przez funkcjonariuszy SG, uległy dużym zmianom.³ Ćwiczenia te wykazały istnienie anomii pracowniczej wśród funkcjonariuszy SG. Funkcjonariusze SG stwierdzali, że odczuwają brak wzorców moralnych, autorytetów w życiu codziennym lub też pracy zawodowej.⁴ W ocenie funkcjonariuszy na gorsze uległy obowiązujące normy współżycia, zasady kreowania stosunków interpersonalnych na różnych szczeblach, promowania pracowników oraz sposobów planowania i rozwoju kariery zawodowej.⁵

Sytuacja ta miała być wynikiem reorganizacji służb ochrony granicy państwowej RP po 1989 roku gdzie w formacji jaką jest Straż Graniczna służyły kadry kształcone w okresie funkcjonowania Wojsk Ochrony Pogranicza oraz kadry kształcone nowym systemem po utworzeniu SG co powodowało między tymi dwoma szereg konfliktów - pomiędzy starymi a nowymi kadrami (walka typu „niereformowalne trepy” kontra „młode wilki”). W jednym i drugim wypadku częste są zachowania nie zawsze chwalebne. Oprócz tych problemów zauważalne są zachowania dotyczące zachowań interpersonalnych i wartości, które uznawane są za najważniejsze: kariera (wyścig szczurów), dualizm moralny (anomia pracownicza), egocentryzm a również materializm. Taki stan rzeczy sprawia, iż bierna postawa otoczenia jest nie na miejscu, a pogląd, że samo się ureguluje jest błędny.⁶ Sytuacja ta spowodowała potrzebę odbudowy etosu zawodowego ponieważ osoby pracujące lub służące w grupach dyspozycyjnych zazwyczaj mają większe prawa w ramach wykonywanych czynności służbowych a tym samym powodują odpowiednie oczekiwania ze strony społeczeństwa.

PODSUMOWANIE

W celu poprawy sytuacji w funkcjonowaniu Straży Granicznej podjęto szereg czynności służbowych i dyscyplinarnych. Ponadto tematyka transformacji współczesnego świata wartości, a co za tym idzie norm i zasad współżycia jest poruszana w ramach szkoleń funkcjonariuszy SG ponieważ programy szkolenia zawierają przedmioty humanistyczne, w tym etykę zawodową. W ramach tego przedmiotu analizie poddawane są zagadnienia wiążące się z tematyką współczesnego świata wartości .

¹ Maciejewski J., *Badania akademickie nad bezpieczeństwem w wymiarze społeczeństwa obywatelskiego*, referat wygłoszony na konferencji w Rzeszowie 2010,

² [\(2012-08-28\)](http://www.strazgraniczna.pl)

³ Maciejewski J., *Grupy dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany Kulturowe i społeczne aspekty funkcjonowania świetle procesów integracyjnych* Wrocław 2010 s. 438

⁴ Ibidem, s.439

⁵ Ibidem, s.440

⁶ Ibidem, s.434

BIBLIOGRAFIA

- Maciejewski J. Haduch T. Iwanek T. Pieczywo A. Wełyczko L. Dojwa K. *Podoficerowie zawodowi Wojska Polskiego. Studium socjologiczne*, Wyd. UWr, Wrocław 2008,
- Maciejewski J. Nowosielski W. *Tożsamość społeczna grup dyspozycyjnych*, Wyd. Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2009,
- Maciejewski J., (red.), *Grupy dyspozycyjne społeczeństwa polskiego*, Wyd. Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2006,
- Maciejewski J., Bodziany M., Dojwa K., *Grupy Dyspozycyjne w obliczu Wielkiej Zmiany. Kulturowe i społeczne aspekty funkcjonowania w świetle procesów integracyjnych*, Wyd. UWr, Wrocław 2010,
- Maciejewski J., Dojwa K. (red), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wyd. Uniwersytet Wrocławski 2007,
- Maciejewski J., Kleczkowski M., Dziedzic J., Baran-Wojtachnio M., Nowosielski W., *Społeczne aspekty zawodu wojskowego*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010,
- Maciejewski J., Kołodziejczyk T., Kozerański D.S., *Oficerowie grup dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2008,
- Maciejewski J., Krasowska-Marut A., Rusak A., *Szeregowcy z grupach dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza zawodu i jego roli w społeczeństwie*, Wyd. UWr, Wrocław 2009,
- Maciejewski J., Nowaczyk O., *Bezpieczeństwo narodowe a grupy dyspozycyjne*, Wyd. Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2005,
- Maciejewski J., *Oficerowie Wojska Polskiego w okresie przemian społecznej struktury i wojska. Studium socjologiczne*, Wyd. Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2002,
- Maciejewski J., *Socjologiczne aspekty bezpieczeństwa narodowego*, Wyd.: Uniwersytet Wrocławski 2001,
- Maciejewski J., Wojska – Zagota I., *Zawód oficera Wojska Polskiego w toku transformacji. Studium socjologiczne*, Wyd.: Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2004,
- Simmel G., *Socjologia*, Wyd. PWN, Warszawa 2005,
- Szacka B., „Wprowadzenie do socjologii”, Wyd. Oficyna Naukowa, Warszawa 2003,
- Sztompka P., *Socjologia*, Wyd. Znak, Kraków 2006,
- Śpiewak P., (red.) *Klasyczne teorie socjologiczne*, Wyd. PWN, Warszawa 2006,
- Ustawa z dnia 12 października 1990 r. O straży granicznej (dz.u. Z 2005 r., nr 234, poz. 1997 z późn. Zm.)
- Wiatr J. J. *Socjologia wojska*, Wyd. MON, Warszawa 1964,
- Wielkie tematy: *Konflikty współczesnego Świata*, Wy. PWN, Warszawa 2008,
- Zagórski Z., *grupy dyspozycyjno-mundurowe w toku transformacji*. (red.), wyd. Wso im. T. Kościuszki, wrocław 2000, s. 16

Źródła internetowe :

http://pl.wikipedia.org/wiki/stra%c5%bc_graniczna_%28polska%29 [pobrano: 29.05.2010]

Recenzował: prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Wrocławská univerzita, Poľsko

ELEMENTY ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ UPLATNENIA MUŽOV A ŽIEN V STREDOVEKU. POZÍCIA MUŽOV A ŽIEN V MONASTICKÝCH ŠTRUKTÚRACH.

ELEMENTS OF EQUAL OPPORTUNITIES OF MEN AND WOMEN IN THE MIDDLE AGES. POSITION OF MALES AND FEMALES WITHIN MONASTIC STRUCTURES.

SIPKO Adrian *

Abstrakt: *Stredoveká spoločnosť uprednostňovala mužov pred ženami. Keď analyzujeme diela stredovekých autorov nájdeme v nich očakávanie aby ženy ostali doma a koncentrovali sa na deti a rodinný život. Zachované sekulárne právne dokumenty ukazujú, že ženy nemali právo byť aktívne v spoločenskej sfére, alebo v napĺňaní kariéry. Bolo im upreté právo vystupovať ako svedok na súde, alebo podpisovať zmluvy. Analýza kanonického práva, ktorým sa riadili mužské a ženské monastické skupiny však ukazuje, že ženy mali s mužmi rovné práva. Keď boli zvolené za opátky, získali práva rovné s právami opátov. Opátkou sa mohla stať takmer ktorákoľvek rehoľníčka. Pri kandidatúre na opátky neboli žiadne obmedzenia týkajúce sa ich sociálneho pôvodu, alebo iné vážnejšie prekážky. Dôležité bolo len získať väčšinu hlasov pléna rehoľníčok. Zvolené opátky boli z hľadiska zákona plnoprávne. Mohli robiť legálne rozhodnutia, podpisovať zmluvy, viesť vyjednávania a pod. Zároveň mohli administrovať mužov – kanonikov a mužov pracujúcich v kláštore. V nemeckých oblastiach volili spolu s ostatnými predstaviteľmi v krajiniských snemoch kurfürstov. Mali teda práva, ktoré boli upreté ostatnej ženskej zložke stredovekej spoločnosti.*

Kľúčové slová: *stredoveká spoločnosť, právne obmedzené možnosti žien, rovné možnosti v monastických štruktúrach, opátky*

Abstract: *Medieval society preferred men over women. When analyzing works of medieval authors we find expectations of women staying at home and concentrating on children and family life. Secular documents show that females did not have rights to be active in social life or pursue a carrier. They were deprived of rights of witnessing at court or signing contracts. However, analysis of canon law which governed male and female monastic groups shows equal opportunities for females. Females could be elected abbesses possessing rights equal to the rights of abbots. Almost any of nuns could become an abbess. There were no restrictions of social origin or other obstacles to candidate for an abbess. It was only important to gain majority of votes of plenum of nuns. As abbesses they had a full legal status. They could make legal decisions, sign contracts, lead negotiations etc. They could administer males – canons and monastery workers as well. In German territories they voted princes electors in diets together with other male representatives of the country. They were granted rights which were restricted from all other female of medieval population.*

Key Words: *medieval society, legally restricted opportunities for women, equal opportunities in monastic structures, abbesses*

ÚVOD

Zrovnoprávňovanie mužov a žien vo voľnom prístupe k vykonávaniu zvolených profesií a v možnosti zastávať spoločenské funkcie je postupný a pomerne dlhodobý proces, ktorý môžeme v priestore Európy sledovať predovšetkým priebehu posledných dvesto rokov. Ide teda v prevažnej miere o moderný spoločenský jav.

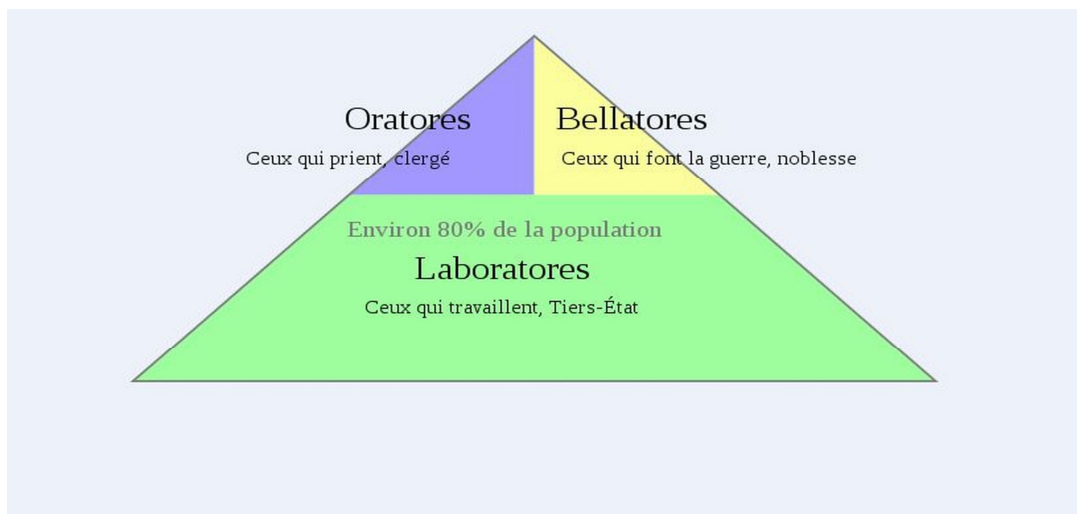
* Mgr. et Mgr. PhD., asistent Katedry spoločenských vied a jazykov Akadémie ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika v Liptovskom Mikuláši, Demänová 393, 03106 Liptovský Mikuláš. Slovensko.

Elementy rovnoprávnosti uplatnenia mužov a žien však môžeme nájsť už aj v stredoveku. V porovnaní s moderným obdobím sa to dotýkalo len veľmi malého segmentu spoločnosti.

1. ŠTRUKTÚRA STREDOVEKEJ SPOLOČNOSTI

Stredoveká spoločnosť sa tradične delí na tri zložky: bellatores („tí, ktorí bojujú“) – šľachta, oratores („tí, ktorí sa modlia“) – duchovenstvo a laboratores („tí, ktorí pracujú“) čo boli predovšetkým roľníci a remeselníci (Obrázok 1).

Obrázok 1: Percentuálne znázornenie skladby stredovekej spoločnosti



Uvedená spoločnosť mala poľnohospodársky charakter s pomaly sa rozvíjajúcim obchodom a výrobou sústredenou vo vznikajúcich mestách. Pre vládnuce vrstvy preto malo skutočnú hodnotu predovšetkým vlastníctvo ornej pôdy. V porovnaní s moderným obdobím bola hustota obyvateľstva malá a zvyšovala sa len pomaly.

2. POSTAVENIE ŽIEN V STREDOVEKEJ SPOLOČNOSTI

Čo sa týka uplatnenia žien v spoločnosti, v dielach stredovekých autorov a publicistov nájdeme náhľady limitujúce realizáciu sa žien výlučne na prostredie rodiny. Očakávania stredovekej spoločnosti boli, že ženy budú viesť morálne čistý (cudný) život, vytvoria rodinu, porodí deti, z toho aspoň jedného syna, budú sa o deti starať, vychovávať ich v kresťanskom duchu, viesť domácnosť a budú oporou manželovi. Vysvetľovalo sa to ako prirodzený poriadok vecí.¹

Aj z právneho hľadiska bolo postavenie žien v stredovekej Európe silno znevýhodnené voči mužom. V Uhorskom kráľovstve ho upravoval právny dokument *Tripartitum opus iuris consuetudinarii inlycti Regni Hungariae partiumque adnexarium*², často označovaný pod skráteným názvom *Tripartitum*.

¹ D'ABBEVILLE, Jean Halgrin. *Nuptie facte sunt*. In D'AVRAY, David. *Medieval Marriage*. Oxford : Oxford University Press, 2005 str. 222-223; AQIUNAS, Thomas. *Of God and His Creatures*. preklad RICKABY, Joseph, Westminster: The Carroll Press, 1950, str. 288.

² v preklade *Súbor zaužívaného práva slávneho Uhorského kráľovstva v troch častiach*

Bol zostavený a vydaný krajiniským sudcom a palatínom¹ Štefanom Verbocim. Verbocy ho zostavil na základe niekoľko storočí starej súdnej praxe založenej na výnosoch panovníkov a zvykovom práve.

Tripartitum pozostáva z úvodu a troch hlavných častí. Úvod obsahuje teoretické a všeobecné ustanovenia o práve a spravodlivosti. Najobsiahlejšou je prvá časť. Skladá sa zo 134 článkov a zaoberá sa súkromným právom. Konkrétne rodinným, dedičným, donačným a obligačným. Druhá časť rozdelená na 86 článkov sa venuje procesnému právu, tretia časť v 36 článkoch obsahuje partikulárne právo.² Uvedený zákonník bol základom a prameňom uhorského súdneho práva a súdna moc ho dôsledne aplikovala.³

Ak analyzujeme uvedený dokument z hľadiska rovností príležitostí mužov a žien nájdeme v ňom absenciu práva na majetko-právne úkony pre ženy a zároveň absenciu práva pre ich prístup k štátnym úradom a spoločenským pozíciám. Naopak nachádzame v ňom ustanovenie o podliehaní ženy právnym rozhodnutiam muža, otca a neskôr manžela.⁴ Ženy nemohli svedčiť na súde, podpisovať zmluvy, alebo kupovať pozemky. Dominantné postavenie muža odzrkadľuje aj článok ustanovujúci, že šľachtické postavenie sa dedí len po otcovi, nie po matke. Teda ak matka bola šľachtického pôvodu a jej partner nie, dieťa narodené z takéhoto zväzku bolo právne vnímané ako nešľachtic, pričom v opačnom prípade zväzku otca- šľachtica a matky nešľachtického postavenia zákon potomkovi právo šľachtického titulu postavenia v spoločnosti priznával.⁵

3. POSTAVENIE ŽIEN V ZLOŽKE STREDOVEKÉHO DUCHOVENSTVA

Uvedené právne normy sa vzťahovali na zložky stredovekej spoločnosti charakterizované ako *Bellatores* a *Laboratores*. Čo sa týka zložky duchovenstva, teda *Oratores*, riadila sa samostatným tzv. kanonickým právom. V Uhorsku, podobne ako v ostatných krajinách Európy, sa kanonické právo rešpektovalo a prezentovalo ako súčasť uhorského právneho systému.⁶ Zložka *Oratores* pozostávala z farského duchovenstva a z monastickej štruktúry. Išlo o sieť kláštorov, mužských a ženských. Kláštory boli v rámci vtedajšej spoločnosti veľmi progresívnym fenoménom. Vo svojich počiatkoch boli nie len centrami gramotnosti a vzdelanosti, ale v ich komplexoch vznikali aj prvé nocľahárne, nemocnice a školy.

Kláštory zároveň šírili vyspelejšie techniky hospodárstva a pestovanie nových plodín, čím zvyšovali poľnohospodársku produkciu v oblasti svojho pôsobenia. Boli to pomerne veľké komplexy s väčšieho množstva budov a prilahlých pozemkov ku ktorým často patrili aj časti lesov a ďalších nehnuteľných majetkov. Boli domovom väčšieho množstva rehoľníkov a rehoľníčok, ktoré viedli volení opáti a opátky.

¹ Palatín bol najvyšší uhorský štátny hodnostár korešpondujúci s dnešnou pozíciou premiéra

² Ide tu o špecifické právo, napríklad mestské a sedmohradské

³ MOSNÝ, Peter-LACLAVÍKOVÁ, Miriam. *Dejiny štátu a práva na území Slovenska I. Od najstarších čias do roku 1848*. Šamorín: Heuréka, 2010, str. 27; SIVÁK, Florián. *Dejiny štátu a práva na Slovensku*. Bratislava : Právnická fakulta UK, 1999, str. 33.

⁴ *Tripartitum*, časť I., odsek 91 WERBŐCZY, Stephen. *The Tripartitum. The customary law of the renowned Kingdom of Hungary: A work in three parts. Tripartitum opus iuris consuetudinarii incliyti regni Hungariæ*. edit. Janos Bak Idyllwild : CEU Press, 2005.

⁵ podľa vyjadrenia zákonníka v tomto prípade muž odovzdáva vlastníosti a žena formu lbidem, časť I, odsek 7

⁶ SIVÁK, F. *Dejiny štátu a práva na Slovensku...*, str. 31.

Ak analyzujeme stredoveké kanonické právo zistíme na svoju dobu veľmi progresívne možnosti rovného prístupu k príležitostiam uplatnenia mužov a žien.¹

Podmienky kandidatúry na opátka boli nasledovné:

- Pôsobiť ako rehoľníčka aspoň osem rokov
- Osvedčiť sa rozvahou a schopnosťou odolávať pokušeniu
- Byť fyzicky spôsobilá (nesmela byť slepá, alebo hluchá)
- Byť nestrannou (v kláštore nesmela mať dve a viac rodných sestier)
- Byť pannou (nesmela byť bývalou vdovou)
- Zároveň tu neboli žiadne obmedzenia ohľadom sociálneho pôvodu²

Opátka boli volené plénom všetkých rehoľníčok. Išlo tu teda o veľmi demokratickú formu. Čo sa týka spoločensko-ekonomického práva, zákon opátkam priznával právo pečate, čo bola absolútna administrácia kláštora a všetkých jeho pozemkov, ďalej právo robiť právne rozhodnutia týkajúce sa všetkých objektov kláštora a jeho pozemkov, právo administrovať všetky rodiny obhospodarujúce majetky kláštora a plne reprezentovať kláštor smerom k spoločnosti.³ Teda viesť vyjednávania so susediacimi pozemkovými vlastníkami, riešiť spory, uzatvárať s nimi zmluvy a pod. V nemeckom Porýní opátka spolu s ďalšími lokálnymi reprezentantmi volili kurfúrsta. Išlo o knieža, ktoré po svojom zvolení získalo právo voliť cisára.

Čo sa týka cirkevných právomocí, kanonické právo opátkam priznávalo práva rovné s právami opátov. Predovšetkým išlo o právo nosiť baculus, teda pastiersku palicu. Išlo o symbol postavenia a právomoci, ktoré používali biskupi a opáti. Do samotného úradu boli vvedené podľa poriadku Pontificale Romanum a z jurisdikčného hľadiska boli nezávislé od cirkevnej hierarchie, teda miestneho biskupstva. Boli to preto opátka, ktoré administrovali kanonikov, teda kňazov vykonávajúcich duchovenskú činnosť v prostredí kláštora.⁴ Hoci nemohli vykonávať obrady a bohoslužobné úkony ako kňazi, mali dve práva, ktoré ich približovali aj k tomuto. Mohli prednášať exhortácie rehoľníčkam a zúčastňovať sa spovedí svojich rehoľníčok. Zároveň mohli zvolávať cirkevné synody a zúčastňovať sa na nich.

Predovšetkým z územia dnešného Nemecka a Francúzska sa zachovali správy o pomerne intenzívnych spoločenských aktivitách opátiek. Zúčastňovali sa cirkevných snemov po boku biskupov a opátov, kde hlasovaním rozhodovali o vieroučných a administratívnych otázkach. Viedli nemocnice, misijné a charitatívne aktivity. Keďže išlo zvyčajne o gramotné a vzdelané ženy, niektoré z nich uverejňovaním svojich spisov zasiahli do vývoja stredovekej vedy a filozofie. Hildegarda z Bingenu (1098-1179) dielami *Physica* a *Causae et Curae*, kde uverejnila svoje výsledky z pozorovania liečivých účinkov rôznych látok v nemocnici, kde pôsobila. Herrada z Landsbergu (1130-1195) podala kompendium dobovej vedy v diele *Hortus Deliciarum*. Heloisa z Argenteuil (1101-1164) zverejnením zbierky logických problémov *Problemata Heloissae* prispela do rozvoja stredovekej filozofie.

¹The Medieval Canon Law Virtual Library [online] dostupné na Internete <http://web.colby.edu/canonlaw/2009/09/24/liber-extra-decretalists>

² Ibidem

³ Ibidem

⁴ Ibidem

Úpadok spoločenských aktivít opátok začal od 13. storočia a súvisel s narušením demokratického volebného systému, keď opátky začali byť nominované a dosadzované cirkevnou a svetskou mocou.¹ V legislatívnej sfére však ich práva boli v platnosti až do konca stredoveku.

ZÁVER:

Hoci stredoveká spoločnosť od žien očakávala, že sa budú venovať výlučne svojej rodine a právny systém ženám neumožňoval legálne jednať a zastávať spoločenské funkcie, rovnosť príležitostí a spoločenskej realizácie žien existovala v rámci monastických štruktúr stredovekej cirkvi.

Literatúra:

WERBŐCZY, Stephen. *The Tripartitum. The customary law of the renowned Kingdom of Hungary: A work in three parts. Tripartitum opus iuris consuetudinarii inclyti regni Hungariæ*. edit. Janos Bak Idyllwild : CEU Press, 2005.

The Medieval Canon Law Virtual Library [online] dostupné na Internete <http://web.colby.edu/canonlaw/2009/09/24/liber-extra-decretalists>

D'ABBEVILLE, Jean Halgrin. *Nuptie facte sunt*. In D'AVRAY, David. *Medieval Marriage*. Oxford : Oxford University Press, 2005.

AQIUNAS, Thomas. *Of God and His Creatures*. preklad RICKABY, Joseph, Westminster: The Carroll Press, 1950.

MARTINSKÁ Mária: Historické premeny sociálnej pozície žien od zabezpečenia bojového personálu k bojovým pozíciám [Historical changes of women's social position from providing the military staff to battle positions] In: *Komplexné sociálne zabezpečenie vojenského profesionála : medzinárodná vedecká konferencia*: L. Mikuláš: AOS, 2010. ISBN 978-80-8040-406-2. s. 162-173.

MOSNÝ, Peter - LACLAVÍKOVÁ, Miriam. *Dejiny štátu a práva na území Slovenska I. Od najstarších čias do roku 1848*. Šamorín: Heuréka, 2010.

SIVÁK, Florián. *Dejiny štátu a práva na Slovensku*. Bratislava : Právnická fakulta UK, 1999.

SKINNER, Mary. *French Abbesses in Action: Structuring Carolingian and Cluniac Communities* In *Magistra: A Journal of Women's Spirituality in History* 6, 1 (2000), 37-60

Recenzoval: doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., AOS gen. M.R.Štefánika

¹ SKINNER, Mary. *French Abbesses in Action: Structuring Carolingian and Cluniac Communities* In *Magistra: A Journal of Women's Spirituality in History* 6, 1 (2000), str. 57; 37-60.

ETOS OFICERA W WOJSKU POLSKIM.
WYBRANE ASPEKTY SOCJOLOGICZNE
THE ETHOS OF THE OFFICER IN THE ARMY POLISH.
SOME ASPECTS SOCIOLOGICAL

SKUREJ Jarosław*

Streszczenie: Autor podejmuje rozważania etosu wojskowego, jako zespołu wartości i zasad towarzyszących żołnierzowi zawodowemu, w szczególności oficerowi. Etos wojskowy wykształcił się w wyniku rozwoju społecznego, począwszy od etosu homeryckiego, poprzez etos spartański i samurajski, aż do omawianego etosu żołnierza - oficera. Na podstawie analizy tegoż etosu, wyróżnić można pewne jego wyznaczniki, tak ważne dla członków militarnego systemu bezpieczeństwa.

Słowa kluczowe: etos, zespół wartości i zasad, żołnierz zawodowy,

Abstract: The author deliberations military ethos as a band accompanying the values and principles of a professional soldier, the military officer. Ethos evolved as a Result of social development, ranging from Homeric ethos by ethos Spartan and Samurai, and the ethos of this soldier-officer. Analysis the same ethos, We can distinguish some benchmarks so important for members of the Military security system.

Keywords: ethos, a set of values and principles, a professional soldier

WSTĘP

Zmiany rzeczywistości społecznej w sferze kulturowo aksjologicznej, zachodzące równolegle w środowisku wojskowym, są bogatym obszarem analizy dla badaczy życia społecznego¹. Świadczy o tym zakres badań oraz powstająca literatura dotycząca tego problemu. Funkcjonowanie sił zbrojnych jak i postrzeganie kategorii zawodu wojskowego ulega zmianom. Społeczne postrzeganie roli i pozycji oficerów zmienia się w zależności od rozwoju cywilizacyjnego.

Ludzie, którzy wykonują zawód wojskowy muszą liczyć się z różnymi, nie zawsze pozytywnymi stereotypami na ich temat. Opinia i autorytet grup dyspozycyjnych ma istotny wpływ na skuteczne działania wojska. Zawód wojskowy jest niezbędny dla zachowywania bezpieczeństwa ogółu. Głównym zadaniem Sił Zbrojnych jest zapewnienie polskiemu narodowi bezpiecznego rozwoju, gotowość do odparcia agresji z zewnątrz.

Zapisy Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej stanowią, że Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej służą ochronie niepodległości państwa i niepodzielności jego terytorium oraz zapewnieniu bezpieczeństwa i nienaruszalności jego granic².

* Mgr., doktorant w Instytucie Socjologii Wydziału Nauk Społecznych Uniwersytetu Wrocławskiego. Wrocław. Polska.

¹ M. Baran- Wojtachnio- *Wojskowa służba kobiet w odbiorze społecznym*. w: *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa* [w:] J. Maciejewski, K. Dojwa (red), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wyd. Uniwersytet Wrocławski 2007, s. 23.

² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 (Dz. U. 1997 r. Nr 78. poz. 483)

Ponadto mogą brać udział w zwalczaniu klęsk żywiołowych i likwidacji ich skutków, podejmować działania zmierzające do wykrywania terrorystów, akcjach poszukiwawczych oraz ratowania życia ludzkiego. Ponad to pomagają w oczyszczaniu terenów z materiałów wybuchowych i niebezpiecznych pochodzenia wojskowego z okresu II Wojny Światowej oraz w ich unieszkodliwianiu. Oprócz tego, że wojsko jest instytucją usprawniającą funkcjonowanie struktur państwa. Dla wielu obywateli naszego społeczeństwa jest to miejsce pracy oraz pewien styl życia.

1 PROFESJONALNE SIŁY ZBROJNE I ETYKA ŻOŁNIERZA

W polskim społeczeństwie Siły Zbrojne cieszą się wysokim zaufaniem społecznym, szczególnie na tle instytucji związanych z bezpieczeństwem i wymiarem sprawiedliwości. Z kolei zawód żołnierza plasuje się wysoko wśród zawodów poważanych społecznie w kategorii zawodów związanych z utrzymaniem bezpieczeństwa publicznego, ale niżej od profesji typowo inteligenckich (profesor uniwersytetu, lekarz) czy powiązanych z użytecznością pracy (pielęgniarka)¹.

W powszechnej opinii Polaków zaliczany jest on do grona zawodów zaufania publicznego, charakteryzujących się m. in. moralnością, etyką zawodową, bezpośrednio służących ludziom i interesom społeczeństwa². Postrzegany był do niedawna jako zawód stabilny, co jest istotne na niepewnym polskim rynku pracy. Wojsko wciąż cieszy się wysokim zaufaniem społecznym i prestiżem, jednak rozluźnienie wojskowych rygorów i przejście na zawodowe struktury spowodowało duże „ucywilnienie” tego środowiska społecznego.

Żołnierzem zawodowym w Polsce może być osoba posiadająca wyłącznie obywatelstwo polskie, o nieposzlakowanej opinii. Podniesiona została wymagalność odnośnie ogólnej wiedzy oraz sprawności fizycznej i psychicznej do pełnienia zawodowej służby wojskowej. Zawód żołnierza wiąże się z odpowiedzialnością za ojczyznę i świadomością patriotyczną.

Według ustawy o przysiędze wojskowej każdy żołnierz Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej składa przysięgę wojskową według następującej roty: „Ja, żołnierz Wojska Polskiego, przysięgam służyć wiernie Rzeczypospolitej Polskiej, bronić jej niepodległości i granic. Stać na straży Konstytucji, strzec honoru żołnierza polskiego, sztandaru wojskowego bronić. Za sprawę mojej Ojczyzny w potrzebie krwi własnej ani życia nie szczędzić. Tak mi dopomóż Bóg.”³

Żołnierz składający przysięgę wojskową w zależności od wyznania religijnego czy poglądów ateistycznych może odstąpić od wypowiedzenia ostatniego zdania roty. Obecnie w Wojsku Polskim propaguje się ideę odrodzenia etosu zawodu wojskowego, nawiązując do tradycji sił zbrojnych okresu międzywojennego, oraz nowym kodeksem honorowym żołnierza zawodowego.

Etos (z gr. εθος zwyczaj lub ηθος usposobienie) - realizowany i obowiązujący w grupie społecznej, społeczności czy kategorii społecznej zbiór idealnych wzorów kulturowych (ideałów), jasno określonych. Dzięki zaangażowaniu w realizację tych wzorów zachowań ważne są wartości danego korpusu osobowego wojska oraz kształtuje się oraz odtwarza styl życia⁴.

¹ Komunikat CBOS 2007, Prestiż zawodów.

² Komunikat CBOS 2004, Opinia społeczna na temat zawodów zaufania publicznego.

³ Ustawa o przysiędze wojskowej z dnia 3 października 1992 r. (Dz. U. 1992 r. Nr 77. poz. 386)

⁴ <http://pl.wikipedia.org/wiki/Etos> [25.09.2012]

Według kodeksu honorowego zawodowa służba wojskowa jest powołaniem i świadomym wyborem, co stawia żołnierza w szczególnej dyspozycji wobec Ojczyzny, obrony jej niepodległości i bezpieczeństwa z gotowością poniesienia ofiary życia włącznie¹.

Przepisy kodeksu wskazują na godność żołnierza, jako wartość wpływającą z szacunku dla samego siebie, poczucia dumy z przynależności do wojskowej struktury. Powołuje się również na honor, który jest definiowany jako szczególna postawa i działanie znamionujące uczciwego i prawnego człowieka oraz jako źródło jego czci oraz moralnych w środowisku militarnym.

Dobry żołnierz powinien charakteryzować się takimi cechami jak zdyscyplinowanie, lojalność, stanowczość, wytrzymałość psychiczna, zdolność do działania i poświęcenia, zdolność do współpracy, zdecydowanie. Fundamentalne *cnoty* żołnierza zawodowego to patriotyzm, męstwo, uczciwość, odpowiedzialność, sprawiedliwość, prawdomówność i solidarność zawodowa². Cechują go szczerść i szacunek dla innych. Stawia zawsze dobro *służby wojskowej* ponad ambicje osobiste.

Na polu walki powinien wykazać się męstwem, odwagą i roztropnością. Czynami niegodnymi współczesnego żołnierza są: zdrada ojczyzny, tchórzostwo na polu walki, obłuda, zachowania korupcyjne, niewywiązywanie się z postawionych zadań. Wojskowy styl życia stanowi jeden z aspektów indywidualnej biografii żołnierza. Kodeks mówi również o zachowaniu poza służbą.

W środowisku społecznym żołnierz powinien prezentować najwyższe wartości moralne i obyczajowe. Powinien być wzorem kultury osobistej i dobrego wychowania. Styl życia żołnierza po za służbą kształtuje społeczny wizerunek sił zbrojnych w danym społeczeństwie.

Karierę w zawodzie wojskowym buduje się poprzez system motywacyjny, tak w wymiarze materialnym jak i poza materialnym. Za pełnienie roli zawodowej uzyskuje on co miesiąc uposażenie zasadnicze wraz z dodatkami o charakterze stałym. Żołnierze zawodowi (oficerowie, podoficerowie, szeregowi) otrzymuje uposażenie zasadnicze, którego wysokość w głównej mierze zależy od stopnia etatowego zajmowanego stanowiska służbowego.

Dodatkowo, zgodnie z obowiązującymi przepisami, żołnierze zawodowi z tytułu szczególnych właściwości lub warunków pełnienia służby, otrzymują dodatek specjalny³. Ponadto niezależnie od otrzymywanych uposażeń, żołnierze zawodowi są również uprawnieni do otrzymywania szeregu należności pieniężnych o charakterze okazjonalnym i uznaniowym.

Obecnie planowany jest wzrost uposażeń podstawowych i dodatkowych, jednak pełnienie zawodu wojskowego powinno być uzależnione przede wszystkim od stopnia wypełniania zadań i predyspozycji konkretnej jednostki. W związku z tym dla funkcjonowania w tym zawodzie nie wystarczy podniesienie zarobków, potrzebne jest bezwzględne wymaganie przestrzegania kodeksu honorowego żołnierza RP przez żołnierzy zawodowych, kontraktowych czy będących na przeszkoleniu wojskowym dla Narodowych Sił Rezerwy.

¹ Kodeks honorowy żołnierza zawodowego wojska polskiego. [w]:Dziennik Urzędowy Ministra Obrony Narodowej z 2008 r. Nr 5 s.555

² Tamże.

³ <http://www.profesjonalizacja.wp.mil.pl/pl/41.html> [25.09.2012]

2 WYBRANE ASPEKTY SOCJOLOGICZNE

Oficerowie, jako jedna z grup żołnierzy Wojska Polskiego, mając określony status społeczny, a w związku z tym zbieżne interesy i wartości, wykreowali swoistego rodzaju zbiorowość którą określono mianem grupy własnej, czyli szczególnego rodzaju grupy społecznej, do której jednostka należy i do której ma pozytywny stosunek oraz odczuwa dumę z funkcjonujących w niej zwyczajów i obyczajów¹. Stanowią oni drugą po generałach w randze ważności grupę społeczną w Wojsku Polskim. Są oni grupą dużo liczniejszą od grupy generałów, a zarazem bardziej eksplorowaną przez współczesnych badaczy z socjologii wojska.

Wykonywanie zawodu oficera w Wojsku Polskim wymaga podporządkowania się systemowi norm społecznych, moralnych i zawodowych. Od nowoczesnych kadr oficerskich wymaga się nieustannego uzupełniania wiedzy i samodzielnego doskonalenia kwalifikacji zawodowych. Oficer jako przełożony żołnierzy jest jednocześnie dowódcą, nauczycielem oraz wychowawcą². Nie zawsze jednak tak było. W XVIII w. „oficerstwo” nie było jeszcze profesją, gdyż uważano, że dobrze urodzony arystokrata, z natury rzeczy zna się na dowodzeniu. Sytuacja uległa zmianie w czasie wojen napoleońskich, kiedy to ukształtował się typ armii masowej, wymagający od kadry oficerskiej przede wszystkim wiedzy wojskowej i specjalizacji wojennej. Dopiero od XIX w kadra dowódcza zaczęła traktować swe zajęcie jako szczególne powołanie oparte na profesjonalizmie, uwarunkowanym wprowadzeniem nowoczesnych karabinów, scalonej amunicji oraz broni maszynowej.

Do podstawowych komponentów żołnierskiego profesjonalizmu zawodowego należą: wiedza ogólna i specjalistyczna, stanowiąca podstawę skutecznego wykonywania zadań służbowych, doświadczenie zawodowe, nawyki i umiejętności zdobyte w okresie kształtowania odpowiednich dyspozycji zawodowych, predyspozycje psychiczne niezbędne do służby wojskowej. Profesjonalizm ma charakter dynamiczny. Otaczająca oficerów rzeczywistość nieustannie się zmienia, wymuszając tym samym na nich zmianę poziomu jego kompetencji zawodowych. Jednocześnie, zdobywając w trakcie swojego życia nowe doświadczenia, zwiększa on zakres swoich kompetencji zawodowych. Bycie oficerem wojska oznacza zajmowanie określonej pozycji społecznej, a także pełnienie wielu różnych ról. Role społeczne w jakie wchodzi oficerowie, jednocześnie przekształcają ich sposób myślenia, zachowania czy samoocenę oraz modyfikują postrzeganie ich przez otoczenie. Oficer powinien być więc świadomy swojej szczególnej roli, a świadomość ta kształtuje się przez cały okres jego kariery zawodowej.

Wymagania stawiane przed współczesnymi oficerami są bardzo wysokie z uwagi na funkcje, jakie pełni w tej militarnej grupie dyspozycyjnej. Związane jest to z miejscem i rolą oficerów polskich w strukturach polskiej armii, strukturach grup zadaniowych oraz z nowoczesną technologią i techniką która w coraz większym stopniu zostaje wdrażana przez armię³.

¹ J. Maciejewski- *Sylwetka oficera wojska polskiego w dobie przemian ustrojowych. Kontekst socjologiczny*. [w]: *Oficerowie grup dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego*, T. Kołodziejczyk, D. S. Kozerański, J. Maciejewski (red.), Wrocław 2008, s. 13

² J. Maciejewski, I. Wolska – Zogata, *Zawód oficera Wojska Polskiego w toku transformacji. Studium socjologiczne*, Wrocław 2004, s. 27.

³ K. Świdorski, *Zmiany zawodów w Polsce w kontekście przemian ustrojowych na przykładzie oficerów zawodowych wojska polskiego* [w] J. Maciejewski, W. Nowosielski (red.), *Tożsamość społeczna grup dyspozycyjnych*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009, s.189

Znajomość języków obcych oraz umiejętność korzystania z osiągnięć naukowych i nowoczesnej techniki stały się niezbędnym warunkiem dla współczesnego oficera. Bowiern od przyszłych oficerów Wojska Polskiego oczekiwać się będzie permanentnego uzupełniania wiedzy i samodzielnego doskonalenia kwalifikacji zawodowych. Oficerowie muszą być otwarci na wszelkie nowości techniczne i informatyczne, konkurować w zdobyciu kolejnych stanowisk służbowych i liczyć się z częstą zmianą miejsca zamieszkania¹. Współczesny oficer musi identyfikować się z zawodem, przyjmuje pozytywną postawę względem wykonywanego zadań, realizując karierę zawodową awansując na coraz wyższe stopnie służbowe.

PODSUMOWANIE

Tak szerokie spectrum cech jakimi powinien cechować się oficer zawodowy Wojska Polskiego, jak już wyżej wskazano, wynika ze specyfiki pełnionej przez niego roli zawodowej w wojsku czyli „służby”. W zbiorze tych *przepisów roli* mieszczą się m. in. : kultura osobista, szacunek dla przełożonych i podwładnych, lojalność, dyspozycyjność, profesjonalizm, zainteresowania kulturą i wiele innych. Kodeks honorowy żołnierza nakazuje oficerom zawodowym szczególną dbałość o zachowanie wysokiej kultury dowodzenia, okazywanie szacunku podwładnym oraz prezentowanie najwyższych wartości obyczajowych i moralnych, tak aby stanowić wzór kultury osobistej i dobrego wychowania. Wymienione elementy wpływają na zewnętrzny wizerunek oficera, poczynając od sposobu prowadzenia życia towarzyskiego, a kończąc na dbałości o kondycję fizyczną, przejawiającym się m. in w aktywnym uprawianiu różnych sportów. Współczesny oficer to przede wszystkim wysokiej klasy specjalista, dowódca i światły obywatel², już profesjonalnego Wojska Polskiego.

Bibliografia:

Baran- Wojtachnio M. - *Wojskowa służba kobiet w odbiorze społecznym* [w:] Maciejewski J., Dojwa K. (red), *Kobiety w grupach dyspozycyjnych społeczeństwa*, Wyd. Uniwersytet Wrocławski 2007,

Kodeks honorowy żołnierza zawodowego wojska polskiego. [w:] *Dziennik Urzędowy Ministra Obrony Narodowej* z 2008 r. Nr 5,

Komunikat CBOS 2004, *Opinia społeczna na temat zawodów zaufania publicznego.*

Komunikat CBOS 2007, *Prestiż zawodów.*

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 (Dz. U.1997 r. Nr 78. poz.483)

Maciejewski J. - *Sylwetka oficera wojska polskiego w dobie przemian ustrojowych. Kontekst socjologiczny.*[w]: *Oficerowie grup dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego*, Kołodziejczyk T., Kozerański D. S., Maciejewski J. (red), Wrocław 2008,

Maciejewski J., Wojska – Zagota I., *Zawód oficera Wojska Polskiego w toku transformacji. Studium socjologiczne*, Wyd.: Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2004,

¹ Tamże s.192

² J. Maciejewski- *Sylwetka oficera wojska polskiego w dobie przemian ustrojowych. Kontekst socjologiczny.*[w]: *Oficerowie grup dyspozycyjnych. Socjologiczna analiza procesu bezpieczeństwa narodowego*, T. Kołodziejczyk, D. S. Kozerański, J. Maciejewski (red),Wrocław 2008, s. 24

Świdorski K., *Zmiany zawodów w Polsce w kontekście przemian ustrojowych na przykładzie oficerów zawodowych wojska polskiego* [w] J. Maciejewski, W. Nowosielski (red.), *Tożsamość społeczna grup dyspozycyjnych*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2009,

Ustawa o przysiędze wojskowej z dnia 3 października 1992 r.(Dz. U.1992 r. Nr 77. poz.386)

Netografia:

<http://pl.wikipedia.org/wiki/Etos>

<http://www.profesjonalizacja.wp.mil.pl/pl/41.html>

Recenzował: *prof. dr. hab. Jan MACIEJEWSKI, Wrocławská univerzita, Poľsko*

ANALYTICKÉ ROVINY SÚČASNÉHO TERORIZMU AKO PARADOXNÉ FORMY ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ

ANALYTICAL ASPECTS OF MODERN TERRORISM AS PARADOX FORMS OF GENDER STUDIES

SLOBODA Aurel * a MARTINSKÁ Mária**

ABSTRAKT: Bezpečnosť štátnych zariadení je postavená na schopnosti odolávať ako vojenským tak aj nevojenským hrozbám. Jednou z nevojenských hrozieb je aj terorizmus. Na terorizmus vplyva množstvo podnetov a hľadísk. Jednotlivé analytické roviny určujú silu, odhodlanie, motiváciu použitú pri teroristických útokoch. Samostatné miesta majú tzv. paradoxné formy rovnosti, súvisiace so začleňovaním žien do teroristických útokov.

Kľúčové slová : terorizmus, hľadiská ovplyvňujúce terorizmus, paradox rovnosti.

ABSTRACT: National security establishment is based on the ability to resist the military as well as non-military threats. One of the non-military threats is terrorism. Terrorism as such, affects the amount of incentives and perspectives. The individual aspects determine the strength, determination, motivation which is used in terrorist attacks.

Keywords: terrorism, aspects affecting terrorism paradox forms.

ÚVOD

V súčasnosti je dôstojná ľudská koexistencia závislá od spôsobu vyrovnávania sa členov rôznych spoločností s inou kultúrnou, politickou a religióznou inakosťou a diferenciáciou, nejednotou a nezhodou. Nedochádza vždy k hľadaniu spoločnej koexistencie bez násillia, tolerancii a akceptácie inakosti.¹ Násillie vyvoláva strach a obavy, aktualizuje existenčné a obranné procesy. Kreativita ľudí nie je obmedzená iba na vedecké objavy, technické vynálezy a umeleckú produkciu, ale patrí k nej aj kreativita v násillí a hrôze. Jedna z foriem násillia – mučenie, nesleduje iné ciele ako zničenie všetkého v človeku, čo súvisí s civilizáciou, kultúrou a spoločnosťou a jeho redukciu na jeho telesnosť a obavy o fyzickú existenciu. Ľudia sa niekedy správajú horšie ako zvieratá a fenomény násillia sa stávajú novou súčasťou „ľudskosti“.²

Väčšina aspektov konfliktných a postkonfliktných situácií dopadá rozdielne na mužov a ženy. Charles Donnelly³ (v rokoch 1989 – 2003, špeciálny poradca generálneho tajomníka NATO pre otázky spolupráce s krajinami strednej a východnej Európy) upozorňuje na zmenu kultúry prevencie konfliktov. Podľa jeho vyjadrení tretia svetová vojna nehrozí, je tu však nová séria hrozieb a to: malé, obmedzené vojny v dôsledku etnických a náboženských problémov a nedostatku materiálnych istôt, nevojenské a teroristické hrozby. Zdôrazňuje, že teroristické útoky 11. 9. 2001 znamenali „revolúciu konfliktov“. Od danej doby všetky vyspelé štáty prehodnotili svoj postoj k predmetnej hrozbe terorizmu a zamerali sa práve na jeho možnú elimináciu, či už z pohľadu jeho: mnohostrannosti, zneužívania verejnosti, psychologického faktoru strachu, informačného vplyvu a pod..

* Ing. , PhD., Ministerstvo obrany SR, e-mail: aurel.sloboda@mosr.sk

** PhDr., PhD., AOS, katedra spoločenských vied a jazykov

¹ MARTINSKÁ, M.: Tolerancia a bezpečné multikultúrne prostredie, str. 55

² JANATA, J.: *Agrese, tolerance a intolerance*. Praha: Grada Publishing spol. s r.o. , 1999, 220 s. ISBN 80-7169-88 9-X.

³ www.un.org/womenwatch

V tomto článku by sme sa chceli zamerať na možné hľadiská a analytické roviny ktoré formujú prejavy terorizmu. Jednotlivé hľadiská sú zovšeobecnené aj v celkovom boji proti terorizmu v ktorom je zapojená aj Slovenská republika. Keďže prejavom terorizmu sú práve teroristické útoky musíme skonštatovať, že tieto útoky sú väčšinou reakciou na nejakú udalosť. Z daného vyplýva že samotným spúšťačom môže byť čokoľvek čo si terorista vysvetlí ako zlé alebo neprijateľné, či už v jeho pohľade na svet, alebo v jeho domovskej krajine.

1 ANALYTICKÉ ROVINY SÚČASNÉHO TERORIZMU

Terorizmus má svoje formy a metódy prevedenia, pričom výsledkom týchto foriem a metód je teroristický útok. Následne môžeme konštatovať že, jednotlivé formy a metódy teroristického útoku závisia od samotného teroristu, prípadne od teroristickej skupiny. Terorista si teda môže sám určiť čas, miesto a spôsob útoku na svoju obeť, skupinu, alebo objekt, prípadne mu je čas a miesto určené vopred. Čo je však dôležité je fakt že teroristický útok je založený na deštruktívnosti a nemilosrdnosti pričom terorista rozhodnutý vykonať teroristický útok poháda všeobecnými hodnotami a morálkou. Typológiu terorizmu môžeme analyzovať alebo konštruovať aj podľa nasledujúcich prvkov: aktér, obeť, príčina, prostredie, nástroje, politická orientácia, motivácia, požiadavky, účel, ciele teroristických akcií atď.

V súčasnej dobe je však prevládajúcim smerovaním pri terorizme práve „terorizmus ideologický“. Ideologický terorizmus vo svojej podstate znamená že ide o isté prispôsobovanie motivácie, záujmov niektorých skupín teroristickým cieľom a to z rôznych pohľadov. Môže to byť napríklad z pohľadu: politického, náboženského, revolučného, filozofického a pod...

Jedným z ďalších náhľadov šírenia terorizmu môže byť aj nasledujúce analýza troch odborných diel, kde môžeme jednotlivé hľadiská rozdeliť nasledovne:

1. Sociologické a spoločenské hľadisko – súvisiace s aktom násillia alebo hrozby násillia ako prostriedku na získanie výhody alebo politického rešpektu. Tu sa ukazujú ako určujúce prvky :
 - a) Životná úroveň ľudí.
 - b) Zamestnanosť.
 - c) Rôzne možnosti (napr. práca – zastávané funkcie).
 - d) Zabezpečenie bezpečnosti v štáte (z pohľadu korupcia v polícií, sociálne zabezpečenie, zdravotné zabezpečenie, verejné služby, ...).
 - e) Neúspech boja proti terorizmu (nutnosť zavedenia účinnejších kontrolných, preventívnych a represívnych opatrení do praxe v boji proti terorizmu).
 - f) Organizovaný zločin.
 - g) Nelegálna migrácia.²
2. Technické hľadisko – vychádza z toho, že vysoká úroveň rozvoja vedy, techniky a informatiky ako aj životnej úrovne časti ľudskej populácie, umožňuje teroristom jednoduchší prístup napr. k novým technológiám, internetu, ZHN a pod.³

¹ Krátky slovník slovenského jazyka

² CIGÁNIK, Ľ., JAŠŠOVÁ, E.: *TERORIZMUS od komunikácie s aktérmi teroru pri oslobodzovaní rukojemníkov až po opatrenia štátov v boji proti nemu*, str 83-86

³ NIŽŇANSKÝ, J., a kolektív: *Informačná vojna v ozbrojených silách* (monografia), str 8-9

3. Ideologické hľadisko – postoj osôb napríklad o všeobecných pravdách a predsudkoch, ktoré môžu zmeniť osobnosť človeka do polohy schopného konať za svoju vec.
 - a) Mylnosť presvedčenia ľudí o moslimskom svete (Názor väčšiny: každý moslim = terorista).
 - b) Udržiavanie ľudí v neinformovanosti (platí veta, že kto má informácie, ten úspešnejšie manipuluje s ľuďmi, ktorí ich nemajú).
 - c) Výchova k nenávisti (výchova detí jedného etnika k nenávisti k druhému etniku na základe aj napr. nie správnej interpretácie minulosti).
 - d) Rôzne kultúry osobnosti (hlavne z pohľadu extrémistických skupín).¹
4. Politologické hľadisko – vychádza z toho, že teroristi nie sú osamelí šialenci, ale sú členmi tajnej organizácie s pevnou vierou v správnosť svojej veci.
 - a) Egoizmus jednotlivcov, skupín, ale aj štátov.
 - b) Neochota prispôsobovať sa svetovému vývoju.
 - c) Bezohľadné presadzovanie vlastných záujmov.
 - d) Odmietanie dialógu pri riešení sporných problémov.
 - e) Prepojenie politiky niektorých štátov na teroristické organizácie.
 - f) Násilné vnučovanie hodnôt jednej civilizácie iným civilizáciám.²
5. Hľadisko efektívnosti – predstavuje skutočnosť, že mnohé teroristické aktivity donútili k činnosti rôzne spoločenstvá, alebo svetové mocnosti (stiahnutie svojich vojenských jednotiek).³
6. Ekonomické hľadisko – vychádza z ekonomických možností obyvateľstva určitého štátu. Pomerov medzi bohatou, strednou a chudobnou vrstvou obyvateľstva.
 - a) Nerovnomerné kapitálové rozdelenie sveta.
 - b) Ochota finančnej podpory teroristov.
 - c) Pranie špinavých peňazí.⁴

Ak sa na terorizmus a jeho prejav, ktorým je teroristický útok pozrieme z taktického hľadiska, môžeme možné vplyvy rozdeliť na základe etáp prípravy teroristického útoku.⁵ Medzi základné fázy prípravy podľa KULICHA a kol. patria:

1. Výber objektu (z pohľadu atraktivity objektu pre teroristickú skupinu).
2. Pozorovanie objektu a získavanie informácií (zhromažďovanie údajov o objekte pred útokom).
3. Plánovanie útoku (útok je v profesionálnych skupinách naplánovaný do posledných detailov).
4. Vycvičovanie a vykonanie cvičných útokov (čiastkové nácviky útoku).

¹ KULICH, M., kolektív: *Terorizmus destabilizujúci fenomén súčasnosti a boj proti nemu*, str. 30

² CIGÁNIK, Ľ., JAŠŠOVÁ, E.: *TERORIZMUS od komunikácie s aktérmi teroru pri oslobodzovaní rukojemníkov až po opatrenia štátov v boji proti nemu*, str. 85-86

³ KULICH, M., kolektív: *Terorizmus destabilizujúci fenomén súčasnosti a boj proti nemu*, str. 30-31

⁴ CIGÁNIK, Ľ., JAŠŠOVÁ, E.: *TERORIZMUS od komunikácie s aktérmi teroru pri oslobodzovaní rukojemníkov až po opatrenia štátov v boji proti nemu*, str. 83-86

⁵ KULICH, M., kolektív: *Terorizmus destabilizujúci fenomén súčasnosti a boj proti nemu*, str. 39-41

5. Útok na objekt.
6. Únik z miesta činu.
7. Efektívne využitie výsledkov útoku

Na predmetné etapy prípravy teroristického útoku sa môžeme pozrieť z pohľadu už predchádzajúcich hľadísk. V praxi to znamená že nie každému teroristovi je umožnené vykonať akýkoľvek útok. Tento fakt vyplýva zo skutočnosti prijatých proti teroristických opatrení v posledných rokoch od roku 2001. Možno aj to je dôvodom, prečo sa stále viac a viac hovorí o možnosti teroristických útokov vykonaných osobami s vysokoškolským vzdelaním so strednými, alebo vysokými civilnými pozíciami. Faktom je, že takéto osoby budú mať z pohľadu už menovaných hľadísk podstatne väčšie možnosti k spáchaniu efektívneho teroristického útoku.

Ďalším možným pohľadom na terorizmus a možnú prevenciu jeho spáchania je zobrazený na obr. č. 1. Každá teroristická skupina musí mať určitú štruktúru, základňu, financie, logistiku a samozrejme aj podporu. Ak vieme niektoré z predmetných skutočností tak adekvátny preventívny zásah je podstatne jednoduchší. Ako najhoršia kombinácia vyššie spomenutých hľadísk nám pripadá kombinácia sociálnych faktorov s náboženským terorizmom v ponímaní – realizácie formou sebevražedných atentátnikov.

Jednotlivé spomínané hľadiska, ktoré môžu ovplyvňovať terorizmus veľmi výstižne charakterizuje p. ROTH a p. MIKA v správe ktorá bola určená politikom a na jej príprave sa podieľalo viac ako 100 špičkových špecialistov (od vedcov až po vedecko – pedagogických pracovníkov vysokých škôl a popredných univerzít) a to „*Musíme očakávať neočakávané. Mali by sme počítať s tým, že budeme šokovaní.*“¹ prognózy v časovom horizonte do roku 2030.¹

2 PARADOXNÉ FORMY TERORIZMU AKO ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ

Dôležitou analytickou rovinou súčasnej bezpečnostnej situácie a narastajúcej vlny násillia sú teroristické útoky a hrozby, feminizácia a infantizácia sebevražedného terorizmu obzvlášť. V islamských štátoch, kde je sociálny status muža i ženy pevne zakorenený v patriarchálnej tradícii, je prístup k mučenictvu pre ženy smutná prezentácia emancipácie. Fenomén kamikadze² nie je ani u žien nový, no dnes ožíva a získava nové rozmery. Na tieto operácie sú vyberané ženy aktivistky, pretože stereotyp slabej a bezbrannej ženy dobre funguje aj u nepriateľa.

Tieto ženy sú starostlivo vyberané, vedené, ba indoktrinované a je im ponúknutá možnosť stať sa v smrti rovnými mužom. Oslava mučenictva, spoločenské uznanie, ktorému sa následne teší celá rodina po smrti ženy-kamikadze, môžeme nazvať *paradoxom rovnosti*.

Začlenenie tohto činu do náboženského kontextu, to všetko posilňuje príťažlivosť tejto možnosti, ktorá spočíva v rovnosti žien a mužov nie v živote, ale paradoxne ich rovnosti v smrti. Zneužívanie odporu a úsillia žien o dôstojnosť a aktívne zapojenie do boja, sa okrem odsúdeniahodnej skutočnosti, že útoky sú namierené proti nevinným civilným obetiam, považuje za zneužitie žien a náboženského posolstva na politické ciele.

¹ ROTH, R., MIKA, O., J.: *Ochrana proti chemickému a biologickému ohrozeniu*, str. 15

² DANICS, Š. – TUČEK, L.: Ideový a sociokultúrny kontext sebevražedných útoků: proliferace mučednické subkultury, In *Vojenské rozhledy* č. 2, 2009.ročník XVIII., s. 52 – 69. ISSN 1210-3292.

Zapojenie žien a v poslednej dobe tiež zvyšujúci sa počet detí, najmä chlapcov (napr. Čechensko, Uzbekistan, Pakistan, Turecko, Jordánsko, Egypt a Palestína) do týchto aktov násilia, otvára diskusie neobvyklého charakteru, či táto taktika je dôsledkom kreativity, alebo slabosti teroristických organizácií, regresom ľudskosti, ktorý v reakcii vyvoláva ďalšie etické dilemy – napríklad ako je možné v protiteroristických aktivitách bojovať proti ženám a deťom?

Štefan Danics¹ sa veľmi vážne zamýšľa nad tým, prečo teroristické organizácie čoraz intenzívnejšie využívajú ženy a deti ako ľudské ťažko zistiteľné a zneškodniteľné bomby. Ženská zdanlivá nevinnosť a nechť k násiliu im umožňuje rýchlejšie prekonávať bezpečnostné opatrenia a uzávery, väčšie zapojenie žien do teroristickej činnosti úzko súvisí s ich rastúcou emancipáciou v moslimskom svete a nakoniec ženský a detskí samovražední mučeníci majú väčšiu mediálnu a psychologickú šokovú hodnotu než muži, pri zlyhaní sú menej sankcionovaní ako mužskí teroristi, ale oveľa lepšie a intenzívnejšie fruktifikujú strach v cieľovej spoločnosti. Tým rýchlejšie sú dosahované teroristické ciele a zámery.

V období eskalácie i v priebehu násilného konfliktu sa obvykle výrazne mení situácia žien a mužov v spoločnosti a rodine. Aj keď väčšina vojakov sú muži, v spoločnostiach, ktoré čelia dlhodobej hrozbe vypuknutia násilia alebo kde ozbrojený zápas (boj) dlhodobo prebieha, sa v bojujúcich skupinách stále častejšie objavuje väčší počet žien a dievčat. Často krát sa ale vlastní vojaci voči ženám správajú rovnako kruto ako protivník, preto sú ženy nútené flexibilne prispôbovať svoje správanie sa tejto situácii. Ako uznala Bezpečnostná rada, ženy často najviac trpia počas konfliktov ako aj pri strašných činoch sexuálneho násilia a násilia založeného na rode.

Podľa Veroniky Keyser *„...ženy odmietajú byť nepriateľom kohokoľvek a vyzývajú na takú spoluprácu a dialóg, aby vojny definitívne vymizli z histórie ľudstva“*.² Ženy zaujímajú postoj, že v rodinách, ktoré boli spustošené vojnou, je veľmi dôležité vychovávať deti k rozširovaniu obzoru, a výchove k mieru a tak zabrániť ich túžbe po pomste. Účasť žien na mierových procesoch je nezastupiteľná.³ Princíp ich *„rovnocennej účasti a plného zapojenia sa do všetkých aktivít na udržanie a podporu mieru a bezpečnosti“*, v súlade s rezolúciou Bezpečnostnej rady OSN č. 1325 z roku 2000 sa nedodržiava a rozhodnutia o prevencii a riešení konfliktu sú v súčasnosti často prijímané bez účasti žien,⁴ čo sa odráža v tom, že v týchto rozhodnutiach chýba ženský pohľad (logika) na problém.

3 TERORIZMUS A JEHO ODRAZ V LEGISLATÍVE SLOVENSKEJ REPUBLIKY

V rámci Európskej únie sú najvýznamnejšími dokumentmi umožňujúcimi aktívne bojovať s terorizmom Európsky dohovor o potláčaní terorizmu a Deklarácia o boji proti terorizmu. Prijatím uvedených dokumentov Slovenskou republikou sa vytvorili podmienky na prijatie Akčného plánu boja proti terorizmu REV 1.

¹ DANICS, Š.: Feminizácia a infantizácia sebevražedného terorizmu. B. Bystrica: In *Bezpečnostné fórum 2010*. FPVaMV UMB, 2010, s. 103 – 110. ISBN978-80-8083-980-2.

² KEYSER, V.: *Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006* (www.europarl.europa.eu).

³ tamtiež

⁴ *Správa o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike v roku 2007*. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Bratislava: 2008. (<http://www.snslp.sk>)

Tento Plán ... bol revidovaný na „Národný akčný plán boja proti terorizmu na roky (2011 – 2014)“ (označovaný aj ako NAP REV 2), ktorý predstavuje jeden z najdôležitejších vnútorných dokumentov SR v boji proti terorizmu.¹ Niektoré úlohy vyplývajúce z predmetného dokumentu vzťahujúce sa k nášmu článku sú:

- Prehodnotiť fungovanie existujúcich nástrojov boja proti terorizmu a proti financovaniu terorizmu.
- Zriadiť v organizačnej štruktúre Slovenskej informačnej služby protiteroristické analytické centrum s celoštátnou pôsobnosťou.
- Vytvoriť systém toku informácií pre spracovávanie analýz a národných hodnotení teroristických hrozieb a rizík smerujúcich proti Slovenskej republike a jej záujmom v zahraničí a jeho zavedenie do praxe
- Podieľať sa na rozvoji technických možností na monitorovanie a analýzu otvorených zdrojov (najmä internetu) v súvislosti s informáciami o teroristických hrozbách.
- Zvyšovať odbornosť a kvalifikáciu pracovníkov, ktorí sa podieľajú na zabezpečovaní úloh v oblasti boja proti terorizmu.
- Monitorovať výchovno-vzdelávacie postupy a výchovno-vzdelávacie zariadenia s ohľadom na možný výskyt zdrojov extrémistickej ideológie s prvkami terorizmu, náboženskej radikalizácie a intolerancie
- Analyzovať duchovnú scénu v Slovenskej republike so zameraním na duchovné spoločenstvá vykazujúce znaky autoritatívnych kultov, dominantného vodcovského princípu, výlučnosti učenia a uzavretosti komunity.

Z celosvetového pohľadu možných teroristických cieľov, sa viaceri autorov zhoduje na nasledujúcom potenciálnom možnom ohrození. Jedným z autorov je aj Hoffrejter, ktorý medzi dané ciele klasifikuje:

- Sieť energetické (plyn, elektrina).
- Vodohospodárstvo.
- Komunikačné siete.
- Dopravné uzly.
- Chemické továrne.
- Jadrové elektrárne, sklady jadrového odpadu.
- Sklady pohonných hmôt.
- Kritická infraštruktúra vo svojich jednotlivých sektoroch.²

Následnou analýzou cieľov a možných hľadísk, ktoré definujeme v tomto článku môžeme vytvoriť určitú maticu úkonov, ktoré nás môžu výrazne nasmerovať na konkrétne úkony v rozsahu boja proti terorizmu.

¹⁾ dostupné na: <http://www.rokovania.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum-132760?prefixFile=m>, (27. apríl 2012)

²⁾ HOFFREITER, L.: Bezpečnosť, bezpečnostné riziká a ohrozenie, str. 96-98

ZÁVER

V dôvodu stále aktuálneho fenoménu akým terorizmus určite je, sme spracovali možné hľadiská, a aktuálne analytické prístupy ktoré majú určitý vplyv na terorizmus, teroristu a teroristický útok. Zastávame názor, že je potrebné o predmetných hľadiskách stále komunikovať a rozširovať informácie o možných preventívnych prístupoch, ich rozsah neustále monitorovať z dôvodu lepšieho pochopenia podstaty terorizmu. Na základe pochopenia jednotlivých hľadísk a z nich vyplývajúcich skutočností budeme flexibilnejší v rozsahu ochrany a obrany proti tomuto fenoménu. V druhom bode článku sme predstavili časť s NAP REV 2, kde je možné vidieť jednoznačnú flexibilitu v prijímaní opatrení na ochranu obyvateľstva Slovenskej republiky .

LITERATÚRA

- CIGÁNIK, Ľ., JAŠŠOVÁ, E.: TERORIZMUS od komunikácie s aktérmi teroru pri oslobodzovaní rukojemníkov až po opatrenia štátov v boji proti nemu. SAV, Bratislava 2006,ISBN 80-224-0892-1.
- DANICS, Š.: Feminizácia a infantizácia sebevražedného terorizmu. B. Bystrica: In *Bezpečnostné fórum 2010*. FPVaMV UMB, 2010, s. 103–110. ISBN978-80-8083-980-2.
- HOFFREITER, L.: *Bezpečnosť, bezpečnostné riziká a ohrozenie*. Žilina, 2004, ISBN 80-8070-181-4.
- JANATA, J.: *Agrese, tolerance a intolerance*. Praha: Grada Publishing spol. s r.o. , 1999, 220 s. ISBN 80-7169-88 9-X.
- KULICH, M. a kol.: *Terorizmus destabilizujúci fenomén súčasnosti a boj proti nemu* . Inštitút obrany a bezpečnosti MO SR, Bratislava, 2002.
- MARTINSKÁ, M.: Tolerancia a bezpečné multikultúrne prostredie. In: *Bezpečnostná veda a bezpečnostné vzdelávanie*. Zborník príspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie. Liptovský Mikuláš : AOS, 2006. - ISBN 80-8040-301-5. - ISBN 80-8040-302-3.
- MATIS, J.: Terorizmus ako sociálny jav .In: *Zborník z medzinárodného vedeckého seminára: „Medzinárodný terorizmus, bezpečnosť a vláda zákona“*. Bratislava: EU, Fakulta medzinárodných vzťahov, vyd. Ekonóm 2005. s. 104– 106. ISBN 80-225-2135-3.
- ŠKVRNDA, F. – POLONSKÝ, D.: *Terorizmus a medzinárodná bezpečnosť po skončení studenej vojny*. Liptovský Mikuláš: VA. 2003. 86 s. ISBN 80-8040-218-3
- ŠKVRNDA, F.: *Súčasný medzinárodný terorizmus*. Bratislava: APZ. 2003. 93 s. ISBN 80-8054-292-9

Internetové zdroje:

- KEYSER, V.: Správa o postavení žien v ozbrojených konfliktoch a ich úlohe pri rekonštrukcii a demokratickom procese v krajine po skončení ozbrojeného konfliktu z 3.5.2006 (www.europarl.europa.eu).
- Správa o dodržiavaní ľudských práv v Slovenskej republike v roku 2007. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Bratislava: 2008. (<http://www.snslp.sk>)
- <http://www.radaeuropy.sk/?europsky-dohovor-o-potlacovaniterorizmu-1977-c-90>.(27.4.2012)
dostupné: [http://www.rokovania.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum132760?](http://www.rokovania.sk/File.aspx/ViewDocumentHtml/Mater-Dokum132760?prefixFile=m)
prefixFile=m, (27. 04. 2012)

Recenzoval: doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., AOS gen. M.R.Štefánika

ZADANIA POLICJI POLSKIEJ W ZAKRESIE ZAPOBIEGANIA PRZEMOCY W RODZINIE

THE PLACE AND THE ROLE OF THE POLICE IN LOCAL SOCIETY IN THE RANGE OF PREVENTING DOMESTIC VIOLENCE

STEFAŃSKI Marek*

Streszczenie: Przemoc w rodzinie jest problemem społecznym a zaprezentowana procedura postępowania w ramach „Niebieskie Karty” jest próbą rozwiązywania konkretnych sytuacji rodzinnych dotkniętych przemocą. Zespół interdyscyplinarny czy grupa robocza funkcjonująca w ramach opieki społecznej w razie potrzeby organizuje konkretną pomoc członkom rodziny w przypadku przemocy. Obecne zintegrowane działania wszystkich instytucji odpowiedzialnych za rozwiązywanie problemu przemocy w rodzinie są skuteczne i realne. Jednocześnie zapobiegają wykluczeniu społecznemu rodziny.

Słowa kluczowe: przemoc w rodzinie, „Niebieskie Karty”, dzielnicowy, pomoc społeczna, kurator sądowy, zespół interdyscyplinarny, rodzina, fazy przemocy w rodzinie, policja.

Abstract: Domestic violence is a social issue. According to the statistics it is often connected with alcohol abuse or simply with alcoholism of perpetrators. The procedure, presented as a part of the “Blue Card”. The interdisciplinary team or the working group acting in the capacity of social assistance, organize a real help for the family members affected by the violence. The current integrated efforts of all the institutions responsible for solving the domestic violence issue are workable and efficient. They prevent a social exclusion at the same time.

Keywords: “Blue Card”, The interdisciplinary team, social assistance organizational units, the police, education, probation officers, public prosecutor’s office.

WSTĘP

Problem przemocy w rodzinie polskiej rzeczywistości państwa demokratycznego nabiera coraz większego znaczenia. Mieszkańcy społeczności lokalnej oraz podmioty administracji rządowej i samorządowej coraz częściej organizują się, bezpośrednio zmieniając swoją najbliższą przestrzeń. Również dużą rolę w zmianach społecznych odgrywają inicjatywy podmiotów pozarządowych.

Policja jako centralny organ państwowy odpowiada ustawowo za bezpieczeństwo społeczne i porządek publiczny. Natomiast niezwykle ważnym obowiązkiem dzielnicowego jest podejmowanie działań wobec społeczności lokalnej szczególnie rodziny, w której dochodzi do przemocy i jego działań w ramach procedury „Niebieskie Karty”. Zadania te reguluje Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 roku¹ dotyczące procedury „Niebieskie Karty”, odnoszące się do konkretnych rozwiązań problemu przemocy domowej. Jest to istotne dla rodziny, która dotknięta jest przemocą ze strony najbliższych. Aktualnie są cztery części „Niebieskie Karty” A, B, C i D, które ostatecznie rozstrzygają o postępowaniu wobec konkretnej rodziny.

* Dr., Kierownik Zakładu Bezpieczeństwa i Porządku Publicznego Katedry Bezpieczeństwa Narodowego Akademii Pomorskiej w Słupsku. Słupsk. Polska,

¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury "Niebieskie Karty" oraz wzorów formularzy "Niebieska Karta" (Dz. U. Nr 209. poz. 1245 z 2011 r.)

Procedura ta uruchomiana jest kiedy dzielnicowy lub pracownik socjalny uzyska informację lub sam stwierdzi przemoc domową. Wtedy są oni zobowiązani do bezpośredniego kontaktu z rodziną, aż do całkowitego wyeliminowania problemu przemocy¹. Są to bardzo istotne działania na rzecz rodziny, w której dochodzi do patologicznych zachowań.

1 PROBLEM PRZEMOCY W RODZINIE

Ważnym elementem w pracy policjantów jest uwrażliwienie ich na problem przemocy w rodzinie, co powinno mieć swój początek na kursach szkolenia podstawowego, doskonalenia zawodowego oraz podczas odpraw służbowych. Niezbędne jest podejmowanie przedsięwzięć zmierzających do skutecznej izolacji sprawcy przemocy w rodzinie na rzecz skutecznej ochrony ofiar.

Ważne jest, aby w społecznościach lokalnych powstawały zespoły interdyscyplinarne stworzone na bazie systemowej współpracy koalicji podmiotów lokalnych takich jak: specjalista ds. nieletnich i patologii społecznej, dzielnicowy, pracownik socjalny, pedagog szkolny, kurator zawodowy, przedstawiciel samorządu terytorialnego i inni odpowiedzialni za kształtowanie poczucia bezpieczeństwa.

Zadaniem dzielnicowego to uczestniczenie razem z mieszkańcami w życiu społecznym oraz ingerowanie tam, gdzie występuje patologia społeczna w tym przemoc w rodzinie. Nadal rośnie liczba przeprowadzonych interwencji domowych, jak również przemocy w rodzinie.

Przez 9 lat (od 1999 do 2007) wzrastała liczba interwencji domowych w tym dotyczących przemocy w rodzinie szczególnie w latach 1999 – 2007. Dopiero od 2008 do 2010 roku zauważalny jest spadek liczby przeprowadzanych interwencji domowych. Natomiast liczba przemocy w rodzinie zwiększała się od 1999 do 2006 roku a od 2007 do 2010 roku zmniejsza się². Niewątpliwie na taki stan rzeczy wpływa wiele czynników m. in. większa świadomość kobiet, które mogą liczyć na pomoc wielu instytucji tak administracji rządowej jak i podmiotów pozarządowych.

Nagłaśnianie tego problemu w środkach masowego przekazu i wskazywanie na możliwości rozwiązania przemocy w rodzinie. Coraz częstsza reakcja społeczna na akty przemocy. Przemoc w rodzinie wiąże się z krzywdzeniem słabszych ze strachem przed sprawcą i najczęściej dotyczy kobiet, dzieci i młodzieży. Zjawisko to wprowadza permanentne zagrożenie w funkcjonowaniu rodziny czyli destabilizuje poczucie bezpieczeństwa.

Kiedy wzrasta liczba przemocy domowej w Polsce, to również i liczba sprawców oraz ofiar. Zdecydowanie częściej ofiarami przemocy są kobiety w ok. 70%, choć charakterystyczne jest, iż systematycznie od 1999 do 2010 roku zwiększa się liczba mężczyzn, którzy stają się ofiarami przemocy najczęściej ze strony kobiet (w roku 2009 było ich 11.728 jest to od 1999 roku najwyższa liczba ofiar wśród mężczyzn).

¹ Tamże, § 7.

² Raport o zjawiskach patologii społecznej, stanie przestępczości i demoralizacji nieletnich oraz przedsięwzięciach w zakresie prewencji kryminalnej w 2004, Warszawa 2005; Raport z działań Policji w zakresie zapobiegania przestępczości oraz patologiom społecznym w 2007, Warszawa 2008; Raport z działań Policji w zakresie zapobiegania przestępczości oraz patologiom społecznym w 2008, Warszawa 2009, s. 132. Raport z działań Policji w zakresie zapobiegania przestępczości oraz patologiom społecznym w 2009, Warszawa 2010, s. 36.

Niepokojącym zjawiskiem jest duża liczba ofiar przemocy wśród dzieci (do 13 roku życia było ich w 2008-31.699 a w 2009-27.502) i małoletnich (od 13 do 18 roku życia było ich w 2008-15.399 a w 2009-13.755)¹. Wydaje się, iż pedagodzy szkolni, kuratorzy, dzielnicowi, pracownicy socjalni i podmioty pozarządowe powinni jeszcze w większym stopniu zaangażować się w pomoc dla dzieci i młodzieży².

Podstawowymi cechami przemocy jaka dokonuje się w rodzinie jest intencjonalność sprawcy, który celowo wywiera presję na ofiarę. Narusza podstawowe prawa człowieka odnośnie jego godności, wolności, nietykalności, poczucia bezpieczeństwa itp., Następuje bezpośrednio krzywdzenie i dokonywanie szkód nie tylko materialnych czy fizycznych, ale i psychicznych, emocjonalnych, ekonomicznych, moralnych. Zachodzi toksyczny związek między sprawcą a ofiarą, która często jest bezsilna, zależna od sprawcy i dlatego bardzo często ma osłabioną zdolność przeciwstawienia się oprawcy³.

Podjęwając się definicji przemocy domowej, należy zwrócić uwagę na następujące jej elementy. Bezspornie występuje toksyczna zależność między ofiarą a sprawcą, w której agresor wykorzystuje swoją przewagę fizyczną, również stosuje przemoc psychiczną, emocjonalną, moralną, ekonomiczną, seksualną naruszając podstawowe prawa człowieka. Zachowania przemocy, zadawanie bólu lub zaniechania stają się normą funkcjonowania rodziny. W końcu intencjonalność działań sprawcy, który ma na celu zadawanie bólu i poniżania staje się przemocą rodzinną. Cechy te są składowymi pojęcia przemocy domowej⁴.

2 PROCEDURZA „NIEBIESKIEJ KARTY”

W procedurze „Niebieskiej Karty” w części B przemoc w rodzinie definiowana jest jako „jednorazowe albo powtarzające się umyślne działanie lub zaniechanie naruszające prawa lub dobra osobiste członków rodziny, a także innych osób wspólnie zamieszkujących lub gospodarujących, w szczególności narażające te osoby na niebezpieczeństwo utraty życia, zdrowia, naruszające ich godność, nietykalność cielesną, wolność, w tym seksualną, powodujące szkody na ich zdrowiu fizycznym lub psychicznym, a także wywołujące cierpienia i krzywdy moralne u osób dotkniętych przemocą”⁵.

Przemoc w rodzinie jest problemem społecznym i wymaga odpowiednich zmian w odbiorze społecznym jak i przepisach prawnych. Akty prawne regulują procedury postępowania wobec rodzin, w których dochodzi do przemocy i odnoszą się do kilku ministerstw. Poszczególne agendy rządowe takie jak: Ministerstwo Sprawiedliwości, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji i Ministerstwo Edukacji Narodowej.

¹ Raport z działań Policji w zakresie zapobiegania przestępczości w 2008 ..., s. 132. Raport z działań Policji w zakresie zapobiegania przestępczości w 2009 ..., s. 37.

² Raport z działań Policji w zakresie zapobiegania przestępczości w 2008 ..., s. 35.

³ Kwiatkowski D., *Policja w systemie zapobiegania przemocy w rodzinie*, Słupsk 2012, s. 7; Badura-Madej W., Dobrzyńska-Mesterhazy A., *Przemoc w rodzinie. Interwencja kryzysowa i psychoterapia*, Kraków 2000, s. 15 – 23.

⁴ Kwiatkowski D., *Policja w systemie zapobiegania przemocy w rodzinie*, Słupsk 2012, s. 8 – 11.

⁵ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury "Niebieskie Karty" oraz wzorów formularzy "Niebieska Karta" (Dz. U. Nr 209. poz. 1245 z 2011 r.), formularze "Niebieskie Karty" część B.

Podjęmą działania w zakresie zapobiegania przemocy w rodzinie według swoich kompetencji.¹ Zagrożonych wykluczeniem społecznym w Polsce jest coraz więcej. Powyższe zestawienie jednoznacznie wskazuje, że przemoc w rodzinie jest problemem społecznym. Wymaga wyczulenia społecznego, reakcji obywatelskiej i działań odpowiednich służb administracji rządowej, samorządowej oraz fundacji i stowarzyszeń, które statutowo zajmują się problemem przemocy domowej².

Dlatego koniecznym było wprowadzenie w życie ustaw, które kompleksowo odnoszą się do problemu przemocy w rodzinie. W związku z powyższym zostały powołane zespoły interdyscyplinarne i grupy interdyscyplinarne, które mają być powołane w gminach oraz urzędach miejskich. Są to nowatorskie rozwiązania, które wzmacniają integrację społeczności lokalnej i wpływają na eliminowanie problemu wykluczenia społecznego. Nie ulega wątpliwości, że inicjatywy oddolne, jak i polityka administracji rządowej a przede wszystkim samorządowej powinny sprzyjać wzmocnieniu integracji społeczności lokalnej. Mieszkańcy małych wspólnot powinny wpływać na jakość życia społecznego, ekonomicznego, gospodarczego i również politycznego. Dotyczy to zagadnień związanych z krzywdzeniem najbliższych w rodzinie³.

Nowe przepisy dotyczące zapobiegania przemocy w rodzinie są przykładem z jednej strony inicjatywy działań społeczności lokalnej a z drugiej skuteczności przedsięwzięć agend rządowych w utworzeniu procedur międzyresortowych. Przykładem takich działań jest Ustawa z dnia 10 czerwca 2010.⁴ Ustawa już w swojej preambule stwierdza, „że przemoc w rodzinie narusza podstawowe prawa człowieka, w tym prawo do życia i zdrowia oraz poszanowania godności osobistej, a władze publiczne mają obowiązek zapewnić wszystkim obywatelom równe traktowanie i poszanowanie ich praw i wolności”⁵.

W myśl preambuły ustawa zapewnia ofierze przemocy w rodzinie bezpłatną pomoc, a w szczególności: w razie potrzeby natychmiastowej pomocy medycznej czy psychologicznej. Również porady medycznej, psychologicznej, prawnej, socjalnej, zawodowej czy rodzinnej. Intencją ustawodawcy jest kompleksowa pomoc osobie dotkniętej przemocą⁶.

¹ Akty Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz.U.Nr 180, poz. 1493 z późn. zm.); Ustawa z dnia 10 czerwca 2010 r. o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 125, poz. 842); Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 października 2010 r. w sprawie wzoru zaświadczenia lekarskiego o przyczynach i rodzaju uszkodzeń ciała związanych z użyciem przemocy w rodzinie (Dz.U. Nr 201, poz. 1334); Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 31 marca 2011 r. w sprawie procedury postępowania przy wykonywaniu czynności odebrania dziecka z rodziny w razie bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia dziecka w związku z przemocą w rodzinie (Dz.U. Nr 81, poz. 448); Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury „Niebieskie Karty” oraz wzorów formularzy „Niebieska Karta” (Dz.U. Nr 209, poz. 1245); Wytyczne nr 2 Komendanta Głównego Policji z dnia 7 grudnia 2011 r. w sprawie sposobu postępowania policjantów podczas realizacji procedury „Niebieskie Karty” (Dz.Urz. KGP Nr 10, poz. 77).

² Stefański M., *Uspołecznienie Policji jako proces kształtowania poczucia bezpieczeństwa w środowisku lokalnym. Kierunki rozwoju służb prewencyjnych w Polsce*, Szczytno 2007, s. 75 – 87.

³ I.A., Trzpił, *Bezpieczeństwo rodziny a bezpieczeństwo w rodzinie*, (W:) Dębowski J., Jarmoch E., Świdorski A. W., *Bezpieczeństwo człowieka a proces wsparcia społecznego*, Siedlce 2007, s.163–184.

⁴ Ustawa z dnia 10 czerwca 2010 roku o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz niektórych innych ustaw, (Dz. U. Nr 125, poz. 842).

⁵ ibidem, art. 1 pkt.1.

⁶ Ustawa z dnia 10 czerwca 2010 roku o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz niektórych innych ustaw, (Dz. U. Nr 125, poz. 842), art. 3.

3 SKŁAD ZESPOŁU INTERDYSCYPLINARNEGO

Szczególnego znaczenia nabiera gmina podejmując działania na rzecz pomocy w rodzinie. Samorząd terytorialny powinien opracowywać programy przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Działania te realizowane są przede wszystkim poprzez funkcjonowanie zespołów interdyscyplinarnych, które powołuje wójt, burmistrz albo prezydent miasta. W skład zespołu wchodzi przedstawiciele następujących podmiotów:

- jednostek organizacyjnych pomocy społecznej;
- gminnej komisji rozwiązywania problemów alkoholowych;
- policji;
- oświaty;
- ochrony zdrowia;
- organizacji pozarządowych;
- kuratorzy sądowi¹.

Skład zespołu interdyscyplinarnego jest bardzo istotny ze względu na jego profesjonalizm, kompleksowość rozwiązywania problemu przemocy w rodzinie oraz skuteczność działania. Dlatego w skład zespołu mogą wchodzić również prokuratorzy a także przedstawiciele innych podmiotów, które działają na rzecz przeciwdziałania przemocy domowej.

Odpowiedzialnym za funkcjonowanie organizacyjno – techniczne zespołu interdyscyplinarnego jest właściwy ośrodek pomocy społecznej. Zespół interdyscyplinarny zbiera się w zależności od potrzeb, ale nie rzadziej niż raz na trzy miesiące. Usytuowanie prawne funkcjonowania zespołu działa na podstawie zawartych porozumień wójta, burmistrza albo prezydenta miasta z podmiotami wchodzącymi w skład zespołu. Kompetencje zespołu interdyscyplinarnego są duże i np. może tworzyć grupę roboczą, która bezpośrednio zajmuje się rozwiązywaniem problemów związanych z przejawami przemocy w rodzinie odnosząc się do indywidualnych przypadków osób krzywdzonych.

W skład grupy roboczej wchodzi przedstawiciele poszczególnych podmiotów jak w zespole interdyscyplinarnym (ośrodek pomocy społecznej, gminna komisja rozwiązywania problemów alkoholowych, policja, oświata, ochrona zdrowia, przedstawiciele fundacji i stowarzyszeń statutowo zajmujące się problemem przemocy w rodzinie). W skład grupy roboczej mogą wchodzić inne osoby, które są niezbędne ze względu na indywidualny problem przemocy w rodzinie. Czyli mogą być to kuratorzy sądowi, prokuratorzy lub inne osoby specjalizujące się w dziedzinie przeciwdziałania pomocy rodzinie².

Część A wypełniana jest wtedy, kiedy jest uzasadnione podejrzenie o stosowaniu przemocy w rodzinie. Rozmowę z osobą co do której istnieje podejrzenie, że jest ofiarą przemocy domowej przeprowadza się w warunkach całkowicie bezpiecznych dla niej. Ponieważ osoba dotknięta przemocą domową musi mieć swobodę wypowiedzi, gwarancję bezpieczeństwa i w tym poszanowanie godności w osobistych doświadczeniach.

¹ Ustawa z dnia 10 czerwca 2010 roku o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz niektórych innych ustaw, (Dz. U. Nr 125, poz. 842), art. 9a. 1.

² Ustawa z dnia 10 czerwca 2010 roku o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz niektórych innych ustaw, (Dz. U. Nr 125, poz. 842), art. 9a. 1.

Wypełniający „Niebieskie Karty” część A funkcjonariusz policji ustala, wobec kogo stosowana jest przemoc fizyczna (przede wszystkim odnosząca się do takich form jak: popychanie, uderzanie, wykręcanie rąk, duszenie, kopanie, spoliczkowanie lub inne krzywdzenie fizyczne) czy wystąpiły uszkodzenia ciała (w tym: zasinienia, zadrapania, krwawienia, oparzenie lub inne obrażenia), przemoc psychiczna (stosowana poprzez: izolację, wyzwiska, ośmieszanie, groźby, kontrolowanie, poniżanie, demoralizację, ciągłe niepokoje lub inne presje psychiczne), przemoc seksualną (która dotyczy np. zmuszania do obcowania płciowego lub innych czynności seksualnych, na które osoba krzywdzona nie wyraża zgody), inny rodzaj zachowań, które mogą dotyczyć: niszczenia lub uszkodzania mienia, zaboru lub przywłaszczenia mienia, gróźb karalnych, znieważania, zmuszania do picia alkoholu, zmuszania do zażywania środków psychotropowych, odurzających lub inne zachowania, które są krzywdzące wobec członka lub członków rodziny¹.

Najczęściej wypełniającym „Niebieskie Karty” jest dzielnicowy (może to być również pracownik socjalny), który w części A również charakteryzuje kontakt interpersonalny z potencjalnym sprawcą przemocy domowej. Ustala ewentualne trudności w nawiązywaniu bezpośredniego kontaktu. Ocenia zachowanie sprawcy przemocy czy podczas rozmowy jest spokojny, płaczący, zastraszone, agresywny, unika rozmowy czy stawia opór policji. Ogólnie charakteryzuje jego postawę wobec najbliższych w rodzinie. Ustala, czy potencjalny sprawca nadużywa alkoholu, środków psychotropowych lub odurzających albo leków. Ponadto dzielnicowy ustala czy były już stosowane jakiegokolwiek działania w związku ze stosowaniem przemocy w rodzinie. Na przykład czy były już domowe interwencje policyjne, powiadomienie prokuratury, zatrzymanie, dozór policyjny, wydanie zakazu kontaktowania się z określonymi osobami, zakazu zbliżania się do określonych osób, „postanowienia o obowiązku opuszczenia lokalu zajmowanego wspólnie z pokrzywdzonym, tymczasowe aresztowanie, wszczęcie postępowania karnego lub innego postępowania sądowego (np. rozwodowego, rodzinnego) poddanie wykonywania władzy rodzicielskiej stałemu nadzorowi kuratora sądowego, odebranie dziecka w razie bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia w związku z przemocą w rodzinie, zobowiązanie do poddania się leczeniu odwykowemu (w stosunku do kogo?) leczenie innych uzależnień (jakich, w stosunku do kogo?), zobowiązanie do uczestnictwa w programach oddziaływań korekcyjno-edukacyjnych (nałożone przez kogo?), udzielono pomocy medycznej”² lub podjęto inne działania związane ze stosowaniem przemocy domowej. W dalszej kolejności „Niebieskie Karty” w części A określa się jakie działania już były podjęte wobec osoby, co do której jest uzasadnione przypuszczenie, że jest dotknięta przemocą w rodzinie albo w stosunku do sprawcy.

Na przykład czy były: pouczone o problemie przemocy domowej, zastosowane środki przymusu bezpośredniego, badania na zawartość alkoholu w organizmie. Również czy ktoś był odwieziony do izby wytrzeźwień, policyjnych pomieszczeń dla osób zatrzymanych, policyjnych pomieszczeń dla osób zatrzymanych do wytrzeźwienia lub policyjnej izby dziecka.

¹ Sasal H.D., *Niebieskie Karty – przewodnik do procedury interwencji Policji wobec przemocy w rodzinie*, Warszawa 1998, s. 10 – 15.

² Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury "Niebieskie Karty" oraz wzorów formularzy "Niebieska Karta" (Dz. U. Nr 209. poz. 1245 z 2011 r.), formularze "Niebieskie Karty" część A.

Natomiast jeśli funkcjonariusz policji stwierdzi się, że ofiarą przemocy jest dziecko należy rozmowę przeprowadzić z udziałem opiekuna prawnego i jeśli tego wymagają okoliczności to również w obecności psychologa¹.

W części A „Niebieskie Kart” bardzo szczegółowo przedstawiana jest sytuacja rodziny pod względem ekonomicznym, zdrowotnym, poczucia bezpieczeństwa, realizacji podstawowych funkcji rodzinnych, stopnia zagrożenia. Szczególną uwagę zwraca się na sytuację dziecka i małoletnich pod kątem ich socjalnej i mieszkaniowej sytuacji, edukacji szkolnej, ubrania i czystości, zdrowia czy bezpieczeństwa. Część A kompleksowo diagnozuje sytuację rodziny w tym dziecka ze względu na przemoc domową. Informacje te są niezbędne w podejmowaniu decyzji odnośnie pomocy rodzinie.

4 POTRZEBA SZYBKIEJ POMOCY

Kiedy zostanie stwierdzone, iż rodzina potrzebuje szybkiej pomocy należy jej zapewnić miejsce w całodobowej placówce takiej jak:

- Specjalistyczny ośrodek wsparcia dla ofiar przemocy w rodzinie;
- Ośrodek wsparcia dla rodziny;
- Ośrodek interwencji kryzysowej;
- Domu dla matek z małoletnimi dziećmi i kobiet w ciąży;
- Szpitalu;
- Ponadto ofiary przemocy domowej mogą otrzymać pomoc w następujących instytucjach:
- Policji;
- Ośrodka pomocy społecznej;
- Powiatowym centrum pomocy rodzinie;
- Sądzie rodzinnym i opiekuńczym;
- Prokuratura;
- Komisji rozwiązywania problemów alkoholowych.
- Również w stowarzyszeniach i fundacjach zajmujących się statutowo problemami związanymi z przemocą domową.

Natomiast inną rolę spełnia formularz „Niebieska Karta” – część B, którą przekazuje się rodzicowi, opiekunowi prawnemu lub faktycznemu albo osobie, która zgłosiła podejrzenie stosowania przemocy w rodzinie. Ofiarami przemocy domowej może być współmałżonek, partner w związku nieformalnym, dzieci czy osoby małoletnie, osoby starsze lub niepełnosprawne. Odnośnie części B - nie okazuje się tej osobie, wobec której istnieje podejrzenie, że dokonuje przemocy w rodzinie. Przewodniczący zespołu interdyscyplinarnego jeśli otrzyma kartę A musi w ciągu 3 dni przekazać ją członkom zespołu interdyscyplinarnego lub grupy roboczej.

¹ Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury "Niebieskie Karty" oraz wzorów formularzy "Niebieska Karta" (Dz. U. Nr 209. poz. 1245 z 2011 r.) część A

Funkcjonariusz policji w sytuacji przemocy w rodzinie ma obowiązek zapewnienia bezpieczeństwa, w razie potrzeby przekazania informacji o interweniujących policjantach, a na wniosek sądu lub prokuratury, dokumentacji policyjnej. Natomiast prokurator w czasie postępowania przygotowawczego ma prawo:

- „oddania podejrzanego pod dozór policji z zakazem kontaktowania się z pokrzywdzonym;
- oddania podejrzanego pod dozór policji zamiast zastosowania tymczasowego aresztowania, pod warunkiem że oskarżony w wyznaczonym terminie opuści lokal zajmowany wspólnie z pokrzywdzonym oraz określi miejsce swojego pobytu;
- nakazania podejrzanemu opuszczenia lokalu mieszkalnego zajmowanego wspólnie z pokrzywdzonym - jeżeli zachodzi uzasadniona obawa, że oskarżony ponownie popełni przestępstwo z użyciem przemocy wobec tej osoby, zwłaszcza gdy popełnieniem takiego przestępstwa groził”¹.

W części tej ofiara dowiaduje się o przepisach prawnych oraz karze, która odnosi się do konkretnych sytuacji i zachowań dotyczących przemocy w rodzinie. Niezmiernie ważną procedurą w postępowaniu związanym z przemocą rodzinną jest formularz „Niebieskiej Karty” – C, ponieważ jest ona kluczowa w rozwiązywaniu problemu przemocy domowej. Wypełniana jest ona na posiedzeniu zespołu interdyscyplinarnego lub grupy roboczej w obecności osoby, która jest ofiarą przemocy domowej. W tej części nie może brać udziału dziecko, które dotknięte jest przemocą. Charakterystyczne jest to, iż nieobecność osoby wobec której istnieje podejrzenie, że jest ofiarą przemocy domowej nie powoduje, iż postępowanie jest wstrzymane – przebiega dalej.

Prace związane z procedurą są realizowane przez zespół interdyscyplinarny lub grupę roboczą. Podczas tych prac dokonuje się diagnozy rodziny pod kątem jej sytuacji zawodowej, ekonomicznej, mieszkaniowej, zdrowotnej. Dzieci, w razie potrzeby, objęte są szczególną opieką oświatową. Mogą liczyć w zależności od sytuacji na następujące formy pomocy: klasy terapeutyczne, zajęcia rozwijające uzdolnienia, zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze, korekcyjno-kompensacyjne, logopedyczne, socjoterapeutyczne, zajęcia związane z wyborem kierunku kształcenia i zawodu.

W razie potrzeby cała rodzina może liczyć na pomoc psychologiczno-pedagogiczną, ale również pomoc materialną dotyczącą wypoczynku wakacyjnego, dożywiania, stypendium szkolnego czy zasiłku. Ponadto informuje się sąd rodzinny i opiekuńczy o sytuacji dziecka. Wszystkie te działania podejmowane są podczas prac zespołu interdyscyplinarnego lub grupy roboczej, która zajmuje się konkretną sytuacją przemocy w rodzinie.

Następna część „Niebieska Karta” - D jest wypełniana w obecności osoby, wobec której istnieje uzasadnione podejrzenie, że stosuje przemoc w rodzinie. Cała procedura jest dokumentowana, która w ostatecznym działaniu jest podstawą podejmowania decyzji, które mają rozwiązać problem przemocy w rodzinie i pomóc krzywdzonemu dziecku. Jeśli sprawca przemocy po raz kolejny nadużył siły wobec swoich najbliższych ponownie sporządzana jest „Niebieska Karta” część A².

¹ ibidem, część B

² Mende W., *Niebieskie Karty. Regulacje prawne*, „Policja 997”, listopad 2011; Milowski M., *„Niebieska karta” – procedura interwencji policyjnej*, Katowice 2010, s. 21 – 25.

5 ROLA PRACOWNIKA SOCJALNEGO

Biorąc powyższe pod uwagę komendant główny policji wydał wytyczne¹ co do postępowania funkcjonariuszy policji w przypadku założenia „Niebieskiej Karty”. Szczególne zadania przypadają dzielnicowemu, na terenie którego występuje przemoc w rodzinie. Również określone zadania przypadają specjalście do spraw nieletnich i patologii społecznej. Natomiast pracownik socjalny działając według ustalonych procedur kompleksowo udziela informacji osobie, w stosunku do której istnieje uzasadnione przypuszczenie, że dotknięta jest przemocą w rodzinie. Osoba krzywdzona powinna wiedzieć, że może otrzymać pomoc psychologiczną, prawną, socjalną, pedagogiczną, wsparcia ze strony osób najbliższych, instytucji państwowych i samorządowych organizacji pozarządowych. Również należy odnieść się do dzieci, które znajdują się w rodzinie gdzie stosowana jest przemoc domowa. Osoba krzywdzona musi być świadoma, że dzieci spotykają się z profesjonalną pomocą. Pracownik socjalny mając możliwie jak najlepszą wiedzę o rodzinie postępuje w interesie osób krzywdzonych².

Również funkcjonariusz policji zobowiązany jest do działań w ramach określonych procedur. Na przykład jeśli stwierdzi, że w rodzinie dochodzi do przemocy i są osoby poszkodowane, udziela niezbędnej pomocy w tym pierwszej przedmedycznej. Organizuje inną pomoc związaną z dostępem do profesjonalnej pomocy medycznej, otacza pomocą przeprowadzając interwencję z zastosowaniem środków przymusu bezpośredniego jeśli zachodzi taka potrzeba. Również w razie konieczności zatrzymuje osobę wobec której występuje uzasadnione przypuszczenie, że stosuje przemoc. Sprawcę izoluje od ofiar przemocy domowej. Zapewnia rodzinie bezpieczeństwo i podejmuje działania w celu rozwiązania problemu przemocy. Analizuje problem i podejmuje dalsze decyzje służące w jak najlepszym znaczeniu rodzinie. Szczególną uwagę zwraca na dzieci w rodzinie, osoby upośledzone oraz wszystkie ofiary, które cierpią fizycznie oraz psychicznie ze strony sprawcy. Poucza sprawcę o odpowiedzialności karnej i innych środkach, które mogą być zastosowane wobec niego. W zależności od sytuacji jaka występuje w rodzinie zagrożonej przemocą informuje zespół interdyscyplinarny lub grupę roboczą. Funkcjonariusz policji ma obowiązek systematycznie odwiedzać rodzinę, w której występuje niebezpieczeństwo przemocy domowej.

Członkowie zespołu interdyscyplinarnego lub grupy roboczej podejmują działania w zależności od sytuacji jaka występuje w rodzinie zagrożonej przemocą. Po pierwsze monitorują sytuację w rodzinie, ostrzegają sprawcę o prawnych konsekwencjach krzywdzenia najbliższych. Nakłaniają do udziału w odpowiednio przygotowanych programach lub terapii korekcyjno-edukacyjnej. Zwracają uwagę na uzależnienia jakie występują w rodzinie zagrożonej przemocą. Właściwie zespół interdyscyplinarny czy wyznaczona grupa roboczą zajmuje się rodziną, w której dochodzi do przemocy, aż do rozwiązania problemu³.

¹ Wytyczne nr 2 Komendanta Głównego Policji z dnia 7 grudnia 2011 roku w sprawie sposobu postępowania policjantów podczas realizacji procedury „Niebieskie Karty”, (Dz.U KGP Nr 10, poz. 77 z 2011).

² Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury "Niebieskie Karty" oraz wzorów formularzy "Niebieska Karta" (Dz. U. Nr 209. poz. 1245 z 2011 r.) § 11.

³ P. Kobes, *System przeciwdziałania przemocy w rodzinie. Wybrane problemy*, (W:) L. Grochowski, A. Letkiewicz, A. Misiuk (pod red.), *Nauka o bezpieczeństwie. Istota, przedmiot badań i kierunki rozwoju. Studia i Materiały*, Szczytno 2011, s. 377 – 386.

PODSUMOWANIE

Przemoc w rodzinie jest problemem społecznym a zaprezentowana procedura postępowania w ramach „Niebieskiej Karty” jest próbą rozwiązywania konkretnych sytuacji rodzinnych dotkniętych przemocą, w których biorą udział następujące instytucje:

- jednostki organizacyjne pomocy społecznej (na wniosek wójta, burmistrza lub prezydenta, organizacyjnie ośrodki pomocy społecznej powołują do życia zespół interdyscyplinarny w ramach którego wyznaczana jest grupa robocza, która bezpośrednio zajmuje się problemem przemocy w konkretnej rodzinie),
- policja (w ramach jej działań bezpośrednio zaangażowany jest dzielnicowy oraz specjalista do spraw nieletnich i patologii społecznej),
- gminna komisja rozwiązywania problemów alkoholowych,
- oświata (jeśli dzieci czy małoletni są ofiarami przemocy domowej, wtedy otaczane są szczególną opieką pedagogiczno-psychologiczną ze strony szkoły),
- służba zdrowia (szczególnie jeśli potrzebna jest pomoc medyczna czy przeprowadzenie obdukcji),
- stowarzyszenia i fundacje zajmujące się statutowo problemem przemocy domowej,
- kuratorzy sądowi,
- prokuratura.

Zespół interdyscyplinarny czy grupa robocza funkcjonująca w ramach opieki społecznej w razie potrzeby organizuje konkretną pomoc członkom rodziny w przypadku przemocy. Obecne zintegrowane działania wszystkich instytucji odpowiedzialnych za rozwiązywanie problemu przemocy w rodzinie są skuteczne i realne. Jednocześnie zapobiegają wykluczeniu społecznemu rodziny.

BIBLIOGRAFIA

- Grochowski L, Letkiewicz A, Misiuk A., (pod red.), *Nauka o bezpieczeństwie. Istota, przedmiot badań i kierunki rozwoju. Studia i Materiały*, Szczytno 2011.
- Kwiatkowski D., *Policja w systemie zapobiegania przemocy w rodzinie*, Słupsk 2012.
- Mende W., *Niebieskie Karty. Regulacje prawne*, „Policja 997”, listopad 2011.
- Milowski M., *„Niebieska karta” – procedura interwencji policyjnej*, Katowice 2010.
- Pilch T., (pod red.), *Encyklopedia pedagogiczna XXI wieku*,
- Pospiszył I., *Pzemoc w rodzinie*, Warszawa 1994.
- Rybicki P. *Spoleczeństwo miejskie*, Warszawa 1972.
- Sasal H.D., *Niebieskie Karty – przewodnik do procedury interwencji Policji wobec przemocy w rodzinie*, Warszawa 1998.
- Stefański M., *Uspołecznienie Policji jako proces kształtowania poczucia bezpieczeństwa w środowisku lokalnym. Kierunki rozwoju służb prewencyjnych w Polsce*, Szczytno 2007.
- Szlachta B., (pod red.), *Słownik społeczny*, Kraków 2004.
- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji* (tekst jednolity: Dz.U. z 2007 r. Nr 43, poz. 277 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks postępowania karnego (Dz.U. Nr 89, poz. 555 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie (Dz.U. Nr 180, poz. 1493 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 10 czerwca 2010 r. o zmianie ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 125, poz. 842).

Raport o zjawiskach patologii społecznej, stanie przestępczości i demoralizacji nieletnich oraz przedsięwzięciach w zakresie prewencji kryminalnej w 2004, Warszawa 2005.

Raport z działań Policji w zakresie zapobiegania przestępczości oraz patologiom społecznym w 2007, Warszawa 2008.

Raport z działań Policji w zakresie zapobiegania przestępczości oraz patologiom społecznym w 2008, Warszawa 2009.

Raport z działań Policji w zakresie zapobiegania przestępczości oraz patologiom społecznym w 2009, Warszawa 2010.

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 22 października 2010 r. w sprawie wzoru zaświadczenia lekarskiego o przyczynach i rodzaju uszkodzeń ciała związanych z użyciem przemocy w rodzinie (Dz.U. Nr 201, poz. 1334).

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 31 marca 2011 r. w sprawie procedury postępowania przy wykonywaniu czynności odebrania dziecka z rodziny w razie bezpośredniego zagrożenia życia lub zdrowia dziecka w związku z przemocą w rodzinie (Dz.U. Nr 81, poz. 448).

Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 13 września 2011 r. w sprawie procedury „Niebieskie Karty” oraz wzorów formularzy „Niebieska Karta” (Dz.U. Nr 209, poz. 1245).

Wytyczne nr 2 Komendanta Głównego Policji z dnia 7 grudnia 2011 r. w sprawie sposobu postępowania policjantów podczas realizacji procedury „Niebieskie Karty” (Dz.Urz. KGP Nr 10, poz. 77).

Recenzował: *prof. dr., hab. Jan MACIEJEWSKI Wrocławská univerzita, Poľsko*

ZAGROŻENIA I RYZYKO ZWIĄZANE Z WYKONYWANIEM SŁUŻBY W SYSTEMIE BEZPIECZEŃSTWA PAŃSTWA NA PRZYKŁADZIE FUNKCJONARIUSZY PAŃSTWOWEJ STRAŻY POŻARNEJ

THREATS AND RISK CONNECTED WITH THE PERFORMANCE OF SERVICES IN THE STATE SECURITY SYSTEM ON THE EXAMPLE OF OFFICERS OF THE STATE FIRE BRIGADE

STOCHMAL Małgorzata *

Streszczenie: *Celem artykułu jest prezentacja rozważań teoretycznych i empirycznych dotyczących problemów rodzinnych wynikających z pełnienia służby przez funkcjonariuszy Państwowej Straży Pożarnej. W opracowaniu zaprezentowano wyniki ogólnopolskich badań przeprowadzonych w latach 2011-2012. Ukazano w nim wieloaspektowość a zarazem złożoność służby strażaków ze względu na ryzyko zawodowe, jakim jest obarczona ich służba w systemie bezpieczeństwa wewnętrznego kraju. Okoliczności te w sposób znamieny wpływają na sferę życia osobistego. Zaprezentowano także narzędzie badawcze wykorzystane w badaniach.*

Słowa kluczowe: *Państwowa Straż Pożarna, system bezpieczeństwa, ryzyko, zagrożenia zawodowe.*

Abstract: *The purpose of this article is to present theoretical and empirical observations regarding family problems resulting from the performance of services by officers of the State Fire Brigade. The study presents results of nationwide research carried out in 2011-2012. It illustrates the numerous aspects and at the same time the complexity of the firefighters' service due to the professional risk, which is connected with their service in the system of the internal security of the country. These circumstances significantly influence the area of personal life. The research tool used in the study has also been depicted.*

Keywords: *the State Fire Service, security system, risk, occupational hazards.*

INTRODUCTION

Undoubtedly, the family established in the society plays important functions in ensuring its continuity. It has achieved the status of a social institution, thus it remains a fixed, so socially recognized, system of standards, and it also determines social patterns applicable to their members. Family has been developed in each society, as the organised form of coexistence, changing as a result of cultural transformations. There is no doubt that family in each social system occupies an important place and accomplishes important functions, among others reproductive ones, providing the biological continuity, and also the transmission of cultural heritage¹. The institution of family established in societies provides many vital functions to its members and it meets their various needs, which among others include fundamental needs, such as food, shelter or the needs of belonging. The family also provides a kind of cohesion of the social system, so in order to protect it, there have been introduced mechanisms to secure it. We have in mind here numerous legal regulations, governing the rules of its regulation, as well as social norms, which are enforced rather strictly.

* PhD., Assistant professor in the Department of Sociology of Dispositional Groups in the Institute of Sociology of the Faculty of Social Science of the University of Wrocław. Poland. mstochmal@vp.pl

¹ J. Szczepański (1970), *Elementarne pojęcia z socjologii*, Warszawa: PWN, p. 299.

1 FAMILY AND SECURITY

As it is rightly observed by Tadeusz Szczurkiewicz, family remains “the main source of renewal and duration of all other social groups”¹. It is valued by members of societies in a positive way, and social values connected with it are in the hierarchy of values in its upper parts. We can even form a thesis that family remains the current value, meaning the one which “gets special recognition from a specific person or people at the given time, due to his or their existential, cognitive, moral, aesthetic, etc. needs, which can then be satisfied, if the desired value is reached”². The family, from which comes the particular person and family, which it creates in the adult life, can identify it as a whole.

Social categories extracted in the social development are determined as “sets of people separated in the social life practice within different social structures due to the specified physical or other features, which by themselves or by their real or alleged structural or functional relation with other features seem to people to be important, as they are connected with certain responsibilities and authorities, meaning the functions and social positions”³. We can distinguish basic social categories, such as gender, age, education and marital status, the latter determines the relation towards the family and the position, which the given person occupies in it. An equally important social category describing the person is the profession. Profession is one of the foundations of differentiation of the members of the organised social structure, especially in modern societies. “People, fulfilling **different functions** in the organization, occupy **different positions** in it, determined by the validity of the given function. (...) the word “function” is usually connected with general activities and obligations, to which a person is obliged in a particular organization. While the “position” is connected with the place, which we occupy in the hierarchy, from which result its entitlements”⁴.

Following the ongoing social changes, the family patterns, as well as patterns of professions, get significantly transformed. We can state that co-dependency of these changes is essential and noticeable, as reports from these research areas are numerous. In the system of each country there are created organizations, which want to provide safety in the area, in which they were created. These organizations act in the organized way, i.e., in the rational way, taking into consideration the economic and social goals. Their task is to strengthen the country, and so to build its strength reinforced with the effectiveness of action of the designated institutions.

In Poland's security system we can distinguish the subsystem of the external and internal security. In the subsystem of the external security there function military uniform formations, in Poland this is the army and border guards. In the subsystem providing the internal security are functioning much more subjects, which can be distinguished based on numerous categories, e.g., the Stare Fire Brigade, Police, Prison Service. Apart from this, in the civilian security system there have been organized other services and inspections, ensuring the proper functioning of each country.

¹ T. Szczurkiewicz (1970), *Studia socjologiczne*, Warszawa: PWN, p. 240.

² J. Sztumski, *Świat wartości – jako trzecie środowisko człowieka* [in:] [in:] *Myśli społecznych splecione. Księga jubileuszowa z okazji 60-lecia pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Władysława Markiewicza*, ed. K. Czekał, J. Sztumski, Z.A. Żechowski, Katowice: GWSH, p. 438.

³ R. Janik, J. Sztumski (2012), *Socjologia organizacji*, Katowice: GWSH, p.54-55.

⁴ R. Janik, J. Sztumski (2012), *Socjologia organizacji, ... op. cit.*, p. 32

Security system of each country, organized as a result of the civilization development, was adapted to challenges, resulting from the emerging threats. The State Fire Brigade functions in the internal security system of Poland and has the institutionally rendered status of the paramilitary formation. This means that in case of military actions, it will be used for actions aiming at removing the fire threats resulting from fights. In peace conditions, it fights the emerging threats, which are a nuisance, destabilizing the achieved level of the civilization and social development.

The place and role of the State Fire Brigade in the system of internal security of Poland are marked by the legal conditions of the National Firefighting and Rescue System created by this formation. The specificity of this service in the paramilitary security system, oriented at the prevention and elimination of threats connected with fire and other threats occurring locally in each society, is a complex undertaking.

2 EQUALITY IN PROFESSIONS IN SECURITY SYSTEMS

Participation of women and men in occupations connected with public security is not the same, due to the demands put on them. The fulfillment of these requirements by the candidates, and then members of certain professional categories, is difficult because of the load, which these people have to face while performing professional activities.

So we cannot be limited only to the specification of the personal condition of the particular professional category due to differentiation of women and men. We should also bear in mind many other comparative indicators, determining the specificity of the given service or work. We should also take into account the psycho-physical potential of its members, being an important component of their qualifications, thanks to which they can meet the challenges posed to them.

The introduced restrictions in access to professions due to, among others, gender, are the commonly occurring phenomenon, but in security subsystems they are introduced in a reflexive and at the same time purposeful way. They are intended to protect women, medically referred to as "of the weaker sex", when their biological and physical properties state that.

So when we are dealing with access limitations to the given profession due to the category of gender, the established rules, e.g., health and safety rules, prohibiting certain burdens for women and men due to medical reasons, should be noted.

In each security subsystem the established qualification requirements are rigorously observed, to enable work to the best candidates. Let's consider the physical fitness, it should enable a certain person the performance of tasks, to which this person is designated, due to the function and positions, which are assigned to this person. They must be sufficiently useful, but this may not be enough, as only the best of the best are accepted, so people with the greatest abilities. However, from several years the growing participation of women in the system of public security can be observed, it happens because of their increasing general physical and intellectual fitness.

It is impossible to transform conditions of profession implementation in the security system, so we have to take care about their reasonable adjustment to the given person. Because the person designated to fulfill the specific function in it, and occupying the position in the organization, is obliged to the best possible management with the entrusted duties.

3 SPECIFICITY OF SERVICE IN PROFESSIONAL FIRE BRIGADES

Service in PFB is specific and at the same time unique, often because of its historical conditions it is identified with men, just like military professions, connected with construction or athletics, although even this is gradually changing. Even the organizational culture is filled with the “male element”, because for centuries men have fulfilled functions of “fire fighters” and they have created it according to their own needs.

It is a difficult service, conditioned with many challenges, what is proven by the text of the oath: *“I, the citizen of the Republic of Poland, aware of the undertaken responsibilities of a fire fighter, solemnly vow to be generous and brave in saving the endangered human life and all possessions – even at the risk of my own life. Performing the tasks entrusted to me, I vow to obey the law, professional discipline and to perform the commands of the superiors. I vow to protect the state and official secrets, as well as honour, dignity and good name of the service, and to observe the rules of professional ethics”*¹. This is an important commitment to properly fulfil the entrusted professional responsibilities despite numerous disadvantages and burdens.

Joining the PFB makes each new member the part of the elite society, united by family ties, so strong that it is often described that fire fighters have two families. First of them is the “fire fighter society”, the second one, is the created family, as the fundamental unit of society. PFB officer has strong ties with both forms of the family, and they are both needed by him, as they play a supporting role in view of the professional threats and the risk of their existence, when the rescue-fire fighting actions are undertaken. Belonging to the “fire fighting family” strongly shapes the identity of the PFB officers, as they always think in the “we” and not “I” category, often putting work in the first place.

In conditions of continuous risks and threats for health and life of the PFB officers, an important role is played by their family. However, the complexity of social problems provides both positive symptoms of PFB officers support by their members and proofs that their service may lead to its breakdown. Issues discussed later in the article are the effect of the realization of the research project in the State Fire Brigade in Poland. The aim of the presented research is to determine the conditions of service of the PFB officers working in the system of the internal security in Poland.

4 METHODOLOGICAL ASSUMPTIONS OF RESEARCH

In the completed research, the research conduct was a systematic and repeated in its form activity. The quantitative method (questionnaire) has been used in the research in the predominant scope, supported by the qualitative method (uncategorised interviews).

As techniques there have been used, among others, statistical techniques of selection of the represented sample from the examined population, standardization of the construction of response scales in the research tool, procedure of creation of the used questionnaire or statistical research techniques of dependencies between variables. According to the rigours of methodology, it was justified to use such selected methods and research techniques, due to the complexity of the issue.

¹ The Act of 24 August 1991, about the State Fire Brigade; chapter 5 – Service in the State Fire Brigade, art. 30. (Journal of Laws of 2006, No 96, item 667, as amended).

The completed studies had the cognitive value, so their goal was to diagnose the specificity and conditions of the service of State Fire Brigade officers working in dispositional groups of the paramilitary social system – situated in the ministry of internal affairs – co-creating the Integrated Rescue System. The research project was performed thanks to the agreement of the PFB Chief Commander. Questionnaire consisting of specifications, section A – professional work, section B – professional career, section C – values and culture, section D – professional threats, section E – family and section F – safety, was the research tool¹. The designed tool made it possible to examine many interesting issues concerning the service of PFB officers, so for the needs of the undertaken solutions, the most interesting ones will be presented, meaning the ones regarding the family and threats connected with the implementation of the service.

Main empirical research – meeting the standards of methodology of social sciences – was carried out in 2012 on the nationwide sample. As a result of the performed research, the detailed image of the category of PFB officers located in the system of internal security of Poland has been obtained. In empirical research there have been examined 637 PFB officers from the whole, which constitute 2,1 % of the general population sample, however 535 questionnaires were qualified for the analysis, what constitutes 1,8 %. A significant number of questionnaire's copies was not qualified for the research because of non-fulfilment of rigours the quota selection.

Distribution of variables organizing the quota selection, such as gender, personal body, service system, length of service, organizational units and education are presented in table 1. On the basis of the above statement we can see how the distribution of the general population's features in the research sample should be shaped. The performed statistical calculations of the empirical material prove the maintenance of rigours of the quota selection due to the isolated variables. This action aimed at obtaining the same image of the social-demographic structure of officers of the examined sample, that can be found in this while professional environment. Namely, we are talking here about the representativeness of the research results.

Considering the obtained research results due to the statistical distribution of majority features for the examined PFB officers, we can determine its social-demographic image. It is a man (95,5 %), performing professional functions of the NCO training (39,3 %), serving his service in the shift system (81,3 %), with the length of service to five years (28,6 %), located in the District Headquarters or in the Municipal Headquarters (93,3 %) and with the secondary education (44,3 %). The complementation of the "quota" features will be the presentation of other social-demographic features of the examined sample.

5 SOCIO-DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS FIRE MEN OF THE STATE FIRE SERVICE

As a result of performing the selection of the sample with the quota technique, the gender distribution was determined: 95,5 % men and 4,5 % women. We can observe here a significant disproportion in the scope of access to this profession due to the gender category. Formally, there are no contraindications for women serving in the PFB.

¹ Stochmal M., *Państwowa Straż Pożarna w systemie bezpieczeństwa państwa, Rozprawa doktorska*, Uniwersytet Wrocławski, p. 245-257.

At the beginning of the 90s of the last century, lower rigours of fitness exams for women were established, so that they could cover positions, e.g., administrative, not participating in rescue operations. Currently, such situation continues, but the women's role in PFB has changed. More and more often women are interested in the service on the first line, that is why the practice of lower fitness abilities for them raises questions, as they are subject to the same stresses, resulting from the service specificity.

Tab. 1. Distribution characteristics of the population and attempts in the selection of quota¹

Płeć / Gender	Populacja generalna / General population		Zakładana próba badawcza / assumed attempt to research [2%, 602]		Próba zbadana / An attempt to investigated [1,8%, 535]	
kobieta / Woman	4,2%	1275	25	4,2%	24	4,5%
mężczyzna / Man	95,8%	28869	577	95,8%	511	95,5%
Korpusy osobowe / The corps						
szeregowi / privates	21,2%	6401	128	21,3%	123	23,0%
podoficerowie / noncommissioned officers	39,3%	11835	236	39,2%	210	39,3%
aspiranci / aspirants	20,7%	6244	125	20,8%	105	19,6%
oficerowie / officers	18,8%	5664	113	18,8%	97	18,1%
System służby / System of work						
codzienny / daily	18,2%	5489	110	18,3%	100	18,7%
zmianowy / shift	81,8%	24655	492	81,7%	435	81,3%
Wysługa lat / Work time						
0 - 5	31,9%	9604	192	31,9%	160	28,6%
6-10.	17,1%	5164	103	17,1%	95	18,5%
11-15.	19,1%	5767	115	19,1%	105	20,6%
16-20.	16,0%	4812	96	15,9%	85	15,5%
21-25.	11,7%	3528	70	11,6%	60	11,2%
26-30.	3,6%	1078	21	3,5%	20	3,2%
31-35.	0,6%	169	3	0,5%	5	1,9%
powyżej 35. / more than 35	0,1%	22	2	0,3%	5	0,6%
Jednostki organizacyjne / Organizational units						
KG PSP / General Headquarters SFS	0,7%	213	4	0,7%	4	0,7%
Szkoły PSP / School SFS	2,0%	592	12	2,0%	12	2,2%
KW PSP / provincial commands SFS	3,6%	1082	22	3,7%	20	3,7%
KP PSP i KM PSP / county and city command SFS	93,7%	28257	564	93,69%	499	93,3%
Wykształcenie / Edukation						
magisterskie / masters	26,2%	7890	157	26,1%	138	25,8%
licencjackie/inżynierskie / BA / BSc	6,7%	2026	40	6,6%	37	6,9%
policealne / secondary	20,5%	6165	123	20,4%	109	20,4%
średnie / medium	44,2%	13317	264	43,9%	237	44,3%
zawodowe/gimnazjalne / middle school	2,3%	682	14	2,3%	12	2,2%
podstawowe / basic	0,2%	64	4	0,7%	2	0,4%

In further research investigation, the analysis of the distribution of respondents' gender in connection to age has been performed. The distribution of these variables is presented in Figure 1.

In PFB there are employed definitely more men than women. This results from the specificity of this difficult service, although women more and more often get interested in joining this group of the dispositional paramilitary security system. Participation of women is slim, and the analysis of the presented data proves their young age. About 0,9 % of women is up to 20 years old, and the next group of 0,9 % is between 26-30 years old, and the last group of 2,6 % is in the age of 31-35.

¹ Source: M. Stochmal, *Państwowa Straż Pożarna w systemie bezpieczeństwa państwa, Rozprawa doktorska*, University of Wrocław, Wrocław, 2012, p. 120; developed based on: Newsletter of the State Fire Brigade for the year 2010, Ed. WEMA, Warszawa 2011, p. 77-87.

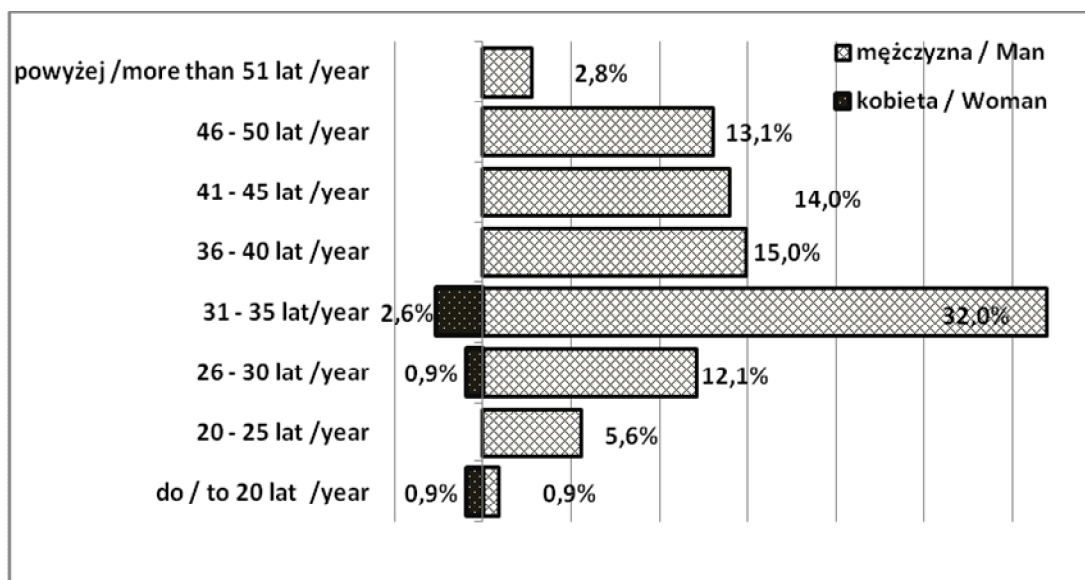


Fig. 1. Distribution variable of sex and age of the respondents¹

For men, the age is more diverse, there is the so-called normal distribution (Gaussian distribution), playing an important role in the statistical description of social phenomena. According to statistical definitions, this distribution reflects the natural state of the described phenomenon, in our case the distribution of respondents' age. The most numerous range of age of the respondents (32 %) is in the middle. This is connected with the professional experience, which is gained by the PFB officers during the service. Young people are just beginning to gain the relevant experience, and older people are in the declining phase of the executed professional careers.

Specificity of service in PFB requires from the employed officers certain psychophysical properties, which are easier to be fulfilled by men than women, due to biological factors. Also the fulfilled service in the twenty-four hour system is more in favour of the men. In general, rules of the organization of the family life burden the men more with duties connected with the professional work, and duties connected with bringing up children and taking care of them and the house is attributed more to women. This doesn't mean that with partner relations existing in the particular family the woman cannot undertake professional challenges attributed rather to men than women.

Due to the specificity of the service, people accepted into the professional fire brigades in Poland are obliged to meet the requirements regarding education. Apart from the levels of education, which allows them to achieve the selected professional function, the profile of the finished school or university is also important, it reflects their qualifications. The characteristics of these data are included in table 2.

Taking into account the specificity of the professional education in the paramilitary security system in Poland, PFB officers in majority have a technical profile of education (69,8 %), both on the level of secondary schools and universities.

¹ Source: Own research, Poland 2012 (N-535)

Poziom wykształcenia / The level education	podstawowe / basic	zawodowe/gi mnazjalne / middle school	średnie medium	policealne secondary	licencjackie/in żynierskie / BA / BSc	magisterskie / masters	ogółem / total
Kierunek wykształcenia / The profile of education							
techniczne / Technical	0,00%	0,00%	27,70%	10,50%	13,20%	18,40%	69,80%
humanistyczne / Humanities	0,00%	0,00%	0,90%	0,40%	2,60%	5,80%	9,70%
ekonomiczne / Economic	0,00%	0,00%	1,30%	1,50%	0,00%	3,70%	6,50%
przyrodnicze/ochrona środowiska / Nature environment	0,00%	0,00%	0,90%	3,70%	0,40%	0,00%	5,00%
chemiczne /fizyczne / Chemical / physical	0,00%	0,00%	0,90%	0,60%	0,00%	2,60%	4,10%
Informatyczne / IT	0,00%	0,00%	0,00%	2,20%	0,00%	0,90%	3,10%
artystyczne / Artistic	0,00%	0,00%	0,00%	0,90%	0,00%	0,00%	0,90%
prawnicze / Law	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,90%	0,90%

Tab. 2. The level and profile of education¹

If we consider the departmental PSF education, then we are dealing with education in the profession of fire fighting technician, fire brigade engineer and engineer in the specialty of fire and civilian safety². This doesn't mean there are no people with non-technical profile of education. The other group has the humanistic profile (9,7 %), economic (6,5 %), nature environment (5 %), chemical and physical (4,1 %), informative technology (3,1 %), artistic (0,9 %) and legal (0,9 %) profile of education.

6 FAMILY CIRCUMSTANCES FIRE MEN OF THE STATE FIRE SERVICE

A social-demographic feature, important for the characteristics of the PFB officers, due to family conditions, is the marital status. This variable has obtained the following categories: single, married, widow/widower, separated, divorced and an free relationship. Their distribution obtained during the research is presented in figure 2.

Characteristics of the sample of fire officers indicates that as much as 70,3 % remains in marital relationships. This can undoubtedly indicate the possibility of stabilization achieved by the performance of this profession in the country's security system. Among the examined respondents, 0,7 % has the status of a widower or a widow. The status of the divorced people can be found in 5 % of the respondents, these are people who decided to end the marriage by the court at the request of one or two spouses. 10,8 % of the respondents remains in free partner relationships, and 13,1 % of the respondents has the status of free people, i.e., commonly described as "bachelors" or "maidens".

¹ Source: Own research, Poland 2012 (N-535)

² Newsletter of the State Fire Brigade for the year 2010, Ed. WEMA, Warszawa 2011, p. 97-98.

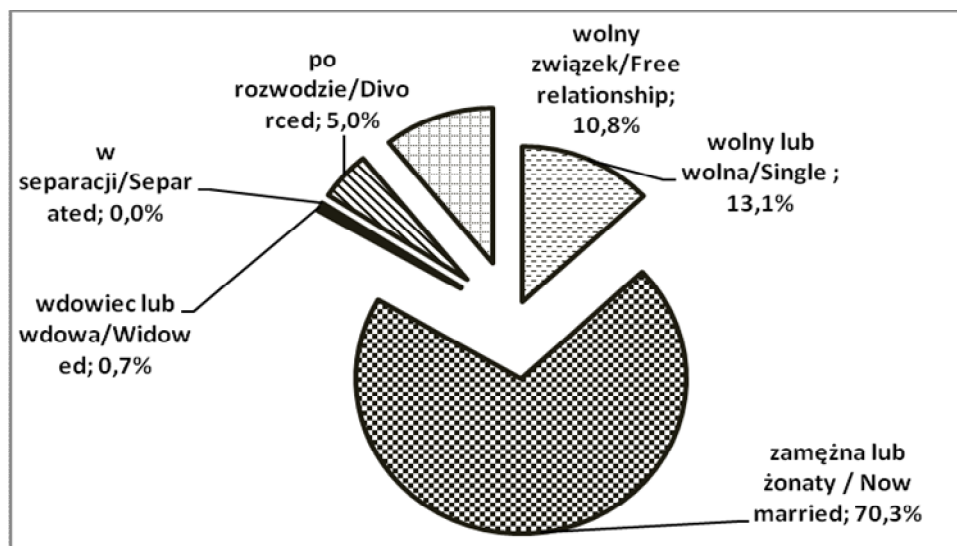


Fig. 2. Marital status¹

The analysis of the comprehensive research material provides numerous applications regarding the specificity of the service of PFB officers and the influence of the service on their family life. In an attempt to their generalization, the negative influence of professional work of the officers on the marriages or informal partner relationships should be indicated. In the literature it is specified that work becomes more important for professional fire fighters than the family life. As it is aptly described by Ellen Kirschman, fire fighters “married their work”², of course both positive and negative aspects of this phenomenon can be distinguished.

Service in the fire brigade requires constant availability, resulting from emergency calls to rescue operations, what significantly limits their personal life, and also destabilizes the life of other family members. It also leads to the permanent stress of family members connected with the fear of fire fighter’s life and health, fulfilling the socially valued profession. Each family, depending on its members, is struggling in their own way with the inconveniences resulting from the fire fighter’s professional work. Often the fire fighter’s lifestyle dominates in the family, and if individual members do not take it on or in extreme cases do not accept it, then it becomes a significant burden for them. Each person also has various expectations regarding the shape of their family, its level of life, forms of spending the free time, so he wants these expectations to be met as much as it is possible. However, the service in the shift time system can significantly impede the performance of ordinary household tasks.

Service in fire brigades is not only the professional work, but most of all it is the passion and hobby, requiring the constant sacrifice of fire fighter’s identity for other people. In the performed studies, PFB officers have often emphasized the pride of being the members of the fire fighting society. They have numerous needs for team work, can cooperate with others, even in extreme situations, have a strong need for brotherhood with the co-workers, are willing to undertake much more than the average citizen.

¹ Source: Own research, Poland 2012 (N-535)

² Ellen Kirschman, I love a Fire Fighter. What the Family Needs to Know, Pub. The Guilford Press, New York & London 2004, p. 6.

Dedication, commitment to the service does not have to go hand in hand with its acceptance by the family. The constant concern for the fire fighter's safety, the family dealing with problems resulting from his absence at home, may strain the marriage or the relationship. So it is a profession – one of many in the security system – burdened with a much greater threat, resulting from its performance, than the average profession in the civilian sector.

From these loads we may have the degradation of PFB officers' marriages, what leads to separation. They may result from many reasons, not only those connected with the specificity of the service. Nonetheless, considering the possibility of such situation due to service difficulties, the attention should be paid to several of the most important ones. Separation is the critical state of the marriage, resulting from not coping with the responsibilities assigned to spouses. There is a high probability that working at night, the constant absence, inability to engage in the family problems, or the limitation of the family members due to the need of sleeping during the day, in order to work at night, can increase the need to end the marriage. Long separations are a challenge, not giving the chance to save the relationship.

The research investigation found that family values are commonly appreciated in the PFB community. These data are confirmed by statistics included in table 3.

Tab. 3. Perceptions of family values because of marital status¹

Wartość rodzinne / family values	zupelnie nieważne / completely invalid	raczej nieważne / rather it does not matter	raczej ważne / rather important	bardzo ważne / very important	Ogółem / Total
Stan cywilny / marital status					
wolny/wolna / Single	0,90%	0,00%	1,90%	10,30%	13,10%
zamężna/zonaty / Now married	0,00%	0,00%	8,60%	61,70%	70,30%
wdowa/wdowiec / Widowed	0,00%	0,00%	0,70%	0,00%	0,70%
rozwiedziony / Divorced	0,00%	0,00%	0,60%	4,50%	5,00%
wolny związek / Free relationship	0,90%	1,90%	2,20%	5,80%	10,80%
ogółem / Total	1,90%	1,90%	14,00%	82,20%	100,00%

The respondents' presented answers indicate the appreciation for family values both by people being married and being single. Of those married, 8,6 % considers family values as "rather important", and 61,7% – as "very important". The similar relation can be observed among people being single, with a difference that the small percentage of the respondents evaluated this value as "completely irrelevant". However, in the group of people being in the relationship with scepticism to family values there are 2,8 % of the respondents, 0,9 % of which define their relationship as "totally irrelevant", and 1,9 % – as "rather irrelevant". In the examined social circumstances, highly valued family values are manifested by the vast majority of officers. Family values also certify the preferences of the stable model of the family life.

¹ **Source:** Own research, Poland 2012 (N-535)

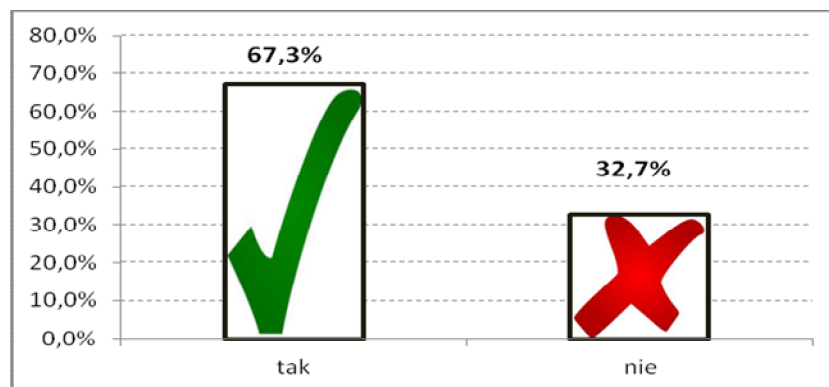


Fig. 3. Having children¹

Having a family is connected with specific duties, to which the participants are obliged to perform. We distinguish here the crucial role of the father, mother, then children, and also the roles of the extended family, parents, cousins, etc. Woman, due to cultural factors, can be burdened much more when it comes to bringing up the children. In the examined sample the state of having children has been determined, and the results are presented in figure 3.

The presented research results indicate that 67,3 of PFB officers have children, the remaining 32,7 % do not. While the family status is illustrated in table 4.

The respondents have from one to four children, however the biggest percentage has two children (24,3 %). Each family requires the presence of both parents, both for their upbringing and for coping with duties of everyday life.

Tab. 4. Family status²

Ilość dzieci / Number of Children		Posiadanie dzieci / Having Children		Ogółem / Total
		tak / yes	nie / no	
brak danych	Liczebność / frequency	75	0	75
no data	% z Ogółem / % Of Total	14,00%	0,00%	14,00%
1 dziecko	Liczebność / frequency	120	0	120
1 child	% z Ogółem / % Of Total	22,40%	0,00%	22,40%
2 dzieci	Liczebność / frequency	130	0	130
2 children	% z Ogółem / % Of Total	24,30%	0,00%	24,30%
3 dzieci	Liczebność / frequency	25	0	25
3 children	% z Ogółem / % Of Total	4,70%	0,00%	4,70%
4 lub więcej dzieci	Liczebność / frequency	10	0	10
4 or more children	% z Ogółem / % Of Total	1,90%	0,00%	1,90%
brak dzieci	Liczebność / frequency	0	175	175
no children	% z Ogółem / % Of Total	0,00%	32,70%	32,70%
Ogółem	Liczebność / frequency	360	175	535
Total	% z Ogółem / % Of Total	67,30%	32,70%	100,00%

¹ Source: Own studies, Poland 2012 (N-535)

² Source: Own studies, Poland 2012 (N-535)

Combining the private life and Professional responsibilities resulting from the performance of functions in the paramilitary security system is not easy. That is during the examinations the influence of the service on family life has been evaluated, and these data are presented in figure 4.

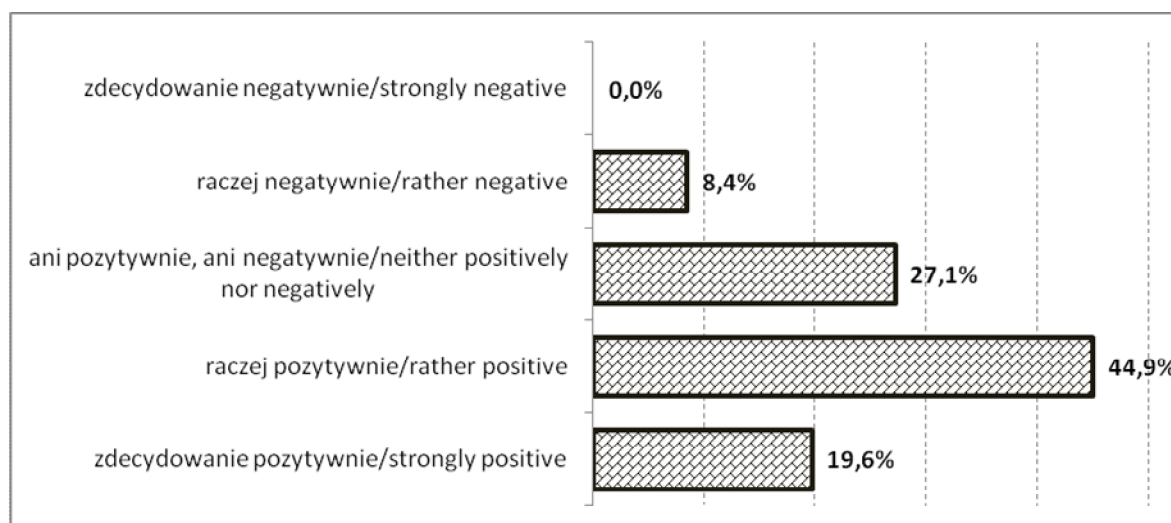


Fig. 4. Influence of the service on family life¹

Respondents in a positive way evaluate the influence of the service on the family life, such positive evaluations have been indicated by 64,5 % (definitely positive - 19,6 %; rather positive 44,9 %). Negative evaluations have been expressed by 35,5 % of the respondents (rather negative 27,1 %; definitely negative 8,4 %).

7 PROFESSIONAL THREATS AND RISKS CONNECTED WITH IT

Fire fighting officers are exposed to many threats during the performance of their professional operations. Their work is described as “balancing on the edge of life and death”, while they are more often exposed to numerous injuries. Fire fighting or preventing other local threats always provides them with a lot of adrenaline, but also stress. The hierarchy of the most important threats for the PFB offices is presented in figure 5.

PFB officers evaluated the risks, to which they are exposed during their duty. The most dangerous for their health and life is the inhalation of smoke or other toxic substances (65,4 %). This risk arises as a result of chemical reactions produced under the influence of combustion, these fumes are extremely harmful to health. The next position of the threats is occupied by “road accidents” listed by respondents, which are feared by more than a half of the respondents (54,2 %). This threat results from the rush of the combat unit, which weighs about 25 tons, used for extinguishing, e.g., the fire.

All damages resulting from the building’s fire threaten the PFB officers in the form of the “falling objects”, the respondents place this threat in the third position (43 %). The next position among threats is occupied by “burns” (39,3 %), being the result not only of the fires, but also of chemical substances, such as corrosive agents and highly reactive substances, e.g., the hydrochloric or sulphuric acid.

¹ Source: Own studies, Poland 2012 (N-535)

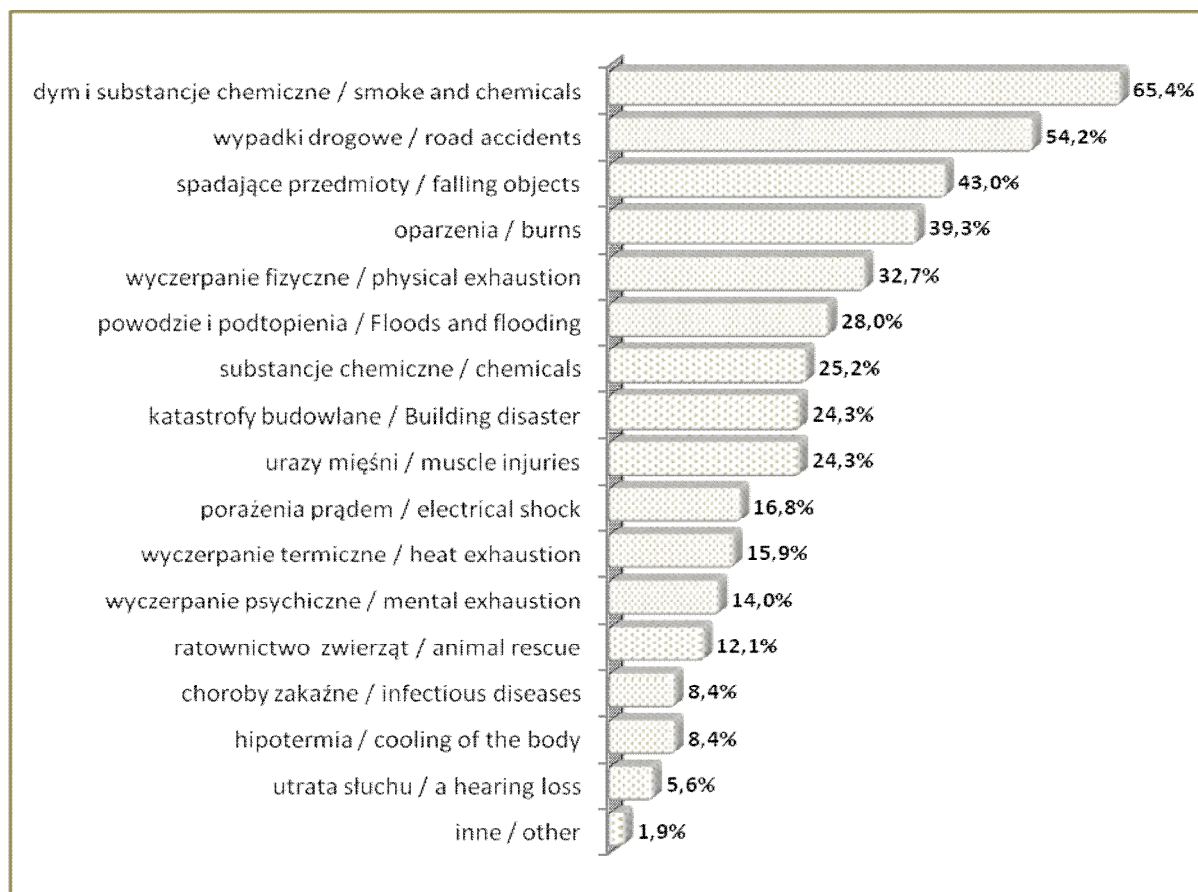


Fig. 5. Exposure to threats¹

While fighting the numerous threats, PFB officers are exposed to the “extreme physical exhaustion” (32,7%). It is the consequence of performing professional activities in unfavourable weather, physical and chemical conditions. On further positions respondents also list “the exposition to threats connected with the flood” (28,0%), “exposure to dangerous chemical substances” (25,2%), especially for people serving in ecological rescue; “muscle injuries” (24,3%), “exposures to the building collapses” (24,3%), “electric shocks” (16,8%), “heat exhaustion” (15,9%), “extreme psychological exhaustion” (14,0%), “threats connected with rescuing breeding animals” (12,1%), “hypothermia” (8,4%), “exposure to diseases” connected not only with the exposition to harmful factors, causing e.g. tuberculosis, but also hepatitis or HIV (8,4 %), “loss of hearing” (5,6%), and also “other threats” (1,9 %), among which the respondents have listed: stings and bites.

The study has also determined the risk level, which accompanies the fire fighters in their everyday service. The risk remains an important social problem and this issue has been addressed by the German sociologist, Ulrich Beck, by creating the outline of society’s risk, as the consequence of the social development. The author notices: “in the advanced modernity, the production of the wealth goes hand in hand with the social production of risk”², where this view finds more than enough confirmations of the truth of this wording. The risk connected with the performance of professional operations by the PFB officers is illustrated in figure 6.

¹ Source: Own studies, Poland 2012 (N-535)

² U. Beck (2002), *Spółczesność ryzyka. W drodze do innej rzeczywistości*, Warszawa: Scholar, p. 27.

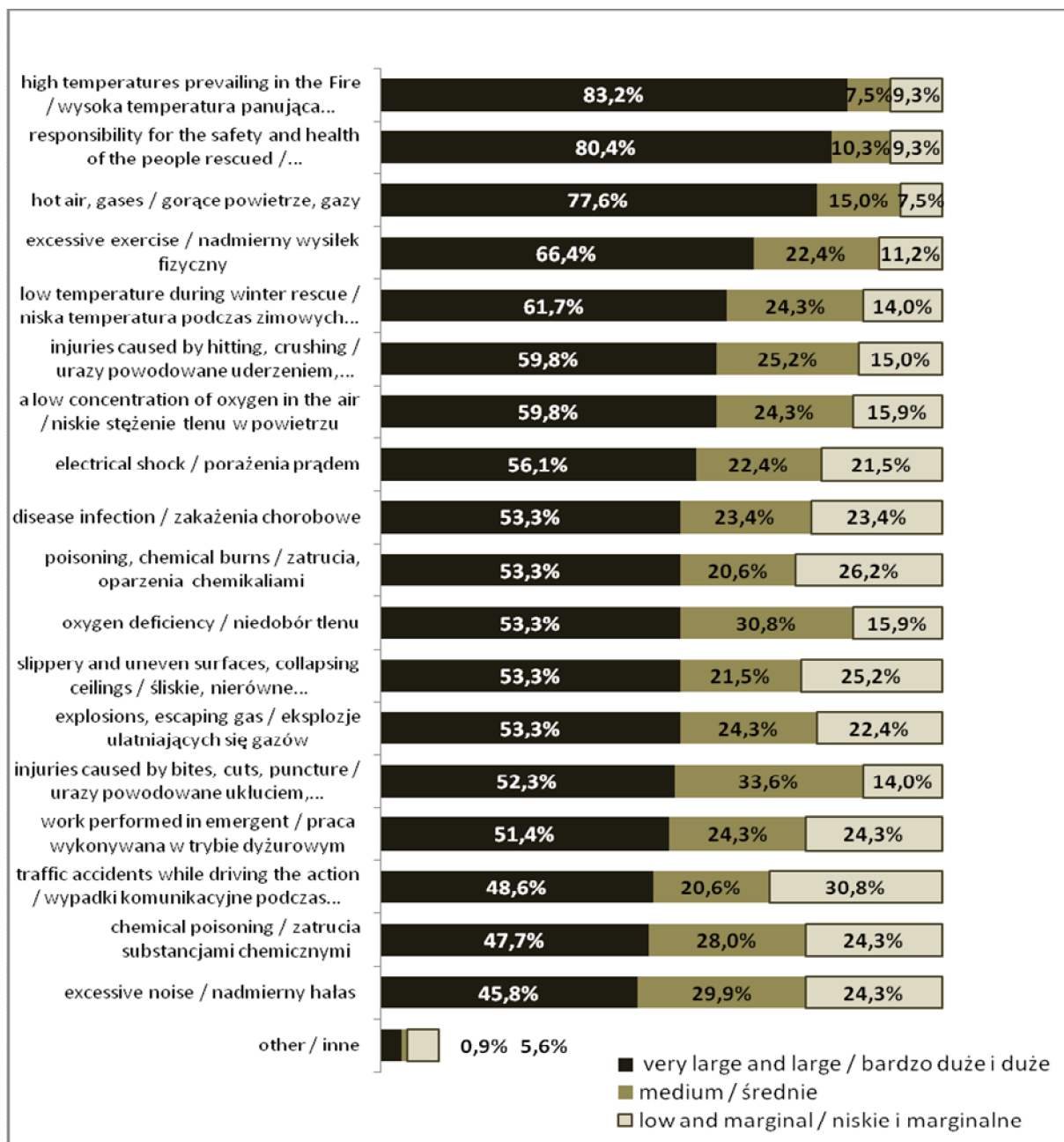


Fig. 6. Risk Assessment¹

Risk, as a kind of uncertainty² accompanies the PFB officers in everyday service. PFB officers feel them as a kind of fear, which after all accompanies every human being. It is not a stranger to them and it may cause “uncertainty” or “vagueness” of rescue operations, which are undertaken by them each time. The respondents are most afraid of: the high temperature during rescue operations (83,2 %); responsibility for the safety and health of the rescued people (80 %); fear also caused by the hot air and toxic gases being the effect of the combustion of the objects being extinguished (77,6 %).

¹ Source: Own studies, Poland 2012 (N-535)

² N. Luhman (2007), *Systemy społeczne*, Kraków: Nomos, p. 344.

However, each fire fighter has the right to independently evaluate the situation and event when the order has been given – to “refrain from action” – without bearing consequences. In this situation, the fact of officers’ education inspires us with optimism, where 69,8% officers have the specialized technical education, and are professionally prepared for this kind of actions.

CONCLUSIONS OF THE STUDIES

The interviews with officers and their families aimed at, i.e., determining the specificity of service in PFB, and the results of empirical research provided the rich material describing the specificity of their service in the system of internal security of Poland. In the respondents’ feeling the deeper social context of the performance of the PFB officer’s profession is underestimated. They are struggling, just like their families, with many difficulties, which are not experienced among representatives of other professional categories.

Thus, it should be remembered that PFB officers, just like members of other professional categories separated in the system of common security, put their lives and health at risk to save us, as well as our possessions and natural environment. That is why they fully deserve the respect, due to the accomplishment of functions to the state within the prevention of local threats.

BIBLIOGRAPHY:

- Beck U. (2002) *Spółeczeństwo ryzyka. W drodze do innej rzeczywistości*, Warszawa: Scholar.
- Biuletyn Informacyjny Państwowej Straży Pożarnej za rok 2010, ed. WEMA, Warszawa 2011.
- Janik R., Sztumski J. (2012), *Socjologia organizacji*, Katowice: GWSH.
- Luhman N. (2007) *Systemy społeczne*, Kraków: Nomos.
- Stochmal M., *Państwowa Straż Pożarna w systemie bezpieczeństwa państwa, Rozprawa doktorska*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2012.
- Szczepański J. (1970), *Elementarne pojęcia z socjologii*, Warszawa: PWN.
- Szczurkiewicz T. (1970), *Studia socjologiczne*, Warszawa: PWN.
- Sztumski J., *Świat wartości – jako trzecie środowisko człowieka [w:] [w:] Myśli społecznych splećanie. Księga jubileuszowa z okazji 60-lecia pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Władysława Markiewicza*, red. Czekał K., Sztumski J., Żechowski Z.A., Katowice: GWSH,
- The Act of 24 August 1991, about the State Fire Brigade; chapter 5 – Service in the State Fire Brigade, art. 30. (Journal of Laws of 2006, No 96, item 667, as amended).

Recenzował: prof. dr., hab. Jan MACIEJEWSKI Wrocławská univerzita, Poľsko

RÓWNOŚĆ SZANS KOBIEC I MĘŻCZYŹN W PROCESIE REKRUTACJI NA POLSKICH EKSPERTÓW KRYMINALISTYKI BADAŃ DAKTYLOSKOPIJNYCH

EQUAL OPPORTUNITIES FOR WOMEN AND MEN IN RECRUITMENT PROCESS ON POLISH EXPERT FORENSICS TO DACTYLOSCOPIC RESEARCH

TOMASZYCKI Krzysztof*

Streszczenie: Podstawowym celem i pożądanym rezultatem procesu rekrutacji i selekcji jest wybranie właściwej osoby na określone stanowisko. Wydaje się to oczywiste i łatwe, tymczasem w polskich jednostkach Policji mamy do czynienia z długim i złożonym procesem, który stwarza tyle samo okazji do podjęcia dobrych, co i złych decyzji. Nieprzemyślane lub błędne decyzje dotyczące rekrutacji na stanowisko eksperta kryminalistyki mogą pociągać fatalne następstwa dla organizacji. Dla menedżerów, których często ocenia się na podstawie pracy podwładnych, błędne decyzje kadrowe mogą mieć wpływ na obraz ich efektywności. Korygowanie błędnych decyzji może okazać się kosztowne. Nawet jeśli możliwe jest szybkie zwolnienie nowo przyjętego pracownika, koszty jego rekrutacji zostały już poniesione.

Słowa kluczowe: Równość szans kobiet i mężczyzn, proces rekrutacji i selekcji, testy predyspozycji

Abstract: The primary objective of the recruitment, selection process and the desired result is to select the appropriate person at the specified position. It seems obvious and easy, however, in the Polish units of the police we are dealing with a long and complex process that presents the same opportunity to take good and bad decisions. Ill-considered or wrong decisions relating to recruitment for the post of expert forensic science may have fatal consequences for the organization. For managers which often is assessed on the basis of the work of subordinates, wrong decisions of the staff may have an impact on the image of their effectiveness. Correcting these decisions could generate costs. Even if it is possible to release quickly the newly adopted employee the costs of recruitment have already been incurred.

Keywords: Equal opportunities for women and men, the process of recruitment and selection, suitability tests

WPROWADZENIE

Podstawowym celem i pożądanym rezultatem procesu rekrutacji i selekcji jest wybranie właściwej osoby na określone stanowisko. Wydaje się to oczywiste i łatwe, tymczasem w polskich jednostkach Policji mamy do czynienia z długim i złożonym procesem, który stwarza tyle samo okazji do podjęcia dobrych, co i złych decyzji. Nieprzemyślane lub błędne decyzje dotyczące rekrutacji na stanowisko eksperta kryminalistyki mogą pociągać fatalne następstwa dla organizacji. Dla menedżerów, których często ocenia się na podstawie pracy podwładnych, błędne decyzje kadrowe mogą mieć wpływ na obraz ich efektywności. Korygowanie błędnych decyzji może okazać się kosztowne. Nawet jeśli możliwe jest szybkie zwolnienie nowo przyjętego pracownika, koszty jego rekrutacji zostały już poniesione.

* mgr., inż.: młodszy inspektor, kierownik Zakładu Daktyloskopii Centralnego. Laboratorium Kryminalistycznego Policji. Warszawa, Polska. ktomaszycki@wp.pl

Wybór właściwej osoby wymaga posunięć rozważnych, zaplanowanych i starannie przygotowanych. Większość osób zaangażowanych w proces rekrutacji zdaje sobie sprawę z tego, jak ważne jest podjęcie właściwej decyzji. Świadomość ta może sprawić, że omawiany proces rekrutacji będzie trudnym i stresującym doświadczeniem dla wszystkich, którzy biorą w nim udział. Celem tego artykułu jest wyjaśnienie kolejnych etapów rekrutacji i zasady równości szans kobiet i mężczyzn. Ponieważ w tej materii ciągle się coś zmienia na skutek ponownego stanowienia i interpretowania prawa, nie wdaję się tu w szczegóły.

1 PROCES REKRUTACJI W LABORATORIUM KRYMINALISTYCZNYM

W Polsce jednostkami Policji wykonującymi badania daktyloskopijne są laboratoria kryminalistyki usytuowane w komendach wojewódzkich i Komendzie Stołecznej Policji w Warszawie. Na szczeblu centralnym jest to Centralne Laboratorium Kryminalistyczne Policji. Laboratoria kryminalistyczne jako komórki organizacyjne Policji odpowiedzialne są za dobór właściwych pracowników (policjantów i pracowników cywilnych) w celu realizacji ustawowych zadań Policji.

Istotnym elementem funkcjonowania organizacji (policji) jest właściwie przeprowadzony proces rekrutacji i selekcji¹. Dobór kandydata do pracy wymaga wnikliwego i opartego na nowoczesnych zasadach procesu rekrutacji. Z jednej strony organizacja (Policja – Laboratorium Kryminalistyczne) chce zatrudnić jak najlepszych kandydatów, z drugiej zaś kandydaci oczekują jak najlepszych warunków zatrudnienia i płacy.

Należy podkreślić, że zachodzące zmiany w otaczającym środowisku ekonomicznym wpływają na proces rekrutacji i selekcji opartej o kompetencje i równość szans kobiet i mężczyzn. Najważniejsze zmiany², które oddziałują na proces rekrutacji i selekcji to:

- organizacyjne,
- charakteru pracy,
- umów o prace,
- społeczne, w tym równości szans kobiet i mężczyzn,
- prawne,
- technologiczne,
- marketingowe.

Osoby prowadzące proces rekrutacji i selekcji winny wprowadzić metody oparte na kompetencjach z zachowaniem równości szans kobiet i mężczyzn. Zasada równości szans kobiet i mężczyzn jest podstawową zasadą polityki horyzontalnej.

¹ Wood R., Payne T., *Metody rekrutacji i selekcji pracowników oparte na kompetencjach*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.

² Wood R., Payne T., *Metody rekrutacji i selekcji pracowników oparte na kompetencjach*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006,

Polityki horyzontalne, ujmując to najprościej, to polityki prowadzące do realizacji celu nieustająco odległego¹. Zmiany te dotyczą umiejętności osób prowadzących proces rekrutacji i selekcji, jak również kandydatów, którzy starając się o przyjęcie do pracy będą miały zachowaną równość szans. Zakres tych zmian obejmuje:

- zmiany w procesie rekrutacji,
- zmiany metod selekcji,
- zmiany przedmiotu oceny,
- zmiany głównych parametrów oceny,
- wzrost znaczenia kwestii sprawiedliwości.

Sprawne przeprowadzenie procesu rekrutacji przebiega w trzech następujących po sobie etapach:

1. Sprawne zarządzanie wygenerowanym zbiorem kandydatów, którzy będą poddani procesowi rekrutacji:
 - sformułowanie jasnego i zrozumiałego ogłoszenia o naborze na konkretne stanowisko,
 - zrozumienie oczekiwań kandydatów,
 - eliminacja kandydatów nieodpowiednich – niespełniających kryteriów formalnych zawartych w ogłoszeniu (*screening*).
2. Selekcja najodpowiedniejszych kandydatów oparta na:
 - metodach psychometrycznych – testach,
 - ośrodkach oceny (*egzamin selekcyjny*),
 - przeprowadzeniu kompetencyjnych rozmów kwalifikacyjnych,
3. Podjęcie decyzji.

Proces rekrutacji rozpoczyna się od jasno sformułowanego ogłoszenia o naborze na dane stanowisko. W tym momencie możemy mówić o rekrutacji wewnętrznej i zewnętrznej². W stosunku do kandydatów na ekspertów kryminalistyki, a w szczególności daktyloskopii mogą wystąpić przesłanki o zatrudnieniu funkcjonariusza Policji lub pracownika cywilnego.

Funkcjonariusz Policji starający się o zatrudnienie w laboratorium kryminalistycznym musi przejść proces związany z przyjęciem do służby w Policji oraz podstawowe przeszkolenie w szkołach Policji. Z kolei kandydat cywilny przechodzi całą procedurę rekrutacji i selekcji prowadzoną przez komórki kadrowe danej jednostki Policji, odpowiedzialne za zatrudnianie osób.

¹ Weiss E., *Innovativeness of industrial enterprises using European Union structural funds*, Vizja Press & IT, Warszawa 2011, 1-159, ISBN 978-83-61086-55-0.

² Jeżeli kandydat jest już zatrudniony w danej jednostce organizacyjnej, to mamy rekrutację wewnętrzną, natomiast jeśli kandydata zatrudniamy od podstaw to jest, to rekrutacja zewnętrzna.

W procesie rekrutacji istotnym elementem jest właściwie zamieszczone ogłoszenie o naborze na stanowisko eksperta daktyloskopii. Ogłoszenie takie powinno zawierać jasno określone i zrozumiałe wymagania stawiane kandydatom. Wymagania takie zawarte są w opisie stanowiska pracy, na które jest przeprowadzana rekrutacja¹. Treść ogłoszenia może określić rekrutację opartą na wartościach lub kompetencjach. Rekrutacja oparta na wartościach zawiera jasno i zrozumiałe określone cele organizacji, cele i specyfikę stanowiska na które dokonywany jest nabór oraz ogólny charakter organizacji. Natomiast rekrutacja oparta o kompetencje ma charakter bardziej złożony i obejmuje cechy psychologiczne, wymagania biznesowe i powiązane z nimi wartości. Kompetencje behawioralne² (umiejętności „miękkie” - *competencies*) - określają sposób, w jaki ludzie mają się zachowywać, aby dobrze wykonywać swoją pracę. Zaś kompetencje funkcjonalne³ (umiejętności „twarde” - *competences*) - informujące o tym, co ludzie muszą wiedzieć, aby móc dobrze wykonywać swoją pracę. Można je też opisać jako kompetencje związane z pracą czy zawodem, odnoszące się do obowiązujących w miejscu pracy wymagań co do efektów pracy oraz standardów i wyników, jakie osoby pełniące określone funkcje mają osiągnąć.

Przeprowadzenie procesu rekrutacji w oparciu o zestaw kompetencji, określony dla kandydata na eksperta daktyloskopii uwzględnia zasadę równości szans obu płci. Wśród kompetencji, które są kluczowe w czasie wykonywania czynności eksperckich (badania identyfikacji daktyloskopijnej, wizualizacji śladów, czynności na miejscu zdarzenia czynu przestępczego) najistotniejsze to: spostrzegawczość, dokładność, dociekliwość, odpowiedzialność, sumienność, bezstronność, myślenie analityczne, cierpliwość, koncentracja, konsekwencja, pokora, zdecydowanie, kreatywność⁴. Wyniki badań ekspertów daktyloskopii wskazują, że najistotniejszymi kompetencjami są spostrzegawczość, dokładność oraz dociekliwość. Kompetencje te oraz „koncentracja” i „zdecydowanie” w procesie rekrutacji kandydata na eksperta daktyloskopii zostaną zweryfikowane za pomocą sprawdzianu predyspozycji. Metody psychometryczne, a w szczególności ocena osobowości, uzdolnień, temperamentu oraz predyspozycji pozwalają na wyselekcjonowanie kandydatów, którzy posiadają interesujące nas cechy i mogą przejść do następnego etapu selekcji. Pomiar psychometryczne dzielimy na dwie grupy:

- pomiary wydajności maksymalnej, co kandydat *może* osiągnąć,
- pomiar wydajności typowej, co kandydat zwykle osiąga lub co *woli* osiągnąć.

Do pierwszej grupy zalicza się testy określające „zdolności”, zaś do drugiej „ankiety, kwestionariusze”. W ramach pierwszej grupy wyodrębnia się pomiary psychometryczne dotyczące:

¹Multan E., *Rekrutacja według standardów Unii Europejskiej*, Zeszyt Naukowy nr 76, Seria Administracja i Zarządzanie (3) 2007, Akademia Podlaska, Siedlce 2007.

²Amstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.

³Amstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.

⁴ *Badania własne na próbie badawczej N= 229 kandydatów i ekspertów daktyloskopii.*

- predyspozycji i tendencji - diagnozują predyspozycje różnego typu, na przykład spostrzegawczość (wyobrażenia wzrokowa i przestrzenna) lub tendencję do pełnienia określonej roli w zespole.
- uzdolnień - dotyczą określonego stanowiska pracy - mają na celu przewidywanie potencjału osoby w zakresie wykonywania zadań na danym stanowisku.
- inteligencji – można się spotkać zarówno z testami badającymi inteligencję ogólną określającą jedynie zdolności kojarzenia i logicznego myślenia. Jak również stosowane są testy bardziej szczegółowe, określające poziom poszczególnych zdolności kandydata.
- temperamentu - określają sposoby funkcjonowania i reagowania na przykład wytrzymałość, odporność na stres czy aktywność.

Z kolei w ramach drugiej grupy:

- osobowości – pomagają ocenić osobowość kandydatów w celu przewidywania ich prawdopodobnego zachowania w danej roli. Stosowane są tam, gdzie pracodawcy zależy na pracowniku mającym określone cechy (np. umiejętność pracy w grupie czy sumienność). Wskazują na: poziom samokontroli, odporność na stres, zdolność do zmian, zrównoważenie emocjonalne itp. Obejmuje 5 skal: neurotyczność, ekstrawersję, otwartość na doświadczenie, ugodowość i sumienność,
- umiejętności - to metody pozwalające sprawdzić, czy kandydat posiada umiejętności konieczne na danym stanowisku. Mogą to być różnego rodzaju testy i zadania praktyczne, np. w celu sprawdzenia umiejętności obsługi komputera, kandydat może być poproszony o wykonanie określonych zadań w programach komputerowych, których obsługę deklarował w CV.
- osiągnięć – mierzą zdolności, które zostały zdobyte poprzez szkolenia lub doświadczenie. Typowym przykładem takiego testu jest szybkość pisania na maszynie. Obliczana jest liczba wyrazów napisana w ciągu minuty oraz porównuje się tę liczbę ze standardem wymaganym dla danego stanowiska.
- zainteresowań – mają na celu wykrycie obszarów, które szczególnie interesują osobę badaną, pozwalają ocenić, czy dana praca będzie dla kandydata przyjemnością.
- uczciwości - są wyspecjalizowanym sposobem badania uczciwości, za pomocą których określa się prawdopodobieństwo popełnienia kradzieży w sposób jawny (wówczas wykonując test, wiadomo, co jest celem badania) lub ukryty (poprzez badanie ogólniejszych cech osobowości).

Przedstawione testy psychometryczne w żaden sposób nie preferują płci kandydata poddanego postępowaniu kwalifikacyjnemu. Równość szans kobiet i mężczyzn jest zachowana, a uzyskane wyniki świadczą o obiektywności narzędzia, które zostało użyte do przeprowadzenia selekcji kandydatów.

Sprawdzian predyspozycji do wypełniania obowiązków eksperta badań daktyloskopijnych (identyfikacja daktyloskopijna oraz wizualizacja śladów) jest testem „zdolności”. Test składa się z czterech części, które oceniane są łącznie. Czas na wypełnienie testu został określony na 50 minut. W tym czasie kandydat, aby zaliczyć test musi uzyskać ponad 80% pozytywnych odpowiedzi. Próg pozytywnego zaliczenia testu został określony przez zespół psychologów. Za pomocą tego samego testu (z nielicznymi modyfikacjami) są weryfikowani kandydaci na ekspertów daktyloskopii w krajach nordyckich oraz w krajach zjednoczonego królestwa.

W procesie selekcji, na podstawie kompetencji, decyzje o przyjęciu kandydata do pracy lub odrzuceniu, wiążą się:

- z oceną materiału zebranego w testach (ankietach, wywiadach),
- ze skonstruowaniem wypadkowej ocen z różnych sprawdzianów,
- z wyciągnięciem wniosków na podstawie otrzymanych wyników i przeprowadzonej kompetencyjnej rozmowy kwalifikacyjnej.

W wyniku prowadzonych w Centralnym Laboratorium Kryminalistycznym Policji postępowań kwalifikacyjnych można stwierdzić, że płeć nie ma istotnego wpływu na uzyskany wynik. W latach 2002 – 2012 weryfikacji testem predyspozycji poddanych zostało 515 osób. W tym 269 kobiet i 246 mężczyzn (odpowiednio 52,23% i 47,77%).

Wynik pozytywny testu osiągnęło w sumie 235 osób (45,63%), w tym 124 kobiet i 111 mężczyzn, co stanowi odpowiednio 46,10% i 45,12% w danej grupie badawczej. Natomiast wśród wszystkich przystępujących do testu jest to 24,08% dla kobiet i 21,55% dla mężczyzn.

Wyniki testu posłużyły również do sprawdzenia, czy wykształcenie jest istotnym czynnikiem w uzyskaniu pozytywnego wyniku. Wykształcenie wyższe posiadało 156 (60%) kobiet i 150 (60,97%) mężczyzn i odpowiednio zaliczyło test 76 (48,72%) kobiet i 81 (54%) mężczyzn.

Wśród cywili (295 osób) przystępujących do testu predyspozycji było 220 (74,58%) kobiet i 75 (25,42%) mężczyzn.

Wśród policjantów 220 (42,72%) przystępujących do testu predyspozycji było 49 (22,27%) kobiet i 171 (77,73%) mężczyzn.

Wyniki testów predyspozycji dały możliwość laboratoriom kryminalistycznym do zatrudniania tych kandydatów, którzy pomyślnie przeszli postępowanie rekrutacyjne i selekcję. W wyniku sukcesywnego zatrudniania nowych kadr nastąpił wzrost zatrudnionych kobiet jako ekspertów daktyloskopii.

Na początku 2000 roku kobiety stanowiły 36,98% wszystkich zatrudnionych ekspertów. W roku 2012 kobiety stanowiły już 46,46% wszystkich zatrudnionych ekspertów.

Równość szans kobiet i mężczyzn w zatrudnieniu jako ekspertów daktyloskopii zbliża się do podobnego poziomu. Dziedzina życia jaką jest praca w Policji i w charakterze eksperta daktyloskopii zaczyna być coraz bardziej atrakcyjna dla kobiet i coraz więcej kobiet jest zatrudnionych.

ZAKOŃCZENIE

Zatrudnianie nowych pracowników jest procesem trudnym i pracochłonnym. Wymaga przygotowania zespołu, który przeprowadzi proces rekrutacji i selekcji według obowiązujących w danej organizacji zasad z zachowaniem równości szans kobiet i mężczyzn. Zachowanie równości szans nie zmienia trybu i sposobu postępowania z kandydatem na stanowisko eksperta daktyloskopii. Uzyskanie najlepszych kandydatów oraz zatrudnienie ich na określonym stanowisku jest tylko początkiem trudnej drogi zdobycia odpowiednich kwalifikacji i kompetencji do wykonywania zadań eksperta daktyloskopii.

Przeprowadzane w Centralnym Laboratorium Kryminalistycznym Policji postępowanie kwalifikacyjne oparte jest na testach predyspozycji. Testy zostały opracowane przez psychologów z zachowaniem równości szans kobiet i mężczyzn i wskazują, jakie cechy psychomotoryczne posiada kandydat. Wyselekcjonowanie nowego kandydata wpływa również na późniejszy proces adaptacji zawodowej w nowym środowisku pracy w laboratorium kryminalistycznym. Zwiększenie ilości zatrudnianych kobiet wiąże się z polityką wprowadzania równości szans.

BIBLIOGRAFIA:

Weiss E., *Innovativeness of industrial enterprises using European Union structural funds*, Vizja Press & IT, Warszawa 2011, 1-159, ISBN 978-83-61086-55-0.

Wood R., Payne T., *Metody rekrutacji i selekcji pracowników oparte na kompetencjach*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.

Multan E., *Rekrutacja według standardów Unii Europejskiej*, Zeszyt Naukowy nr 76, Seria Administracja i Zarządzanie (3) 2007, Akademia Podlaska, Siedlce 2007.

Amstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.

Recenzował: prof. dr., hab. Jan MACIEJEWSKI Wrocławská univerzita, Poľsko

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА НА РЫНКЕ ТРУДА В УКРАИНЕ

SOME ASPECTS OF GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET IN UKRAINE

ВОЛНЕНКО Наталия, ДИДЕНКО Наталия и ЛИТВИНЕНКО Владимир*

Абстракт: В работе представлен анализ проблем гендерного неравенства на рынке труда в Украине, которые являются, с одной стороны, одним из результатов развития общества, а с другой - источником многих его проблем. Приведены примеры гендерной дискриминации на рынке труда.

Ключевые слова: гендерная политика, неравенство полов на рынке труда

Abstract: The paper presents an analysis of gender inequality in the labor market in Ukraine, which are, on the one hand, one of the results of development of society, and on the other - the source of many of its problems. The examples of gender discrimination in the labor market.

Key words: gender policy gender inequality in the labor market

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с модернизацией взглядов на процесс развития общества, равенство мужчин и женщин определяется некоторыми международными организациями как ключевой элемент человеческого развития, поскольку женщины и мужчины нераздельно связаны друг с другом и обществом через родственные связи, отношения, роли и ответственности. К сожалению, современным обществам присуща определенная гендерная асимметрия, основу которой составляют стереотипы.

Гендерная асимметрия в сфере занятости выражается рядом социальных явлений: снижение уровня экономической активности женщин, рост женской безработицы, маргинализация специалистов-женщин (формирование статуса второстепенности, незначительности — практически полное отсутствие женщин в политике, высших государственных органах, среди высшего менеджмента крупных компаний), нарушение трудовых прав женщин при найме и увольнении. Проблема гендерной асимметрии на рынке труда вот уже более десяти лет привлекает внимание и социологов, и экономистов. Гендерное неравенство - это явление социальное и оно обусловлено не биологическими различиями между женщинами и мужчинами, а, прежде всего тем, что экономические, политические и социальные ресурсы распределены между ними неравномерно.

1 ГЕНДЕРНЫЕ АСПЕКТЫ РЫНКА ТРУДА

Гендерные аспекты рынка труда представляют собой сложное явление, требующее тщательного анализа. Гендерное неравенство на рынке труда, являющееся, с одной стороны, одним из результатов развития общества, а с другой - источником многих его проблем.

* Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет, Харьков, Украина

Окружено пристальным вниманием со стороны ученых, политиков, отдельных индивидов, пытающихся разобраться в сложных причинно-следственных связях, опосредующих возникновение и поддержание неравенства, а также в его влиянии на функционирование рынка труда. Особенно велики гендерные различия на рынке труда, когда речь идет о руководящих должностях. И это оказывает влияние на шансы женщин в продвижении по карьерной лестнице: при принятии решения о подборе руководителей, повышении в должности, отправке на обучение к женщинам обычно относятся менее благосклонно, чем к мужчинам.

Начиная с 1970-х гг., мировое сообщество предприняло значительные усилия для выработки мер и инструментов политики, направленной на достижение гендерного равенства. основополагающие подходы по проблемам гендерного равенства сформулированы в нескольких документах ООН: Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979), Пекинская платформа действий и Пекинская Декларация (1995). В 2000 г. была принята Декларация тысячелетия, определившая восемь целей развития мирового сообщества. Третья из целей предполагает расширение прав и возможностей женщин и достижение гендерного равенства.

На современном этапе развития экономики женщины формально получили равные права с мужчинами, которые общество всячески стремится закрепить и развить. В сфере трудовой деятельности и производственных отношений происходит постепенное, но ускоряющееся разрушение традиционной системы гендерного разделения труда, ослабление дихотомизации и поляризации мужских и женских социально-производственных ролей, занятий и сфер деятельности. Разумеется, существуют гендерно-нейтральные сферы, в которых у мужчин и женщин теоретически одинаковые шансы получить высокооплачиваемую должность.

По мнению экспертов, это юриспруденция, финансы, операции с недвижимостью и госуправление. Однако, как показывает практика, ситуация здесь мало чем отличается от ситуации в других сферах. По мнению специалистов, гендерная специфика все же существует – она обусловлена физиологическими и психическими особенностями полов. Если нужны добросовестность, аккуратность, надежность — лучше взять на работу женщину. Если же необходимы мобильность, креативность, умение общаться с техникой, сила, – предпочтительнее мужчина.

В профессиональной деятельности женщины лучше воспринимают и анализируют детали, подробности событий, умеют скрупулезно точно расчлнить целое на его составные части, делают львиную долю монотонной работы (известно, что профессия – корректор на 99 % женская). Женщины-руководители делают ставку не на авторитарность, а на четкую организацию, они хорошо чувствуют людей, сфера межличностных отношений с членами коллектива их волнует больше, чем руководителей-мужчин. А что касается преданности делу - сама природа научила женщину заботиться об окружающих. С позиции исследования социально-трудовых отношений важно отметить, что социальная конструкция женского гендера предполагает большую альтернативность поведения. Женщины могут реализовываться как в деловой сфере, так и в семейной, или прибегать к смешанной стратегии сочетания семейной и трудовой деятельности.

2 ЖЕНСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ДЕМОГРАФИЯ

Женские проблемы тянут за собой, как за нитку из клубка, целый ряд проблем. Социальная незащищенность и отсутствие реальной помощи в воспитании детей привели к резкому падению рождаемости. В результате каждый год в Украине умирает примерно на двести тысяч человек больше, чем рождается. Здесь, как динамит, закладываются проблемы на будущее. Старение населения, в свою очередь, приведет к еще большим проблемам.

Демографическая ситуация в Украине характеризуется уменьшением количества населения и ухудшением состояния здоровья мужского населения. В среднем ожидаемая продолжительность жизни мужчин на 11-12 лет, а женщин на 7-8 лет меньше, чем в развитых странах Европы. Средняя продолжительность жизни мужчины в Украине на 10-12 лет меньше женской, смертность мужчин трудоспособного возраста (28-45 лет) в 4 раза выше.

Разница в продолжительности жизни женщин и мужчин связана, прежде всего, с недостаточным вниманием к охране здоровья мужчины и к профилактике негативных влияний. Мужчины психологически более сложно переносят экономические проблемы, а именно безработицу, которая долгое время в Украине держится на уровне 8-10%, неудачное карьерное продвижение, низкую заработную плату и пр.

Тем не менее, женщины в Украине зарабатывают примерно на 30% меньше мужчин. Следует подчеркнуть, что проблема неравенства в оплате труда мужчин и женщин актуальна во всем мире. Независимо от состояния экономики и развития общественных отношений, практически везде доходы женщин меньше доходов мужчин. Средний мировой показатель отношения оплаты труда женщин к заработной плате у мужчин составляет 65%.¹ Эта социально-экономическая проблема, требующая для своего решения осуществления комплекса социальных и экономических мер для изменения менталитета и социального статуса женщин и мужчин в обществе. Разница в заработках мужчин и женщин, как правило, объясняется неравномерным распределением занятости по отдельным профессиям и отраслям (т.е. горизонтальной сегрегацией), неравенством в заработной плате в рамках профессий и видов деятельности (т.е. вертикальной сегрегацией), и низкой оценкой той работы, которой занимаются женщины.

3 СОЦИАЛЬНАЯ СТРАТЕГИЯ, НАПРАВЛЕННАЯ НА СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ УКРАИНЫ

Социальная стратегия, направленная на создание условий для развития Украины на основе использования и совершенствования человеческого потенциала, предполагает включение гендерного компонента во все области общественной жизни: в политику, экономику, культуру.

¹ В соответствии со статистикой ООН минимальное соотношение доходов по полу (1:3) наблюдается в развивающихся странах: Египет, Пакистан, Мексика, Чили. Менее половины от уровня доходов мужчин получают женщины в странах с развитой экономикой, таких как Япония, Бельгия, Италия, Испания. На постсоветском пространстве соотношение лучше: Эстония, Словакия, Молдавия, Литва, Польша, Словения — 62-67%, что сопоставимо с ситуацией в России. Из общего ряда выделяются Финляндия, Дания — здесь доходы женщин достигают более 70% от доходов мужчин. Например, в Швеции заработная плата женщин составляет в среднем 80% от зарплаты мужчин.

Это определяется конституционным принципом: «Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации». Как известно, по определению ООН, именно гендерные отношения (социальные отношения между полами) ныне выступают как одна из главных проблемных парадигм XXI века.

Существует заблуждение, что украинский менталитет предполагает равноправие женщин, что в Украине не существует связанных с этим проблем. На примере княгини Ольги доказывается, что женщины правили наравне с мужчинами. Да, это существовало, но это были единичные примеры, исключения, к тому же только на уровне знати.

Гендерное сознание в Украине и России, как мужское, так и женское, значительно более консервативно; принцип гендерного равенства чаще принимает на словах, чем на деле, нередко он вызывает откровенный скепсис; расхождение мужских и женских социальных ожиданий и предъявляемых друг другу требований здесь больше, чем на Западе; системное недопонимание социального характера гендерных проблем сочетается с сильной переоценкой возможностей государственной власти в их решении.

Высокий уровень экономической активности женщин в современной Украине связывают с сохранившимися со времен СССР моделями занятости. Немаловажную роль сыграл преимущественно экстенсивный тип развития экономик социалистических стран, и прежде всего СССР, в результате чего в промышленности постоянно создавалось большое количество рабочих мест, и использование труда женщин как значительной части населения, было необходимым условием экономического роста.

Одну из основных ролей в обеспечении высокого уровня занятости женщин в СССР и других социалистических странах играла установка государства на всеобщее участие в общественном производстве. Увеличение благосостояния семьи за счет занятости женщин не освобождало их от работы дома. При этом, качество и количество доступных товаров и услуг не позволяло женщинам снизить интенсивность работы в домашнем хозяйстве. Увеличение времени работы за заработную плату происходило за счет сокращения времени досуга, что позволяет говорить о том, что относительное равенство в сфере занятости в социалистических странах не предполагало гендерного равенства в частной семейной жизни.

4 ГЕНДЕРНОЕ РАВЕНСТВО В ЭМПИРИЧЕСКОМ ОПЫТЕ

В 2000 году институтом социологии был проведен мониторинг общественного мнения украинского общества по вопросам отношения к женщинам. Половина опрошенных считают, что женщина в быту должна нести большую нагрузку, чем мужчина. В отношении приоритетности в предоставлении рабочих мест, тридцать процентов мужчин и двадцать процентов женщин считают, что приоритет необходимо отдавать мужчинам. Притом, что на уровне украинских законов гарантируется равноправие, то на уровне реалий это совсем не так. Примерно до достижения возраста двадцати лет, явной дискриминации нет - предоставляются равные условия получения среднего и высшего образования. Проблемы начинаются при поступлении на работу. Велика вероятность, что женщину и вовсе не возьмут на работу, если есть возможность на тех же условиях принять мужчину.

Вероятность скорого замужества, рождения детей и связанного с этим декретного отпуска ставит серьезный барьер перед молодыми женщинами. Требования, предъявляемые при приеме на работу, для женщин оказываются гораздо жестче, нежели для мужчин. Более того, немало претензий работодатели предъявляют исключительно женщинам.

С точки зрения гендерного подхода, дискриминация по признаку пола и гендерное неравенство являются важнейшими проблемами на рынке труда, которые накладывают свой отпечаток на развитие отдельных регионов и страны в целом.

Дискриминация выражается в неравенстве доступа к определенным профессиям или должностям, в данном случае, женщинам ограничивается доступ к определенным видам деятельности, не смотря на то, что они способны выполнять эти работы не хуже мужчин.

Наблюдается дискриминация со стороны работодателей, отдающих предпочтение мужчинам, хотя эффективность женской рабочей силы часто превышает эффективность мужской. Предпочтение мужской рабочей силы как основной предопределено, прежде всего «стереотипизацией» работодателей, выражающейся в гендерных стереотипах о невысоких результатах работ, выполняемых женщинами.

Принятие гендерной стратегии как направления государственной политики обуславливается необходимостью решить сложные социально-экономические проблемы переходного периода в Украине, что связано с активизацией всех общественных сил, прежде всего женщин, составляющих большинство (54%) населения страны.

По данным международной организации труда 73,7% составляет заработок женщин в процентах от среднестатистического заработка мужчин; на 4-6 часов больше работает женщина, чем мужчина. Работа в домашнем хозяйстве не учитывается как продуктивная и потому не оплачивается и не учитывается в пенсионных схемах. А также: 98,6% женщин насчитывается среди работников дошкольных учреждений, 84,5% - в средних школах. В целом женщины работают в социально значимых, но низкооплачиваемых секторах - образование, здравоохранение и социальные услуги; более 60% женщин работают в пяти традиционно «женских» профессиях - уход, общественное питание, уборка, канцелярия и кассиры, корректоры. При этом, на 18-69% прибыли больше получают компании, где больше женщин среди высшего руководства компании. По данным исследования Всемирного экономического форума «Глобальный гендерный разрыв» (за 2009 год) Украина занимает 117-е место по представительству женщин в политике (среди 134 стран, в которых проводилось исследование). Среди депутатов Верховной Рады Украины 8,2% женщин, тогда как процент женщин в Европейском парламенте составляет 35%, в Швеции - 47%, Финляндии - 41%, Болгарии - 21%, Эстонии - 20,8%, Польше - 20,2%, Латвии - 20%, Словакии - 19,3%.

В нашей стране существует ощутимый гендерный дисбаланс в процессе воспитания детей. Почти треть детей в Украине воспитывается одинокими матерями, не ощущая заботы и присутствия отца в своей жизни. Удельный вес «отцовских» семей – около 1%. Насилие над женщиной и в частности насилие в семье остается одной из серьезных проблем в Украине – 604 убийства (19% всех расследованных убийств) и 884 тяжелых телесных повреждений (18,3% всех подобных преступлений) зафиксировано только за 2005 год.

Скрытый характер насилия в семье позволяет привести только приблизительные цифры: за I полугодие 2006 года – 90 тыс. официально зарегистрированных обращений; за 9 мес 2006 года на учете находится 85744 человека (из них 73 584 – мужчины), которые совершили насилие в семье. Наиболее распространено физическое и психологическое насилие (около 95% случаев).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Гендерные роли и отношения, созданные обществом, постоянно меняются. Проблема участия женщин в процессах развития чрезвычайно возросла за последние годы. Это означает неизбежность дальнейшего повышения их роли в обществе после ликвидации сложившихся дискриминационных гендерных асимметрий в сферах доступа к принятию решений, экономическим ресурсам, собственности, доходам, рабочим местам, профессиям, в распределении домашнего труда, в которых они являются в силу ряда объективных причин «догоняющим полом» с недостаточным объемом прав и, особенно, возможностей.

ЛИТЕРАТУРА:

- Лукичев П. М. Дискриминация на рынке труда, Актуальные экономические проблемы Российской Федерации в XXI веке. / П. М Лукичев - Санкт-Петербург, МИЭП, 2005. – 122 с.
- Мальцева И.О., Рощин С.Ю. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда / Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. – 295 с.
- Мальцева И. О., Нестерова Д. В. Гендерная сегрегация на внутреннем рынке труда: факторы и последствия //Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2011. № 1. – С. 244–255.
- Пачи П. Гендерные проблемы в странах с переходной экономикой. – М.: Алекс, 2003.

Recenzovali: *doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., AOS gen. M.R.Štefánika*
doc. Inga URADNIKOVA, PhD. Odeská národná polytechnická univerzita

POLITIKA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ A SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA JAKO PRIORITY SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI FIREM

POLICY OF EQUAL OPPORTUNITIES AND THE HARMONIZATION OF WORK AND PERSONAL LIFE AS A PRIORITY OF SOCIAL RESPONSIBILITY OF CORPORATIONS

WEISS Elżbieta*

Abstrakt: Autorka se v článku zabývá politikou rovných příležitostí pro ženy a muže v organizačních procesech a společenskou odpovědností organizací, a to z důvodu, že tato témata úzce souvisí se slaďováním pracovního a osobního života. Přestože se může zdát, že přínosy a efekty uplatňování opatření slaďování pracovního a osobního života jsou již dobře známy, řada organizací stále ještě stojí před rozhodnutím, zda a jaké varianty „slaďování“ nad rámec zákonných opatření lze zavést do praxe.

Klíčové slová: Politika rovných příležitosti pro muže i ženy. Společenská odpovědnost firem. Základní nástroje slaďování pracovního a osobního života

Abstract: The author discusses policy of equal opportunities for women and men in organizational processes ; and social responsibilities of corporate organizations as well. These topics are closely related to harmonizing of work and personal life. It may seem that the effects and contribution of implementing means of harmonizing of work and personal life are already well know. However, many corporate organizations are in process of deciding what alternatives of the harmonizing could be implemented.

Keywords: Policy of equal opportunities for men and women. Social responsibilities of corporate organizations. Basic tools of harmonizing work and private life.

„Kdo nedělá nic pro druhé, nedělá nic pro sebe.“
(Johan Wolfgang von Goethe)

ÚVOD

V článku se zabývám politikou rovných příležitostí pro ženy a muže v organizačních procesech a společenskou odpovědností organizací, a to z důvodu, že tato témata úzce souvisí se slaďováním pracovního a osobního života. Přestože se může zdát, že přínosy a efekty uplatňování opatření slaďování pracovního a osobního života jsou již dobře známy, řada organizací stále ještě stojí před rozhodnutím, zda a jaké varianty „slaďování“ nad rámec zákonných opatření lze zavést do praxe.

Vníma se rovnost příležitostí pro ženy a muže je stavem, kdy obě pohlaví mohou svobodně rozvíjet své schopnosti a stejným způsobem využívat příležitostí. Znamená stejnou viditelnost, stejné postavení a stejnou účast obou pohlaví ve všech sférách veřejného a soukromého života. Tato témata nabývá na významu v konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR). Tento koncept se v současné době stává nedílnou součástí aktivit mnoha firem. Společensky odpovědná firma se vyznačuje odpovědným jednáním a aktivitami vůči svému okolí. Znamená toto, že společensky odpovědná firma využívá základních nástrojů ke slaďování pracovního a osobního života.

* prof.dr hab., Uniwersytet Opolski, Wydział Ekonomiczny, Polska. elzen@gazeta.pl

2 POLITIKA ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Podle Národního strategického referenčního rámce znamená období 2007—2013 princip rovných příležitostí, tj. potírání diskriminace na základě pohlaví, rasy, etnického původu, náboženského vyznání, víry, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace. Téma rovných příležitostí se vztahuje i na další znevýhodněné skupiny, jako jsou migranti, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby s nízkou kvalifikací, osoby z obtížně dopravně dostupných oblastí, drogově závislí, propuštění vězni, absolventi škol; souhrnně tedy skupiny, ohrožené sociálním vyloučením.

Horizontální pojetí problematiky rovných příležitostí prosazuje její uplatnění ve všech operačních programech a projektech, a to i bez ohledu na jejich zaměření. Nejedná se tedy pouze o projekty v sociální oblasti, podpořené například v rámci Evropského sociálního fondu (ESF), který je jedním ze čtyř strukturálních fondů, jejichž společným posláním je snížit rozdíly v životní úrovni mezi regiony EU.

Důležitým tématem v této oblasti je otázka rovných příležitostí žen a mužů. Politika rovných příležitostí pro ženy a muže souvisí se sladováním pracovního a osobního života, neboť se jedná o vytváření souladu mezi pracovním a soukromým životem, vytvořením rovnováhy mezi pracovními a rodinnými povinnostmi.

Rovné příležitosti představují jedno z prioritních témat Evropské unie. EU klade na oblast rovných příležitostí velký důraz. Dá se říci, že v žargonu strukturální politiky se mluví o rovných příležitostech jako o horizontální prioritě a o rovných příležitostech jako o politice Evropských společenství.

Zvláštní důraz je kladen na naplňování principu rovných příležitostí žen a mužů, který patří mezi základní cíle Evropských společenství a jako takový je i hlavním cílem strukturálních fondů. Evropská komise definovala 5 oblastí:

- přístup a účast ve všech sektorech pracovního trhu;
- všeobecné a profesní vzdělávání;
- zakládání a rozvoj podniků;
- slučitelnost práce a rodiny;
- vyvážená účast na rozhodovacích procesech.

Rovné příležitosti pro ženy a muže tvoří jeden z pilířů koncepce společenské odpovědnosti firem (Corporate Social Responsibility - CSR). V rámci společensky odpovědného chování, firmy podporují diverzitu a kladou důraz na rovné zacházení bez ohledu na gender, věk nebo etnický původ. Podnětem pro firmy jsou především demografické změny, které doprovázejí rostoucí ekonomiku. V souvislosti s tímto vývojem je potřeba zajistit udržitelnost a konkurenceschopnost a tedy maximálně využít lidské zdroje¹.

3 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI PRO ŽENY A MUŽE A SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM

Politika rovných příležitostí pro ženy a muže je jedním z konkrétních způsobů, kterým je princip společenské odpovědnosti ve firmě naplňován. Rovné příležitosti jsou prioritní oblastí CSR – je na ně kladen důraz v řadě klíčových dokumentů, které se k problematice společenské odpovědnosti firem vážou.

¹ Rovné příležitosti jako součást CSR (PDF), Projekt EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů,“ Gender Studies, o.p.s., Listopad 2006.

Pro tento koncept, známý především pod anglickým názvem „corporate social responsibility” (dále jen CSR), existuje v literatuře celá řada definic, přičemž v současné době v podstatě neexistuje jednotná celosvětová definice.¹ Nicméně jednou z nejvýznamnějších je definice dle Evropské komise: *CSR je dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do každodenních firemních operací a interakcí s firemními stakeholders.*²

Evropská komise ve své definici vyzdvihuje především dobrovolnost tohoto konceptu a vliv fungování firmy na zainteresované subjekty. Odpovědné chování firmy v rámci svého fungování můžeme rozdělit do tří oblastí : ekonomická (odpovídá trhu), sociální (spojení pracovního prostředí a místní komunity) a enviromentální (odpovídá životnímu prostředí).

Sociální pilíř můžeme rozdělit na dvě oblasti : pracovní prostředí a místní komunita. Podle Trnkové³ (2006) v sociální oblasti je nejčastěji spojován pojem společenské odpovědnosti s podmínkami práce na pracovišti a podmínkami zaměstnání, s respektováním principu rovných příležitostí a s nalezením rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem . S ohledem na vysokou pracovní angažovanost, je nalezení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem velice aktuální.

Do oblasti pracovního prostředí spadají CSR aktivity jako je zapojení zaměstnanců do rozhodování, férové ohodnocení za práci, nefinanční benefity, vzdělávání a rozvoj, zdraví a bezpečnost, vyváženost pracovního a osobního života, odpovědné propouštění, rovné příležitosti či aktivní účast zaměstnanců na podpoře místní komunity⁴.

Oblast pracovního prostředí : Zaměstnanci jsou na firmě značně závislí: finanční odměna za vykonanou práci je pro ně zdrojem živobytí; je to místo, kde tráví významnou část dne, práce ovlivňuje kvalitu jejich soukromého i rodinného života a mnohdy má vliv i na jejich zdraví. Na druhou stranu dlouhodobý úspěch firmy závisí na kvalitě zaměstnanců, kteří firmu řídí, vyrábějí produkty, poskytují služby zákazníkům, či vykonávají další činnosti podporující dosahování předem stanovených cílů.

Uplatňování CSR konceptu v oblasti pracovního prostředí směřuje k dosažení situace, kdy je toto vzájemné ovlivňování a soužití pro firmu i zaměstnance maximálně výhodné. V oblasti místní komunity se firma jako dobrý soused může projevit finanční či materiální podporou veřejně prospěšných aktivit a projektů, dobrovolnou prací svých zaměstnanců či spoluprací se školami. V praxi CSR znamená, že odpovědná firma dobrovolně :

¹ Rovné příležitosti jsou explicitně zdůrazněny například v dokumentu CSR Europe-Roadmap-průvodce na cestě k trvalému udržitelnému a konkurenceschopnému evropskému podnikání. Zástupci podnikatelské sféry si v tomto dokumentu definovali vlastní prioritní oblasti CSR. Jednou z nich jsou rovné příležitosti pro ženy a muže (TRNKOVÁ, J. 2006. Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem. Praha: Gender Studies).

² Základním dokumentem Evropské unie o CSR je Zelená kniha o sociální odpovědnosti firem, která požaduje, aby firmy deklarovaly svou politiku CSR, integrovaly ji do svých praktik a prosazovaly kritéria CSR. Zelená kniha také vyzývá k vytvoření Evropské značky CSR, která by měla být obdobou ISO. ČÁNIK, P. *Metody a nástroje podnikatelské etiky. Oeconomica*, 2006, s. 45

³ Trnková, J. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem*. Praha: Gender Studies, 2006.

⁴ Společenská odpovědnost firem. *Kompletní průvodce tématem a závěry z průzkumu v ČR*. Praha: Business Leaders Forum, 2004.

- podniká v souladu s vysokými etickými principy
- pěstuje dobré vztahy se svými obchodními partnery
- pečuje o své zaměstnance
- podporuje region, ve kterém působí
- snaží se minimalizovat negativní dopady na životní prostředí

4 ZÁKLADNÍ NÁSTROJE SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA

Mezi základní nástroje slaďování pracovního a osobního života patří flexibilní formy zaměstnávání, pracovní doba, organizace práce, komunikační politika, organizace a management organizace práce¹.

- Flexibilita. Pro zaměstnavatele má flexibilita zaměstnávání především ekonomický obsah, který se koncentruje do otázky snižování mzdových nákladů, včetně příplatků přesčasových hodin, za práci ve dnech pracovního klidu a ve svátek, vyplácení náhrad mezd při placených překážkách v práci na straně zaměstnance. Na straně zaměstnance má především flexibilita rozměr sociální, ve smyslu zachování životní úrovně, na základě mzdových příjmů a je spojena převážně s možností úpravy pracovní doby.
- Pracovní doba. Nejčastěji se v praxi vyskytují flexibilní úpravy pracovní doby jako pružná pracovní doba, práce na částečný úvazek a práce z domova. Některé pracovní režimy lze chápat jako uplatnění flexibility v oblasti pracovní doby (pružná pracovní doba, práce o víkendech, roční pracovní doba), jiné lze chápat spíše jako změny ve způsobu zaměstnání (práce na částečný úvazek, časově omezené zaměstnání). Na flexibilním uspořádání pracovní doby mají zájem především zaměstnanci s malými dětmi, rodiny, kde pracují oba rodiče a osamělí rodiče.. Flexibilní pracovní doba pomáhá stabilizovat personální výdaje, snížit přesčasuovou práci.
- Organizace práce. Lze předpokládat, že harmonický partnerský, rodinný život a pracovní angažovanost (rovnováha mezi osobním a pracovním životem) je u většiny zaměstnanců na prvním místě. K vytvoření této rovnováhy bezpochyby přispívají organizační opatření, která umožňují aktivizovat tvůrčí potenciál lidí v pracovním procesu. Jedná se o procesy delegování a rozšiřování pravomocí, obohacování a rozšiřování obsahu práce, rotace práce a různé další metody, postupy, případně další různá specifická opatření, která umožňují multifunkční nasazení pracovní síly v organizaci. Sladění rodinného života s probíhajícími změnami v zaměstnání může přispět k vyšší akceptaci změn ze strany zaměstnanců a také např. zvyšovat ochotu převzít na sebe nové pracovní povinnosti. Jde o vytvoření určitého ducha partnerství mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

¹ Němec, O. *Typy prorodinné personální politiky*. Výzkumný projekt v rámci programu Moderní společnost a její proměny. Praha : Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2008.

- Komunikační politika práce. Pokud má být personální politika typu sladování pracovního a osobního života úspěšná, musí být viditelná její podpora se strany vedení organizace, ale i zaměstnanců. Je důležité, aby zaměstnanci byli informováni o tom, jaké možnosti se jim nabízejí a jak je využít, vytvořit atmosféru, kde je možné hovořit, komunikovat a vyjadřovat svoje očekávání. V dlouhodobém horizontu je důležité, aby se komunikační a informační politika organizace potvrdila praxí. Vnitřní komunikační politika je směřována do organizace, směrem k zaměstnancům a tak jako každá jiná firemní problematika využívá prostředky vhodné pro konkrétní zaměstnanecké skupiny nebo konkrétní zaměstnance (forma internetu, informačních letáků, brožur, článků v časopisech, externí poradci a vzdělávací semináře).
- Management organizace. Nároky na vedoucí pracovníky neustále rostou, zastávají hodně rolí – jsou nadřízení, kolegové, ale také rodiče, partneři a přátelé. Management organizace může zásadním způsobem přispět k myšlence harmonizování pracovního a osobního života a její realizaci v každodenním pracovním životě. Jejich pracovní příklad i příklad rodinného života se odráží do podnikové kultury. Rodinná a také osobní situace ovlivňuje (přímo – nepřímo), pracovní výkon zaměstnanců a proto je zapotřebí, aby vedoucí pracovníci vytvářeli podmínky a přijímali opatření pro harmonizování práce a rodiny.

Mezi charakteristiky současné personální práce patří poznatek, že nejde od sebe oddělovat pracovní a soukromý život. Že to jsou dvě spojené nádoby, které se navzájem ovlivňují. Pro organizace to má poměrně významné důsledky, neboť pro dosažení a udržení vysokých pracovních – výkonových parametrů svých zaměstnanců je nutné hledat cesty v oblasti sladování pracovního a soukromého života.

5 PŘÍNOSY OPATŘENÍ SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA

Z pohledu organizací přináší zavedení opatření pro sladování pracovního a soukromého života řadu ekonomických výhod. Mezi nejčastější varianty patří:

- Zlepšení náboru: vyšší flexibilita může přilákat zájemce/kyně v obdobích, kdy je o určitou profesi vysoký zájem a vhodní uchazeči zvažují výhodnost vícero nabídek
- Zvýšená produktivita: zaměstnaní se více soustředí na práci pokud ví, že v případě potřeby jim bude umožněno přijmout flexibilní opatření, zároveň může dojít i ke snížení v užívání pracovní neschopnosti
- Zlepšení služeb: flexibilní přístup k rozložení pracovních hodin může přinést možnost rozšíření poskytovaných služeb, zlepšit vztahy s klienty a vyrovnat se s rozdíly v časových pásmech
- Zlepšení v udržení zaměstnaných: hodnotní zaměstnaní mohou zůstat u firmy déle, pokud je zajištěna možnost flexibilních opatření
- Zlepšení morálky, zvýšení motivace a přínosu: vstřícné a rozmanité pracovní prostředí podporuje morální chování, kreativitu a týmovou spolupráci
- Snížení nákladů: snížená fluktuace zaměstnaných, snížení nákladů na vzdělávání nových zaměstnaných, možné snížení nákladů na pronájem prostor a zařízení¹.

¹ GENDER. 2004. *Výhody flexibilních opatření pro zaměstnavatele*. Gender management. [online]<<http://management.gendernora.cz/management/index.php?page=howtos&uid=HT0008>>.

Zaměstnankyně a zaměstnanci, kteří dokáží skloubit zaměstnání a rodinu, jsou spokojenější a motivovanější. Jsou výkonnější, jejich stresová zátěž se snižuje, což se projevuje ve zvýšené efektivitě práce. Jsou produktivnější, absence je u nich méně častá a jsou méně často nemocní. Jejich pracovní činnost se tím neporušuje. Pozitivní image organizace podporující rodinu zabraňuje zvýšené fluktuaci¹ personálu a ulehčuje hledání nového personálu.

V poslední době si stále více zaměstnavatelů uvědomuje, že úspěch jejích organizace, schopnost konkurovat, upevnit si pozici a zvýšit si prestiž na trhu práce, úzce souvisí s lidským kapitálem. Zaměstnavatelé chtějí vytvořit své pracovní týmy z těch nejlepších a následně tomu přizpůsobují organizační strategii. Je tedy velká pravděpodobnost, že v těchto organizacích najdou své uplatnění ti nejlepší. Průzkumy dokazují, že o organizace, poskytující opatření ve sladění pracovního a osobního života, je na trhu práce velký zájem. Zejména pro mladé lidi jsou tyto organizace atraktivní.

ZÁVĚR

Politika rovných šancí pro ženy i muže souvisí se sladěním pracovního a osobního života, tzn. jedná se o vytváření harmonie mezi profesním a soukromým životem prostřednictvím vytvoření rovnováhy mezi zaměstnáním a rodinnými povinnostmi. Je jedním z konkrétních způsobů, kterým je princip společenské odpovědnosti ve firmě naplňován. Společenská odpovědnost firem označuje takový způsob dobrovolného jednání podniku, který zásadním způsobem přispívá ke zvyšování důvěryhodnosti podniku v očích zákazníků, obchodních partnerů i společnosti jako celku. Takový způsob vedení firmy a budování vztahů s partnery znamená změnu orientace z krátkodobých cílů na dlouhodobé, a také preferování optimálního zisku nad maximálním.

LITERATURA:

CARROLL A.B., *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*, Business Horizons, July-August 1991.

Corporate social responsibility :doing the most good for your company and your cause. Edited by Philip Kotler - Nancy Lee. Hoboken, N.J. : Wiley, 2005.

GENDER. *Výhody flexibilních opatření pro zaměstnavatele.* Gender management. [online] <http://management.gendernora.cz/management/index.php?page=howtos&uid=HT0008,2004>.

Rovné příležitosti jako součást CSR (PDF), Projekt EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů,“ Gender Studies, o.p.s., Listopad 2006.

SPOLEČENSKÁ ODPOVĚDNOST FIREM. *Kompletní průvodce tématem a závěry z průzkumu v ČR.* Praha: Business Leaders Forum, 2004.

TRNKOVÁ, J. *Rovné příležitosti jako součást společenské odpovědnosti firem.* Praha: Gender Studies, 2006.

Recenzoval: prof. dr., hab. Jan MACIEJEWSKI Vroclavská univerzita, Polsko

¹ Prostřednictvím fluktuace zaměstnanců vznikají organizaci náklady na opětovný nábor zaměstnanců, náklady na překlenutí výpadku pomocí přesčasových hodin a náklady na zaškolení a kvalifikaci nových pracovních sil.

КРИТЕРИИ И ФАКТОРЫ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ В БЫТУ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

CRITERIA AND FACTORS FOR HEALTHY LIVING AND PRODUCTION ACTIVITIES

ZAPLATYNSKYI Vasil' * a URYADNIKOVA Inga **

Аннотация: В статье дан анализ основных критериев и факторов здорового образа жизни в бытовых и производственных условиях. Представлен механизм аэробной производительности организма и показана связь между аэробными возможностями организма и состоянием здоровья. Дан анализ статистических данных по Украине и Европе по заболеваемости и смерти от различных заболеваний. Установлено что, для продления здорового образа жизни необходимы рациональный режим труда и отдыха, а также переключение деятельности в процессе работы с одних мышечных групп и нервных центров на другие, что ускоряет восстановление утомленной группы мышц и устраняет чувство усталости и является своеобразной формой отдыха.

Ключевые слова: здоровье, факторы и критерии здоровья, отдых

Abstract: The paper analyzes the main criteria and healthy lifestyle factors in domestic and industrial environments. In the article given the mechanism of the aerobic capacity of the body and shown the relationship between the body's aerobic capacity and health status. The analysis of statistics of Ukraine and Europe on morbidity and mortality from various diseases is given. Established that, for the extension of healthy life requires a rational regime of work and rest, and switching activity in the process of working some groups of muscles and nerve centers in the other, which accelerates the recovery of tired muscles and eliminates fatigue and is a form of recreation.

Key words: health, factors and criteria of health, recreation

ВВЕДЕНИЕ

Здоровье человека является одной из вечных ценностей. Его сохранение и улучшение должно быть целью каждого. В современном мире, в неблагоприятных экологических, экономических и социальных условиях, несмотря на достижения медицинской науки и развития социальной сферы сохранить и улучшить здоровье остаётся непростой задачей. Существует огромное количество различных методик и способов, позволяющих поддерживать уровень здоровья на высоком уровне.

* docent, PhD, kand. of sciences; President of Academy of Safety and Bases of Health; Vice-president of the European Association for Security; docent (associate professor) of Department of Safety of Life Activities of National Aviation University; Adresa: st. Milyutenko 17, fl. 67, Kiev, 02156, Ukraine; Telephone: home (38044) 544-14-49; office (38044) 406-78-91; mobile (+38097)-28-44-687; E-mail: zvm7@mail.ru, vasyi.zaplatynskyi@gmail.com

** docent, candidate of sciences, PhD. Academician of Academy of safety and bases of health, associated professor (docent), department of control of systems of safety of life activities. Odessa national poletechnical university, department of control of systems of safety of life activities. Odessa national poletechnical university, prospect Shevchenko, 1, Odessa, 65044, Ukraine. Telefón, Mobil +380958739580 E-mail ingavictory@gmail.com

Кроме того, постоянно разрабатываются новые методики и предлагаются новые способы сохранения и улучшения здоровья. Наблюдается тенденция к популяризации здорового образа жизни, появляется мода на активный отдых и высокую работоспособность в производственной деятельности.

1 ЗДОРОВЬЕ ЧЕЛОВЕКА

Здоровье человека – это процесс сохранения и развития его психических и физиологических качеств, оптимальной продолжительности жизни. Согласно определению Всемирной Организации Здравоохранения, здоровье это состояние полного физического, умственного, социального и духовного благополучия, а не только отсутствие болезни или немощи. Здоровье неоценимое счастье в жизни каждого человека и человеческого общества. Каждому из нас присуще желание быть сильным и здоровым, сохранить, как можно дольше подвижность, бодрость, энергию и достичь долголетия.

Если учесть, что функциональные возможности организма человека и его устойчивость к неблагоприятным факторам внешней среды в течение всей жизни изменяются, то можно говорить о состоянии здоровья, как о динамичном процессе, который так же улучшается или ухудшается. Утрачивая здоровье, человек начинает осознавать и чаще всего искать спасения в медикаментах, недооценивая силу воздействия на организм и эффективность таких факторов, как двигательная активность, рациональное питание, закаливание, полноценный сон.¹

Говоря об ослаблении или укреплении здоровья в зависимости от возраста, пола, профессиональной деятельности, среды обитания достаточно важным является влияние таких факторов как эколого-географическое положение, экстремальность трудовой деятельности, мини – и макроокружение личности, социальный статус семьи и психофизиологическая устойчивость личности.² Важным показателем является активность, проявленная индивидуумом по сохранению своего здоровья, что отражается на состоянии здоровья семьи (микросреды), производственного коллектива (макросреды) и на показателях общественного здоровья.

Несмотря на все расширяющуюся сферу медицинского обслуживания, ее широкомасштабные мероприятия – стремление к всеобщей диспансеризации, к массовым формам физической культуры, увеличению числа медперсонала, клиник, больниц, наконец, курортов, и домов отдыха – количество людей, имеющих отклонения в здоровье, не уменьшается. И загрязнение окружающей среды, и высокие уровни стрессовых состояний человека играют в этом далеко не последнюю роль. Считается, что главной и самой серьезной причиной являются нерациональный образ жизни, неоптимальное использование сегодняшних достижений в науках о человеке, о его резервах, психофизиологических, физических возможностях.³

¹ ШАТАЛОВА Г.С. *Философия здоровья*. – М.: Астрель, 1997. с. 74-78

² КУЦЕНКО Г.И., НОВИКОВ Ю.В. *Книга о здоровом образе жизни* – СПб.: Просвещение, 1997. с. 89-91

³ ДАЙДЖЕСТ Р. *Все о здоровом образе жизни*. – М.: Речь, 1998.с. 56-57

2 ФАКТОРЫ ЗДОРОВЬЯ

Исследования факторов, влияющих на состояние здоровья показывает, что оно зависит от: 1. состояния медицины – на 10%; 2. влияния экологических факторов – на 20-25%; 3. генетических факторов – на 20% и 4. условий и образа жизни – на 50%.

Под здоровым образом жизни понимаются используемые формы повседневной жизнедеятельности, которые соответствуют гигиеническим принципам, усиливают адаптивные возможности организма человека, способствуют восстановлению, поддержанию и развитию его резервных уровней, а так же выполнению профессиональных функций.¹ По мнению современных ученых, под здоровьем подразумевается гармоническое единство обмена между организмом и окружающей средой, результат которого – нормальная работа всех органов и систем человека. Критериями здоровья можно считать нормальное состояние нервной, сердечно-сосудистой систем, желудочно-кишечного тракта, опорно-двигательного и эндокринного аппаратов, мобильность, высокий уровень адаптации к отрицательным факторам внешней среды. Существует целый комплекс показателей здоровья – их более ста.²

Одним из факторов, влияющих на среднюю продолжительность жизни человека, считается уровень культуры и благосостояния общества, а физическая культура – часть общей культуры. Работающие мышцы, мускулатура образуют поток импульсов, постоянно стимулирующий обмен веществ, деятельность нервной системы и всех органов, что, безусловно, улучшает использование тканями кислорода, не откладывается избыточный жир, повышаются защитные свойства организма. Гиподинамия и ограниченные физические нагрузки интенсивно способствуют затуханию жизнедеятельности организма. Кроме того, занятия физическими упражнениями положительно влияют и на психологическую составляющую здоровья: они открывают новые возможности для общения, позволяют сменить обстановку, помогают бороться со стрессами.³ Известный немецкий ученый Иммануил Кант, проживший 80 лет и оставивший человечеству богатейшее философское наследие, видел сохранение здоровья в умении сочетать нагрузку на желудок и ноги с умственным напряжением.⁴

3 ФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ КРИТЕРИИ ЗДОРОВЬЯ

Здоровье – это не только отсутствие болезней, определенный уровень физической тренированности, подготовленности, функционального состояния организма, который является физиологической основой физического и психического благополучия. Исходя из концепции физического (соматического) здоровья Апанасенко Г.Л. основным его критерием следует считать энергопотенциал биосистемы, поскольку жизнедеятельность любого живого организма зависит от возможности потребления энергии из окружающей среды, ее аккумуляции и мобилизации для обеспечения физиологических функций.

¹ ВИНОГРАДОВ П.А., ДУШАНИН А.П., ЖОЛДАК В.И. *Основы физической культуры и здорового образа жизни* / Под общ. ред. П.А. Виноградова, А.П. Душанина, В.И. Жолдак – М.: Советский спорт, 1996. с.176

² ВОЛОЖИН А.И., СУББОТИН Ю.К., ЧИКИН С.Я. *Путь к здоровью*. М.: Олимпия, 1987. с. 16-18.

³ ВИНОГРАДОВ П.А. *Физическая культура и здоровый образ жизни*. М.: Спорт, 1990. с. 156.

⁴ МАМАРДАШВИЛИ М.К. *Философия и личность*. – М.: Русь, 2005. с. 96

По В. И. Вернадскому, организм представляет собой открытую термодинамическую систему, устойчивость которой (жизнеспособность) определяется ее энергопотенциалом. Чем больше мощность и емкость реализуемого энергопотенциала, а также эффективность его расходования, тем выше уровень здоровья индивида. Так как доля аэробной энергопродукции является преобладающей в общей сумме энергопотенциала, то именно максимальная величина аэробных возможностей организма является основным критерием его физического здоровья и жизнеспособности.

Такое понятие биологической сущности здоровья полностью соответствует представлениям об аэробной производительности, которая является физиологической основой общей выносливости и физической работоспособности – их величина детерминирована функциональными резервами основных систем жизнеобеспечения - кровообращения и дыхания.

Таким образом, основным критерием здоровья следует считать величину МПК данного индивида. Именно МПК является количественным выражением уровня здоровья, показателем «количества» здоровья. Помимо МПК важным показателем аэробных возможностей организма является уровень порога анаэробного обмена (ПАНО), который отражает эффективность аэробного процесса. ПАНО соответствует такой интенсивности мышечной деятельности, при которой кислорода уже явно не хватает для полного энергообеспечения, резко усиливаются процессы бескислородного (анаэробного) образования энергии за счет расщепления веществ, богатых энергией (креатинфосфата и гликогена мышц), и накопления молочной кислоты.

При интенсивности работы на уровне ПАНО концентрация молочной кислоты в крови возрастает от 2,0 до 4,0 ммоль/л, что является биохимическим критерием ПАНО. Величина МПК характеризует мощность аэробного процесса, т. е. количество кислорода, которое организм способен усвоить (потребить) в единицу времени (за 1 мин). Она зависит в основном от двух факторов: функции кислородтранспортной системы и способности работающих скелетных мышц усваивать кислород.

Емкость крови (количество кислорода, которое может связать 100 мл артериальной крови за счет соединения его с гемоглобином) в зависимости от уровня тренированности колеблется в пределах от 18 до 25 мл. В венозной крови, оттекающей от работающих мышц, содержится не более 6-12 мл кислорода (на 100 мл крови). Это означает, что высококвалифицированные спортсмены при напряженной работе могут потреблять до 15-18 мл кислорода из каждой 100 мл крови. Если учесть, что при тренировке на выносливость у бегунов и лыжников минутный объем крови может возрасти до 30-35 л/мин, то указанное количество крови обеспечит доставку к работающим мышцам кислорода и его потребление до 5,0-6,0 л/мин – это и есть величина МПК.

Таким образом, наиболее важным фактором, определяющим и лимитирующим величину максимальной аэробной производительности, является кислородтранспортная функция крови, которая зависит от кислородной емкости крови, а также сократительной и «насосной» функции сердца, определяющей эффективность кровообращения. Не менее важную роль играют и сами «потребители» кислорода – работающие скелетные мышцы. По своей структуре и функциональным возможностям различают два типа мышечных волокон – быстрые и медленные.

Быстрые (белые) мышечные волокна – это толстые волокна, способные развивать большую силу и скорость мышечного сокращения, но не приспособленные к длительной работе на выносливость. В быстрых волокнах преобладают анаэробные механизмы энергообеспечения.

Медленные (красные) волокна приспособлены к длительной малоинтенсивной работе – за счет большого числа кровеносных капилляров, содержания миоглобина (мышечного гемоглобина) и большей активности окислительных ферментов. Это окислительные мышечные клетки, энергообеспечение которых осуществляется аэробным путем (за счет потребления кислорода).

Поскольку состав мышечных волокон в основном генетически обусловлен, при выборе спортивной специализации этот фактор должен обязательно учитываться. Так, у бегунов на длинные дистанции и марафонцев мышцы нижних конечностей на 70-80% состоят из медленных окислительных волокон и только на 20-30% – из быстрых анаэробных. У бегунов-спринтеров, прыгунов и метателей соотношение состава мышечных волокон противоположное.

Еще одна составляющая аэробной производительности организма – запасы основного энергетического субстрата (мышечного гликогена), которые определяют емкость аэробного процесса, т. е. способность длительное время поддерживать уровень потребления кислорода, близкий к максимальному. Это так называемое время удержания МПК.

Запасы гликогена в скелетных мышцах у нетренированных людей составляют около 1,4%, а у мастеров спорта – 2,2%. Они могут увеличиваться под влиянием тренировки на выносливость от 200 до 300-400 г, что эквивалентно 1200-1600 ккал энергии (1 г углеводов при окислении дает 4,1 ккал). Максимальные значения аэробной мощности (МПК отмечены у бегунов на длинные дистанции и лыжников, а емкости – у марафонцев и велосипедистов-шоссейников, т. е. в таких видах спорта, которые требуют максимальной продолжительности мышечной деятельности.

Связь между аэробными возможностями организма и состоянием здоровья впервые была обнаружена американским врачом Купером. Он доказал, что люди, имеющие уровень МПК 42 мл/мин/кг и выше, не страдают хроническими заболеваниями и имеют показатели артериального давления в пределах нормы. Более того, была установлена тесная взаимосвязь величины МПК и факторов риска ишемической болезни сердца: чем выше уровень аэробных возможностей, тем лучше показатели артериального давления, холестерина обмена и массы тела.

Таким образом, эндогенные факторы риска ИБС формируются лишь при снижении аэробных возможностей до определенного предела. Предельная (пороговая) величина МПК для мужчин 42 мл/мин/кг, для женщин – 35 мл/мин/кг, что обозначается как безопасный уровень соматического здоровья. Имеются данные, что величина аэробных возможностей может служить весьма информативным критерием прогнозирования смерти не только от сердечно-сосудистых заболеваний, но и в результате злокачественных новообразований (Б.М. Липовецкий, «Атеросклероз и его осложнения со стороны сердца, мозга и аорты» 1985). В связи с этим в настоящее время наметилась тенденция количественного подхода к оценке уровня здоровья (Н.М. Амосов, Я.А. Бендет «Физическая активность и сердце», 1984).

По Н.М. Амосову, «количество» здоровья определяется суммой резервных мощностей кислородтранспортной системы (МПК). В зависимости от величины МПК для нетренированных людей выделяются 5 функциональных классов или уровней физического состояния. Абсолютные значения МПК зависят от массы тела, поэтому у женщин эти показатели на 20-30% ниже, чем у мужчин. Однако при сравнении относительных показателей на 1 кг массы тела эти различия в значительной степени нивелируются. Представляют интерес данные о величине максимальной аэробной мощности у населения стран с различным уровнем двигательной активности.

Наиболее высокие значения МПК отмечаются у жителей Швеции (58 мл/кг) – страны с традиционно высоким уровнем развития массовой физической культуры. На втором месте – американцы (49 мл/кг). Самый низкий показатель аэробной производительности у населения Индии (36,8 мл/кг), большая часть которого склонна к пассивному, созерцательному образу жизни. Таковы результаты исследований, выполненных в рамках Международной биологической программы. Для более точного определения уровня физического состояния принято оценивать его по отношению к должным величинам МПК (ДМПК), соответствующим средним значениям нормы для данного возраста и пола. Определение фактической величины МПК прямым методом достаточно сложно, поэтому в массовой физической культуре широкое распространение получили косвенные методы определения максимальной аэробной производительности расчетным путем. Наиболее информативным является тест PWC170 – физическая работоспособность при пульсе 170 уд/мин.

Хотя показатели физической работоспособности наиболее объективно отражают уровень физического состояния, для его оценки могут использоваться и другие методы, основанные на корреляционной зависимости между величиной МПК и основными функциональными показателями систем жизнедеятельности организма. Так, количество здоровья можно ориентировочно определить, пользуясь балльной системой оценок уровня физического состояния. В зависимости от величины каждого функционального показателя начисляется определенное количество баллов (от -7 до 7).

Уровень здоровья оценивается по сумме баллов всех показателей. Одна из таких систем предложена профессором Г.Л. Апанасенко. Такая система оценки уровня здоровья может использоваться во врачебно-физкультурных диспансерах или кабинетах здоровья при поликлиниках. Ее преимущество заключается в том, что она не требует проведения специального велоэргометрического теста, необходимого для определения физической работоспособности. По данной системе оценок безопасный уровень здоровья (выше среднего) ограничивается 14 баллами. Это наименьшая сумма баллов, которая гарантирует отсутствие клинических признаков болезни.

Характерно, что к IV и V уровню относятся только лица, регулярно занимающиеся оздоровительной тренировкой (в основном бегом). Хотя такая оценка уровня здоровья является менее точной, она позволяет за счет определения простейших функциональных показателей быстро провести массовое медицинское обследование и диспансеризацию населения. В результате выявляются лица с ослабленным здоровьем и привлекаются к занятиям физической культурой.

Различные нарушения в деятельности сердечно-сосудистой системы обнаружены лишь в группе обследованных с III и IV уровнем физического состояния, что составило 7% всех наблюдаемых. При этом отмечались снижение сократительной и «насосной» функций сердца, повышение артериального давления. У мужчин старше 50 лет с УФС ниже среднего (75% ДМПК) в ряде случаев диагностированы атеросклероз и коронарная болезнь сердца, некоторые из них перенесли инфаркт миокарда. Таким образом, безопасный уровень соматического здоровья, гарантирующий отсутствие болезней, имеют лишь люди с высоким уровнем физического состояния.

Понижение УФС сопровождается прогрессирующим ростом заболеваемости и снижением функциональных резервов организма до опасного уровня, граничащего с патологией. Следует отметить, что отсутствие клинических проявлений болезни еще не свидетельствует о наличии стабильного здоровья. Средний уровень физического состояния, очевидно, может расцениваться как критический. Дальнейшее снижение Уфе уже ведет к клиническому проявлению болезни с соответствующими симптомами. Таким образом, уровень соматического (физического) здоровья соответствует вполне определенному уровню физического состояния. В связи с этим важнейшей задачей отечественного здравоохранения является обследование всего взрослого населения с целью диагностики УФС и его повышения с помощью средств оздоровительной физической культуры.

4 ФАКТОРЫ РИСКА

Основные факторы риска для здоровья человека в повседневной жизни: курение, нерациональное питание, ожирение и др..

1. **Курение** представляет собой одну из самых серьезных угроз для здоровья, прежде всего в отношении сердечно-сосудистых заболеваний. Около половины всех постоянных курильщиков рано или поздно умирают именно от заболеваний, ассоциированных с пагубными последствиями этой вредной привычки. В итоге ежегодно курение убивает более 1,2 млн. жителей Европы (из них 450 тыс. – в связи с сердечно-сосудистой патологией) и около 650 тыс. жителей стран ЕС (из них от сердечно-сосудистых проблем – 185 тыс.). В Европе это составляет 20% от всех случаев смерти по поводу сердечно-сосудистой патологии у мужчин и 3% у женщин (в странах ЕС – 16 и 5% соответственно). Кроме того, подсчитано, что только пассивное курение ежегодно убивает около 80 тыс. жителей ЕС, из них более 32 тыс. – от ИБС. За последние десятилетия, отмеченные активной борьбой с курением, уровень приверженности к этой привычке существенно снизился среди мужчин и в несколько меньшей степени – среди женщин. Однако скорость снижения уровня приверженности к курению в настоящее время замедляется. Это касается, прежде всего, стран Западной, Северной и Южной Европы. Соответственно в этих регионах снизилась и смертность, ассоциированная с курением. Только в четырех странах (Беларусь, Россия, Румыния и Украина) количество случаев преждевременной смерти, обусловленных курением, среди мужчин на протяжении 90-х гг. не только не уменьшилось, но и возросло. Вместе с тем необходимо отметить, что количество случаев смерти, обусловленных курением, среди женщин во многих странах, в том числе западно- и североευропейских, за эти же годы увеличилось.

2. **Нерациональное питание** также продолжает оставаться одной из значительных проблем. В большинстве европейских стран характер питания не соответствует рекомендуемым нормативам по уровню потребления овощей и фруктов, ограничениям жиров, простых углеводов, соли. В Южной Европе (Греция, Италия, Израиль) жители традиционно употребляют достаточно много овощей и фруктов, поэтому в этих странах рацион более здоровый. Так, в Греции потребление овощей и фруктов на одного человека в два раза больше, чем в Великобритании, Швеции, Германии, и в три раза больше, чем в Украине и Казахстане. Зато уровни потребления насыщенных жиров в Восточной Европе несколько ниже, а наивысшими они являются в таких западно- и североевропейских странах, как Франция, Швейцария, Нидерланды, Бельгия, Исландия, Финляндия. В целом уровень потребления овощей и фруктов в развитых странах Европы несколько увеличился (хотя пока еще не достаточно), но употребление насыщенных жиров остается на стабильно высоком уровне. В центральных и восточных регионах потребление жиров в последние годы увеличивается.
3. **Ожирение.** Во всей Европе продолжается угрожающий рост распространенности ожирения, причем как среди взрослых, так и среди детей. Никакой определенной закономерности в зависимости от региона в отношении этого показателя не наблюдается, но с 80-х гг. в большинстве европейских стран стабильно увеличивается средняя масса тела населения и число лиц с ожирением растет. Наивысшие уровни распространенности ожирения среди взрослых наблюдаются в последние годы в Греции (особенно среди мужчин), Турции (особенно среди женщин), Израиле, Финляндии, Хорватии, а среди детей в Великобритании, Италии, Испании. Только в Великобритании количество детей 4-11 лет с ожирением с 1974 по 1994 год увеличилось более чем на 50% и продолжает расти. Учитывая текущие тенденции, эксперты ВОЗ прогнозируют, что рост распространенности ожирения во всех регионах Европы будет продолжаться и в дальнейшем, за исключением единственной популяции – женщин Казахстана, для которых замечена обратная тенденция.
4. **Сахарный диабет.** Ситуация с заболеваемостью сахарным диабетом остается неблагоприятной: эта патология диагностирована у 48 млн. взрослых жителей Европы (или 23 млн. среди жителей стран ЕС), и заболеваемость диабетом продолжает расти. Самые высокие уровни диабета отмечаются на Мальте (7,6% от всех жителей) и в Чешской Республике (7,2%). В целом заболеваемость диабетом также распределяется градиентно – с более высокими уровнями в Центральной и Восточной Европе. Кроме того, по данным ВОЗ, около 50% всех случаев сахарного диабета остаются невыявленными, в связи с этим следует предполагать, что истинная распространенность этого заболевания гораздо выше.

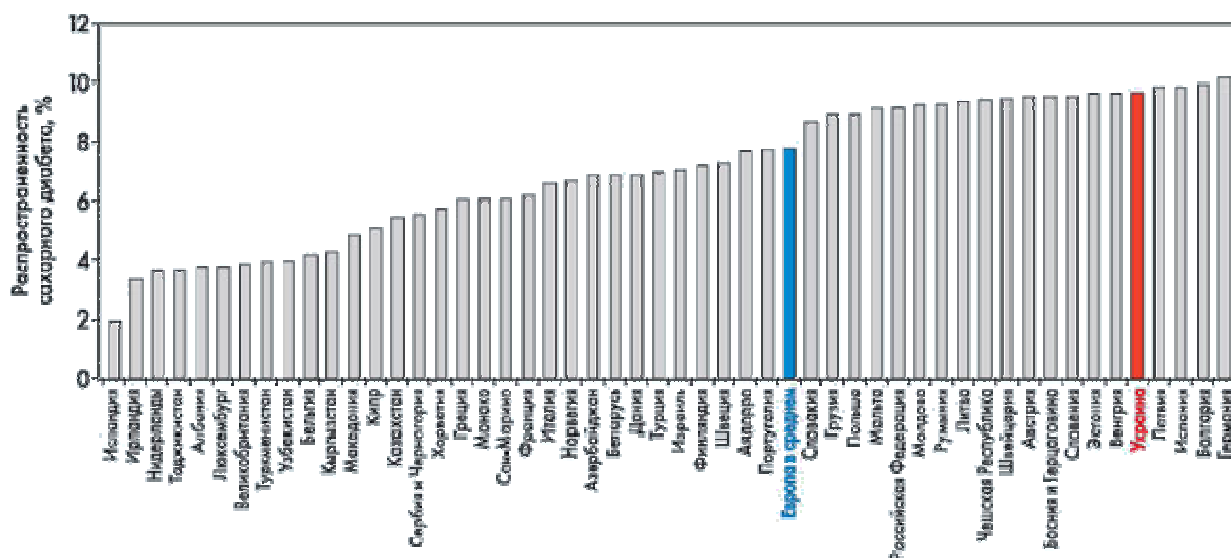
В Украине также отмечается стабильный рост количества диагностированных случаев сахарного диабета: только среди взрослых людей в 1980 г. больные диабетом составляли 0,86% общей популяции, в дальнейшем происходило почти ежегодное увеличение этой цифры привело к тому, что в 2005 г. распространенность этой патологии составила уже 2,15% табл.1.

Таблица 1. Диагностированные случаи сахарного диабета среди взрослых в Украине

Годы	%	Годы	%	Годы	%	Годы	%
1980	0,86	1987	1,35	1994	1,73	2001	1,87
1981	0,91	1988	1,42	1995	1,74	2002	1,92
1982	0,97	1989	1,48	1996	1,76	2003	1,97
1983	1,04	1990	1,56	1997	1,76	2004	2,05
1984	1,11	1991	1,68	1998	1,78	2005	2,15
1985	1,18	1992	1,69	1999	1,83		
1986	1,27	1993	1,71	2000	1,85		

На сегодняшний день в Украине один из наиболее высоких уровней распространенности сахарного диабета среди популяции в целом (среди взрослых и детей) – 9,8% (при среднем по Европе – 8,4%) (рис. 1). Прогнозируется, что к 2025 г. заболеваемость диабетом в Украине достигнет 10,8% (в Европе в целом – 9,1%).

Рис. 1. Распространенность сахарного диабета среди общей популяции жителей европейских стран (взрослых и детей) в 2003 г.¹



5 СТАТИСТИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ПО УКРАИНЕ И ЕВРОПЕ

Согласно статистическим данным Украина занимает 78 место в мире по продолжительности жизни в среднем - 66,1 лет. Сейчас молодеют практически все заболевания, которые раньше были только у людей старшего возраста, а сейчас у подростков и детей. Ежегодно население Украины уменьшается более чем на 300 тыс. - это равно количеству жителей областного центра, следовательно, фактически ежегодно исчезает с карты в центре Европы большой город. Данные статистики свидетельствуют о росте смертности в основном среди людей молодого и среднего возраста. Так, с 1987-го по 2002 год мужчин в возрасте от 30 до 44 лет ушло из жизни вдвое больше, а женщин - в полтора раза.

¹ ALLENDER S., SCARBOROUGH P., PETO V., RAYNER M.; British Heart Foundation Health Promotion Research Group, Department of Public Health, University of Oxford; Leal J., Luengo-Fernandez R., Gray A.; Health Economic Research Group, Department of Public Health, University of Oxford. European cardiovascular disease statistics 2008. Документ доступен на сайте <http://www.heartstats.org>

Статистика онкологической заболеваемости в Украине впечатляет: за последние десять лет количество больных возросло на 25%, общая численность населения сократилась на 4 млн. человек. Онкологическая заболеваемость стабильно возрастает на 2,6-3% в год, и рак продолжает «молодеть». Казалось бы, по этим показателям мы не сильно отличаемся от развитых стран, однако следует учитывать, что средняя продолжительность жизни украинцев на 10-20 лет ниже, а заболеваемость раком существенно возрастает после 50 лет. И далеко не каждый украинец доживает до «своего рака», умирая от других причин.

В Украине каждый год обнаруживается более 160 тыс. новых случаев злокачественных новообразований, почти 100 тыс. жителей умирают от рака, причем 35% умерших – лица трудоспособного возраста. Каждый час регистрируется более 20 новых случаев заболевания, а 10 жителей Украины умирают от рака. По расчетам специалистов, до 2020 года количество впервые заболевших раком в Украине превысит 200 тыс. в год. В 2003 году уровень онкозаболеваемости в целом по Украине составил 325 на 100 тыс. населения, в г. Севастополе, Кировоградской, Полтавской, Одесской и Запорожской областях этот показатель достигает 365-475 на 100 тыс. населения. Что касается показателей смертности от онкологических заболеваний, то каждый второй-третий онкобольной в Украине умирает в первый год болезни, что в 2-10 раз превосходит аналогичный показатель в развитых странах. В то же время, около 5% людей с установленным диагнозом «рак» отказываются от лечения из-за отсутствия средств и еще большее число людей, подозревающих у себя эту страшную болезнь, боятся идти к врачу. Подростки - это самое больное население по данным Конгресса Педиатров. Каждый 2-ой юноша имеет хронические заболевания после окончания школы. Сегодня ситуация с беременными женщинами катастрофична. За последние 10 лет увеличились анемии у беременных в 6 раз. Частота токсокозов увеличилась до 40% и т.д. Результат из 50 новорожденных только 2-е здоровых детей. Основные данные по заболеваемости в Украине по данным Госкомстата приведены в таблице 2.

В 2008 г. было опубликовано третье издание статистических данных по сердечно-сосудистой заболеваемости и смертности в европейских странах [8]. Это наиболее полная подборка информации, отражающей тяжесть бремени кардиоваскулярной патологии в Европе. Такая статистика собирается с 2000 г. European Heart Network в сотрудничестве с Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ), проектом MONICA (мониторинг основных тенденций, касающихся сердечно-сосудистых заболеваний, который проводится под эгидой ВОЗ,¹ Европейским обществом кардиологов, Европейским Союзом (ЕС), ООН и другими международными обществами. Документ состоит из 12 разделов: статистика по сердечно-сосудистой заболеваемости, смертности, тенденциям в лечении, факторам риска (курение, характер питания, уровень физической активности, злоупотребление алкоголем, повышенное артериальное давление (АД), дислипидемия, ожирение, сахарный диабет), а также по экономическим затратам на кардиологические проблемы в европейских странах.

¹ TUNSTALL-PEDOE H., KUULASMAA K., MAHONEN M. et al. Contribution of trends in survival and coronary-event rates to changes in coronary heart disease mortality: 10-year results from 37 WHO MONICA project populations. Monitoring trends and determinants in cardiovascular disease. *Lancet* 1999; 353 (9164): 1547-57.

Таблица 2. Заболеваемость населения Украины

Годы	Количество впервые зарегистрированных случаев заболеваний, тыс.									
	Всего	в том числе:								
		ново-образования	болезни нервной системы ¹	болезни системы кровообращения	болезни органов дыхания	болезни кожи и подкожной клетчатки	болезни костно-мышечной системы и соединительной ткани	болезни мочеполовой системы	врожденные аномалии (пороки развития), деформации и хромосомные нарушения	травмы, отравления и некоторые другие последствия воздействия внешних причин
1990	32188	310	2640	1149	17021	1799	1374	1224	41	2866
1991
1992	33214	333	3005	1412	16226	1999	1529	1459	52	3018
1993	33833	332	3045	1412	16671	2037	1543	1519	54	2878
1994	31455	328	3024	1401	14499	2135	1439	1489	49	2704
1995	32547	327	3037	1390	15705	2144	1416	1544	47	2647
1996	30169	335	3067	1412	13221	2090	1431	1623	50	2603
1997	31158	348	3104	1497	14129	2051	1476	1711	53	2484
1998	31974	372	3331	1690	13877	2122	1600	1881	59	2465
1999	32959	382	767	1950	14485	2037	1548	1886	61	2401
2000	33471	382	748	2338	14639	1996	1571	1939	62	2339
2001	33192	394	745	2384	14213	2008	1593	2049	59	2239
2002	32233	382	748	2370	13372	1950	1598	2039	57	2244
2003	32585	395	751	2386	13835	1915	1572	2077	54	2297
2004	32573	406	755	2498	13511	1917	1609	2153	55	2245
2005	32912	408	754	2430	13894	1936	1600	2185	53	2264
2006	32240	414	764	2431	13308	1906	1597	2172	53	2289
2007	32807	407	752	2437	13946	1952	1569	2132	51	2284
2008	32467	406	753	2478	13671	1911	1567	2136	51	2263
2009	33032	407	754	2423	14528	1890	1544	2140	52	2164
2010	33080	418	750	2390	14595	1921	1532	2138	52	2217
2011	32381	423	744	2346	14148	1881	1490	2095	55	2136

По большинству показателей приводятся два варианта расчетов – для жителей Европы в целом и для жителей стран ЕС. Под «Европой» в данном документе подразумеваются 53 страны, объединенные в Европейский регион ВОЗ. Поэтому данный документ позволяет судить и о ситуации в Украине, прежде всего по сравнению с другими странами СНГ и Европы. Следует отметить, что авторы документа очень часто упоминают Украину как страну с одними из наиболее неблагоприятных показателей заболеваемости и смертности от сердечно-сосудистой патологии.

Ежегодно сердечно-сосудистые заболевания становятся причиной 4,3 млн. смертей в Европе в целом и свыше 2 млн. в странах ЕС, что составляет соответственно 48 и 42% от общего числа всех случаев смерти. Интересно, что у женщин вероятность смерти от кардиоваскулярной патологии выше, чем у мужчин: в Европе сердечно-сосудистые заболевания становятся причиной 54% случаев смерти среди женщин и только 43% – мужчин; в ЕС 45 и 38% соответственно.

Во всех странах Европы сердечно-сосудистая патология является главной причиной смерти женщин; для мужчин это утверждение также справедливо в большинстве стран (за исключением Франции, Нидерландов и Испании). Украина относится к тем странам, в которых от сердечно-сосудистых заболеваний умирают более 50% и мужчин, и женщин. Наиболее распространенными сердечно-сосудистыми заболеваниями являются ишемическая болезнь сердца (ИБС) и инсульт. В Европе ИБС становится причиной половины всех случаев смерти пациентов от кардиоваскулярной патологии, инсульт – почти трети; в странах ЕС – примерно трети и четверти случаев смерти соответственно.

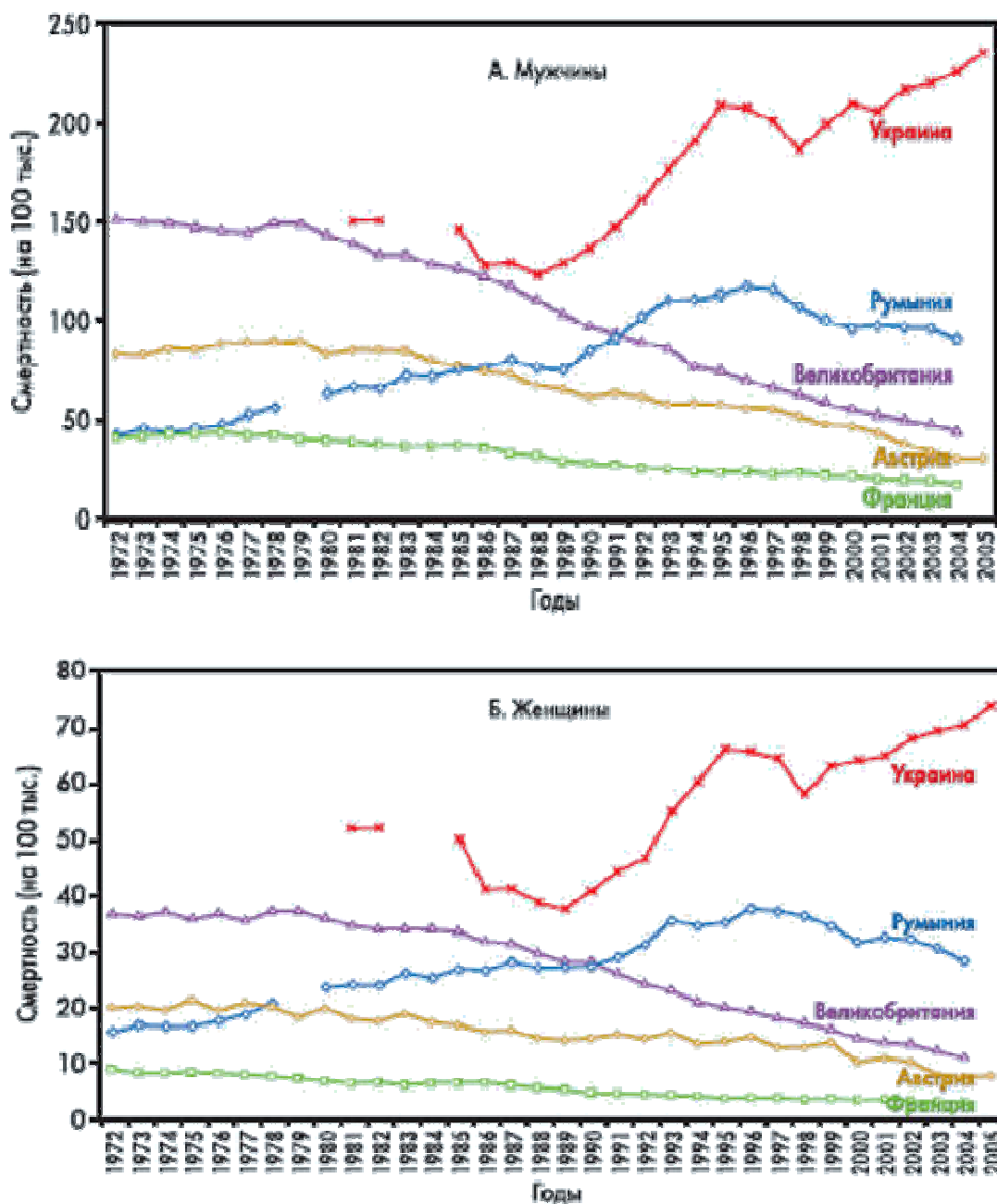
Смертность от сердечно-сосудистых заболеваний выше в странах Центральной и Восточной Европы. Хотя ИБС остается главной причиной смерти во всех европейских странах, последние статистические данные указывают на снижение летальности при этой патологии в Западной, Северной и Южной Европе на протяжении последних 30 лет, в том числе и по сравнению с предыдущим изданием статистики по Европе от 2005 г. Это отражает эффективность внедрения новых методов лечения и вторичной профилактики ИБС в развитых странах. Однако в странах Центральной и Восточной Европы ситуация обратная – смертность от ИБС растет, причем угрожающими темпами. Например, если в Великобритании уровень смертности от ИБС с 1994 по 2004 год снизился на 42% среди мужчин моложе 65 лет и на 49% среди женщин того же возраста, то в Украине он возрос на 19% в обеих популяциях.

Для иллюстрации существующего резкого градиента между странами Восточной и Западной Европы авторы приводят в пример Украину, в которой уровень смертности от ИБС среди мужчин моложе 65 лет в 14 раз выше, чем во Франции, а среди женщин того же возраста – в 25 раз. Между странами Западной и Южной Европы также имеется градиент, однако он выражен гораздо слабее. Например, в Ирландии уровень смертности от ИБС среди мужчин моложе 65 лет в 1,6 раза выше, чем в Италии, а среди женщин того же возраста – в 1,8 раза выше.

На рисунке 2 представлена приведенная в документе динамика уровней смертности от ишемической болезни сердца для пяти европейских стран с 70-х гг. Как видно, Украина в этих графиках играет роль крайне неблагоприятного примера. Еще более выраженный градиент между странами Южной, Западной и Северной Европы, с одной стороны, и Центральной и Восточной – с другой, наблюдается для смертности от инсультов, особенно после 2005 г. Показательным примером, по мнению авторов документа, в этом отношении является Российская Федерация, в которой уровень смертности от инсультов среди мужчин моложе 65 лет в 20 раз выше, чем в Швейцарии, а для женщин того же возраста – в 15 раз выше. Украина наряду с Российской Федерацией, Молдовой, Кыргызстаном, Грузией и некоторыми другими странами Восточной и Центральной Европы также находится среди «лидеров» по росту смертности от инсультов.

В целом, несмотря на аутсайдеров в виде стран Восточной и Центральной Европы, которые серьезно ухудшают общую статистику, смертность в Европе с 80-х гг. по 2005 г. несколько снизилась. Смертность от ИБС в среднем по Европе уменьшилась со 108 до 99 на 100 тыс. среди мужчин <65 лет и с 29 до 27 на 100 тыс. среди женщин; от инсультов с 41 до 38 на 100 тыс. среди мужчин <65 лет и с 25 до 20 на 100 тыс. среди женщин того же возраста.

Рис. 2. Динамика уровней смертности от ишемической болезни сердца среди населения моложе 65 лет для Украины, Румынии, Австрии Великобритании и Франции с 1972 по 2005 год. А – для мужчин, Б – для женщин, чел. На 100 тыс. населения.¹



В ЕС в среднем смертность от ИБС снизилась за этот период с 80 до 40 на 100 тыс. среди мужчин <65 лет и с 18 до 9 на 100 тыс. – среди женщин того же возраста; от инсультов – с 26 до 15 на 100 тыс. среди мужчин <65 лет и с 16 до 8 на 100 тыс. – среди женщин того же возраста.

¹ ALLENDER S., SCARBOROUGH P., PETO V., RAYNER M.; British Heart Foundation Health Promotion Research Group, Department of Public Health, University of Oxford; Leal J., Luengo-Fernandez R., Gray A.; Health Economic Research Group, Department of Public Health, University of Oxford. European cardiovascular disease statistics 2008. Документ доступен на сайте <http://www.heartstats.org>

Однако эти данные не говорят об общей тенденции, а скорее уравнивают тот выраженный градиент, который в настоящее время существует между разными регионами Европы. Небольшая положительная динамика в данном случае сохраняется только за счет количественного преобладания стран, в которых смертность уменьшается, но следует помнить и о том, что во многих странах смертность не только не снижается, но и растет пугающими темпами. Так, для сравнения с этими усредненными цифрами приводим анализ динамики смертности в Украине за тот же период времени:

1. От ишемической болезни сердца:
 - среди мужчин <65 лет – выросла со 149 до 234 на 100 тыс.;
 - среди женщин <65 лет – выросла с 52 до 74 на 100 тыс.;
2. От инсультов:
 - среди мужчин <65 лет – выросла с 58 до 69 на 100 тыс.;
 - среди женщин <65 лет – уменьшилась с 35 до 32 на 100 тыс. (однако снижение зарегистрировано только в 2004-2005 гг., до этого уровень смертности колебался от 34-35 до 47 на 100 тыс.).

Интересно отметить также, что по данным проекта MONICA [9] наблюдаемое в развитых странах Европы снижение смертности от ИБС примерно на 2/3 объясняется уменьшением уровня заболеваемости ИБС благодаря успешной борьбе с факторами риска (прежде всего – с курением) и только на 1/3 – улучшением выживаемости больных ИБС в связи с усовершенствованием подходов к лечению этого заболевания. Это подчеркивает огромную важность мероприятий первичной профилактики сердечно-сосудистых заболеваний.

Ситуация с летальностью аналогична. По данным MONICA [9] летальность от ИБС остается высокой в Центральной и Восточной Европе: в некоторых странах этих регионов она даже несколько увеличивается, хотя в целом преимущественно снижается, но гораздо более медленными темпами, чем в Западной, Южной и Северной Европе. Например, летальность от острого коронарного события в течение 28 суток среди мужчин 35-64 лет в Москве (Россия) на 50% выше, чем в Белфасте (Великобритания) или Каталонии (Испания). Поскольку летальность в эти сроки в значительной степени зависит не только от тяжести заболевания, но и от точности диагностики и качества оказания медицинской помощи, предполагается, что внедрение в практику новых критериев диагностики инфаркта миокарда с акцентированием роли определения тропонинов¹ в ближайшие годы поможет дополнительно уменьшить уровень летальности от острых коронарных событий.

Рассмотрим данные, которые касаются показателя DALY. Индекс DALY (disability-adjusted life years) – это комплексный показатель, который учитывает потери здоровой жизни в результате преждевременной смерти и в результате утраты здоровых лет жизни по причине нетрудоспособности (как временной, так и инвалидности).

¹ THYGESEN K., ALPERT J.S., WHITE H.D. et al.; on behalf of the Joint ESC/ACC/AHA/WHF Task Force for the Redefinition of Myocardial Infarction. Universal definition of myocardial infarction. *Eur Heart J* 2007; 28 (20): 2525-2538; *Circulation* 2007; 116: 2634-2653.

DALY отражает разрыв между текущим состоянием здоровья и идеальным состоянием, при котором человек доживает до старости без болезней и потери трудоспособности (потенциальной продолжительностью здоровой жизни). В развитых странах Европы потери DALY, связанные с сердечнососудистыми заболеваниями, составляют примерно 17% и находятся на втором месте после потерь DALY, обусловленных неврологической и психиатрической патологией.

Однако в развивающихся странах, например, таких как страны СНГ, потери DALY, связанные с сердечно-сосудистыми заболеваниями, превышают таковые, обусловленные неврологической и психиатрической патологией. Так, потери DALY, обусловленные ИБС и пересчитанные на соответствующие возрастные группы, в России, Украине и Беларуси как минимум в 3 раза превышают число DALY в Испании, Франции и Италии. По инсультам ситуация аналогичная. В итоге в среднем по Европе кардиоваскулярные болезни ежегодно обуславливают 19% DALY, в среднем по ЕС – 23%.

6 АКТИВНЫЙ ОТДЫХ И ЕГО РОЛЬ ДЛЯ ЗДОРОВЬЯ ЧЕЛОВЕКА

Свободное время используется отдельным человеком преимущественно в соответствии с его индивидуальными представлениями о целесообразности его расходования, которые складываются, как правило, эмпирическим путем. В поведении человека в свободное время, в том числе в занятиях физическими упражнениями, спортом, туризмом, играми, сказываются социально-психологические явления традиций и конформизм в принятии норм поведения непосредственно окружающей общественной среды. Физкультура и спорт имеют в современных условиях весьма высокую социально-экономическую значимость для общества в целом и для отдельного человека, поскольку занятия ими развивают, совершенствуют многие важные социальные и биологические качества людей, оказывают прогрессивное влияние на формирование и гармоническое развитие и воспитание человека.

Это учитывается обществом при планировании и осуществлении затрат свободного времени общества в целом и отдельными людьми, поскольку свободное время должно использоваться рационально и эффективно с точки зрения интересов общества в целом. В свою очередь, каждый человек должен получить в сфере свободного времени максимум реально возможного в конкретных условиях и обстоятельствах для своего всестороннего и гармоничного развития, постоянного совершенствования личности.¹

Анализ отношения разных групп населения к физкультуре и спорту показал, что 7–18% взрослого населения участвовали в каких-либо физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях, организованных в производственных коллективах, и 23–29% занимались физической культурой самостоятельно, по месту жительства и отдыха.

Отдых – состояние покоя или такого рода деятельность, которая снимает утомление и способствует восстановлению работоспособности. Труд и отдых неразрывно связаны между собой в учебной, производственной и других сферах деятельности человека.

¹ ВИШАРЕНКО В.С., ТОЛОКОНЦЕВ Н.А. *Экологические проблемы городов и здоровье человека*. – Л.: Речь, 1982. с 176.

Недостаточный отдых ведет к развитию утомления, а длительное отсутствие полноценного отдыха к переутомлению, что снижает защитные силы организма и может способствовать возникновению различных заболеваний, снижению или потере трудоспособности. Рациональный режим труда и отдыха позволяет сохранить здоровье и высокую трудоспособность в течение длительного времени.

Пассивный отдых (состояние полного покоя) целесообразно чередовать с активным отдыхом для наиболее быстрого восстановления работоспособности после утомительного физического или умственного труда.¹ Важное условие эффективного отдыха – регулярное чередование периодов работы и отдыха. Исследованиями физиологов и гигиенистов установлено особое значение так называемого активного отдыха. Русский физиолог И.М. Сеченов доказал, что наиболее быстрое восстановление работоспособности после утомительной работы одной рукой наступает не при полном покое обеих рук, а при работе другой, не работавшей ранее рукой.

Переключение деятельности в процессе работы с одних мышечных групп и нервных центров на другие ускоряет восстановление утомленной группы мышц, переключение с одного вида работы на другую, чередование умственной деятельности с легким физическим трудом устраняет чувство усталости и является своеобразной формой отдыха. Выбор рационального режима отдыха определяется многими факторами, в частности условиями труда, возрастом и т.д. Различают три вида отдыха: ежедневный, еженедельный и ежегодный.

В ежедневный отдых входят короткие перерывы в течение рабочего дня для выполнения производственной гимнастики. Часть времени отведенного для перерыва на обед, целесообразно проводить на свежем воздухе. При проведении производственной гимнастики целесообразно уделить больше внимания движениям, способствующим отдыху уставших мышц.

Производственная гимнастика – это комплексы несложных физических упражнений, ежедневно включаемых в режим рабочего дня с целью улучшения функционального состояния организма, поддержания высокого уровня трудоспособности и сохранения здоровья работающих. Кроме того гимнастика способствует предупреждению заболеваний, вызываемых специфическими условиями труда в отдельных профессиях.²

Существует множество профессий, где очень велика нагрузка на нервно-психическую сферу и требуется повышенное напряжение внимания, зрения, слуха, что вызывает утомление нервной системы. Как правило, такие профессии связаны с ограниченной двигательной активностью.

Производственная гимнастика компенсирует недостаток двигательной активности в ряде профессий. Например, в профессиях, связанных с тяжелой физической нагрузкой, гимнастика устраняет неблагоприятное влияние, которое оказывает нагрузка на одни и те же группы мышц, вовлекает в работу ранее бездействовавшие группы мышц или изменяет характер деятельности работающих мышц.

¹ САНОЯН Г.Г. *Физическая культура в режиме дня трудящихся*. – М.: Физкультура и спорт, 2002. с. 13.

² КАРАНИНА И.Н. *Здоровый образ жизни*. – СПб.: Русь, 2001. с. 8-11.

Упражнения для комплексов производственной гимнастики, время и методику их проведения выбирают с учетом особенностей труда, физического развития и физической подготовленности работающих, изменений функционального состояния организма в течении рабочего дня, санитарно-гигиенических условий труда.

Возможности организации еженедельного отдыха расширяет пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (более длительное пребывание на свежем воздухе, более полноценные занятия физкультурой и спортом).

Очень популярным видом активного отдыха в выходные дни являются спортивные игры (бадминтон, баскетбол, волейбол, футбол, теннис, хоккей и др.). Они оказывают разностороннее влияние на организм занимающихся. Включая разнообразные формы двигательной деятельности (бег, ходьбу, прыжки, метание, удары, ловлю и броски, различные силовые элементы), спортивные игры развивают глазомер, точность и быстроту движений, мышечную силу, способствуют развитию сердечно-сосудистой, нервной, дыхательной систем, улучшению обмена веществ, укреплению опорно-двигательного аппарата. Спортивные игры характеризуются непрерывной сменой игровой обстановки и способствуют выработке у спортсменов быстрой ориентировки, находчивости и решительности.

Необходимость соблюдения определенных правил в спортивных играх и игра в команде помогают воспитывать у игроков дисциплинированность, умение действовать в коллективе. Чем разнообразнее и сложнее приемы той или иной игры, чем больше в ней движений, связанных с интенсивной мышечной работой, тем сильнее она воздействует на организм и ценнее, как средство активного отдыха.¹

Значительную роль также играют занятия такими видами спорта как бег, плавание и другие, доступные всем формы занятий физкультурой и спортом.

Ежегодный отдых обеспечивается в период отпуска. Для более эффективного отдыха рекомендуется полностью уйти от обычных занятий, изменить обстановку. Очень полезно пребывание во время отдыха на природе – в лесу, у реки, у моря, сочетание отдыха с закаливанием организма, воздушными и солнечными ваннами, туристическими походами, занятиями физкультурой и спортом.

Наиболее эффективным длительным активным отдыхом является спортивный туризм – участие в спортивных мероприятиях (ориентирование на местности и т.д.).²

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Представленные статистические данные по различной заболеваемости и смертности в европейских странах дают возможность судить о текущем состоянии основных проблем практической медицины Украины по сравнению с ближайшими соседями, а также о наиболее вероятных прогнозах и тех направлениях, в которых следует активизировать работу.

¹ БЕРЕЗИН И.П., ДЕРГАЧЕВ Ю.В. *Школа здоровья*. – М.: Просвещение, 1999. с. 177.

² ВОРОБЬЕВ В.И. *Слагаемые здоровья*. – М.: Терра-спорт, 2001. с. 77.

Снижение заболеваемости населения принесёт существенный экономический и социальный эффект. Снижение заболеваемости повысит работоспособность и сократит ряд производственных рисков, связанных, в первую очередь, с бесперебойным функционированием системы предприятия, уменьшит прямые и косвенные расходы в период болезни работника. Снижение уровня заболеваемости положительно скажется на семейном бюджете, а также повысит качество жизни.

Как уже отмечалось, главным вектором в направлении снижения заболеваемости населения является пропаганда и внедрение в реальную жизнь здорового образа жизни, смена приоритетов в домашних занятиях в сторону увеличения составляющей активного отдыха. В современных условиях деятельность предприятия не должна ограничиваться лишь вопросами охраны труда но должна стимулировать, в том числе и экономическими методами снижение заболеваемости своих работников, влиять на их поведение не только во время производственного процесса но и в непроизводственных условиях. От этого выиграют все: предприятие, работники и их семьи, общество и государство.

ЛИТЕРАТУРА

ШАТАЛОВА Г.С. *Философия здоровья*. – М.: Астрель, 1997. – 214 с.

КУЦЕНКО Г.И., НОВИКОВ Ю.В. *Книга о здоровом образе жизни* – СПб.: Просвещение, 1997. – 134 с.

ДАЙДЖЕСТ Р. *Все о здоровом образе жизни*. – М.: Речь, 1998. – 112 с.

ВИНОГРАДОВ П.А., ДУШАНИН А.П., ЖОЛДАК В.И. *Основы физической культуры и здорового образа жизни* / Под общ. ред. П.А. Виноградова, А.П. Душанина, В.И. Жолдак – М.: Советский спорт, 1996. – 284 с.

ВОЛОЖИН А.И., СУББОТИН Ю.К., ЧИКИН С.Я. *Путь к здоровью*. – М.: Олимпия, 1987 – 134 с.

ВИНОГРАДОВ П.А. *Физическая культура и здоровый образ жизни*. – М.: Спорт, 1990. – 376 с.

МАМАРДАШВИЛИ М.К. *Философия и личность*. – М.: Русь, 2005. – 187 с.

ALLENDER S., SCARBOROUGH P., PETO V., RAYNER M.; British Heart Foundation Health Promotion Research Group, Department of Public Health, University of Oxford; Leal J., Luengo-Fernandez R., Gray A.; Health Economic Research Group, Department of Public Health, University of Oxford. European cardiovascular disease statistics 2008. Документ доступен на сайте <http://www.heartstats.org>

TUNSTALL-PEDOE H., KUULASMAA K., MAHONEN M. et al. Contribution of trends in survival and coronary-event rates to changes in coronary heart disease mortality: 10-year results from 37 WHO MONICA project populations. Monitoring trends and determinants in cardiovascular disease. *Lancet* 1999; 353 (9164): 1547-57.

THYGESEN K., ALPERT J.S., WHITE H.D. et al.; on behalf of the Joint ESC/ACC/AHA/WHF Task Force for the Redefinition of Myocardial Infarction. Universal definition of myocardial infarction. *Eur Heart J* 2007; 28 (20): 2525-2538; *Circulation* 2007; 116: 2634-2653.

ВИШАРЕНКО В.С., ТОЛОКОНЦЕВ Н.А. *Экологические проблемы городов и здоровье человека*. – Л.: Речь, 1982. – 278 с.

САНОЯН Г.Г. *Физическая культура в режиме дня трудящихся.* – М.: Физкультура и спорт, 2002. – 356 с.

КАРАНИНА И.Н. *Здоровый образ жизни.* – СПб.: Русь, 2001. – 235 с.

БЕРЕЗИН И.П., ДЕРГАЧЕВ Ю.В. *Школа здоровья.* – М.: Просвещение, 1999. – 376 с.

ВОРОБЬЕВ В.И. *Слагаемые здоровья.* – М.: Terra-спорт, 2001. – 367 с.

Recenzoval: *doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD., AOS gen. M.R.Štefánika*

ZÁVERY
MEDZINÁRODNEJ VEDECKEJ KONFERENCIE
ROVNOSŤ PRÍLEŽITOSTI A ZOSÚLAĎOVANIE PRÁCE A RODINY
V PRAXI MODERNÝCH ORGANIZÁCIÍ.
MATIS Jozef*

Vážené dámy, vážení páni, milí hostia,

Medzinárodná vedecká konferencia „*Rovnosť príležitosti a zosúladovanie práce a rodiny v praxi moderných organizácií*“ okrem iného posúdila problémy súvisiace so zabezpečením rovnosti príležitostí a harmonizáciou (zosúladovaním) práce a rodiny v jednotlivých typoch organizácii s dôrazom na vojenské organizácie. Obsah rokovania bol vyvrcholením vedeckovýskumnej činnosti v ozbrojených silách Slovenskej republiky akými boli napr.: „Vplyv vojenského povolania na výkon funkcií rodiny vojenského profesionála“ a „Komplexné zabezpečenie profesionálnych vojakov ozbrojených síl Slovenskej republiky“. Prijaté závery budú zároveň východiskom pre ďalšie rezortné vedecké úlohy.

Hlavným cieľom medzinárodnej konferencie bolo popísať a analyzovať problémy súvisiace so zabezpečením rovnosti príležitostí a harmonizáciou (zosúladovaním) práce a rodiny. Zároveň bola uskutočnená výmena skúseností z vedecko-výskumnej práce v danej oblasti a koordinácia výskumu a implementácie súčasných postupov prípravy manažmentu jednotlivých organizácii k zvládnutiu problémov súvisiacich s touto problematikou najmä v ozbrojených silách a iných ozbrojených a záchranných zboroch a to nielen Slovenskej republiky.

Uskutočnila sa tiež stručná komparácia chápania tejto problematiky v zahraničí a prerokovali sa niektoré odporúčania k skvalitňovaniu harmonizácie práce a rodiny ako významného motivačného faktoru zvyšovania kvality profesionalizmu príslušníkov každej organizácie aj ozbrojených síl a úlohy pre školstvo i vojenské, v tomto procese.

Možno teda hodnotiť, že ciele medzinárodnej vedeckej konferencie boli splnené. Hlavný referát PhDr. Márie Martinskej, PhD. „*Rovnosť príležitosti a zosúladovanie práce a rodiny v praxi moderných organizácií.*“ a koreferáty: Prof. PhDr. Anny Tokárovej, CSc. „*Rovnosť príležitosti a zosúladovanie práce a rodiny v kontexte sociálnej práce a andragogiky.*“ a PhDr. Michaely Vyhnalovej „*Úroveň harmonizácie pracovného a rodinného života profesionálneho vojaka v kontexte empirických výsledkov*“ vytvorili vhodné podmienky pre rozvoj diskusie, ktorá vo svojej podstate poukázala na potrebu:

- nepretržite a kvalitne analyzovať problematiku rodovej rovnosti a harmonizácie práce a rodiny v ozbrojených silách nielen Slovenskej republiky, ale uskutočňovať komparáciu výsledkov výskumov v okolitých krajinách a tiež výsledky analýz v iných ozbrojených a záchranných zboroch doma i v zahraničí a tiež v civilnom sektore;

* Doc., RSDr. a PhD., vedúci Katedry spoločenských vied a jazykov Akadémie ozbrojených síl gen. M. R. Štefánika Liptovský Mikuláš. Demänová 393. PSČ: 031 06. Slovenská republika.

- vytvoriť komplexný systém sociálneho zabezpečenia profesionálnych vojakov v ozbrojených silách (príslušníci ozbrojených a záchranných zboroch), ktorý by nielen eliminoval pnutia v živote vojenského profesionála a jeho rodiny, ale tiež vytváral novú kvalitu ich života a napomáhal vnášať prarodinne orientovanú sociálnu politiku do každodenného života týchto vojenských organizácií;
- Skvalitniť systém prípravy veliteľov a kvalifikovaných odborníkov, ktorí zabezpečia sociálnu prácu v ozbrojených silách (v ozbrojených a záchranných zboroch doma i v zahraničí) ako základného predpokladu prarodinne orientovanej sociálnej politiky profesionalizovaných ozbrojených síl Slovenskej republiky;
- pravidelne a diferencovane oboznamovať vojenských profesionálov s problematikou rodovej rovnosti a harmonizácie práce a rodiny v ozbrojených silách Slovenskej republiky ako neoddeliteľnej súčasti sociálnej politiky a sociálnej práce;
- venovať pozornosť etike, najmä však profesijnej a vojenskej etike ako jedného z predpokladov utvárania novej prarodinne orientovanej sociálnej politiky nielen v ozbrojených silách Slovenskej republiky (ozbrojených a záchranných zborov doma i v zahraničí).

Z diskusie vyplynulo, že prehĺbenie spolupráce Katedry humanitných a sociálnych vied Akadémie ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika v Liptovskom Mikuláši s rezortom, t. zn. Ministerstvom obrany Slovenskej republiky a Generálnym štábom Ozbrojených síl Slovenskej republiky v oblasti rodovej rovnosti a harmonizácie práce a rodiny, prináša výsledky. Je potrebné v tomto nastúpenom trende pokračovať.

Rokovanie vedeckej konferencie možno považovať za ďalší impulz k riešeniu problémov rodovej rovnosti a harmonizácie práce a rodiny, čo nemožno riešiť izolovane od problematiky životného štýlu, komplexného zabezpečenia profesionálnych vojakov a ich rodín a to cestou riešenia už spracovaných vedecko-výskumných projektov zameraných do tejto oblasti nielen na národnej, ale i medzinárodnej úrovni.

Na záver rokovania sa vedecký výbor medzinárodnej vedeckej konferencie a jej účastníci zhodli na tom, že v nasledujúcom období výstavby a fungovania ozbrojených síl je dôležité v súvislosti s ich prechodom na plnú profesionalizáciu pri riešení otázok rodovej rovnosti a harmonizácie práce a rodiny venovať tejto problematike i naďalej zvýšenú pozornosť.

Názov: **Zborník príspevkov z medzinárodného vedeckého seminára „Rovnosť príležitosti a zosúlad'ovanie práce a rodiny v praxi moderných organizácií.**

Vydal: Akadémia ozbrojených síl generála Milana Rastislava Štefánika, Liptovský Mikuláš

Zostavenie a redakcia: Doc. RSDr. Jozef MATIS, PhD.
Mgr. et Mgr. Adrián SIPKO, PhD.

Grafická úprava: Mgr. Róbert KANDRIK

Náklad: 60 kusov

Počet strán: 265

Vydanie: prvé

Formát: elektronický

Vydané: 2012

ISBN: **978-80-8040-457-4**