

Bakalářská práce

2007

Jitka Bednarčíková

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra teologické etiky, sociální etiky a etického vzdělávání

Bakalářská práce

Aby pomoc byla skutečnou pomocí

Profesionalizace sociální práce s nezaměstnanými na úřadech práce v České republice

Vedoucí práce: Mgr. Jindřich Šrajer, Dr. theol.

Autorka práce: Jitka Bednarčíková

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Forma studia: kombinovaná

Ročník: 3

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

25. 6. 2007

.....

Podpis studentky

Děkuji vedoucímu bakalářské práce, panu Mgr. Jindřichu Šrajerovi, Dr. theol. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

OBSAH

ÚVOD.....	6
1 <u>PRÁCE</u>	8
1.1 Význam práce v životě člověka.....	8
1.2 Proměny práce v kontextu dějin.....	9
1.3 Placená práce.....	11
1.4 „Práce“ a „práce v zaměstnání“.....	12
1.5 Trh práce.....	13
2 <u>PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI</u>.....	15
2.1 Nezaměstnanost a nezaměstnaný.....	15
2.2 Míra nezaměstnanosti.....	16
2.3 Klasifikace nezaměstnanosti.....	17
3 <u>DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI</u>	19
3.1 Dopady nezaměstnanosti ve vztahu k jedinci.....	19
3.1.1 Psychická reakce na ztrátu zaměstnání.....	19
3.1.2 Životní úroveň.....	20
3.1.3 Deprivace.....	21
3.1.4 Zkušenost změny času.....	21
3.1.5 Rodina.....	22
3.1.6 Sociální izolace.....	23
3.1.7 Nezaměstnaný a zdraví.....	24
3.2 Dopady nezaměstnanosti ve vztahu ke společnosti.....	25
3.2.1 Nezaměstnaný a participace.....	25
3.2.2 Sociálně patologické jevy.....	26
3.2.3 Nezaměstnaný a veřejnost.....	27
3.2.4 Distribuce rizika nezaměstnanosti.....	28
4 <u>SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI A SOCIÁLNÍ PRÁCE</u>	
<u>S NEZAMĚSTNANÝMI</u>	29
4.1 Služby zaměstnanosti.....	29
4.1.1 Působnost úřadů práce.....	30

4.1.2	Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti.....	30
4.2	Sociální práce s nezaměstnanými.....	31
4.2.1	Základní vymezení pracovně-profesního poradenství.....	31
4.2.2	Etická dilemata.....	32
4.2.3	Dilemata sociálních pracovníků.....	32
4.2.4	Příklady konkrétních etických dilemat v úřadu práce.....	33
4.2.5	Řešení dilemat.....	35
4.2.6	Etické teorie.....	35
4.2.7	Etický kodex.....	38
4.2.8	Defenzivní a reflexivní praxe.....	38
4.2.9	Typy přístupů k praxi.....	39
4.2.10	Supervize.....	40
4.2.11	Pravidla pro dobrou praxi.....	41
4.2.12	Hledání inspirace v křesťanské sociální etice.....	41
	ZÁVĚR.....	43
	Seznam použitých zdrojů.....	45
	Seznam příloh.....	48
	Příloha I.....	49
	Abstrakt v českém jazyce.....	55
	Abstrakt v anglickém jazyce.....	56

ÚVOD

Práce stále patří k nejvýznamnějším hodnotám v životě člověka. O negativním vlivu nezaměstnanosti na společnost i jednotlivce jistě nikdo nepochybuje. Jsem sociální pracovnící v úřadu práce s více než desetiletou praxí. Každý den se setkávám s lidmi, kteří ztratili zaměstnání. Pomáhám řešit jejich svízelnou situaci. Sociální práce v úřadu práce je jednou z forem intervence, která má pomoci nezaměstnaným dosáhnout nebo navrátit způsobilost k pracovnímu uplatnění. Složitý systém zákonů a nařízení definuje rámec možností, jak pomáhat lidem bez práce. Není však možné, aby poskytoval návod na řešení situace každého jednotlivce. Proto se často zamýšlím nad svou prací a hledám cesty k účinné pomoci.

Cílem mé bakalářské práce není pouze zmapovat problematiku nezaměstnanosti a jejího řešení v České republice. Zaměřím se právě na ty souvislosti, které mohou přispět k profesionalizaci sociální práce s nezaměstnanými. Zdůrazním etický rozměr rozhodování v sociální práci v úřadu práce. I zde má etická reflexe zásadní význam k dosažení cíle, jímž je „skutečná pomoc“ lidem, kteří hledají zaměstnání.

Závěrečná práce je členěna do čtyř kapitol. První z nich se zabývá významem práce v životě člověka, jejím postavením v kontextu dějin. Vysvětluje termíny „práce“, „placená práce“ a „práce v zaměstnání“. Zmiňuje se o úloze trhu práce.

K nezbytným znalostem sociálního pracovníka v úřadu práce patří orientovat se v problematice nezaměstnanosti. V druhé kapitole je proto vysvětlen rozdíl mezi zaměstnaným a nezaměstnaným člověkem a definována míra nezaměstnanosti. Jsou uvedeny její důvody a příčiny.

Jednotliví lidé ve společnosti, sociálního pracovníka v úřadu práce nevyjímaje, si často neuvědomují, jaké dopady má nezaměstnanost na konkrétního člověka. Nemusejí mít s tímto stavem osobní zkušenost. Jsou proto uvedeny ve třetí kapitole závěrečné práce. Jejich popis má přispět ke zvýšení míry empatie, tím k přesnější analýze problému a následné účinné intervenci.

Závěrečná kapitola se stručně věnuje politice zaměstnanosti. Její stěžejní součástí je sociální práce s nezaměstnanými. Vymezuje konkrétní činnosti sociálního pracovníka v úřadu práce. Věnuje se etickým dilematům, protože etika je, kromě právní a technické dimenze,

neopominutelným rozměrem rozhodování sociálního pracovníka. Závěrečná část by chtěla inspirovat k dobré praxi.

1. PRÁCE

Předpokladem dobré profesionální práce s nezaměstnanými je vytvořit co nejširší představu o pojmu práce. Poznání jejího významu je základem pro pochopení problematiky nezaměstnanosti. Jedna z definic uvádí: „Práce je cílevědomá činnost člověka vytvářející užité hodnoty k uspokojování vlastních potřeb pracujících, případně potřeb jemu blízkých lidí.“¹ Tuto definici lze doplnit prostřednictvím křesťanského pohledu na lidskou práci. Rozšíříme tak význam a smysl práce v životě člověka. V dalších částech, které se opírají o sociální a sociologickou literaturu nastíníme proměny práce v dějinách lidstva. Uvedeme charakteristiku placené práce. Rozlišíme rozdíl mezi „prací“ a „prací v zaměstnání“. Trh práce má primární vliv na míru nezaměstnanosti. Je mu proto věnován závěr této kapitoly.

1.1 Význam práce v životě člověka

Lidská práce je činnost, kterou člověk na jedné straně přeměňuje přírodu, přizpůsobuje ji svým potřebám, chce ji poznávat, chránit, podporovat sám sebe i své společenské a přírodní prostředí. Na straně druhé se jejím prostřednictvím sám rozvíjí. Práce tak má subjektivní a objektivní dimenzi. Objektivní rozměr spočívá ve výrobcích, službách, technologiích, které člověk vytvořil prací, subjektivní tkví v sebeuskutečňování člověka.²

Práce má tak zásadní význam pro zdařilý život člověka. Člověk se stává člověkem prostřednictvím práce, a to ať se jedná o jakoukoliv formu práce, práci námezdní, nebo samostatnou, výdělečnou, nebo neplacenou. Prací se člověk podílí na utváření země, jak mu to bylo uloženo Bohem, aby zemi „obdělával a sřežil“.³ Člověk má v tom smyslu tedy zcela specifický úkol, který spočívá ve vládnutí nad zemí. Tedy jen člověk je způsobilý k práci. Předpokladem pro smysluplnost práce je uznání smysluplnosti světa. „U počátku lidské práce stojí tajemství stvoření.“⁴ Pokud bychom to takto nechápali, pak nepochopíme ani práci jako dobro, ale pouze jako nutné zlo, které nás obtěžuje a slouží pouze k získání obživy. Práce je

¹ MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. s. 159.

² Srov. JAN PAVEL II. *Laborem exercens*. čl. 5, 6. In *Sociální encykliky*.

³ Gn, 2, 15.

⁴ JAN PAVEL II. *Laborem exercens*. čl.12. In *Sociální encykliky*.

spojena s jistou námahou. To však není ani proti jejímu smyslu ani božskému rozměru ani charakteru její vlády. Tato námaha je skutečností, kterou zažívají všichni lidé, kteří pracují, ať už jsou to dělníci, vedoucí pracovníci, řemeslníci, učitelé, ženy v domácnosti, studenti, lékaři. Tato námaha může být kompenzována vynálezy, ale úplně zrušit ji nelze. Bůh v osobě Ježíše Krista se nám stal ve všem podobným a většinu života pracoval v tesařské dílně. To je nejvýmluvnější evangelium práce, které jasně říká, že lidská práce se nesmí hodnotit podle druhu vykonávané činnosti, nýbrž proto, že ji vykonává člověk jako bytost obdařena od Boha neskonalou důstojností. Práce není vždy radostí. Je spojena s námahou a obtížemi, ale přesto není pouze nutným zlem, protože člověk se prací realizuje, ba dokonce se „víc stává člověkem“. Člověk má Boha napodobovat jak v práci, tak v odpočinku.⁵

Jan Pavel II. uvádí, že práce v pravém slova smyslu je jen lidská práce, nikoli výkon strojů, nebo služba zvířat. Z dnešního pohledu fascinuje před čtvrtstoletím vyslovená vize nevídaných technických a politických přeměn, které budou mít na svět práce nemenší vliv než průmyslová revoluce v 19. století, což může způsobit velkou nezaměstnanost i kvalifikovaných odborníků.

Subjektivní význam práce má přednost před objektivním. Zboží ani služby nemohou mít přednost před důstojností lidské osoby. Proto má být práce chráněna právě ve své subjektivní dimenzi i prostřednictvím práva. Má-li člověk povinnost podílet se na Božím díle, musí mu být tato povinnost zároveň umožněna formou práva na práci.⁶ Proto má stát, společnost, zaměstnavatelé a odbory pohlížet na práci nejen jako na výdělečnou činnost, ale také jako na podmínku osobního rozvoje člověka. Proto největší nebezpečí, které plyne ze ztráty práce není pouze ve výpadku výdělku, který je možno kompenzovat podporou v nezaměstnanosti, ale především v tom, že člověk ztrácí možnost osobního rozvoje a možnosti účasti na Božím díle.⁷

1.2 Proměny práce v kontextu dějin

Z křesťanského pohledu tak vyplývá, že práce je na jedné straně povinností, jejímž prostřednictvím se člověk podílí na Božím díle, protože má od Boha pověření, aby zemi

⁵ Srov. MARTINEK, C. *Cesta k solidaritě*. s. 96-102.

⁶ Srov. JAN PAVEL II. *Laborem exercens*. čl. 16. In *Sociální encykliky*.

⁷ Srov. SPIEKER, M. *Katolická sociální nauka a sociální tržní hospodářství*. s. 11.

„obdělával a střežil“.⁸ Zároveň je zatížena dědičným hříchem, a proto je postižená námahou a ztrátou volného času. Práce je především zdrojem osobního rozvoje jedince i celé společnosti.

Práce nejprve „sloužila pouze k udržení živobytí, nikoliv k expanzi potřeb“.⁹ Měla zároveň „chránit před zahálkou, která je nepřitelem duše“.¹⁰ Základní charakteristikou zaměstnání ve středověku byla jeho závislost na přírodních podmínkách. Střídalo se období práce a nedostatku práce. V této době se spíše než o nezaměstnanost jednalo o skrytou nezaměstnanost či podzaměstnanost. Byl to důsledek tehdejšího sezónního cyklu práce, a to nejen v zemědělství, ale také v oblasti řemesel. V té době neexistovala příliš velká specializace pracovníků. Každý muž, na rozdíl od moderní doby, uměl vykonávat vícero zaměstnání. Jeho činnost se týkala z velké části zajištění potřeb domácnosti, což oslabovalo závislost na placené práci. Ztráta hlavy rodiny znamenala těžkosti, přestože byla kompenzována příjmy ostatních členů rodiny a obživa byla získávána v převážné míře samozásobením.¹¹ „V tomto období byl první formou sociálního státu systém dvojí ekonomické činnosti, kombinovaný s primitivní směnou různých činností spolu s mobilním trhem práce a doplněný podporou farností v případech nouze.“¹²

Do 19. století člověk ještě netoužil po stálém růstu příjmů. Spotřeba byla omezena, její typ určoval postavení a také její vzory se odlišovaly od naší konzumní společnosti. Lze konstatovat, že v této době lidé dávali přednost volnému času, který byl regulován církevním kalendářem. Změna přišla až s probuzením nových hodnot a potřeb na přelomu 19. a 20. století. Základem pro tuto změnu byla v 16. a 17. století protestantská pracovní etika. Reformace přinesla změnu ve středověkém pohledu na práci. Nová etika práce umožnila rozvoj kapitalismu. Důležitým impulsem se stalo zejména Kalvínovo učení o predestinaci (určení, předurčení). Podle něho je jen menšina určena ke spasení. Základní povinností křesťana je tvrdě pracovat a usilovat tak o ekonomický úspěch. Práce se stává nejen povinností, ale především ctností. Tato etika práce byla později sekularizována, ale přesto zůstává do současnosti hlavním bodem úvah o společnosti. V této a následující době dochází k obrovskému růstu práce v její čisté formě, tedy oddělené od ostatních sociálních aktivit

⁸ Gn, 2, 15.

⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 69.

¹⁰ Tamtéž, s. 69.

¹¹ Srov. tamtéž, s. 69.

¹² Tamtéž, s. 69.

a sfér (jedná se o oddělení domácnosti od sféry produkce, dělbu mezi soukromým vlastnictvím a placenou prací). Práce není zaměřena již jen na konkrétní využití, ale na vydělávání prostředků na živobytí. Sféra trhem zprostředkovaných zisků získala etický status. Růst námezdně pracujících lidí a uvolnění snahy o maximální zisk přinesly převahu účelové racionality v technické i ekonomické oblasti. Důsledkem toho je i „*práce v současných průmyslových společnostech distribuována hlavně trhem práce*“.¹³ Úspěch jedince je závislý hlavně na jeho úspěšnosti v něm. Ve společnosti, kde je na zahálku pohlíženo jako na hřích, se od nezaměstnaných očekává, že budou velmi aktivní v hledání nové práce. Toto očekávání je možné chápat jako také jako morální příkaz.¹⁴

1.3 Placená práce

Placená práce je v naší společnosti velmi ceněná. Neznamená to však, že by dobrovolnická či práce v domácnosti měla menší význam. Člověk, který pracuje, očekává, že mu za jeho čas a pracovní činnost, ať již fyzické či psychické povahy, náleží také odměna v podobě mzdy, která mu i jeho rodině umožňuje přežití a všestranný rozvoj. Vyjmenujme si nyní šest charakteristik placené práce, které mají klíčový význam pro člověka tak, jak je shrnul britský sociolog Anthony Giddens:

1. Peníze

Mzda nebo plat jsou jedním z hlavních zdrojů uspokojování potřeb a určují i to, jaké potřeby člověk vůbec má.

2. Úroveň činnosti

Prostřednictvím zaměstnání získáváme a zdokonalujeme se v dovednostech a schopnostech, a to i v případě rutinní práce.

3. Rozmanitost žití

Nezaměstnaný je omezen pouze na prostředí své domácnosti, pracující člověk vstupuje do kontextu kontrastujícího s domovem.

¹³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 70.

¹⁴ Srov. tamtéž, s. 69 – 70.

4. Struktura času

Pro zaměstnané osoby je den organizován rytmem práce. Přestože tento rytmus může být ubíjející, přináší uspořádání denních aktivit. U člověka bez práce dochází k apatii vůči vnímání času, začíná se nudit.

5. Sociální kontakt

V zaměstnání nacházíme často přátele a máme možnost účasti na širších aktivitách s ostatními lidmi.

6. Osobní identita

Zaměstnání přináší stabilní sociální identitu. Zvláště pro muže je jeho sebeúcta založena na tom, že se finančně podílí na situaci rodiny.¹⁵

1.4 „Práce“ a „práce v zaměstnání“

Často si nezaměstnaný člověk dokáže najít řadu mimopracovních aktivit, které mu dokáží vyplnit čas, který strávil v zaměstnání. Může se jednat o práci na zahradě, opravu domu, auta. Proč tuto práci nepovažuje za takovou, která ho naplňuje? Podobně to může cítit žena v domácnosti, která si práci „vždy najde.“ Vaří, uklízí, věnuje se rodině. Přesto je nespokojená, něco jí chybí. V čem se liší „práce“ a „práce v zaměstnání“?

Práce v zaměstnání

- vytváří pro člověka strukturu dne, týdne, roku,
- znamená příležitost pravidelně sdílet sociální zkušenosti mimo rodinu,
- umožňuje jednotlivci podíl na účelech a cílech, které ho přesahují,
- vymezuje jeho osobní status a identitu,
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž není běžně motivován.¹⁶

Z toho vyplývá, že lidé nechtějí jen práci, ale i zaměstnání. Příčinou není pouze to, že sociální dávky jsou nižší než mzda. Pro lidskou bytost je nezbytné, aby si na živobytí vydělávala sama a nebyla závislá na podpoře.¹⁷

¹⁵ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 70-71.

¹⁶ Srov. tamtéž, s. 70 - 71.

¹⁷ Srov. tamtéž, s. 70 - 72.

Výše uvedené tvrzení výstižně shrnuje Vedral a Straková: „Práce je nezbytností pro zachování a rozvíjení lidského rodu. Zaměstnání je:

- a) zdrojem příjmu pro většinu občanů a jejich rodinu, podmínkou i měřítkem kvality individuální existence,
- b) výrazem osobního statusu občana.“¹⁸

1.5 Trh práce

Trh si představme jako místo, kde prodávající nabízí zboží - službu a kupující ho kupuje. Některé se prodá ihned, jiné později, ale některé vůbec ne. Cena se může v průběhu jednání měnit v závislosti od nabídky a poptávky. Tam, kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci, mluvíme o trhu práce. Nástrojem trhu práce, prostřednictvím kterého se tento uvádí do chodu, je burza pracovních příležitostí. Na burzách pracovních příležitostí se skutečně setkávají zástupci zaměstnavatelských organizací se zájemci o práci, především z řad studentů a absolventů škol. Za jistou formu trhu práce lze považovat i personální inzerci v tištěných nebo elektronických médiích, činnost různých personálních agentur, ale i úřadů práce. Tam všude zaměstnavatelé nabízejí volná pracovní místa a uchazeči svoji pracovní sílu. Nástrojem sladění nabídky práce a poptávky po práci je cena práce – mzda. Na trhu práce dochází kromě dohody o mzdě také ke sjednávání pracovní doby a dalších pracovních podmínek.¹⁹

Je třeba si uvědomit, že „trh práce má určité znaky podobné trhu statků a služeb, avšak v určitém ohledu se od něho významně liší. Práce nemá stejnou povahu jako jiná zboží. Její specifická je dána tím, že ji vykonávají lidé, s nimiž je neoddelitelně spjata. Lidé se odlišují od ostatních výrobních faktorů, protože jsou nadáni vůlí a myšlením a mají svá práva. Díky svým zvláštnostem je tento trh velice častým předmětem státních zásahů nebo východiskem pro politické střety.“²⁰

Specifikem trhu práce je jeho segmentace:

1. „Primární trh práce

Soustřeďuje lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, s možností profesionálního růstu, vyššími výdělky a větší jistotou zaměstnání.

¹⁸ VEDRAL, P.; STRAKOVÁ A. *Zaměstnanost*. s. 39.

¹⁹ Srov. JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanost*. s. 7.

²⁰ Tamtéž, s. 7.

2. Sekundární trh práce

Soustřeďuje pracovní místa s nízkou prestiží, s malými požadavky na kvalifikaci, nízkými výdělky a značnou nejistotou zaměstnání.

3. Interní trh práce

Představuje pracovní příležitosti uvnitř jednotlivých firem, mezi nimiž dochází k rozmísťování pracovníků zpravidla bez jejich propouštění.

4. Externí trh práce

Zde se setkávají pracovníci, nabízející svoji pracovní sílu a kvalifikaci, s firmami nabízejícími volná pracovní místa.²¹

Subjektem trhu práce je zaměstnavatel a zaměstnanec. Jedinec hledající placenou práci, který na něm neuspěl, se stává nezaměstnaným. Pochází většinou z řad bývalých zaměstnanců, ale za jistých nepříznivých okolností se jím může stát i neúspěšný podnikatel, tedy bývalý zaměstnavatel. Na trhu zboží také nenajdeme vždy to, co jsme hledali, nebo o naši nabídku není z různých důvodů zájem.

Můžeme konstatovat, že prostřednictvím trhu práce je práce rozmísťována do různých firem, odvětví a regionů za různé mzdy. Toto rozmísťování je důležité pro uspokojení potřeb jednotlivců i celé společnosti. Trh práce je na jedné straně ovlivňován poptávkou po pracovních silách, která vychází z celkové hospodářské a sociální politiky, na straně druhé nabídkou pracovních sil. Když vyjdeme z toho, že je třeba pružně reagovat na měnící se potřeby společnosti, je třeba, aby existovala také odpovídající nabídka pracovních sil, která bude co do kvalifikační úrovně a profesní struktury požadavky a potřeby trhu realizovat.²²

²¹ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. s. 12-13.

²² Srov. tamtéž, s. 7.

2. PROBLEMATIKA NEZAMĚSTNANOSTI

Závěrečná práce má zmapovat nezaměstnanost a přispět k profesionální sociální práci. Je proto nezbytné, abychom si vysvětlili rozdíl mezi zaměstnaným a nezaměstnaným člověkem. Definujeme míru nezaměstnanosti, vysvětlíme si příčiny a popíšeme druhy nezaměstnanosti. Fakta, uvedená v této kapitole patří k základním znalostem sociálního pracovníka a zároveň jsou úvodem do problematiky nezaměstnanosti.

2.1 Nezaměstnanost a nezaměstnaný

Obyvatelstvo lze rozdělit do tří skupin:

1. *„Zaměstnaní – to jsou lidé, kteří vykonávají jakoukoliv placenou práci a rovněž ti, kteří práci sice mají, ale právě nepracují z důvodu nemoci, stávek nebo dovolených.*

2. *Nezaměstnaní – sem se zahrnují lidé, kteří nejsou zaměstnaní, ale*
 - a) *aktivně hledají vhodné zaměstnání,*
 - b) *byli z práce vysazeni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo*
 - c) *čekají, že se budou příští měsíc hlásit do práce**a jsou zaregistrováni ve zprostředkovatelkách práce.*

Ti, kdo jsou buď zaměstnaní, nebo nezaměstnaní, patří mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo.“²³

3. *Ostatní občané (nepatří mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo) – jsou důchodci, ženy na mateřské a muži na rodičovské dovolené, ženy pečující o děti v domácnosti, studenti, osoby dlouhodobě nebo trvale práceneschopné. Existují i lidé, kteří práci nehledají.²⁴*

²³ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. s.18.

²⁴ Srov. tamtéž, s. 18

2.2 Míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti informuje širokou veřejnost o počtu nezaměstnaných lidí. Především je důležitým ekonomickým ukazatelem, který sleduje vývoj ekonomiky v jednotlivých regionech. Vlády do míst se zvláště vysokou nezaměstnaností směřují prostředky aktivní politiky zaměstnanosti, aby zmírnily její dopad na obyvatelstvo. Také zaměstnavatelé sledují vývoj na trhu práce. Na základě toho se rozhodují, do které oblasti soustředí svůj podnikatelský zájem.

„Nezaměstnanost se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti:

$$n = N/L \cdot 100(\%),$$

kde n je míra nezaměstnanosti, N počet nezaměstnaných a L celkový počet práceschopných lidí, kteří pracují nebo se o místo ucházejí, tedy tzv. ekonomicky aktivní obyvatelstvo.“²⁵

Míra nezaměstnanosti může být obecná, ale také specifická pro různé kategorie osob. Sleduje se míra nezaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných, žen, zdravotně znevýhodněných osob, absolventů, mladistvých i určitých profesí.²⁶

O situaci v České republice hovoří tato čísla. K 31. 5. 2007 úřady práce v celé České republice evidovaly 382 599 osob bez práce a 119 552 volných pracovních míst. Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky činila míra nezaměstnanosti k 31. 5. 2007 hodnotu 6,4%.²⁷

²⁵ FUCHS, K. Nezaměstnanost v ekonomické teorii. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 65.

²⁶ Srov. JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. s. 18 – 19.

²⁷ Srov. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Statistiky*. Dostupné na : <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.

2.3 Klasifikace nezaměstnanosti

Pro sociálního pracovníka je důležité znát druhy a příčiny nezaměstnanosti. Na základě této znalosti pak využívá potřebných přístupů k lidem, kteří práci hledají, nebo také nehledají.

Kromě „zjevně nezaměstnaných“, kteří jsou evidováni na úřadech práce (to však ještě neznamená, že nepracují v šedé ekonomice), existují i „skrytě nezaměstnaní“ – skrytá pracovní síla. Z různých důvodů se jako nezaměstnaní neregistrují. Jsou to lidé, kteří dávají přednost volnému času, odjeli do zahraničí, jsou to i ženy v domácnosti. Je nutné se zmínit ještě o tzv. „neúplné zaměstnanosti“, která se týká lidí, kteří pracují na zkrácený úvazek, nebo v práci, kde nejsou plně využity jejich schopnosti a dovednosti.²⁸

Z hlediska dopadu na jednotlivce dělíme nezaměstnanost na krátkodobou a dlouhodobou. V České republice se za dlouhodobou zaměstnanost považuje ta, která přesahuje délkou šest měsíců.²⁹

Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především skupiny lidí, kteří jsou z důvodu určité charakteristiky (věku, zdravotního stavu, vzdělání, pohlaví, příslušností k etnické skupině) jakoby předurčeny k většímu riziku ztráty práce. Menší šance na trhu práce způsobují jejich opakovanou evidenci na úřadu práce. Je nutné, aby především na tyto skupiny, k nimž u nás patří mladí lidé – absolventi škol, ženy s malými dětmi po mateřské dovolené, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum, imigranti,³⁰ byla zaměřena politika zaměstnanosti. Je jim také věnována zvláštní pozornost v poradenství při zprostředkování zaměstnání.

Podle příčin dělíme nezaměstnanost na čtyři druhy:

1. Frikční nezaměstnanost

Na trhu práce se vždy vyskytují lidé bez placeného zaměstnání, protože mezi pracovními místy dochází k přesunům, které jsou buď motivovány vlastními potřebami těchto lidí, nebo potřebami ekonomického vývoje. Jedná se o normální změny zaměstnání, kdy doba nezaměstnanosti je jen krátká. Sem patří také lidé, kteří hledají své první zaměstnání.

²⁸ Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. s. 299 - 300.

²⁹ Srov. tamtéž, s. 300.

³⁰ Srov. tamtéž, s. 301 - 302.

Doba průměrného trvání frikční nezaměstnanosti je závislá na tom, jakou dobu hledání nového zaměstnání jsou lidé ochotni akceptovat, nebo také na tom, jak vysoká je podpora v nezaměstnanosti ve srovnání s možnou mzdou. Zpravidla trvá krátce.

2. Strukturální a technologická nezaměstnanost

Lidé ztrácejí zaměstnání také díky rozpadu neefektivních podniků a institucí, eliminací celých nevyhovujících odvětví a likvidací umělé přezaměstnanosti. Tito lidé jsou charakterističtí určitou kvalifikací, dovednostmi, věkem, zkušenostmi i bydlištěm. Často se stává, že kvalifikačně a osobnostně neodpovídají požadavkům nových pracovních míst. Na trhu práce tak dochází k nerovnováze, kdy kvalifikační struktura nabídky neodpovídá kvalifikační struktuře poptávky.

3. Sezónní nezaměstnanost

Je důsledkem sezónní poptávky po zboží nebo službách (zimní, letní turistika), nebo střídání ročních období (stavebnictví) i vegetačního klidu (zemědělství). Bývá krátkodobá.

4. Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost

Je vyvolávána a posléze i potlačována cyklickými změnami v hospodářských aktivitách v makroekonomickém měřítku. V dobách makroekonomické recese je nezaměstnanost vyšší.³¹

³¹ Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. s. 300-301.

3. DOPADY NEZAMĚSTNANOSTI

Tato kapitola by měla být považována také za jeden z ukazatelů cesty ke „skutečné pomoci“. Budeme se zabývat konkrétními vlivy nezaměstnanosti, které nezatěžují pouze hospodářskou situaci státu. Především ohrožují spokojenost a zdraví lidí, kteří jsou ztrátou práce postiženi. Pro člověka jsou nepochybně zdrojem stresu. Jejich důsledky se projeví nejen na něm, ale také na jeho rodině a okolí. Sociální pracovník v úřadu práce by o nich měl být informován a brát je v potaz při práci. Mohou být důvodem změn v chování jedince. Nebezpečný je i možný růst počtu obyvatel, kterým v důsledku dlouhodobé ztráty zaměstnání hrozí vyloučení ze společnosti. Systém by měl vytvářet podmínky pro preventivní opatření v této oblasti, protože: *„Ztráta práce vyvolává patologické symptomy na dvou úrovních: v rovině jedince to mohou být dezintegrace osobnosti, výrazně dysfunkční chování, zdravotně psychické i fyzické potíže, problémy v rodině; v rovině společnosti se projevují zvýšenou konzumací alkoholu, nikotinu a drog (zejména u mladých lidí), vyšší nemocností a spotřebou léků, vyšším výskytem sebevražedných pokusů, zvýšenou kriminalitou a násilím, rasovými a meziskupinovými konflikty.“*³²

3.1 Dopady nezaměstnanosti ve vztahu k jedinci

3.1.1 Psychická reakce na ztrátu zaměstnání

Reakce na ztrátu zaměstnání, jak někteří autoři uvádějí, jsou podobné reakcím na ztrátu blízkého člověka. Odborná literatura rozlišuje jednotlivé fáze. Jsou to:

1. Šok

Prvotní reakce člověka, který odmítá skutečnost ztráty zaměstnání. Pro tuto fázi je charakteristický moment překvapení. Člověk má pocit křivdy, bezmoci, zklamání, ponížení. Reaguje často pláčem i hněvem. Je bezradný. Lidé, kteří odcházejí z práce dobrovolně, jsou této fázi v některých případech ušetřeni.

³² BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Předmluva. s. 8.

2. Optimismus

V této fázi člověk intenzivně hledá zaměstnání. Snaží se být velmi aktivní, protože věří v budoucnost. Kontakt s úřadem práce je pozitivní, evidence pro něho znamená záchytný bod, protože má placeno sociální i zdravotní pojištění a pobírá podporu v nezaměstnanosti. Má více volného času, který se snaží pozitivně využít.

3. Pesimismus

Pokud se člověku nepodaří najít práci v průběhu druhé fáze, dochází k velkému poklesu jeho aktivity hlavně v důsledku opakovaného nepřijetí do zaměstnání. Jeho sebevědomí klesá, situace v rodině se zhoršuje nejen v důsledku finanční nouze, ale také stálou přítomností jednoho jejího člena.

4. Fatalismus

Tato fáze je charakteristická rezignací, ztrátou zájmu o jakékoliv zaměstnání. Člověk přijímá postavení nezaměstnaného, přizpůsobuje se nízkému příjmu, odmítá základní lidské a občanské hodnoty.³³

Jednotlivé fáze odpovídají skutečné praxi, jen doby přechodu z jedné do druhé jsou individuální. V zájmu jednotlivce i společnosti je žádoucí, aby případů, kdy se nezaměstnaný člověk dostane do fáze fatalismu, bylo co nejméně.

3.1.2 Životní úroveň

Všichni se někdy setkáváme s názorem, obzvlášť ze strany potencionálních zaměstnavatelů a zaměstnaných lidí, že nezaměstnaní si práci nehledají, neboť pobírají podpory a vede se jim dobře. Zcela jistě existují takové případy, kdy registrovaný nezaměstnaný pracuje nelegálně a přiznanou podporou vylepšuje rodinný rozpočet.

Přesto u většiny nezaměstnaných dochází k omezení spotřeby, a to nejen v relaci k standardu společnosti, ale i absolutně. Zvláště dlouhodobá nezaměstnanost je vstupenkou do světa chudoby a nouze. Příjem z podpory jen těžce pokrývá potřeby rodin s dětmi, zdravotně hendikepovaných, lidí s diabetem apod. Se vzrůstající délkou evidence se situace

³³ Srov. VEDRAL, P.; STRAKOVÁ, A. *Zaměstnanost*. s.39 - 40.

zhoršuje a rodina nezřídká upadá do dluhů.³⁴ Finanční problémy nutí nezaměstnané, aby přijali hůře placenou, nekvalifikovanou nebo nelegální práci. Nezaměstnanost se pak často opakuje, čímž se dostávají do jakéhosi začarovaného kruhu, z něhož lze jen velice obtížně vystoupit.³⁵

3.1.3 Deprivace

Přetrvávající nezaměstnanost je doprovázena dlouhodobým neuspokojováním potřeb. Rozlišujeme absolutní a relativní deprivaci. Moderní sociální stát vyřešil absolutní deprivaci tím, že chrání většinu populace před existenčním ohrožením systémem podpor a sociální sítí. Relativní deprivace však vzrostla, neboť je obsažená v nepříznivých konfrontacích omezených možností nezaměstnaného s rostoucím komfortem úspěšných.³⁶ Absolutní deprivace je v této úvaze chápána především jako existenční ohrožení, relativní deprivace jako psychické strádání.³⁷ Je možné pozorovat, že zvláště v současné době relativní deprivace narůstá. Všechna masmédiá i reklama prezentují veřejnosti určitou úroveň konzumu. Ne každý si z důvodu nedostatku finančních prostředků může určité zboží a služby dopřát. Zvláště obtížná je situace v rodinách s dětmi. Nezaměstnaný rodič jim často nemůže pořídit všechno to, k čemu mají přístup ostatní. Bolestná je situace, když nedostatek financí brání možnosti vzdělání. Je třeba si stále uvědomovat skutečné hodnoty v životě člověka. Cestou k jejich pochopení je vysvětlovat situaci a hledat východiska. V této souvislosti je třeba si připomenout důležitost volby povolání, která ovlivňuje uplatnění na trhu práce.

3.1.4 Zkušenost změny času

Ztráta zaměstnání znamená pro člověka rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času. Nezaměstnanému ubíhá čas pomaleji, dny se vlečou, nemají žádnou strukturu. Po určité době již člověk přestává odlišovat všední den od neděle. Když čas přestane být důležitý, přichází pocit nudy.³⁸ Mění se i obsah času. Jen málo lidí si umí časovou strukturu udržet. Rámec času je dán primárně hodinami počátku a konce pracovní doby a jejím členěním

³⁴ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 75.

³⁵ Srov. tamtéž, s. 76.

³⁶ Srov. VEDRAL, P.; STRAKOVÁ, A. *Zaměstnanost*. s. 41

³⁷ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 77.

³⁸ Srov. tamtéž, s. 78.

na menší úseky. Odstranění struktury dne, kterou určuje rytmus zaměstnání, je pociťováno jako psychická zátěž. Tato struktura je zafixována v každém příslušníku naší civilizace a „dostává se do jeho osobnosti v raném věku v procesu socializace“.³⁹

Záleží na každém jedinci, jaký si vytvoří nový životní styl. Někdo se s nezaměstnaností vypořádá lépe, jiný hůře. Ten, kdo byl nespokojený ve svém předchozím zaměstnání a je zabezpečen finančně, snáší její ztrátu snáze. Nezaměstnanost snáší dobře také matky s malými dětmi, lidé zdravotně znevýhodnění, svobodné matky. „Největší potíže se svou adaptací na stav nezaměstnanosti mají naopak osoby ctící etiku práce, lidé ambiciózní a s aspiracemi.“⁴⁰

3.1.5 Rodina

Pokud bychom se domnívali, že nezaměstnanost se týká pouze jednotlivce, hluboce bychom se mýlili. Zasahuje celou jeho rodinu – manžela, manželku, děti, rodiče. Dotýká se i širších příbuzenských vztahů. Co znamená pro rodinu nezaměstnanost jejího člena?

Kromě finančních problémů jde o „zatěžkávající zkoušku“ rodinného systému. Dochází ke změnám vztahů, změnám v rozdělení rolí, například při vykonávání domácích prací, změnám v postavení nezaměstnaného člena rodiny.⁴¹ Tam, kde jsou dospívající děti, je situace obtížná i proto, že vnímají otce jako autoritu, která pro ně zajišťuje obživu. Tím, že otec přijde o práci, může přijít i o své postavení v rodině, což může vyústit i v závažné psychologické problémy ostatních členů. Neurotické obtíže nezaměstnaného se mohou přenášet i na zaměstnané členy rodiny, případně na děti. Je-li doma více lidí bez práce, potíže se násobí.⁴² Je možné, že existuje souvislost mezi nezaměstnaností a násilnými činy v rodině jak mezi partnery, tak i ve vztahu k dětem.⁴³

³⁹ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 78.

⁴⁰ Tamtéž, s. 79.

⁴¹ Srov. KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. Sociální práce s nezaměstnanými. In MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. s. 307 – 308.

⁴² Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, sociální a ekonomický problém*. Psychologie nezaměstnanosti, s. 108.

⁴³ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 80.

Rodina se může stát pro nezaměstnaného i důležitou oporou a útočištěm, může mu poskytnout také účinnou, a to nejen finanční pomoc. Často se v praxi setkáváme s tím, že rodina a širší příbuzenstvo hledají práci pro svého člena stejně intenzivně jako on sám. Někdy však nezaměstnaný nemá o pomoc rodiny zájem. Předstírá, že je všechno, jak má být. Každé ráno odchází „do práce“ a večer se zase vrací domů. Nezaměstnanost před svými nejbližšími úspěšně tají i poměrně dlouhou dobu. To je velmi těžká situace především pro něho samotného.

3.1.6 Sociální izolace

Je zřejmé, že vedle rodiny a sousedů je zaměstnání také zdrojem sociálních kontaktů a ztráta práce vede k jejich přerušení. Stejně jako nezaměstnaný nemůže nahradit práci volným časem, nemůže pracovní styky nahradit kontakty v nejbližším okolí. Málodky se stává, že člověk zůstává ve styku se svým bývalým pracovištěm. Důvody jsou pravděpodobně oboustranné, protože se vytrácejí společné zážitky a zkušenosti. Bývalý zaměstnanec trpí depresivními pocity. Nezaměstnaný se ze studu vyhýbá i kontaktům s ostatními zaměstnanými, ale zároveň se drží stranou od nezaměstnaných.⁴⁴

Uvedu příklad z praxe. Středoškolák - účetní, který byl propuštěn ze zaměstnání z organizačních důvodů, mne při zařazení do evidence požádal o to, aby mohl docházet na úřad práce v době, když „tam nikdo není“.

Jindy se zase člověk drží stranou od zaměstnaných a snaží se o navázání kontaktu s ostatními nezaměstnanými. Souvisí to zřejmě s jeho životní strategií. Má zájem o kontakt s lidmi podobného osudu. Navzájem se povzbuzují nebo se také ve svém problému utvrzují. Příkladem mohou být rekvalifikační kurzy, ve kterých i dlouhodobě nezaměstnaný člověk pookřeje a na určitý čas jakoby chytil druhý dech.⁴⁵ Binns a Marsi na základě svého výzkumu zjistili, že míra sociální izolace se u jednotlivých skupin nezaměstnaných liší. Například mladý člověk nepropadá do takové sociální izolace jako jeho starší kolega. Tendence k sociálním kontaktům je rozšířenější i mezi mladými rodinami nezaměstnaných.⁴⁶

⁴⁴ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 82.

⁴⁵ Srov. tamtéž, s. 82.

⁴⁶ Srov. tamtéž, s. 82.

3.1.7 Nezaměstnaný a zdraví

Práce je první a základní podmínkou lidské existence. Většina lidí má symbiotický vztah k práci a svému pracovišti. Práce je pro člověka nezbytná, porušení tohoto vztahu bývá prožíváno jako opravdová ztráta, která se odráží i na zdraví jedince.

V minulosti lidé trpěli v důsledku ztráty zaměstnání podvýživou nebo nevyváženou stravou a s tím spojenými nemocemi. V dnešní době, kdy má každý člověk ze zákona nárok na životní minimum, k těmto stavům nedochází.⁴⁷ Ztráta zaměstnání a nezaměstnanost mají řadu psychických i somatických důsledků. Boleloucký se zmiňuje o tom, že zhoršení zdravotního stavu nezaměstnaných bylo doloženo jak přítomností příznaků nemoci, tak i zvýšenou návštěvností zdravotnických zařízení. Uvádí, že fyzickými následky ztráty práce může být rozvoj kardiovaskulárního onemocnění, bronchiálních poruch, vysokého krevního tlaku, vysokých hodnot cholesterolu v krvi, ale i vyšší úmrtnost. Duševními následky mohou být deprese, poruchy chování, sebevražedné pokusy, sebevraždy, domácí násilí aj. Zhoršení duševního zdraví je patrné z nižšího sebehodnocení, snížení sebeúcty, ztráty pocitu zdraví a spokojenosti. Přibývá depresivních a psychosomatických onemocnění, zvyšuje se hostilita a úzkost.⁴⁸ Dodává, že „zatímco ztráta zaměstnání je událost, nezaměstnanost je lépe chápat jako stav“.⁴⁹

Mareš v souvislosti s nezaměstnaností zmiňuje Warra (1985), který „shrnuje způsoby, kterými nezaměstnanost může ovlivňovat psychické zdraví:

- finanční obtíže, pokles příjmu a finanční obavy,
- změna společenského chování, omezení sociálních kontaktů a zúžení sociálního prostředí nezaměstnaných (částečně proto, že nechodí do zaměstnání, částečně proto, že z finančních důvodů nechodí do společnosti),
- malý prostor k rozhodování (i když mají k dispozici spoustu času, nemohou na svém životě pro nedostatek finančních zdrojů často mnoho změnit),
- nedostatek příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využívání těch starých,

⁴⁷ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 82.

⁴⁸ Srov. BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost a zdraví*. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 130 – 131.

⁴⁹ Tamtéž, s. 131.

- *nárůst ponižujících zkušeností (žádat o práci a být odmítán, být považován za někoho, kdo selhal, svádět boje s nesympatickými a neosobními byrokraty),*
- *pocit úzkosti z budoucnosti,*
- *redukce kvality interpersonálních kontaktů“.*⁵⁰

3.2 Dopady nezaměstnanosti ve vztahu ke společnosti

3.2.1 Nezaměstnaný a participace

Moderní společnosti, včetně té naší, jsou společnostmi práce. Člověk je do nich zařazen v souvislosti se zaměstnáním, které je klíčem k jeho životním šancím. Obecně lze konstatovat, že od konce 18. století bylo občanství jako plnoprávné členství člověka ve společnosti spojováno s jeho postavením zaměstnaného člověka. Je možné vzpomenout otázku volebního práva. I když později došlo k oddělení zaměstnání od občanství, můžeme tento princip pozorovat i dnes, a to především v některých praktických přístupech k nezaměstnaným. Jedná se o například o podmínku vyplácení podpory v nezaměstnanosti.⁵¹ Zákon o zaměstnanosti určuje základní podmínku pro splnění nároku na podporu v nezaměstnanosti. Pobírá ji nezaměstnaný, který „*vykonával v délce alespoň 12 měsíců v rozhodném období zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti*“.⁵²

Ztráta zaměstnání je chápána jako určité vyloučení. Znamená totéž jako být neschopný, ponížený. Člověk má pocit, že nikam nepatří, nesmí nic chtít. Získat práci představuje možnost začít znovu žít. Platí to zvláště ve společnostech, kde je nezaměstnanost chápána jako osobní selhání jednotlivce, kdy jsou všichni přesvědčeni, že ztrátu zaměstnání si člověk zavinil sám, a kdyby chtěl, určitě by si práci našel.⁵³

⁵⁰ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 85.

⁵¹ Srov. tamtéž, s. 90.

⁵² Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In *Právní předpisy o zaměstnanosti*. § 39.

⁵³ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 90.

Z hlediska křesťanské etiky k nezaměstnanosti vyplývají dvě zásady. Jedna se týká člověka, který má právo na prostředky seberealizace, protože jako Boží projekt má zodpovědnost za to, jak se realizuje. Prvním prostředkem realizace je práce. Je-li mu odpírána, děje se na důstojnosti člověka bezpráví a stát a společnost jsou povinny vytvořit mu takové předpoklady, aby mohl uskutečnit nejen své právo na práci, ale také svou povinnost pracovat. Druhá etická zásada se týká společnosti. Obecné blaho nespočívá v nespravedlivém rozdělení privilegií jen některým skupinám lidí, zatímco jiné jsou diskriminovány. Spočívá v tom, že každý má mít možnost realizace. K tomu je však nutná solidarita ze strany občanů a snaha o spravedlnost ze strany státu.⁵⁴

3.2.2 Sociálně patologické jevy

Vysoké procento dlouhodobé nezaměstnanosti má nežádoucí vliv nejen na jednotlivce, ale na celou společnost. Takto postižená společnost je provázena zvýšeným výskytem sociálně patologických jevů, což se projevuje podobně jako u jedince. Tedy zvýšenou konzumací alkoholu, drog, nikotinu, vyšší nemocností, rostoucí spotřebou léků i vyšším výskytem sebevražedných pokusů.⁵⁵

Zpočátku se nezaměstnanost může jevit jako příležitost k odpočinku. S přetrvávajícími neúspěchy při hledání nové práce však může vyústit v rezignaci, pocity bezmoci, marnosti a beznaděje. Požívání návykových látek je obzvlášť nebezpečné u mladých lidí, kteří pod jejich vlivem páchají trestnou činnost nebo se stávají oběťmi násilí a organizovaného zločinu.⁵⁶ Skutečná pomoc mladým lidem spočívá v tom, nenechat je zahálet. Ze zkušenosti vím, že je pro mladého člověka užitečné přijmout jakoukoliv práci, byť by byla pouze krátkodobá. Krátkodobá zaměstnanost je přijatelnější, než dlouhodobá evidence. Mladý člověk získá alespoň základní pracovní návyky. V případě výhodnější nabídky může zaměstnání změnit.

⁵⁴ Srov. MARTINEK, C. *Cesta k solidaritě*. s. 227.

⁵⁵ Srov. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost sociální, ekonomický a sociální problém*. Psychologie nezaměstnanosti. s. 115.

⁵⁶ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 91 - 92.

3.2.3 Nezaměstnaný a veřejnost

Co očekává veřejnost od nezaměstnaného? Především to, že bude schopen změnit svoji situaci a najít si práci. Je za svou situaci odpovědný. Postavení nezaměstnaného je tedy přechodné. Pro úplnost doplňme, že trvalé postavení nezaměstnaného je přiznáváno těm, kteří mají fyzický nebo mentální hendikep nebo jsou chronicky nemocní. Od nezaměstnaného se očekává aktivní přístup při hledání nového zaměstnání. Ten spočívá v tom, že bude navštěvovat potenciální zaměstnavatele, odpovídat na inzeráty nabízející možnost zaměstnání, docházet na úřad práce. V případě, že neuspěje, bude veřejností považován za „lenivého.“⁵⁷

Jak nahlíží na nezaměstnané veřejnost? Je často přesvědčována, že „*nezaměstnaní jsou si vinni svými problémy. Je to dáno jejich neochotou k mobilitě, neochotou přijmout i hůře placenou práci nebo práci na zkrácený úvazek*“.⁵⁸ Nemá zájem o zvýšení kvalifikace, má přehnané požadavky na mzdu, žije na úkor daňových poplatníků, pracuje nelegálně. Nepříznivý postoj veřejnosti k nezaměstnaným je dán mnoha důvody.⁵⁹ Čím je tento postoj způsoben? Zaměstnaní jsou přesvědčeni, že „*jim se to stát nemůže*“. Domnívají se, že nezaměstnanost postihuje zejména ty, kteří se od nich něčím liší. Podezřívají je ze zneužívání sociálních dávek. Navíc se mohou cítit vinni za to, že oni práci mají a věří, „*že si toto privilegium z nějakých důvodů zaslouží*“.⁶⁰ Tento postoj je spojen s vlastními obavami o práci.⁶¹

Mareš uvádí výsledky průzkumu, který byl prováděn Úřadem Evropského společenství v roce 1993, kdy bylo zjištěno, že „*70% obyvatel zemí Evropského společenství považuje nezaměstnanost za hlavní problém společenství*“.⁶² Dokonce „*57% obyvatel bylo ochotno platit vyšší daně, pokud se tím získají prostředky na vytvoření nových pracovních příležitostí*“.⁶³

⁵⁷ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 93.

⁵⁸ Tamtéž, s. 93

⁵⁹ Srov. tamtéž, s. 93.

⁶⁰ Tamtéž, s. 93.

⁶¹ Srov. tamtéž, s. 93.

⁶² Tamtéž, s. 94.

⁶³ Tamtéž, s. 94.

3.2.4 Distribuce rizika nezaměstnanosti

Úspěch na trhu práce není distribuován náhodně. Záleží na mnoha charakteristikách, které vedou k tomu, že různé sociální skupiny lidí mají na trhu práce různá postavení. Je možné říci, že určité skupiny lidí jsou vystaveny většímu riziku nezaměstnanosti, většímu riziku jejího dlouhodobého trvání a četnosti opakování.⁶⁴ Vysokou mírou nezaměstnanosti a dlouhodobou nezaměstnaností jsou ohroženi především „*občané se zdravotním postižením, mladiství uchazeči o zaměstnání, absolventi škol, uchazeči společensky nepřizpůsobení, často měnící zaměstnání, se špatnou morálkou, nekvalifikovaní uchazeči, uchazeči pečující o děti do 15 let, vyšší věkové kategorie, osoby bydlící v okrajových částech okresů s omezenou dopravní obslužností*“.⁶⁵ Tyto skupiny bych ještě doplnila o imigranty. Hůře hledají zaměstnání, snáze ho ztrácejí, mají nejistou budoucnost a jejich práce je méně honorovaná.

Vzhledem k tomu, že nezaměstnanost jde ruku v ruce s chudobou, stávají se tyto skupiny chudobou ohroženější. Nelze přehlížet, že dlouhodobá a masová nezaměstnanost vytvářejí zvláštní skupinu, které sociologická literatura dala název „underclass“. Prostředí „underclass“ je chápáno jako anomické. Vyznačuje se nízkou sociální kontrolou, celkovou rezignací a spoléháním se na systém podpor. Vytrácí se z ní pracovní etika. Typickými jevy jsou zde kriminalita a drogy, těhotenství mladistvých, nestabilní rodinné vztahy, chudoba a marginalizace. Pro tuto skupinu je charakteristická apatie ke svému osudu, pocit odcizení od společnosti a jejích tradičních a křesťanských hodnot. Je to reakce na ignorování ze strany majoritní společnosti.⁶⁶ I v České republice se začínají utvářet určitá území, ghetta, ve kterých se soustřeďují lidé, kteří jsou vytlačeni na okraj společnosti. Najdeme mezi nimi také dlouhodobě a opakovaně nezaměstnané, jejichž šance na uplatnění na trhu práce je velmi nízká až mizivá.

⁶⁴ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 95.

⁶⁵ KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. s. 128.

⁶⁶ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 98 - 99.

4. SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI A SOCIÁLNÍ PRÁCE S NEZAMĚSTNANÝMI

V předcházejícím textu závěrečné práce jsme objasnili význam „práce“ a vysvětlili hlavní termíny, které se týkají problematiky nezaměstnanosti. Zvláštní pozornost jsme věnovali dopadům nezaměstnanosti na jednotlivce i společnost. Pochopili jsme, že práce neslouží pouze k obživě člověka a jeho blízkých. Je neoddělitelně spjata s naší důstojností, sebeúctou, seberepektováním a pocitem užitečnosti. Je prostředkem rozvoje osobnosti i celé společnosti. Všechno to jsou vážné důvody pro poskytování pomoci lidem v situaci, kdy přijdou o zaměstnání a jsou vystaveni negativním vlivům, které jim ztráta placené práce přináší.

V České republice jsou pro potřeby služeb zaměstnanosti zřízeny úřady práce. Jednu z velmi důležitých rolí v péči o nezaměstnané hraje sociální pracovník. Ve společnosti často převládá názor, že státní péče přináší pouze neosobní a zraňující zážitky těm, kteří ji potřebují. V tomto sektoru pracuji, nevidím žádný důvod, proč by sociální pomoc ve státní režii měla znamenat ztrátu lidských a morálních kvalit. I pomoc, která je vykonávána za finanční odměnu, může potřebnému člověku prokazovat blízkost, vřelost, respekt a pochopení. Co je důležité, aby tomu tak bylo? Odpověď na tuto otázku najdeme v poslední kapitole. Nastiňuje činnost úřadů práce a zabývá se vymezením činností sociálního pracovníka. Jsou popsána a uvedena některá konkrétní etická dilemata, která jsou součástí jeho každodenního rozhodování. Inspiraci budeme hledat v křesťanské sociální etice.

4.1 Služby zaměstnanosti

„Zabezpečování politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností upravuje zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.“⁶⁷

Institucionálním nositelem státní politiky zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a v jeho rámci Správa služeb zaměstnanosti. V roce 1990 byla vybudována síť úřadů práce s okresní působností, které realizují státní politiku zaměstnanosti. Pro snazší dostupnost mají zřízené expozitury v dalších větších sídlech.⁶⁸ Informační a poradenské služby úřadů práce jsou bezplatně poskytovány všem občanům.

⁶⁷ Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In *Právní předpisy o zaměstnanosti*. § 1.

⁶⁸ Srov. POTŮČEK, M. *Křížovatky české sociální reformy*. s. 194.

4.1.1 Působnost úřadů práce

„Úřady práce:

- *sledují a hodnotí stav na trhu práce,*
- *informují občany a zaměstnavatele,*
- *zprostředkovávají vhodné zaměstnání,*
- *poskytují občanům poradenské služby,*
- *vedou evidenci uchazečů o zaměstnání,*
- *rozhodují o vyřazení z evidence, stanovují nároky a výši podpory v nezaměstnanosti,*
- *organizují rekvalifikaci,*
- *podporují zřizování nových pracovních míst,*
- *spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce,*
- *hospodaří s finančními prostředky.“* ⁶⁹

4.1.2 Aktivní a pasivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti klade důraz na vytváření nových pracovních příležitostí a na přípravu pracovníků pro uplatnění na trhu práce. Organizuje rekvalifikace, podporuje zřizování veřejně prospěšných prací a vznik společensky účelných pracovních míst. Finančně dotuje sebezaměstnávání, nabízí podporu a poradenskou činnost začínajícím podnikatelům, pomáhá rizikovým skupinám na trhu práce, podporuje sociálně ekonomický rozvoj v regionu, umožňuje pracovní rehabilitaci. V rámci pasivní politiky zaměstnanosti se věnuje pozornost zprostředkování nabídky a poptávky na trhu práce. Hlavním nástrojem pasivní politiky zaměstnanosti jsou podpory v nezaměstnanosti v podobě náhrady ušlého výdělku a při rekvalifikaci.⁷⁰

⁶⁹ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanost*. s. 30.

⁷⁰ Srov. tamtéž. s. 29 – 30.

4.2 Sociální práce s nezaměstnanými

4.2.1 Základní vymezení pracovně profesního poradenství

Metodika Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky shrnuje pracovně profesní poradenství jako specifický typ poradenství s výměnou informací mezi sociálním pracovníkem úřadu práce a nezaměstnaným. Jeho cílem je řešení problémů, které souvisí s prací, zaměstnáním a povoláním.

Sociální pracovník se snaží ve spolupráci s konkrétním člověkem identifikovat jeho problém. Stává se tak poradcem svého nezaměstnaného klienta. Klade přitom důraz na rozvoj jeho orientace na trhu práce a svobodnou volbu profesní kariéry. Sladěním konkrétních vlastností, dovedností, znalostí a dalších možností nezaměstnaného s požadavky a nároky konkrétního zaměstnání vznikne vhodné pracovní uplatnění.

Pracovník musí vycházet nejen ze znalostí sociálně psychologických, ale také z aktuálního stavu a vývoje na trhu práce, z informací o volných pracovních místech, z kontaktů se zaměstnavatelem. Zná konkrétní požadavky na profesní a kvalifikační strukturu pracovní síly i pracovní prostředí. Má také informace z legislativy a z pracovně právní oblasti, ovládá všechna pravidla poradenské činnosti nejen teoreticky, ale také je aplikuje v praxi.

V poradenském procesu jde o interakci mezi třemi subjekty: sociálním pracovníkem, nezaměstnaným a zaměstnavatelem. Pracovník na jedné straně respektuje požadavky, přání a zájmy nezaměstnaného vzhledem k jeho pracovnímu uplatnění, na druhé straně respektuje požadavky zaměstnavatele na pracovní místo. Tato místa se snaží obsazovat vhodnými uchazeči. Cílem činnosti pracovníka je tedy nabídnout a efektivně využít služby úřadu práce.

Sociální pracovník svou poradenskou činnost směřuje k druhému. Úspěch jeho práce spočívá v umění jednat s klientem, aby mu objasnil jeho možnosti a pomohl mu zorientovat se v nelehké životní situaci. Spolu hledají správnou cestu, jak uspět na trhu práce.⁷¹

⁷¹ Srov. *Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování*. s. 5.

Cílem úřadů práce a jejich pracovníků je pomoci nezaměstnanému člověku, jako svobodné, rozumné a důstojné bytosti, která má právo na uplatnění tak, jak to vyplývá z její podstaty a určení. S jakými problémy se může sociální pracovník v praxi setkat a co mu může pomoci při jejich řešení?

4.2.2 Etická dilemata

Na první pohled se může zdát, že zákony a nařízení přesně stanovují hranice poskytované pomoci, ale není tomu tak. Rozhodnutí v sociální práci mají nejen technickou, právní, ale i etickou dimenzi. Etický rozměr ovlivňuje i na úřadu práce způsob výkladu zákonů a nařízení. Etické problémy v sociální práci „vznikají v situaci, kdy je evidentní, jak by sociální pracovník měl rozhodnout, ale toto rozhodnutí se mu osobně přičí“.⁷² Stane se tak třeba v případě, kdy klient nesplňuje podmínku stanovenou zákonem pro poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, kterou potřebuje. „Etická dilemata vznikají tehdy, cítí-li sociální pracovník, že stojí před dvěma (či více) alternativními možnostmi rozhodnutí, které představují konflikt morálních principů.“⁷³ Nutno poznamenat, že „to, co je technická otázka pro někoho (pouhé dodržování pravidel), může být etickým problémem pro druhého (obtížné rozhodnutí, ale přitom je zjevné, jak by měl rozhodnout) a dilematem pro dalšího (zdá se mu, že přijatelné řešení neexistuje)“.⁷⁴

4.2.3 Dilemata sociálních pracovníků

Dilemata vyvstávají před sociálními pracovníky úřadu práce v případech, když nemohou jednat se svými klienty tak, jak by si představovali, nebo když nemohou uplatnit v daných podmínkách odlišné, stejně přijatelné, ale těžko slučitelné postupy. Hledají pak taková pravidla k jednání s klienty, která jim pomohou odstranit napětí mezi diktátem organizace a tím, jak si přejí sami jednat. Vyjmenujme si nyní některá dilemata, která vyžadují etickou reflexi. Vycházím přitom z Musila, který je označuje jako „všední dilemata řadových pracovníků“:

⁷² NEČASOVÁ, M. Úvod do filozofie a etiky v sociální práci. s. 6.

⁷³ Tamtéž, s. 7.

⁷⁴ Tamtéž, s. 6.

- *Mezi komplexními a zjednodušenými cíli,*
- *mezi množstvím klientů a kvalitou poskytovaných služeb,*
- *mezi rovnocenným přístupem ke všem klientům a upřednostňováním některých z nich,*
- *mezi jednostranností a symetrií ve vztazích s klienty,*
- *mezi procedurálním a situačním přístupem k problémům klienta,*
- *mezi poskytováním materiální a nemateriální pomoci,*
- *mezi snahou zasáhnout včas a obavou z unáhleného zásahu“.⁷⁵*

4.2.4 Příklady konkrétních etických dilemat v úřadu práce

Pro představu uvádím některá „etická dilemata“, která v praxi rozhodují.

1. Komplexní nebo zjednodušené cíle

Slečně Evě je 20 let a je zdravotně postižená. Pohybuje se prostřednictvím invalidního vozíku. Ráda by se osamostatnila. Má základní vzdělání. Bydlí ve vesnici s nízkou dopravní dostupností. Jak bude sociální pracovník řešit její situaci, když v nabídce volných míst pro ni není žádné vhodné a on ví, že situace se pravděpodobně nezlepší? Jednou z možností je, že nezaměstnané bude i několik let opakovat, že pro ni žádné místo není. Může jí zajistit pracovní rehabilitaci, rekvalifikaci. Nic víc. To je jednoduché řešení. Může však také hledat další informace o možném uplatnění pro vozíčkáře. Spolupracovat přitom může s rodinou, lékařem, provozovateli chráněných dílen, neziskovými organizacemi. Zprostředkuje kontakty. Bude řešit Evinu situaci komplexně. Co učiní a proč?

2. Množství klientů nebo kvalita služeb

Hlavním úkolem sociálního pracovníka úřadu práce je informovat a radit. Často se stává, že klient potřebuje poradit v akutní situaci, která je složitá, vyžaduje spolupráci s jinými organizacemi a vyhledat další informace. Co udělá sociální pracovník, pokud se sejde takových občanů ve stejnou dobu více? Bude se snažit na úkor kvality vyhovět buď všem, nebo pečlivě vyřeší jeden případ a přitom si od dalších žadatelů vyslechne poznámky o neschopnosti úřadu a jeho pracovníků?

⁷⁵ MUSIL, L. „Ráda bych vám pomohla, ale...“ *Dilemata práce s klienty v organizacích.* s. 45.

3. Neutralita nebo favoritismus

Komu se sociální pracovník úřadu práce věnuje více a komu méně? Jakou roli v tom hrají předsudky, přátelství, sympatie?

4. Jednostrannost nebo symetrie ve vztahu

Při zprostředkování zaměstnání se velmi často stává, že sociální pracovník formou doporučenky vysílá klienta na vhodné pracovní místo. Ten s tím může, ale také nemusí souhlasit. Čemu dá pracovník přednost? Svým představám a pravidlům organizace o umisťování klientů, nebo bude respektovat nezaměstnaného jako partnera, který má právo na sebeurčení?

5. Procedurální nebo situační přístup

Pan Jan pobíral pět let plný invalidní důchod, který mu byl na základě rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení odebrán. Vzhledem k neuspokojivému zdravotnímu stavu mu lékař doporučil, aby se proti rozhodnutí odvolal. Rovněž mu poradil, aby se evidoval na úřadu práce. Tím bude mít hrazeno zdravotní pojištění i sociální zabezpečení a současně mu vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti. Pan Jan tak učinil. Podal si žádost o zprostředkování zaměstnání, zároveň však oznámil, že pracovat nemůže. Čeká na rozhodnutí soudu o odvolání. Sociální pracovník se musí rozhodnout mezi dvěma možnostmi. Buď pošle pana Jana ihned do práce a naplní tak dikci zákona, nebo vyčká na rozhodnutí soudu a bude se tvářit, že pan Jan si žádost o zprostředkování zaměstnání nepodal. Jak se rozhodne?

6. Materiální nebo nemateriální pomoc

Podle toho, zda splňuje zákonné podmínky, uchazeč o zaměstnání nárok na podporu buď má, nebo nemá. Zde spatřuji dilema spíše v tom, zda poskytovat „pouze“ podporu, nebo také jinou pomoc v podobě rady, útěchy, povzbuzení.

7. Zasáhnout či nezasáhnout

V evidenci uchazečů o zaměstnání je již rok člověk, který nepobírá podporu v nezaměstnanosti. Má tři děti a manželka také nepracuje. Svěří se, že se mu podařilo sehnat „práci načerno“. Jak se zachová pracovník úřadu práce?

4.2.5 Řešení dilemat

Jako každý, kdo pracuje s lidmi, není sociální pracovník v jednoduché situaci. Vzhledem k tomu, že má povinnost vůči systému i vůči klientovi, musí se často rozhodovat v dilematických situacích a pod tlakem. Hrozí mu více než v jiných povoláních syndrom vyhoření. Co má v takových situacích sociální pracovník k dispozici? Co mu může pomoci? Sociální pracovník se ve své praxi může opřít nejen o právní normy, metody sociální práce, ale také o znalost etických teorií a etického kodexu. Měl by být schopen sebereflexe, aby uměl určité metody podle potřeby aplikovat v jednotlivých případech. Přínosem mohou být i konzultace s kolegy, nebo odborníky. Určitou možností je také supervize.⁷⁶

4.2.6 Etické teorie

Při řešení etických dilemat je oporou sociálního pracovníka znalost etických teorií. V rámci profesní etiky se jako podstatné uvádějí teorie přirozeného zákona, deontika, utilitarismus, antiopresivní teorie a teorie diskurzu.

1. Teorie přirozeného zákona

Vznikla na základě kombinace náboženské tradice judaismu, řecké filosofie a křesťanství. Jejím cílem je kultivace lidské přirozenosti. Děje se tak skrze přirozený mravní zákon, který je daný Bohem. Člověk je Boží obraz, je vybaven rozumem, s jehož pomocí se sám řídí. Není bytost vztažená k sobě samé, ale k Bohu a ostatním lidem. Má se snažit poznat Boží zákon ve své přirozenosti a naplňovat ho, čímž dosáhne spásy. Od absolutního přirozeného zákona lze odvodit univerzální normy. Jeho poznání není člověku vrozeno, vrozenou má pouze schopnost rozeznat principy přirozeného zákona. V konkrétním životě podléhá však člověk omylům, tím se stupňuje jeho nejistota. S humanismem má teorie přirozeného zákona společné pojetí člověka jako bytosti, která má zvláštní důstojnost. Křesťanské pojetí zdůrazňuje, že posláním člověka je šířit dobrou vůli, zrcadlit Boží lásku, péči a milosrdenství ve svém jednání i ve svých činech. Důležité je přitom celostní pojetí člověka (tělo, duše, duch).⁷⁷

⁷⁶ Srov. NEČASOVÁ, M. Vztah sociálního pracovníka a klienta z pohledu profesní etiky. In *Etika a sociální deviace*. Sborník příspěvků z 5. mezinárodní etické konference. s. 186 -187.

⁷⁷ Srov. NEČASOVÁ, M. Profesní etika. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 26 – 27.

2. Deontika

Nauka o povinnostech vyjadřuje přesvědčení, že jednání může být morální samo o sobě na základě své povahy a nezávisle na následcích. Důležitý je úmysl jednajícího, ne výsledek jednání. Etika Immanuela Kanta vychází z toho, že člověk v sobě zahrnuje přírodní a rozumovou část. Rozum má nadvládu nad přírodou, motivace z čistého rozumu neslibuje osobní prospěch, materiální statky, nepředpokládá nic empirického. Jedná se o povinnost, nepodmíněný příkaz, kategorický imperativ, vyplývající z rozumové povahy člověka. Podle kantovské etiky morálně dobré jednání vzniká na základě rozumného motivu. Morálně špatné je jednání, jehož motivací je náklonnost. Přitom záleží na vůli jednajícího. Člověk jedná dobře, když chce jednat z povinnosti, špatně, když jedná vědomě a chtěně v rozporu s povinností. Takové jednání však vyžaduje určitou míru svobody člověka. Výhodou této etiky je oddělení povinnosti od užitečnosti a osobního zájmu, což předchází předpojatosti a diskriminaci. Pro sociálního pracovníka z této teorie například plyne, že má plnit svou povinnost a neohlížet se na její důsledky. To však není možné, neboť při své práci musí zvažovat souvislosti a okolnosti a přemýšlet, jaké jednání bude dobré pro klienta i společnost.⁷⁸

3. Utilitaristická etika

Předpokládá, že žádné lidské jednání není ani dobré ani špatné. Mravní hodnocení probíhá na základě následků, které je možné od něj očekávat. Kritériem hodnocení je úspěšnost, užitek. Sociální pracovník by měl tedy počítat s negativy i pozitivy, přičemž pozitiva by měla převažovat. I tato teorie má však slabiny, protože následky nejsou dopředu jisté. Jednání, které se zpočátku může zdát vhodné, se ukáže po delší době jako zcela nevyhovující. Také v určité situaci může něco vypadat jako dobré řešení, za jiných podmínek je však zcela chybné.⁷⁹

4. Antiopresivní teorie

Předpokládá rovnost výsledků a chápání člověka jako nezbytně společenské bytosti. Klade důraz na individuální práva a povinnosti. Jeden z autorů teorie, Paulo Freire, je přesvědčen o tom, že lidé musí transformovat utlačující životní podmínky a dosahovat stále plnějšiho lidství. Pod antiopresivní hnutí v sociální práci je možné zahrnout také

⁷⁸ Srov. NEČASOVÁ, M. Profesionální etika. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 27 – 28.

⁷⁹ Srov. tamtéž, s. 29 – 30.

feministické hnutí, jehož stoupenec kladou důraz nejen na zplnomocnění žen klientek, ale také sociálních pracovníc. Poukazují na to, že v oblastech sociální politiky, na akademické půdě, při rozmístění zdrojů rozhodují muži, ačkoliv v sociální práci bývají zaměstnány především ženy. Sociální práci ovlivňují především proto, že poukazují na různé formy útlaku a zdůrazňují, že sociální pracovník by měl klientovi pomoci najít sebekontrolu nad vlastním životem.⁸⁰

5. Etika diskurzu

Pro potřeby sociální práce interpretoval myšlenky Habermasovy teorie komunikativního jednání Geert van der Laan, který rozlišuje mezi perspektivou systému a perspektivou životního světa. *„Životní svět si můžeme představit jako prostor k jednání, ve kterém lidé komunikativně jednají na pozadí sdíleného a zúčastněnými upřednostňovaného konsensu.“*⁸¹ K životnímu světu patří komunikativní jednání, které je zaměřeno na vzájemné porozumění, jehož podmínkou je symetrický vztah partnerů v rozhovoru. To značí, že uznávají vzájemně nároky na platnost. Nečasová uvádí, že výsledkem diskurzu může být uspokojení zájmů každého účastníka, ale může také dojít k přechodu na strategické jednání, nebo komunikace může být ukončena. *„Strategické jednání se uplatňuje v perspektivě systémů. Není zaměřeno na shodu, ale na dosažení určitého chování u druhé osoby. Je primárně orientováno na úspěch a sleduje cíle, aniž hledá souhlas ostatních zúčastněných osob.“*⁸² Situace je viděna jednostranně a neberou se v úvahu nároky druhé osoby. Nebezpečí systémové „racionality“ spočívá v tom, že lidé, na jejichž nároky není brán dlouhodobě ohled a jsou zneuznáváni, ztrácejí identitu.⁸³

*„Profesionální pomáhající mají zodpovědnost, která vychází jednak z normativní legitimace (tím je ale jejich prostor strukturálně omezený) a jednak z nezávislého postavení. Zaujímají pozici středu mezi státem a občanem. Z pohledu systému jim přísluší ovládací funkce a nutí je ke strategickému jednání. Z pohledu životního světa jim přísluší funkce pomoci, kde jde o komunikativní jednání. Pak musí vzít také v úvahu, že strategické prostředky bývají někdy použity pro komunikativní cíle a naopak komunikativní prostředky bývají užity ke strategickým cílům.“*⁸⁴

⁸⁰ Srov. NEČASOVÁ, M. Profesní etika. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 31.

⁸¹ VAN DER LAAN, G. *Otázky legitimace sociální práce*. s. 43.

⁸² NEČASOVÁ, M. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*. s. 44.

⁸³ Srov. VAN DER LAAN, G. *Otázky legitimace sociální práce*. s. 49.

⁸⁴ NEČASOVÁ, M. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*. s. 45.

4.2.7 Etický kodex

Společnost sociálních pracovníků v České republice vydala 19. 5. 2006 s účinností od 20. 5. 2006 Etický kodex sociálních pracovníků České republiky - viz příloha I. Vyjadřuje respekt ke klientům a k jejich sebeurčení tím, že staví na hodnotách lidských práv (1.1), jedinečnosti člověka (1.2), jeho potřebě seberealizace (1.3). Zdůrazňuje vedení klienta k vlastní odpovědnosti (2.1.1), hledá možnosti, jak ho zapojit do řešení problému (2.1.6). Podporu sociální spravedlnosti obsahuje bod 1.2 – respektování jedinečnosti klienta bez ohledu na jeho charakteristiky i na to, jak přispívá k blahu společnosti, ale i část 2.5, která určuje pravidla etického chování sociálního pracovníka ve vztahu ke společnosti. Zasazuje se o zvyšování sociální spravedlnosti, upozorňuje na možnost spravedlivějšího rozdělování společenských zdrojů a zajištění přístupu k těmto zdrojům. Téma 2.3 pojednává o vztahu ke kolegům, 2.4 pak o pravidlech ve vztahu k povolání a odbornosti. Jde o stálou snahu udržovat a zvyšovat svoji odbornou úroveň, usilovat o osobní růst, spolupracovat s kolegy a zvyšovat tak kvalitu služeb. V etickém kodexu můžeme najít také etické problémové okruhy. Zároveň jsou nabízeny postupy při jejich řešení.⁸⁵

Jakou pomoc etický kodex nemůže nabídnout a nenabízí? Kodex obsahuje základní hodnoty profese a dává tak najevo, že pro sociální pracovníky jsou velmi důležité etické implikace při práci s lidmi. V kodexu však nenajdou postupy řešení, neboť kodex „nemůže být detailní kuchařkou, podle které by sociální pracovník bezmyšlenkovitě jednal – neměl by pak prostor pro vlastní úsudek a rozhodování a etická dimenze by se z jeho jednání nutně vytratila“.⁸⁶

4.2.8 Defenzivní a reflexivní praxe

„V ideálním případě se práva a povinnosti, které patří k roli sociálního pracovníka vzájemně doplňují. V praxi však mnohdy dochází k jejich konfliktu a potom je potřeba dát něčemu přednost.“⁸⁷ Proto se i v úřadech práce často můžeme setkat s pracovníky, kteří jednájí podle stanovených předpisů a striktně plní zaměstnavatelem a zákonem stanovené povinnosti.

⁸⁵ Srov. SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ V ČESKÉ REPUBLICE. *Etický kodex sociálních pracovníků České republiky*. Dostupné na: <http://sspcr.unas.cz>.

⁸⁶ NEČASOVÁ, M. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*. s. 71.

⁸⁷ NEČASOVÁ, M. Profesní etika. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 45.

Nikdo je nemůže napadnout, pokud své úkoly plní v rámci předepsaného postupu. Na jedné straně jsou při své práci omezováni, na straně druhé jsou chráněni před vlastní odpovědností. Pro práci mají zavedena přesná pravidla. Tito pracovníci ví, jak mají hodnotit situace, jak dosáhnout cíle. Řídí se manuály, manažerskými příkazy, určenými zdroji. To všechno jim usnadňuje práci. Problémy klientů, jejichž situace je složitější, ignorují, nebo je filtrují podle toho, jak jsou důležité vzhledem k cílům organizace. Ke klientům přistupují tak, aby vyhověli praktikám organizace, namísto toho, aby organizace byla uzpůsobena jejich potřebám.⁸⁸ Není to však málo?

Existují i pracovníci, kteří dokáží reflektovat praxi, umějí rozpoznat nejen etická dilemata, ale i příčiny jejich vzniku, například nerovnováhu moci, protiklad systému. Jsou jistější v osobních hodnotách a v hodnotách profese. Sjednocují však znalosti, hodnoty a dovednosti a využívají jich v praxi. Snadněji se vyrovnávají s problémy, jsou schopni nést rizika. Uvědomují si, že profesní hodnoty, osobní hodnoty a hodnoty zaměstnavatele mohou být mnohdy v konfliktu. Tito pracovníci jsou schopni nést morální odpovědnost za učiněná rozhodnutí, jsou autonomní.⁸⁹

4.2.9 Typy přístupů k praxi

Sociální pracovník by měl by být schopen reflexe a posouzení ostatních povinností. Měl by umět také obhájit své jednání. Rozlišujeme čtyři typy sociálních pracovníků z hlediska přístupu k praxi, které se navzájem prolínají.

1. Angažovaný sociální pracovník

V rámci své práce uplatňuje osobní morální hodnoty a s klienty jedná empaticky. Vychází z toho, že musí opravdově pečovat o své klienty a jednat s nimi s respektem, jako s přáteli. Chápe sebe nejprve jako osobu, až pak jako sociálního pracovníka. Tato praxe je problematická v tom, že sociální pracovník by mohl být obviněn ze stranění některým klientům, protože v rámci profese je to obtížně realizovatelné. Může také dojít k vytvoření osobního vztahu s klientem, anebo k vyhoření.

⁸⁸ Srov. NEČASOVÁ, M. Profesní etika. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 45.

⁸⁹ Srov. tamtéž, s. 45.

2. Radikální sociální pracovník

Také vkládá osobní hodnoty do praxe. Primárně to nedělá proto, aby poskytl klientovi péči, ale jde mu o změnu zákonů a praxe, které považuje za nespravedlivé. Jde mu spíše o sociální změnu.

3. Byrokratický sociální pracovník

Jeho cílem je dosažení změny klienta, k čemuž náleží i vytvoření zdání osobní péče. Někdy působí také jako klientův „normalizátor.“ V tomto modelu je doporučeno oddělit osobní hodnoty, profesní hodnoty a hodnoty zaměstnavatele. Rozdělení osobního a profesního je nutné proto, aby se sociální pracovníci necítili vinni tím, že lidmi manipulují.

4. Profesionální pracovník

Je to autonomní profesionál, vzdělaný v oboru, vedený etickým kodexem. Jeho priority tvoří zájmy a práva klientů. Za nejdůležitější považuje individuální vztah ke klientovi, kterého chápe jako aktivního spolupracovníka. Tento model je založen na vyvážení moci mezi pracovníkem a klientem. Upevnění práv klientů vzniká jednak participací na rozhodování a otevřením služeb, ale i možností podat stížnost. Větší moc klienta je samozřejmě pod kontrolou sociálního pracovníka.⁹⁰

4.2.10 Supervize

Supervize je forma podpory profesionálního růstu.⁹¹ „*Má přinejmenším tři funkce: vzdělávací, podpůrnou a řídicí. Někdy se k uvedeným třem funkcím přidává ještě čtvrtá: zprostředkování při řešení konfliktů. Slučitelnost všech funkcí supervize je závislá na institučním kontextu.*“⁹² Brání nejen „syndromu vyhoření“, ale také tomu, aby pracovník nesklouzl do rutinního výkonu profese, do necitlivosti vůči potřebám klientů, ignorování jejich námitek, nebo do vážných konfliktů.⁹³ Tato forma pomoci není v úřadech práce příliš využívána. V praxi supervizi nahrazují konzultace s kolegy, popř. jinými odborníky, kterými jsou psycholog, lékař, psychiatr, pracovníci nestátních neziskových organizací i jednotliví vedoucí pracovníci.

⁹⁰ Srov. NEČASOVÁ, M. Profesionální etika. In MATOUŠEK a kol. *Metody a řízení sociální práce*. s. 45.

⁹¹ Srov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. s. 231.

⁹² Tamtéž, s. 231.

⁹³ Srov. tamtéž, s. 231.

4.2.11 Pravidla pro dobrou praxi

- Respektování klienta, úcta,
- upřímnost, otevřenost a důvěryhodnost ve vztahu ke klientovi – práce ve prospěch klienta, jeho dobrá informovanost,
- vzdělanost a dovednosti pracovníka – klient nemá sám možnost vlastními silami řešit svoji situaci, pracovník mu má ze své (silnější) pozice pomoci,
- pečlivost a ochota pracovníka pomáhat i nad rámec základních povinností,
- účinnost a užitečnost – využívat stále nových metod k účinnější a užitečnější pomoci,
- oprávněnost (legitimita) – intervence do problémů klienta je možná jen tehdy, když je zaštitěná autoritou (například státem),
- spolupráce a odpovědnost,
- autorita a váženost („dobré jméno“) – sociální pracovník by měl být bezúhonný, spolehlivý, odborně připravený a měl by také požívat vážnost ve společnosti.⁹⁴

4.2.12 Hledání inspirace v křesťanské sociální etice

Křesťanská sociální etika rozlišuje mezi „*dvojí etickou perspektivou – individuálně – etickou, a sociálně etickou*“.⁹⁵ „*Individuální etika se zabývá praxí, pokud praxe může být přičítána individuálním osobám a vztahována k jejich osobní zodpovědnosti.*“⁹⁶ Ptá se, jak člověk jedná, proč tak jedná a jak je za svoje skutky, motivy a postoje zodpovědný. Jde o mravní posouzení skutků, motivů jednání a postojů osoby.⁹⁷ Sociální etika hodnotí „*sociální útvary, do nichž se zpevnily interakce. Ústřední otázka zní: Jsou dané institucionální útvary spravedlivé?*“⁹⁸ Sociální etika zkoumá vztahy, struktury, systémová pravidla, zda jsou spravedlivá a pokud je to možné, navrhuje jejich zlepšení.⁹⁹

Ve vztahu individuální a sociální etiky dochází k dvěma omylům. V prvním případě jde o redukci sociální etiky na individuální, ve druhém o redukci individuální etiky na sociální. Redukce sociální etiky na individuální ruší význam institucionálních útvarů, které zpevňují

⁹⁴ Srov. NEČASOVÁ, M. Profesionální etika. In MATOUŠEK, O. a kol.. *Metody a řízení sociální práce*. s. 39.

⁹⁵ ANZENBACHER, A. *Křesťanská sociální etika*. s. 11.

⁹⁶ Tamtéž, s. 11.

⁹⁷ Srov. tamtéž, s. 11.

⁹⁸ Tamtéž, s. 12.

⁹⁹ Srov. tamtéž, s. 12.

praxi (interakce). Důsledkem toho by bylo, že sociální problémy se vyřeší, pokud budou jednotlivé osoby správně jednat ve smyslu individuálně – etickém.¹⁰⁰ Znamenalo by to, že nezaměstnanost může vyřešit jednatel. Nezaměstnaný, který bude chtít pracovat, zaměstnavatel, který nebude vyžadovat žádný zisk. Tak to není a nemůže být. V případě redukce individuální etiky na etiku sociální je rušena osobní odpovědnost jedince. Praxe je chápána jako „nezvratný důsledek daných poměrů, struktur, systémů pravidel, atd. Osoby se pak už nejeví jako samy sebe určující morální subjekty, nýbrž jen jako funkce sociálních daností a stavů“.¹⁰¹

Praxe vždy probíhá ve společenských souvislostech a je jimi určována. Nelze je však chápat jako dostatečně určující činitele praxe. Lidé si mohou své sociální poměry uvědomovat a různě se v nich orientovat a přizpůsobovat se jim. Mohou usilovat o změnu společenských daností.¹⁰² Pokud vycházíme z toho, že člověk může svůj život žít zodpovědně a víme, že je schopný se plně vyvíjet pouze ve společnosti, pak „obě hlediska, individuálně-etické i sociálně etické, ukazují na nutné podmínky pro to, aby se život mohl zdařit jako dobrý život“.¹⁰³ Aplikací této myšlenky na problematiku nezaměstnanosti a jejího řešení lze dosahovat „skutečné pomoci“.

Dilemata vznikají, když sociální pracovník neví, jak se má rozhodnout. Rozhodnutí v rovině individuální etiky neodpovídá rozhodnutí v rovině sociální etiky. Pracovník musí respektovat pravidla systému i práva jednotlivce. Jak se má v této situaci zachovat? On sám by měl mít jasno v tom, jak jedná, proč tak jedná, co ho k jeho rozhodování vede. Vedle toho by měl umět identifikovat chyby v systému a snažit se, aby se obě roviny co nejvíce přiblížily a rozhodování dilemat provázelo jeho praxi v co nejmenší míře. Může se snažit ovlivnit možnými způsoby (prostřednictvím vedoucích pracovníků, zákonodárců) pravidla systému. Přebírá tak část zodpovědnosti nejen sám za sebe, ale i za systém, který má reprezentovat.

¹⁰⁰ Srov. ANZENBACHER, A. *Křesťanská sociální etika*. s. 13.

¹⁰¹ Tamtéž, s. 14.

¹⁰² Srov. tamtéž, s. 14.

¹⁰³ Tamtéž, s. 14.

Závěr

Cílem bakalářské práce nebylo pouze zmapovat problematiku nezaměstnanosti v České republice, ale zamyslet se nad tím, jak poskytovat „skutečnou pomoc“ nezaměstnaným lidem z pozice sociálního pracovníka na úřadu práce.

Předcházející text objasnil stálý význam práce v životě člověka nejen jako prostředku k obživě, ale hlavně jako možnosti rozvoje jeho samého i celé společnosti. Toto bylo zásadní pro pochopení dopadů ztráty zaměstnání, které byly podrobně popsány. Práce objasnila některé důležité odborné termíny.

Nezaměstnanost je závažný problém. Ze společnosti založené na tržním hospodářství se pravděpodobně nepodaří zcela vymýt. Práce upozornila na bezvýchodnou situaci dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných. Upřesnila skupiny obyvatelstva, které jsou tímto nebezpečím více ohroženy. Především k nim by měly směřovat prostředky aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou součástí komplexní péče v úřadech práce. Tuto pomoc můžeme chápat jako součást prevence sociálně patologických jevů, které souvisí s dlouhodobou ztrátou zaměstnání.

Důležitou součástí státní politiky zaměstnanosti je sociální práce v úřadech práce. V textu závěrečné práce bylo zdůrazněno, že sociální pracovník má zákonem a nařízeními organizace jasně stanovené hranice, ve kterých může pomáhat. „Skutečná pomoc“ je však závislá nejen na systému, který určuje politiku zaměstnanosti. Je vázána i na schopnosti sociálního pracovníka, na jeho umění sladit normy systému s potřebami nezaměstnaného.

Bylo dokázáno, že etika je nedílnou součástí profesionální pomoci. Závěrečná práce upozornila na některá konkrétní etická dilemata, jejichž rozhodování patří ke každodenní praxi sociálního pracovníka na úřadu práce. Byly nastíněny i možnosti, ze kterých může při své činnosti vycházet. Etické teorie se pracovníkovi mohou stát oporou při rozhodování. Přestože etický kodex je pouze obecným návodem, poskytuje základní východiska pro práci s nezaměstnanými. Defenzivní i reflexivní praxe a typy přístupů k praxi jsou návodem pro začínající pracovníky. Zároveň mohou být kritérii pro sebereflexi, která má své odůvodnění i po mnoha letech praxe v tomto oboru. Vedoucí pracovníci by se měli zamyslet, proč není

více využíváno supervize. V závěru poslední kapitoly byla shrnuta pravidla pro dobrou praxi a nalezena inspirace ke „skutečné pomoci“ v křesťanské sociální etice.

Měli bychom si uvědomit, že náš život i naše praxe vždy probíhají v určitých společenských souvislostech. Všichni lidé, včetně sociálních pracovníků, jsme svobodné a rozumné bytosti. Máme možnost se rozhodovat, jak se v systému budeme orientovat, jak se v něm a k němu chovat. Je odpovědností každého jednotlivce, zda se bude podřizovat, nebo se podílet na jeho změně.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Monografické publikace

ANZENBACHER, A. *Křesťanská sociální etika: úvod a principy*. Brno: CDK Centrum pro studium demokracie a kultury, 2004. ISBN 80-7325-030-6.

BIBLE, *ekumenický překlad*. ČESKÁ BIBLICKÁ SPOLEČNOST, 1985. ISBN 80-85810-19-0.

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

LAAN, G. Van der. *Otázky legitimity sociální práce*. Boskovice: Albert, 1998. ISBN 80-85834-41-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. doplněné vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.

MARTINEK, C. *Cesta k solidaritě*. Svitavy: Trinitas, 1998. ISBN 80-86036-07-3.

MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

MUSIL, L. „*Ráda bych Vám pomohla, ale...“: Dilemata práce s klienty v organizacích*. Brno: Marek, Zeman, 2004. ISBN 80-903070-1-9.

NEČASOVÁ, M. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita, 2001. ISBN 80-210-2673-1.

POTŮČEK, M. *Křižovatky české sociální reformy*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN 80-85850-70-2.

SPIEKER, M. *Katolická sociální nauka a sociální tržní hospodářství*. Praha: Česká křesťanská akademie, 1996. ISBN 80-85795-24-8.

VEDRAL, P.; STRAKOVÁ, A. *Zaměstnanost, vybrané kapitoly*. České Budějovice: Zdravotně sociální fakulta, 1996. ISBN 80-7040-173-7.

Kapitoly v monografické publikaci

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. Předmluva, s. 7 – 8. ISBN 80-247-9006-8.

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing. 2002. Psychologie nezaměstnanosti. s. 75 – 127. ISBN 80-247-9006-8.

JAN PAVEL II. *Laborem exercens*. In *Sociální encykliky (1891 – 1991)*. Praha: ZVON, 1996. s. 297 – 350. ISBN 80-7113-154-7.

Příspěvky v monografických publikacích

BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost a zdraví*. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. s. 129 - 159. ISBN 80-247-9006-8.

FUCHS, K. *Nezaměstnanost v ekonomické teorii*. In BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. s.57 – 74. ISBN 80-247-9006-8.

KODYMOVÁ, P.; KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce s nezaměstnanými*. In MATOUŠEK, O. a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál. 2005. s. 299 – 314. ISBN 80-7367-002-X.

KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In SIROVÁTKA, T.; MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2003. s. 128 – 138. ISBN 80-210-3048-8.

NEČASOVÁ, M. Profesní etika. In MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003, s. 21 - 47. ISBN 80-7178-548-2.

Příspěvek v tištěném sborníku

NEČASOVÁ, M. Vztah sociálního pracovníka a klienta z pohledu profesní etiky. In *Etika a sociální deviace. Sborník příspěvků z 5. mezinárodní etické konference*. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 2002. s. 181 - 188. ISBN 80-7182-049-0.

Elektronické zdroje

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. *Zaměstnanost. Statistiky*. [online]. Praha: MPSV ČR, posl. aktualizace 7. 6. 2007. [cit. 2007-06-17]. Dostupné na WWW: < http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004 >.

Společnost sociálních pracovníků České republiky. Etický kodex sociálních pracovníků České republiky. [online]. SSP ČR, vydáno 19. 5. 2006. [cit. 2007 06 -12]. Dostupné na WWW: < <http://sspcr.unas.cz/?q=node/13&PHPSESSID=aa05e959c878cf10a1d0ca817c27a464> >.

Další zdroje

Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2002. ISBN neuvedeno.

Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky, 2006. ISBN 80-86878-36-8.

Seznam příloh

Příloha I - Etický kodex sociálních pracovníků České republiky

PŘÍLOHA I. - Etický kodex sociálních pracovníků České republiky

1. Etické zásady

1. 1. Sociální práce je založena na hodnotách demokracie, lidských práv a sociální spravedlnosti. Sociální pracovníci proto dbají na dodržování lidských práv u skupin a jednotlivců tak, jak jsou vyjádřeny v dokumentech relevantních pro praxi sociálního pracovníka, a to především ve Všeobecné deklaraci lidských práv, Chartě lidských práv Spojených národů a v Úmluvě o právech dítěte a dalších mezinárodních deklaracích a úmluvách. Dále se řídí Ústavou, Listinou základních práv a svobod a dalšími zákony tohoto státu, které se od těchto dokumentů odvíjejí.

1. 2. Sociální pracovník respektuje jedinečnost každého člověka bez ohledu na jeho původ, etnickou příslušnost, rasu či barvu pleti, mateřský jazyk, věk, pohlaví, rodinný stav, zdravotní stav, sexuální orientaci, ekonomickou situaci, náboženské a politické přesvědčení a bez ohledu na to, jak se podílí na životě celé společnosti.

1. 3. Sociální pracovník respektuje právo každého jedince na seberealizaci v takové míře, aby současně nedocházelo k omezení stejného práva druhých osob.

1. 4. Sociální pracovník pomáhá jednotlivcům, skupinám, komunitám a sdružení občanů svými znalostmi, dovednostmi a zkušenostmi při jejich rozvoji a při řešení konfliktů jednotlivců se společností a jejich následků.

1.5. Sociální pracovník dává přednost profesionální odpovědnosti před svými soukromými zájmy. Služby poskytuje na nejvyšší odborné úrovni.

2. Pravidla etického chování sociálního pracovníka

2. 1. Ve vztahu ke klientovi

2. 1. 1. Sociální pracovník podporuje své klienty k vědomí vlastní odpovědnosti.

2. 1. 2. Sociální pracovník jedná tak, aby chránil důstojnost a lidská práva svých klientů.

2. 1. 3. Sociální pracovník pomáhá se stejným úsilím a bez jakékoliv formy diskriminace všem klientům. Sociální pracovník jedná s každým člověkem jako s celostní bytostí. Zajímá se o celého člověka v rámci rodiny, komunity a společenského a přirozeného prostředí a usiluje o rozpoznání všech aspektů života člověka. Sociální pracovník se zaměřuje na silné stránky jednotlivců, skupin a komunit a tak podporuje jejich zmocnění.

2. 1. 4. Chrání klientovo právo na soukromí a důvěrnost jeho sdělení. Data a informace požaduje s ohledem na potřebnost při zajištění služeb, které mají být klientovi poskytnuty a informuje ho o jejich potřebnosti a použití. Žádnou informaci o klientovi neposkytne bez jeho souhlasu. Výjimkou jsou osoby, které nemají způsobilost k právním úkonům v plném rozsahu (zejména nezletilé děti) nebo tehdy, kdy jsou ohroženy další osoby. V případech, kde je to v souladu s platnými právními předpisy, umožňuje účastníkům řízení nahlížet do spisů, které se řízení týkají.

2. 1. 5. Sociální pracovník podporuje klienty při využívání všech služeb a dávek sociálního zabezpečení, na které mají nárok, a to nejen od instituce, ve které jsou zaměstnání, ale i ostatních příslušných zdrojů. Poučí klienty o povinnostech, které vyplývají z takto poskytnutých služeb a dávek. Podporuje klienta při řešení problémů týkajících se dalších sfér jeho života.

2. 1. 6. Sociální pracovník podporuje klienty při hledání možností jejich zapojení do procesu řešení jejich problémů.

2.1.7. Sociální pracovník je si vědom svých odborných a profesních omezení. Pokud s klientem nemůže sám pracovat, předá mu informace o dalších formách pomoci. Sociální pracovník jedná s osobami, které používají jejich služby (klienty) s účastí, empatií a péčí.

2. 2. Ve vztahu ke svému zaměstnavateli

2. 2. 1. Sociální pracovník odpovědně plní své povinnosti vyplývající ze závazku ke svému zaměstnavateli.

2. 2. 2. V zaměstnavatelské organizaci spolupůsobí při vytváření takových podmínek, které umožní sociálním pracovníkům v ní zaměstnaným přijmout a uplatňovat závazky vyplývající z tohoto kodexu.

2. 2. 3. Snaží se ovlivňovat sociální politiku, pracovní postupy a jejich praktické uplatňování ve své zaměstnavatelské organizaci s ohledem na co nejvyšší úroveň služeb poskytovaných klientům.

2. 3. Ve vztahu ke kolegům

2. 3. 1. Sociální pracovník respektuje znalosti a zkušenosti svých kolegů a ostatních odborných pracovníků. Vyhledává a rozšiřuje spolupráci s nimi a tím zvyšuje kvalitu poskytovaných sociálních služeb.

2. 3. 2. Respektuje rozdíly v názorech a praktické činnosti kolegů a ostatních odborných a dobrovolných pracovníků. Kritické připomínky k nim vyjadřuje na vhodném místě vhodným způsobem.

2.3.3. Sociální pracovník iniciuje a zapojuje se do diskusí týkajících se etiky se svými kolegy a zaměstnavateli a je zodpovědný za to, že jeho rozhodnutí budou eticky podložená.

2. 4. Ve vztahu ke svému povolání a odbornosti

2. 4. 1. Sociální pracovník dbá na udržení a zvyšování prestiže svého povolání.

2. 4. 2. Neustále se snaží o udržení a zvýšení odborné úrovně sociální práce a uplatňování nových přístupů a metod.

2. 4. 3. Působí na to, aby odbornou sociální práci prováděl vždy kvalifikovaný pracovník s odpovídajícím vzděláním.

2. 4. 4. Je zodpovědný za své soustavné celoživotní vzdělávání a výcvik, což je základ pro udržení stanovené úrovně odborné práce a schopnosti řešit etické problémy.

2. 4. 5. Pro svůj odborný růst využívá znalosti a dovednosti svých kolegů a jiných odborníků, naopak své znalosti a dovednosti rozšiřuje v celé oblasti sociální práce.

2.4.6. Sociální pracovník spolupracuje se školami sociální práce, aby podpořil studenty sociální práce při získávání kvalitního praktického výcviku a aktuální praktické znalosti.

2. 5. Ve vztahu ke společnosti

2. 5. 1. Sociální pracovník má právo i povinnost upozorňovat širokou veřejnost a příslušné orgány na případy porušování zákonů a oprávněných zájmů občanů.

2. 5. 2. Zasazuje se o zlepšení sociálních podmínek a zvyšování sociální spravedlnosti tím, že podněcuje změny v zákonech, v politice státu i v politice mezinárodní.

2. 5. 3. Upozorňuje na možnost spravedlivějšího rozdělení společenských zdrojů a potřebu zajistit přístup k těmto zdrojům těm, kteří to potřebují.

2. 5. 4. Působí na rozšíření možností a příležitostí ke zlepšení kvality života pro všechny osoby, a to se zvláštním zřetelem ke znevýhodněným a postiženým jedincům a skupinám.

2. 5. 5. Sociální pracovník působí na zlepšení podmínek, které zvyšují vážnost a úctu ke kulturám, které vytvořilo lidstvo.

2.5.6. Sociální pracovník požaduje uznání toho, že je zodpovědný za své jednání vůči osobám, se kterými pracuje, vůči kolegům, zaměstnavatelům, profesní organizaci a vzhledem k zákonným ustanovením, a že tyto odpovědnosti mohou být ve vzájemném konfliktu.

Etické problémové okruhy

Tyto problémové okruhy by měly být rozpracovány v rozšířeném kodexu, který by byl zaměřen na specifika sociální práce v různých oblastech. Sociální práce s jednotlivcem, rodinami, skupinami, komunitami a organizacemi vytváří pro sociálního pracovníka situace,

ve kterých musí nejen eticky hodnotit, vybírat možnosti, ale i eticky rozhodovat. Sociální pracovník eticky uvažuje při sociálním šetření, sběru informací, jednáních a při své profesionální činnosti o použití metod sociální práce, o sociálně technických opatřeních a administrativně správních postupech z hlediska účelu, účinnosti a důsledků na klientův život.

A. Základní etické problémy jsou

- kdy vstupovat či zasahovat do života občana a jeho rodiny, skupiny či obce (např. z hlediska prevence či sociální terapie společensky nežádoucí situace),
- kterým sociálním případům dát přednost a věnovat čas na dlouhodobé sociálně výchovné působení,
- kolik pomoci a péče poskytnout, aby stimulovaly klienta ke změně postojů a k odpovědnému jednání a nevedly k jejich zneužití,
- kdy přestat se sociální terapií a poskytováním služeb a dávek sociální pomoci

B. Další problémové okruhy,

které se občas vyskytují a vyžadují etické hodnocení a rozhodování vyplývají z následujících situací, kdy loajalita sociálního pracovníka s klientem se dostane do střetu zájmů

- při konfliktu zájmu samotného sociálního pracovníka se zájmem klienta,
- při konfliktu klienta a jiného občana,
- při konfliktu mezi institucí či organizací a skupinou klientů,
- při konfliktu zájmu klientů a ostatní společností,
- při konfliktu mezi zaměstnavatelem a jeho sociálními pracovníky.

C. Sociální pracovník má ve své náplni roli pracovníka,

který klientům pomáhá a současně má klienty kontrolovat. Vztahy mezi těmito protichůdnými aspekty sociální práce vyžadují, aby si sociální pracovníci vyjasnili etické důsledky kontrolní role a do jaké míry je tato role přijatelná z hlediska základních hodnot sociální práce.

Postupy při řešení etických problémů

1. Závažné etické problémy budou probírány a řešeny ve skupinách pracovníků v rámci Společnosti sociálních pracovníků ČR (dále jen Společnost). Sociální pracovník má mít možnost:

diskutovat, zvažovat a analyzovat tyto problémy ve spolupráci s kolegy a dalšími odborníky, event. i za účasti stran, kterých se týkají.

2. Společnost může doplnit a přizpůsobit etické zásady pro ty oblasti terénní sociální práce, kde jsou etické problémy komplikované a závažné.

3. Na základě tohoto kodexu je úkolem Společnosti pomáhat jednotlivým sociálním pracovníkům analyzovat a pomáhat řešit jednotlivé problémy.

Etický kodex byl schválen plénem Společnosti sociálních pracovníků 19. 5. 2006 a nabývá účinnosti od 20. 5. 2006.

ABSTRAKT

BEDNARČÍKOVÁ, J. *Aby pomoc byla skutečnou pomocí. Profesionalizace sociální práce s nezaměstnanými na úřadech práce v České republice.* České Budějovice. 2007. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra teologické etiky, sociální etiky a etického vzdělávání. Vedoucí práce Mgr. Jindřich Šrajfer, Dr. theol.

Klíčové pojmy: práce, nezaměstnanost, úřad práce, sociální práce, etické dilema, etické teorie, etický kodex, hodnoty, skutečná pomoc.

Práce se zabývá možnostmi zvýšení kvality sociální práce s nezaměstnanými v České republice. V první kapitole charakterizuje význam práce v životě člověka. Upřesňuje pojmy, týkající se práce a nezaměstnanosti. Popisuje příčiny nezaměstnanosti. Podrobně se věnuje dopadům ztráty zaměstnání na jednotlivce.

Stručně se zmiňuje o systému politiky zaměstnanosti v České republice. Hlavní pozornost věnuje sociální práci s nezaměstnanými. Vymezuje pojem pracovně profesního poradenství. Upozorňuje na konkrétní etická dilemata a uvádí možnosti jejich řešení. Shrnuje, že etické teorie, etický kodex, hodnoty, přístupy a pravidla pro profesionální práci mohou být užitečná pouze v případě, že sociální pracovník má zájem se jimi v praxi řídit. Spolu se zájmem o člověka se pak mohou stát návodem k pomoci, kterou můžeme označit jako pomoc skutečnou.

ABSTRACT

Help on the way to become the real help.

Professionalizace of social work with unemployed people at employment bureaux in the Czech Republic.

Key terms: work, unemployment, employment bureau, social-work, ethic dilemma, ethic theories, ethic codex, values, real help.

The thesis deals with the options how to enhance the quality of social work with unemployed people in the Czech Republic. In the first chapter the work describes the sense of working in man's life. It clarifies conceptions concerning the employment and the unemployment and describes the causes of these problems. In detail it follows the impact of job loss on individuals.

In brief the work mentions the system of labour policy in the Czech Republic. The main attention is paid to social work with unemployed people. It defines the conception of work-profession consultancy. It refers to particular ethic dilemmas and presents the options how to solve them. At the close, it summarizes that ethic theory, ethic codex, values, approaches and the rules of professional work can be useful only in case that social workers are interest in using them in practice. Together with the interest in human being they can become a formula how to help, which we can designate as the real help.