

nabízíme spojení teorie s praxí
ponúkame spojenie teórie s praxou

Poradenské centrum pro dlouhodobě nezaměstnané nad 50 let

SÍDLO CENTRA: MARLIN, s.r.o., Studentské nám. 1531, Uherské Hradiště (areál bývalých kasáren, první patro)

Zdarma nabízené služby:

- pomoc při vyhledávání zaměstnání
- vzdělávání v oblasti finanční a počítačové gramotnosti
- orientace na trhu práce
- tvorba životopisu a motivačního dopisu
- vyhledávání zaměstnání prostřednictvím internetu
- vytvoření 20 nových dotovaných pracovních míst a vyhledávání nových pracovních míst pro absolventy vzdělávání v rámci centra

Aktivita jsou realizované v rámci projektu: **Město Uherské Hradiště pomáhá dlouhodobě nezaměstnaným**

Co Vám účast přinese:

- posílíte svou sebevědomí a vystupování
- získáte základní znalosti práce s počítačem a orientaci na internetu
- ze zkušenosti odborného pracovníka se naučíte hledat zaměstnání na trhu

Navíc získáte:

- příspěvek na dopravu
- případně příspěvek na doplnění vzdělání pro vstup do rekvalifikačního kurzu
- malý dárek v případě účasti v projektu

Více informací:
Eva Chmelařová, tel.: 773 300 077
Jiří Polov, tel.: 774 556 883
Studentské náměstí 1531, Uh. Hradiště (prostory fy MARLIN, s.r.o.)
případně na příslušných Úřadech práce v regionu

PRĚG* net

Pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením

Co je pracovní rehabilitace

- rozvíjí činnost zaměřenou na získání a udržení osob se zdravotním postižením na trhu práce
- OR spolupracuje s dalšími vzdělávacími a zdravotnickými subjekty

Co je možné získat zapsáním do pracovní rehabilitace

- potřebné informace, dovednosti se na trhu práce
- odborné doporučení k rekvalifikačnímu programu v rámci pracovní rehabilitace
- odborné doporučení k vhodným zdravotním možnostem a pracovním příležitostem

Formy pracovní rehabilitace

- poradenská činnost
- příprava na budoucí povolání
- příprava k práci
- specializované rekvalifikační kurzy
- zprostředkování zaměstnání
- udržení a změna zaměstnání, změna vyřazení vhodných podmínek pro vyřazení vhodných podmínek pro vyřazení (SvČ)

www.pracovnirehabilitace.cz

Uchyceno v rámci veřejné nabídky pro projekt Registrační systém pro pracovní rehabilitaci (PRNET) reg. č. CZ16/02/2011/0000000

Logo: ESF, MOP, OP VK, OP ZDRAVÍ A ZAMĚSTNANOST

© Úřad práce Zlín. Foto: Miriam Majdyšová

Sociální práce a nezaměstnaní

1

2014

ročník 14

vydává Asociace vzdělavatelů v sociální práci
ve spolupráci s Fakultou sociálních studií Ostravské univerzity v Ostravě

Sociální práce / Sociálna práca

Czech and Slovak Social Work

recenzovaný odborný časopis

webové stránky časopisu

www.socialniprace.cz

Časopis vychází 5x ročně.

(4x v češtině či slovenštině a 1x v angličtině)

ISSN 1213-6204 (Print)

ISSN 1805-885x (Online)

Ev. č. MK ČR E 13795

Toto číslo vyšlo 31. března 2014.

Vydává

Asociace vzdělavatelů v sociální práci

Joštova 10, 602 00 Brno

IČO: 49465619

Na vydávání se podílí Fakulta sociálních studií
Ostravské univerzity v Otravě.

šéfredaktor

Libor Musil

výkonný redaktor a kontaktní osoba

Roman Baláž

Tel.: +420 549 491 969

E-mail: roman.balaz@socialniprace.cz

redakce

Petra Horová (rubrika „Studie, výzkumy, analýzy“)

Eliška Barochová

Mírek Hodeček

Anna Jašková

ekonomka časopisu a předplatné

Olga Cídllová

Tel.: +420 549 495 224

E-mail: olga.cidlova@socialniprace.cz

redakční rada

Libor Musil, *Masarykova univerzita, ČR*

Eva Mydlíková, *Univerzita Komenského v Bratislavě, SR*

Beáta Balogová, *Prešovská univerzita v Prešově, SR*

Peter Erath, *University of Eichstaett, Německo*

Hans van Ewijk, *University for Humanistics, Nizozemí*

Alice Gojová, *Ostravská univerzita v Ostravě, ČR*

Oldřich Chytil, *Ostravská univerzita v Ostravě, ČR*

Alois Křišťan, *Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, ČR*

Tatiana Matulayová, *Technická univerzita v Liberci, ČR*

Anna Metteri, *University of Eastern Finland, Finsko*

Pavel Navrátil, *Masarykova univerzita, ČR*

Libor Novosád, *Společnost sociálních pracovníků, ČR*

Malcolm Payne, *Manchester Metropolitan University,
Velká Británie*

Milan Schavel, *Trnavská univerzita v Trnavě, SR*

Anna Žilová, *Katolická univerzita v Ružomberoku, SR*

Roman Baláž, *Masarykova univerzita, ČR*

grafická úprava

Radovan Goj (www.goj.cz)

tisk

Printo, spol. s r.o. (www.printo.cz)

fotografie na přebalu

Miriám Majdyšová, Úřad práce Zlín

cena časopisu

265 Kč/ks vč. DPH – právnické osoby (PO)

212 Kč/ks vč. DPH – fyzické osoby (FO)

roční předplatné

954 Kč/4 čísla – PO

764 Kč/4 čísla – FO

Objednávejte na www.socialniprace.cz.

Časopis je zařazen na Seznam recenzovaných
neimpaktovaných periodik vydávaných v ČR.

Editorial	2
O čem se mluví	
Anketa	4
Komentář: Sociální práce a zaměstnanost	9
Rozhovor o řešení nezaměstnanosti po česku: 16 až 20 miliard na dávky a necelé 3 miliardy na aktivní politiku zaměstnanosti	11
Reflexe: Proč být pasivní a nikdy sa nezamestnať	17
Inspirace pro praxi	
Expertiza: Nezaměstnanost v sociálně vyloučených lokalitách pomáhají řešit lokální sítě zaměstnanosti	19
Profily inspirujících organizací a projektů	24
Pohled odjinud: Polská zkušenost v práci s nezaměstnanými	31
Fakta, legislativa, dokumenty	
Expertiza: Vážné důvody pro ukončení zaměstnání a nižší podpora v nezaměstnanosti	33
Apel: Otazníky okolo případových konferencí	37
Studie, výzkumy, analýzy	
Iva Maroušková, Martin Seitzl: Pracovní zátěž, životní spokojenost a work-life balance zaměstnanců přímé péče v domovech pro seniory v jižních Čechách a Praze	40
Lenka Nádvorníková: Bariéry v přístupu osob se zdravotním postižením na trh práce	51
Alžbeta Brožmanová Gregorová, Peter Jusko: Možnosti riešenia dlhodobej nezamestnanosti prostredníctvom dobrovoľníckych aktivít	65
Michal Panáček, Eva Žiaková: Kybersíkana – závažný sociálně patologický jev v současné populaci dospívajících v České republice a na Slovensku	79
Recenze	
Božena Buchtová, Josef Šmajš, Zdeněk Boleloucký: Nezaměstnanost	98
Lubomír Mlčoch: Ekonomie rodiny v proměnách času, institucí a hodnot	100
Jakub Rákosník, Igor Tomeš a kol.: Sociální stát v Československu: Právně-institucionální vývoj v letech 1918–1992	101
Jana Heřmanová a kol.: Etika v ošetrovateľskej praxi	103
Zprávy, akce, oznámení	
Zpráva z jednání Valné hromady ASVSP	105
Krátké zprávy	106
Napsali jste nám	
Reakce na rozhovor s Ivanem Kolářem	112
Význam pojmu komerční zneužívání v oblasti poskytování sexuálních služeb	113
Kontakty	116
Naše poslání a cíle	119
Zaměření příštího čísla	120

Editorial

Monotematické zameranie čísla Sociálna práca / Sociálna práca poukazuje na jeden z najzávažnejších sociálnych problémov súčasnosti. Nezamestnanosť je nepriaznivým sociálnym javom, ktorý okrem samot-



nej spoločnosti postihuje jednotlivcov a rodiny, ktoré sa dostávajú do zložitej sociálnej situácie. Snahou redakcie a šéfredaktora spolu so svojim tímom bolo sprostredkovať informácie a názory, ktoré súvisia s nezamestnanosťou a možnosťami využitia sociálnej práce pri riešení uvedeného problému. Je ale veľmi pravdepodobné, že ani príspevky prezentované v jednotlivých častiach nedávajú recepty na riešenie tohto zložitého problému v spektre neprehľadných postupov vládnych garnitúr, ktoré sa odvolávajú na finančnú alebo ekonomickú krízu. K tomuto faktoru smeruje aj obsah rozhovoru s prof. Sirovátkom. Na otázku, aké miesto má v slede týchto nepriaznivých udalostí sociálna práca, nedostávame definitívnu odpoveď. Nemáme odpoveď ani na zásadné otázky, akými sú napríklad: „Môže sociálna práca ovplyvňovať politikov a sociálnu politiku prezentovanú vládny garnitúrami?“ „Môže formulovať sociálna práca prostredníctvom svojich reprezentantov z akademického prostredia a odborníkov z praxe, prípadne prognostikov z radov ekonómov a sociológov výzvy pre zmeny v kultúre sociálnej politiky a prosociálneho myslenia bossov nadnárodných subjektov alebo podnikateľov, ktorí často bezohľadne zdierajú svojich zamestnancov?“ „Môže ovplyvňovať nepriaznivá životná situácia rodín nenásytosť politikov pri preferovaní svojich politických nominantov do vedúcich pozícií ústredných orgánov štátnej správy

a rôznych dozorných rád štátnych monopolov?“ Zdá sa, že prostredníctvom aktivít z prostredia sociálnej práce, či je to už akademická obec, alebo prostredie sociálnej praxe, to nie je možné.

Preto je potrebné neustále poukazovať na príklady dobrej praxe aj z prostredia vylúčených komunít a príklady zo zahraničia, ktoré sú inšpiratívne aj pre sociálnu prax v našom prostredí. V akademickej časti si dovoľujem upozorniť na príspevok Lenky Nádvorníkovej, ktorý poukazuje na bariéry v prístupe osôb so zdravotným postihnutím na trh práce. Inšpirujúci je aj príspevok autorov Brozmanová Gregorová, Jusko, prostredníctvom ktorého prezentujú možnosti zapojenia dobrovoľníkov do riešenia dlhodobej nezamestnanosti.

Faktom zostáva, že nezamestnanosť ovplyvňuje životnú úroveň obyvateľstva, prináša so sebou celý rad negatívnych spoločenských javov, akými sú strata pracovných návykov, sociálna izolácia, sprievodné nepriaznivé psychické prežívanie nezamestnanosti, ako sú rezignácia, depresívne stavy, agresivita, sklon ku konzumácii návykových látok, prejavy násilia prameniace z bezradnosti a strata motivácie riešiť svoju situáciu. Vo všetkých uvedených dôsledkoch môžeme registrovať prítomnosť sociálneho pracovníka.

Predpokladáme, že monotematické číslo venované nezamestnanosti a možnostiam využitia metód sociálnej práce pri práci s nezamestnanými poukázalo najmä na súčasnú situáciu v oblasti sociálnych politík, konkrétne politiky zamestnanosti oboch štátov, ale aj iných členských

štátov EÚ. V aktuálnom čísle sa prezentovali najnovšie výskumné zistenia, ktoré poukazujú na dôsledky nezamestnanosti a ich sprievodné nepriaznivé javy, ďalej sú sprostredkované príklady z praxe pri práci s nezamestnanými.

Pokladali by sme za dobré, keby si čitatelia našli v jednotlivých častiach časopisu inšpirácie pre

svoju vlastnú prax a predstavitelia akademickej obce podnety pre ďalšie rozpracovanie teoretickej bázy na podporu skvalitnenia jednotlivých postupov pri využití metód sociálnej práce s nezamestnanými.

Milan Schavel,
editor čísla

Úvodní slovo redakce

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

dovoluje si Vás s předstihem informovat o změně způsobu, kterým Vám budeme od začátku roku 2015 poskytovat jednotlivá čísla časopisu Sociální práce / Sociální práce. Od prvního čísla roku 2015 dorazí do Vašich poštovních schránek tištěná akademická část časopisu a publicistická část Vám bude dostupná na našich webových stránkách. Tato změna umožní inovaci obsahu publicistické části a přinese snížení jeho ceny pro fyzické osoby.

Tištěná „Sociální práce / Sociální práce“ tak získá podobu ryze vědeckého časopisu, zatímco rozhovory, komentáře, úvahy, expertizy a texty dalších žánrů budou průběžně obměňovány tak, aby se informace o aktuálním dění a ohlasy na „žhavá“ témata čtenářům dostaly dříve, než v běhu každodenního života ustoupí tématům novějším. Webové stránky budeme průběžně plnit aktualizovaným obsahem, který zatím ke čtenářům přichází, někdy se zpožděním, jedenkrát za tři měsíce v publicistické části tištěných čísel časopisu. Publicistické texty na webových stránkách přitom budou prostřednictvím klíčových slov a odkazů provázány jak mezi sebou, tak s texty akademické části. Čtenář tak bude mít možnost sledovat návaznosti publicistických a akademických textů na podobná témata. Očekáváme, že nový formát on-line publicistiky zvýší její atraktivnost pro čtenáře: bude aktuálnější, interaktivnější a digitálně dostupnější. Nově vydaná

publicistická část časopisu bude určitý čas, dokud bude „čerstvá“ a aktuální (předpokládáme, že 4 až 6 měsíců), dostupná pouze předplatitelům časopisu a těm, kdo si koupí konkrétní číslo. Akademická a publicistická část tak stále zůstanou dvěma provázanými částmi časopisu. Změní se pouze způsob jejich distribuce.

Akademické statě a recenze budou tvořit tištěnou část časopisu. Předpokládáme, že každé číslo bude obsahovat editorial, minimálně šest akademických statí a čtyři recenze nových a pro sociální práci důležitých knih. Akademické statě budou předplatitelům a kupujícím jednotlivých čísel či textů dostupné rovněž na webu. Ostatní k nim získají přístup 12 měsíců od doby vydání tištěné části časopisu (v současné době jsou takto „uzamčeny“ 24 až 30 měsíců).

V souvislosti s uvedenými změnami bude během roku 2014 docházet k postupným úpravám webových stránek časopisu. O všech zásadních změnách a nových podmínkách Vás budeme průběžně informovat na našich webových stránkách www.socialniproace.cz tak, abyste před vydáním čísla 1/2015 měli jasné informace o přístupu k oběma částem (tištěné akademické a on-line publicistické) každého čísla časopisu.

Libor Musil,
šéfredaktor (předseda redakční rady)
Roman Baláž,
výkonný redaktor

Anketa

1. Existují v ČR/SR vize řešení nezaměstnanosti?
2. Jaký má sociální práce význam při zmírňování důsledků nezaměstnanosti?
3. Lze prostřednictvím nástrojů řešení nezaměstnanosti zabránit odchodu mladých lidí za prací do zahraničí?



Marie Bílková,
generální ředitelka,
Úřad práce ČR

1. Ano, existují. V první řadě je samozřejmě třeba nastolit takové podmínky, aby se firmám vyplatilo přijímat nové

lidi a aby bylo možné udržet jejich dlouhodobou zaměstnatelnost.

Pokud jde o Úřad práce ČR, jeho hlavním posláním je pomáhat lidem v návratu na trh práce. A to přímým zprostředkováním nebo prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Ostatně původní poslání úřadů práce, kterým je vybavit jejich zakladatel exministr Milan Horálek, bylo právě krédo „jste manažer na trhu práce“. Úřad práce musí být aktivním hráčem na trhu práce. Bohužel v minulosti byla tato oblast v souvislosti s reformami, kterými veřejné služby zaměstnanosti prošly, potlačena. Ale musím říci, že v posledních měsících se nám postupně daří uvádět v život i oblast podpory zaměstnanosti. Ostatně důkazem toho jsou čísla – jen loni prošlo rekvalifikací více než 41 tisíc lidí, na veřejné prospěšné práce jsme v roce 2013 umístili 21 839 uchazečů a podpořili jsme 21 716 nezaměstnaných v rámci institutu společensky účelných pracovních míst. Zvláštní péči věnujeme skupinám osob, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností, jako například OZP, lidem nad 50 let, rodičům po rodičovské dovolené, absolventům. A své výsledky přináší i řada speciálních projektů financovaných z národních a evropských prostředků. A ptáte-li se na širší

rámec, právě v těchto dnech se dokončuje materiál Strategie zaměstnanosti v resortu MPSV do roku 2020. Víím, že praktické plány realizovatelné rychleji v této oblasti připravuje i současná vláda. K zásadnímu řešení potřebujeme poučenou spolupráci mnoha dalších aktérů.

2. Je nutné provázat sociální práci s návratem na trh práce a zaměřit se na ty, kterým nestačí nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a z nejrozličnějších důvodů je pro ně regulérní práce nedostupná. Důležité je o těchto lidech vědět a systémy zaměstnanosti a sociální práce nastavit prostupně. Je k tomu třeba spolupráce mnoha subjektů, se samosprávami, s nestátními organizacemi, vzdělávacími a specializovanými poradenskými subjekty. V této oblasti má ČR velký dluh k vlastním občanům. Ve většině případů jim sice dokáže vyplatit finanční prostředky, ale pomoci jim opravdu účinně řešit jejich situaci nedokáže. A tak můžeme pouze sledovat, jak stoupá počet příjemců sociálních dávek a s tím v ruku v ruce jdoucí nespokojenost, sociální napětí a další negativní jevy. Představa, že k řešení stačí, aby se v jednom úřadu sešly informace o nezaměstnaných i o příjmech sociálních dávek, by byla naivní.

3. Osobně si myslím, že mladí lidé by rozhodně měli vyrazet na zkušenou do zahraničí a přesvědčit se, jak to funguje jinde. Získat větší rozhled a znalosti. A ty pak následně využít v praxi doma. K tomu jim ale musíme jako stát poskytnout také odpovídající podmínky. Aby se chtěli vracet.

Důvodem, proč absolventi škol tak těžko hledají práci, je fakt, že nemají předchozí praxi. A jejich zapracování znamená pro zaměstnavatele ze začátku spíše výdaje navíc. Jednoduše



řečeno se jim nevyplatí, a tak raději přijímají tzv. „hotové“ lidi. Právě proto jsme spustili loni 14 regionálních projektů pod souhrnným názvem „Odborná praxe pro mladé do 30 let v ... kraji“. V jeho rámci mohou zaměstnavatelé, kteří přijmou těžko umístitelného absolventa, získat měsíční příspěvek ve výši až 24 tis. Kč po dobu 6–12 měsíců. A přispějeme jim i na mentora, který takového člověka zaučí. Musím říci, že zájem o tento program je obrovský. Ke konci ledna o něj projevilo zájem 4 140 firem a nabídly absolventům 5 912 pracovních míst. Stejný ohlas je i ze strany mladých lidí – ke stejnému datu jich projevilo zájem o vstup do projektu 4 586 a 1 620 jich podepsalo pracovní smlouvu.



Gizela Brutovská,

40 rokov, odborná asistentka Ústavu pedagogiky, andragogiky a psychológie, Katedra andragogiky, Prešovská univerzita v Prešove, Fakulta humanitných a prírodných vied

1. Slovensko dlhodobo patrí ku krajinám s najvyššou nezamestnanosťou v rámci krajín (27) EÚ. Za posledné roky dosahovalo prvú až šiestu najvyššiu priečku. Počet nezamestnaných sa pohyboval v rozmedzí 300 až 500 tis. Najväčším problémom nezamestnanosti je nielen jej vysoká miera, ale hlavne dĺžka nezamestnanosti (viac ako jeden rok) a veľmi dlhá nezamestnanosť (nad dva roky). Tá je stabilne najvyššia v rámci krajín EÚ. Okrem výrazne regionálneho charakteru (dlhodobo nízka nezamestnanosť na západnom Slovensku a vysoká nezamestnanosť na juhovýchode Slovenska spojená s nedostatkom voľných pracovných miest) má nezamestnanosť tiež rodinný charakter. Stačí, že jeden z členov domácnosti stratí prácu a druhému sa v dôsledku nízkej mzdy a výdavkov spojených s dochádzkou za prácou „neoplatí“ pracovať, zvlášť ak má domácnosť viac detí. Súčet sociálnych dávok je vyšší ako odmena za prácu.

Ak by existovala vízia riešenia nezamestnanosti, tak by situácia bola podstatne iná. Zmeny, ktoré na trhu práce za posledné obdobie

nastali, neriešili systémovo problém nezamestnanosti. Čiastočná zmena inštitúcií trhu práce (prechod z verejnoprávnej inštitúcie na štátnu inštitúciu v snahe zabezpečiť „všetko pod jednou strechou“ a vznik súkromných agentúr práce) nepriniesli očakávané benefity pre nezamestnaných. Politika zamestnanosti, ako súčasť hospodárskej politiky, nevytvárala nové pracovné príležitosti, čoho výsledkom bol pokles, resp. stagnácia miery zamestnanosti. Aktívna politika trhu práce (opatrenia a nástroje), ktorej hlavnou úlohou bolo riešiť štrukturálne problémy nezamestnanosti, fungovala prevažne v rámci národných projektov. Tie často krát priniesli také efekty ako: posunutie, substitúciu, stigmatizáciu, kolotoče a prehĺbenie segmentácie nezamestnaných.

Vhodne zvolenými nástrojmi aktívnej politiky trhu práce sa však dá zlepšiť štruktúra nezamestnaných na Slovensku a čiastočne aj znížiť miera nezamestnanosti. Je však potrebné jednoznačne definovať, do akej skupiny nezamestnaný patrí z hľadiska kumulácie sociálnych handicapov objektívnej (napr. vysoká miera nezamestnanosti, nedostatok informácií o trhu práce a pod.) a subjektívnej povahy (napr. nízke vzdelanie, chýbajúca prax, vysoký, resp. nízky vek, zlý zdravotný stav a pod.). Prvú skupinu tvoria nezamestnaní, ktorí nemajú žiaden sociálny handicap, a teda pomoc nepotrebujú. V druhej skupine sú znevýhodnení nezamestnaní, ktorí majú jeden sociálny handicap. Potrebujú len minimálnu pomoc, a to tak, aby zbytočne nevytláčali z trhu práce oveľa problematickejšie skupiny na trhu práce, ako sú extrémne znevýhodnení nezamestnaní (kumulácia dvoch sociálnych handicapov) a sociálne exkludovaní z trhu práce (kumulácia troch a viacerých sociálnych handicapov).

2. Sociálni pracovníci môžu zmierňovať dôsledky nezamestnanosti na úrovni jednotlivca, rodiny alebo celej komunity. Dôležitú úlohu zohrávajú metódy v rámci jednotlivých subjektov štátnej, súkromnej a verejnej správy, ktoré využívajú. Začína sa to už prvým kontaktom, rozhovorom s nezamestnaným, kde sociálny pracovník hľadá možnosti vzájomného dorozumenia a pomáha nezamestnanému vyrovnať sa so šokom so straty zamestnania. Vhodnou diagnostikou, poradenstvom (individuálnym, skupinovým) a terapiou môže sociálny pracovník



prinavrátit' nezamestnanému dôveru v seba samého a následne pomôcť zaradiť sa späť do pracovného života. Môže ovplyvniť pohľad celej komunity na problém nezamestnanosti a aktivizovať vnútorný potenciál.

3. Odchodu mladých ľudí do zahraničia môžu čiastočne zabrániť nástroje aktívnej politiky trhu práce, akými sú napríklad absolventska prax, pracovné miesta pre mladých u zamestnávateľa alebo príspevok na začatie podnikania. Určite je kontraproduktívne mladého človeka hneď po ukončení strednej, resp. vysokej školy ďalej vzdelávať v rámci nástroja aktívnej politiky trhu práce – vzdelávania a prípravy pre trh práce. Skôr je potrebné aspoň do istej miery prepojiť systém vzdelávania s potrebami praxe. Zamestnávateľia nie vždy vedia jasne definovať svoje požiadavky na budúcich zamestnancov s víziou 3–4 rokov. Preto je otázkou, do akej miery je v súčasnosti potrebné brániť odchodu mladých do zahraničia, v súvislosti so získaním praktických životných a pracovných skúseností. Problém nie je, či mladí majú odchádzať do zahraničia, skôr ako zabezpečiť ich opätovný návrat na Slovensko, hlavne u kvalifikovaných odborníkov (vrátane remeselníkov), ktorí začínajú na Slovensku chýbať.



Vladimír Plesník,
42 let, ředitel, organiza-
ce REINTEGRA

1. Česká republika nemá problém s vizemi, analýzami, výzkumy, strategickými a akčními plány. Tyto dokumenty existují, aktualizují

se a různě přepracovávají s příchodem každé nové vlády. Pokud se však vize, plán nebo opatření účinně neuplatní v praxi, jsou jen textem na papíře, kterým se ještě nikdy žádný reálný problém nevyřešil. A s tímto už Česká republika problém rozhodně má.

Neschopnost najít a uplatnit praktická řešení vede k prohlubování problémů na našem trhu práce. Konkrétním příkladem je dlouhodobá nezaměstnanost. Aktuálně máme okolo 600 000 nezaměstnaných. Je velmi znepokojivé, že každý třetí z nich je nezaměstnaný déle než rok a každý pátý je nezaměstnaný déle než

2 roky. Existuje tedy velká skupina lidí, pro něž je nezaměstnanost stavem, ve kterém dlouhodobě žijí a na který si byli nuceni přivyknout a přizpůsobit se mu. Tato situace se nelíbí ani firmám a podnikatelům, kteří potřebují obsadit nové pracovní pozice lidmi, již jsou okamžitě schopni plnit své pracovní úkoly a nést za svou práci zodpovědnost. Zaměstnavatelé oprávněně argumentují tím, že je úkolem státu udržet nezaměstnané lidi na takové úrovni, aby mohli do práce okamžitě a bez obtíží nastoupit. Podobných neřešených problémů je na trhu práce v ČR celá řada.

2. Význam sociální práce je v tomto směru opravdu velký. Zejména dlouhodobá ztráta zaměstnání je pro jednotlivce nepříjemná v mnoha ohledech. Nedostatek financí ho nutí omezovat své potřeby a přání. Snižuje se jeho životní standard a snižuje se i jeho společenský status. Nezaměstnaný člověk může trpět nedostatkem podnětů, ochuzením denního programu, rozbitím denního režimu. Nezaměstnanost vede ke sníženému uspokojování potřeby seberealizace, k úbytku sebedůvěry a sebeúcty. Časté jsou pocity méněcennosti, zbytečnosti a prázdnoty. Se ztrátou zaměstnání přichází člověk o část sociálních kontaktů, ale také o některé sociální role, jako například člen pracovního kolektivu, žitel rodiny. Nezaměstnaný člověk ztrácí svou ekonomickou soběstačnost a stává se ekonomicky závislým na společnosti nebo rodině. Sociální práce pomáhá těm, kteří si bez podpory s těmito důsledky sami neporadí. Její role je v tomto ohledu nezastupitelná.

3. Naše organizace má sídlo v Krnově, na území okresu Bruntál, který patří dlouhodobě k místům s nejvyšší nezaměstnaností v České republice. Mladí lidé zde žít nechtějí, a pokud k tomu mají možnosti, tak odcházejí jinnam. Typické je to pro vysokoškoláky, kteří se po ukončení studia už zpět nevracejí. Náš region tak přichází o vzdělané a schopné mladé lidi, přichází o svou budoucnost. V mezinárodním měřítku to funguje velmi podobně a řada vysokoškoláků si své představy o budoucnosti spojuje s lepším životem a pracovním uplatněním v zahraničí, většinou na západ od našich hranic. Naplnit tuto představu však není snadné, takže nám odliv desettisíců mladých lidí určitě nehrozí. Často však přicházíme o ty nejschopnější a nejvzdělanější jedince, protože



jim neumíme nabídnout konkurenceschopnou nabídku.

Velkým evropským problémem je vysoká míra nezaměstnanosti mladých lidí. To se týká i České republiky. Možným řešením je zkvalitnění praktické výuky ve školách tak, aby absolventi škol byli schopni svou profesi ihned kvalitně vykonávat. V současné době musí školu suplovat zaměstnavatel a učit mladého člověka to, co se měl naučit už ve škole. A to se zaměstnavatelům samozřejmě nelíbí, a tak dávají přednost lidem s praxí. Dalším možným řešením je uplatnění promyšleného a funkčního programu na trhu práce cíleného právě na mladé lidi. Cílem takového programu by mělo být poskytnutí prvního pracovního místa okamžitě po ukončení školy. K sestavení takového programu lze využít osvědčených prvků, jako jsou například místa na zkoušku, dotace či daňové úlevy pro zaměstnavatele, zapracování s asistentem, mentoring.



Vladislava Růžicková,
34 let, vedoucí projektu Malá řemesla Jihlava, Diecézní charita Brno, Oblastní charita Jihlava

1. Zde odpovím z užšího pohledu – pohledu organizace, která se mimo jiné zabývá nezaměstnanou a nekvalifikovanou mládeží. Naši snahou je, aby tato mládež získala pracovní uplatnění, a to prostřednictvím zvýšením jejich kvalifikace (realizujeme řemeslné rekvalifikační kurzy zakončené závěrečnými zkouškami podle Národní soustavy kvalifikací) a poskytnutím sociálního poradenství. Podle naší dosavadní praxe řešení nezaměstnanosti určitě existují a mohou být účinná, ale pokud tu bude stále tak štědrý sociální systém, nekvalifikovaní lidé nebudou mít motivaci pracovat. Příklad za vše: Chtěli jsme v naší organizaci zaměstnat mladého absolventa rekvalifikačního kurzu, ale protože žil ve společné domácnosti s rodiči, kteří pobírali různé sociální dávky, rodiče mu to zakázali, protože by přišli na dávkách cca o 17 000 Kč. V těchto případech tito lidé už od mládí jsou vychováni v tom, že se pracovat

nevyplácí, a je pak těžké změnit jejich pohled na institut mít legální práci.

2. Sociální práce v oblasti nezaměstnanosti má určitě nezastupitelnou úlohu. Pokud bych zůstala u naší kategorie nezaměstnané a nekvalifikované mládeže, bez individuální pomoci sociálních pracovníků by jejich šance získat práci a udržet si ji byla mizivá. Ač se to nezdá, tyto osoby většinou mají nízké sebevědomí, nemusí překonávat žádné překážky, nemají zažité pracovní návyky, neumějí se mnohdy vyjádřit, když něco potřebují, žijí ze dne na den, nezajímá je, co bude zítra apod. I kdyby tedy dostali příležitost pracovat, bez prvotní sociální pomoci by to většina z nich brzy vzdala. Těmto lidem je potřeba dodávat sebevědomí, poukázat na to, co vše umějí, dovedou, naučit je správně vystupovat, efektivně komunikovat, pomoci jim plánovat budoucnost, naučit je pracovním návykům, pomoci jim překonávat překážky, které jim brání nalézt práci či si ji udržet.

3. Tímto se ve své pracovní činnosti nezabýváme, proto nemám na zodpovězení této otázky dostatečné informace. Důvodů, proč mladí lidé odcházejí pracovat do zahraničí, je několik – vyšší platy v zahraničí, kariéra, možnost naučit se rychle cizí jazyk apod. Ale z mého pohledu k trvalému odchodu pracovat do zahraničí je rozhodnuto malé procento lidí a jedná se především o lidi s vysokoškolským vzděláním, proto si nemyslím, že se jimi přímo zabývají nástroje na řešení nezaměstnanosti, ale jiné, specifické nástroje zabraňující odchodu těchto lidí.



Danka Pavlíková,

38 roků, specializovaný sociální poradce, Gréckokatolická charita Prešov, Sociálne centrum Humenné

1. Myslím, že víziou riešenia nezamestnanosti je zamestnávanie mladých ľudí do 29 rokov ako aj motivácia poberateľov dávok v hmotnej núdzi k tomu, aby si aktívne hľadali prácu a znovu-nadobudli pracovné návyky, a to povinnosťou odpracovať si dávku. Zdá sa mi, že víziou by mala byť aj motivácia zamestnávateľov k tomu, aby vytvárali nové



pracovné miesta a zamestnávali nielen mladých ľudí, ale aj ľudí v zrelom veku, pretože pre trh práce sú tridsaťpäťročné ženy a muži po päťdesiatke neatraktívni. Jedno z riešení vidím aj v zaradení odborných predmetov do vyučovania na stredných školách. Tieto predmety by vyplývali z ponuky na trhu práce a v motivácii žiakov základných škôl, aby si vybrali stredné školy, ktoré ich pripravujú na pracovný život. V zahraničí sú odborníci, a nemyslím tým len vysokoškolsky vzdelaní ľudia, ale napr. murári, kominári, kuchári, krajčírky a pod., vysoko cenení a oceňovaní. Zdá sa, akoby sa rodičia hanbili dať svoje dieťa na odbornú školu. Bolo by dobré, aby sa ľudové porekadlo Remeslo má zlaté dno začalo v spoločnosti praktizovať.

2. Práca prináša určitú istotu, a to istotu, že si zaplatím strechu nad hlavou, že si môžem zabezpečiť potravu, že si kúpim oblečenie, pôjdem do kina... ako aj, že mám spoločenský kontakt. Každá strata zamestnania prináša so sebou dôsledky, a to najmä zníženie sebaúcty, zníženie psychickej pohody, zdravotné problémy. Stratou trpí nielen ten, ktorý o prácu prišiel, ale aj najbližšia rodina nezamestnaného. Každý stratu zamestnania prežíva svojím spôsobom. Sociálni pracovníci by svojou prácou mohli a mali zmiernovať dôsledky nezamestnanosti hlavne individuálnym prístupom, vysokou dávkou empatie. Mali by sa snažiť o znovunadobudnutie sebaúcty u nezamestnaného klienta, pretože človek so zdravou sebaúctou má šancu uspieť na pracovnom pohovore. Je dobré, ak sociálny pracovník pracuje aj s celou rodinou nezamestnaného, aby členovia rodiny vedeli svojho nezamestnaného člena pochopiť a podporiť ho.

3. Myslím, že prostredníctvom nástrojov riešenia nezamestnanosti sa nezabrání, aby mladí ľudia odchádzali za prácou do zahraničia alebo aby ostávali vo svojom rodnom meste, ktoré eviduje vysoký počet nezamestnaných ľudí. Vnímam to podľa klientov, ktorí prichádzajú do Sociálneho centra, sú to zväčša nezamestnaní v zrelom veku, ktorí už majú „dost“ práce v zahraničí a chcú byť už konečne s rodinou aj za cenu, že budú bez práce, alebo sú to naopak ľudia v zrelom veku, ktorí trpia samotou, pretože ich deti pracujú v zahraničí

alebo v Bratislave. V rámci preventívnych aktivít na stredných školách som zistila, že väčšina mladých ľudí chce pracovať v zahraničí alebo v Bratislave, pretože aj keby sa zamestnali v rodnom meste alebo v blízkom okolí, tak za minimálnu mzdu nie sú ochotní pracovať. Mladí ľudia odchádzajú za prácou hlavne kvôli lepšiemu zárobku, pretože chcú žiť na vyššej úrovni ako ich rodičia. Chcú mať lepšie byty, autá, postavenie a veria tomu, že lepší zárobok im zaručí solventného životného partnera či partnerku.

Richard Falbr,

73 let, člen Výboru pro zaměstnanost a sociální věci, Evropský parlament



1. Upřímně řečeno nikdo nepředpokládal, že nezaměstnanost dosáhne takových závažných čísel. Proto i nástroje na její řešení jsou značně

nejasné. Sklízíme dopad kupónové privatizace, která vedla k likvidaci stovek podniků, a dále nesmyslně nastaveného systému dávek vládou Václava Klause. Řešení je ve zvýšení státních investic a využití nástrojů, které schválila nebo schválí Evropská unie. Řešením rozhodně není nezvyšování minimální mzdy, protože pracovat se musí vyplatit. A řešením také není stále více se rozšiřující agenturní zaměstnávání, práce na živnostenský list a práce na černo.

2. Na tuto otázku neznám konkrétní odpověď. Nicméně již ze samotného účelu sociální práce, tj. zvyšovat kvalitu života člověka, je patrné, že význam není nijak zanedbatelný.

3. Odchod mladých lidí za práci do zahraničí není žádnou tragédií. To, co se venku naučí, využijí potom doma. Dělo se tak už za Rakouska-Uherska. Co je třeba změnit, je návrat k duálnímu vzdělávání a obnovit to, co jsme v minulosti zničili – učňovské školství. Řada zaměstnavatelů si totiž stěžuje, že na politology, manažery a sociology nejsou vůbec zvědaví.



Komentář

Sociální práce a zaměstnanost

(„Práce je nejlepší lék před gulčkou“)

Niektorí z nás si ešte pamätáme na staršiu českú sci-fi komédiu „Muž z prvního století“, kde sa Miloš Kopecký rozčuľoval nad robotom, čo nevedel vyrobiť knedle. V súčasnosti sa vážne navrhuje virtuálny partner s ľudskými vlastnosťami, ktorý opatrí staršieho človeka. Prečo to nie je opatrovateľ? Prečo to už nie je sociálny pracovník? Keď sme sa narodili, zvyčajne sa o nás starali rodičia, kto sa dnes o nás postará, keď budeme umierať?

V súčasnosti vo všeobecnosti chýbajú platené zamestnania na trhu práce. Dlhší čas máme vysokú nezamestnanosť, a čo je horšie, aj veľmi bezútešnú rozsiahlu dlhodobú nezamestnanosť. Dlhodobu nezamestnanosť si už sám spravídla nedokáže pomôcť.

Nemať platenú prácu je dnes **štandardná situácia**. Nezamestnanosť neznamená iba stratu príjmu, ale je prepojená s množstvom sociálnych problémov. Nezamestnanosť vzniká dnes predovšetkým **nedobrovoľne a nezaslúžene**. Je potrebné pripraviť na túto situáciu bez platenej práce seba samého, svoju rodinu, známych, ale aj klientov. Nezamestnaní potrebujú často vonkajšiu pomoc. Pohľad spoločnosti na ľudí bez práce sa zmenil v tom smere, že nevzniká z dôvodu zlého vzťahu k práci. Ľudia si napriek tomu často následne po strate zamestnania siahajú na život, obviňujú seba samého alebo trestajú svoje okolie za to, že sú bez zamestnania. Sociálna práca môže pomôcť prekonávať aj riešiť túto ťažkú situáciu v živote človeka. Počas krízy spojenej s nezamestnanosťou **rastie** aj **dopyt po sociálnej práci s nezamestnanými**.



Miloslav Heteš

Miloslav Heteš bol vedúcim pracovnej skupiny pre starnutie Európskej hospodárskej komisie Organizácie Spojených národov. Predkladal rezolúcie k sociálnemu rozvoju v OSN a v MOP. Pôsobil v orgánoch EÚ a Rady Európy. Robil poradcu vlád v Skopje a v Banja Luke. Pracoval mnoho rokov vo vedúcich postoch v slovenských rezortoch práce a zahraničia. M. Heteš po roku 1989 zakladal miestnu samosprávu na Slovensku.

Sociálna práca je odvetvie v Európe, ktoré z dôvodu nárastu počtu nezamestnaných odkázaných na vonkajšiu pomoc nezaznamenalo pokles zamestnanosti. Počas krízy mnohé ekonomické a finančné aktivity môžu ukončiť svoju činnosť, čo je ťažko predstaviteľné v prípade



sociálních ustanovizní, kde sú ľudia odkázaní na cudziu pomoc.

Situácia s mierou nezamestnanosti je v Európe rozdielna. Napriek vysokej všeobecnej miere nezamestnanosti slovenská vláda nevenuje adekvátne pozornosť aktívnemu riešeniu tejto situácie. Osobitne ťaživý dopad to má na mládež, ktorá nikdy nepracovala. Vrávi sa, že **práca je najlepší liek pred guľkou**. Z dôvodu nenaplneného života rastie miera kriminálnych činov a asociálneho chovania. Sociálne investovanie do zamestnanosti mladých sa v budúcnosti vráti v podobe ich lepšieho zapojenia sa do rozvoja spoločnosti. Žijeme v spoločnosti s vysokou mierou medzigeneračnej nenávisti (ageizmus). Narušená je sociálna kohézia a tým je ohrozená aj budúcnosť spoločnosti ako celku.

Potreba práce neklesla napriek nárastu nezamestnanosti. Problém sa skrýva v nehonoreovaní spoločensky nutnej práce napr. pri opatrovaní detí, rodičov, chorých alebo starších. Existuje veľký dopyt po sociálnych službách, ktoré nie

sú využiteľné z dôvodu ich finančnej dostupnosti klientov, pre ich insolventnosť. Môžeme tvrdiť, že keď mnohé profesie zanikajú a ľudia sú nútení pravidelne meniť povolanie, že toto sa netýka sociálnej práce. Zrejme **stroje nikdy plne nevystriedajú ľudský prístup sociálneho pracovníka**.

Demografická revolúcia, prejavujúca sa v náraste podielu starších z dôvodu slabej pôrodnosti, spôsobí **v relatívne krátkom čase nedostatok pracovnej sily**. Paradoxne sa tak stane aj v krajinách s vysokou mierou nezamestnanosti a spôsobí to nedostatok sociálnych pracovníkov. Medzinárodná súťaž v získavaní sociálnych pracovníkov z relatívne chudobnejších krajín už začala. Jeden zo spôsobov, ako zabrániť ich odchodu, je začať si lepšie spoločensky aj finančne vážiť prácu sociálneho pracovníka.

Miloslav Hetteš,

*docent Vysoké školy zdravotníctva
a sociálnej práce sv. Alžbety v Bratislave*

Inzerce

Společnost Podané ruce, o.p.s.
Vzdělávací centrum I.E.S.

Nabízí v roce 2014 tyto kurzy:

IES
EDUCATION

Týmová práce a syndrom vyhoření (27. 3. – 28. 3. 2014)

Základy sociálně právní problematiky při práci s dětmi a mládeží (8. 4. 2014)

Krizová intervence v praxi (10. 4. – 11. 4. 2014)

V pasti dluhů (24. – 25. 4. 2014)

Krizová intervence (14. 5. – 15. 5. 2014)

Umění rozhovoru v socioterapeutické práci (20. 5. – 21. 5. 2014)

Kontrakt a individuální plánování (22. 5. – 23. 5. 2014)

Multidisciplinární kurz se zaměřením na adiktologii (26. 5. – 3. 12. 2014)

Teorie a praxe zážitkové pedagogiky I. (2. 6. – 3. 6. 2014)

Taneční a pohybová terapie (9. 6. – 11. 6. 2014)

Motivační rozhovory a práce s klientem – BASIC (9. 6. – 11. 6. 2014)

Etnická specifika Romů, metody a techniky práce s nimi (12. – 13. 6. 2014)

Poradenské dovednosti I. (23. 6. – 24. 6. 2014)

Co napoví lidská neverbální komunikace a jak toho využít v sociální práci

(28. 8. 2014) – kurz dotovaný ESF, OPLZZ, projekt ROKVEP

Studenti, nezaměstnaní a lidé na mateřské a rodičovské dovolené mají slevu 20 % na všechny kurzy.
Další informace a přihlášky naleznete na níže uvedených kontaktech.

I.E.S.
Křenová 64
602 00 Brno

www.facebook.com/ies.podaneruce
www.ies.podaneruce.cz

tel.: 541 225 188
mobil: 777 916 259
e-mail: ies.podaneruce@gmail.com



Rozhovor

Řešení nezaměstnanosti po česku: 16 až 20 miliard na dávky a necelé 3 miliardy na aktivní politiku zaměstnanosti

Problematika práce s nezaměstnanými je často diskutovaná a je předmětem mnoha politických debat. Politické proklamace a svérázné politické interpretace tohoto sociálního problému a způsobů jeho řešení mnohdy zastiňují fakta, která poměrně dobře demonstrují, jakými cestami se Česká republika na boji s nezaměstnaností ubírá. Zejména o těchto faktech je následující rozhovor. Na otázky o charakteristice nezaměstnanosti v ČR, nástrojích jejího řešení a roli sociální práce odpovídal profesor **Tomáš Sirovátka**, který je významným, mezinárodně uznávaným odborníkem v oblastech tvorby veřejných politik a programů, profesorem sociální politiky a ředitelem Institutu pro sociální otázky na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity.

Jak závažným problémem je pro ČR nezaměstnanost?

Jde o jeden z nejzávažnějších sociálních problémů. Podle evidované nezaměstnanosti je v současné době 9 % lidí v produktivním věku bez práce, a jak je známo, nezaměstnanost dopadá na jejich psychické, sociální, ale i zdravotní strádání. Nezaměstnanost ovlivňuje úroveň chudoby a materiální deprivaci nezaměstnaných. Jejich specifická míra chudoby je skoro 50 %, což pětinašobně přesahuje průměr v populaci na území ČR a staví nezaměstnané na „první“ místo mezi jinými skupinami ohroženými chudobou.

Nezaměstnanost tedy způsobuje sociální vyloučení?

Je třeba si uvědomit, že nezaměstnanost se v ČR koncentruje do určitých skupin obyvatelstva,



čímž dochází ke koncentraci rizik chudoby a sociálního vyloučení u některých skupin obyvatelstva. Například u romského obyvatelstva v sociálně vyloučených lokalitách je nezaměstnanost jedním ze tří faktorů, které jejich vyloučení významně ovlivňují.

Dnešní doba se dá považovat za dobu ekonomů. Jakým je nezaměstnanost problémem optikou ekonomie?

Z ekonomické perspektivy jde o naprosto fatální problém! Nejde o náklady na řešení nezaměstnanosti, ale o skutečnost, že 9 % aktivní populace, tedy potenciálně pracujících, neodvádí daně a sociální pojištění. To má větší destruktivní dopad na veřejné rozpočty než stárnutí populace,



o kterém se obecně mluví a píše. O dopadech nezaměstnanosti na veřejné rozpočty se ale nemluví.

„V rámci OECD se řadíme k zemím, které na tom nejsou nejlépe.“

Řekl jste, že se nezaměstnanost koncentruje u určitých skupin obyvatelstva. O které skupiny jde?

Ve srovnání s jinými zeměmi je koncentrace nezaměstnanosti u určitých skupin lidí v ČR výjimečná. Data výběrových šetření pracovních sil ukazují, že průměrná míra nezaměstnanosti v ČR je 7% (Pozn. red.: Jde o jinou metodiku výpočtu, než byla výše uvedená míra evidované nezaměstnanosti. Proto jsou čísla rozdílná.). Porovnejme skupiny obyvatelstva například podle vzdělání: míra nezaměstnanosti u lidí s nejvyšší základním vzděláním se pohybuje od 22 do 26%, zatímco u vysokoškoláků od 2 do 3%. Jak je vidět, jde o desetinásobné rozdíly, což není v žádné zemi na západ od našich hranic.

Lze popsat míru nezaměstnanosti mezi skupinami obyvatelstva například na základě etnika?

Pro toto neexistují přesná data, ale z dat Světové banky z roku 2011 a z našich dat se dá odhadnout přibližná míra nezaměstnanosti u romského obyvatelstva. V romské

populaci na území ČR se odhaduje, že specifická míra nezaměstnanosti přesahuje 50% a v sociálně vyloučených lokalitách dosahuje dokonce 90%. To nemá obdoby a ve srovnání s vyspělými zeměmi OECD je to naprosto ojedinělé.

Jaké jsou další skupiny obyvatelstva, které jsou významně ohroženy nezaměstnaností?

Například lidé se zdravotním postižením. Odhady míry jejich nezaměstnanosti se pohybují přes 30%. Zde je ale třeba počítat s podzaměstnaností této kategorie obyvatelstva, jelikož odhadem dalších 20% lidí v produktivním věku se zdravotním postižením nejsou nezaměstnaní, ale lidé, kteří práci nehledají, jelikož nevěří, že by nějakou našli. Nepasuje tedy na ně definice nezaměstnaných a označují se jako „discouraged workers“.

Nezaměstnanost se významně koncentruje také u starších pracovníků nad 50 let a osamělých rodičů s malými dětmi. Přitom problém pracovníků nad 50 let nespočívá ve vysoké specifické míře jejich nezaměstnanosti, ale v tom, že pokud se stanou nezaměstnanými, velice těžko najdou znovu práci a stávají se dlouhodobě nezaměstnanými. Vedle pracovníků nad 50 let jsou důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti nejvýraznějšími příjemci dávek v hmotné nouzi také osamělí rodiče s malými dětmi.





Hodně se také hovoří o nezaměstnanosti mladých...

Míra nezaměstnanosti mladých lidí během krize významně narostla, a to z 10% na 18%, což je opravdu hodně, víc než dvojnásobek průměrné míry nezaměstnanosti. Relativně příznivě ale působí skutečnost, že mladí lidé – oproti jiným výše uvedeným kategoriím a zejména pak oproti pracovníkům ve věku nad 50 let – se rychleji dostávají z nezaměstnanosti.

Co koncentrace nezaměstnanosti v těchto specifických kategoriích způsobuje?

Kvůli koncentraci nezaměstnanosti v uvedených kategoriích obyvatelstva, které jsou nejvíce znevýhodněny na trhu práce, dochází ke zvyšování podílu dlouhodobé nezaměstnanosti. Ta se na celkové nezaměstnanosti podílí z 44%, což znamená, že téměř polovina všech nezaměstnaných je bez práce déle než rok. Tímto se v rámci OECD řadíme k zemím, které na tom nejsou nejlépe.

Co to znamená „nejsou nejlépe“, můžete srovnání se zeměmi OECD blíže rozvést?

Země OECD mají průměrnou míru nezaměstnanosti 8%, my máme 7%, zde patříme k průměru a řadíme se k zemím, jako jsou Kanada, Izrael nebo Nový Zéland. Pokud ale budeme sledovat podíl dlouhodobé nezaměstnanosti, který u nás činí 44% a v zemích OECD 34%, tak se řadíme k Belgii, Maďarsku, Německu či Španělsku, které na tom jsou podobně špatně jako my. Například Kanada, Izrael a Nový Zéland, se kterými držíme krok při srovnávání celkové míry nezaměstnanosti, mají podíl dlouhodobé nezaměstnanosti shodně jen 13% a jsou na tom v rámci OECD nejlépe.

Jak ze srovnávání s ostatními zeměmi OECD vychází Slovensko?

Slovensko je doslova extrémním příkladem, který v rámci OECD nemá srovnání. Celkovou míru nezaměstnanosti mají 14% a podíl té dlouhodobé činí 64%. Dlouhodobá nezaměstnanost na Slovensku je velkým problémem...

Vraťme se do ČR. Co dlouhodobou nezaměstnanost způsobuje?

Kolegové Hora a Suchanec provedli analýzu dat z registru nezaměstnaných a zjistili, že hlavním faktorem je kumulace hendikepů

nezaměstnaných. Kolegové prokázali, že kumulace nízkého vzdělání, věku nad 35 a zejména nad 50 let a zdravotního hendikepu znevýhodňuje nositele této kumulace tak, že je velmi malá naděje na to, že je trh práce vstřebá. Z hlediska odlihu osob z nezaměstnanosti činí u „lidí – nositelů této kumulace“ mediánová délka jejich setrvání v evidenci úřadu práce více než 3 roky! Trh práce je nevstřebá a aktivní politika zaměstnanosti jim nepomůže.

„Zejména v praxi nám chybí dlouhodobá národní strategie boje s nezaměstnaností.“

Má ČR nějakou dlouhodobou národní strategii boje s nezaměstnaností?

Zejména v praxi nám zatím chybí dlouhodobá národní strategie řešení nezaměstnanosti. Na druhou stranu MPSV připravovalo strategii řešení nezaměstnanosti, jejíž draft jsem před necelými dvěma lety připomínkoval. Byly k ní připomínky z více stran, ale nebyla dlouho zveřejněna. V současné době je však tento materiál ve finální fázi a přijata, pokud vím, bude. V každém případě taková strategie byla velmi dlouhou dobu postrádána. Bohužel je vidět, že změny politických reprezentací mohou zásadně ovlivnit tvorbu národních strategických záměrů.

ČR je tedy bez vizí a strategií, jak čelit problému nezaměstnanosti?

Na národní úrovni ano. Dlužno ale dodat, že na centrální úrovni Úřadu práce ČR a MPSV ČR jsou lidé, kteří mají vize i konkrétní strategie, které dlouhodobě prosazují, i když, jak již bylo zmíněno, léta chybí ta oficiální národní. Dalším poměrně kvalitním materiálem je připravovaný strategický dokument, který slouží jako podklad pro čerpání evropských finančních prostředků v období 2014 až 2020 v prioritě „zaměstnanost“. Jde o loňské, poměrně kvalitní, racionální vyjádření problémů trhu práce u nás. Pokud materiál bude odpovídajícím způsobem využit, bude přínosem. Každopádně je škoda, že stále očekáváme hlavní strategický materiál, který by vše obecně usměrňoval, ale to je záležitost politického konsenzu.

Pokud to chápu dobře, tak podle vás je problémem diskontinuita vládních priorit poměrně často se střídajících vládních garnitur...



Ano, každá nová vláda se domnívá, že je sociální politiku potřeba ovlivnit nebo přetvářet znovu. V praxi to pak vypadá tak, že se orientace sociální politiky často mění a jsou nestálé. Například v roce 2012, kdy stále trvala krize, došlo k zásadnímu útlumu již tak poměrně slabé politiky zaměstnanosti v ČR. V rámci Evropy jde o český paradox, jelikož u nás jako u jediné země došlo k útlumu aktivní politiky zaměstnanosti. V době konjunktury by měla politika zaměstnanosti absorbovat alespoň okolo 20 % nezaměstnaných, ale v době krize by mělo toto číslo ještě narůstat. V ČR přitom došlo ke snížení o celou polovinu, na pouhých 10 % nezaměstnaných! Na počátku roku 2013 zase vláda vyhlásila nové a některé i trochu sporné kampaňovité programy a alokovaly se významné prostředky... V současné době se formuje nová strategie, takže uvidíme...

Aktivní politika zaměstnanosti se tedy mění podle vládních priorit. Jaký je její současný vývoj?

V roce 2008 bylo na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) vyčleněno 6 miliard korun, z nichž 44 % tvoří prostředky financované z ESF. Když v roce 2009 přišla krize, bylo na APZ vyčleněno 5 miliard se spoluúčastí ESF 55 %. Přitom podle teorie má být APZ proti-cyklická, což znamená, že když roste nezaměstnanost, zvyšují se výdaje na APZ a zvyšují se počty do APZ zapojených nezaměstnaných. V roce 2010 se náklady na APZ vyrovnaly roku 2008 a podíl ESF činil 67 %. I přesto, že v roce 2011 krize stále pokračovala, došlo k omezení APZ na 4 miliardy s podílem ESF 57 %. Ve srovnání s rokem 2008 jde o pokles nákladů na APZ o 2 miliardy! V roce 2012 činí náklady na APZ již pouhých 2,5 miliardy s podílem prostředků z ESF ve výši 68 % – když si uvědomíme, že částka 2,5 miliardy v roce 2012 je pouhými 40 % částky roku 2008, kdy ještě nebyla krize, tak tato finanční politika vlády je z hlediska boje s nezaměstnaností naprosto nepochopitelná.

To ale nekoresponduje s vládními mediálními sděleními o boji s nezaměstnaností...

Přes bombastická mediální sdělení o stomilionových podporách různých projektů řešících nezaměstnanost je vidět, že výdaje

na APZ se v průběhu času značně omezují. Výdaje na APZ u nás představují zhruba 0,2 % hrubého domácího produktu (dále jen „HDP“). Co se týče výdajů na APZ, tak Slovensko je na tom podobně jako my, jen je třeba počítat s tím, že na Slovensku je jednou tak velká nezaměstnanost než u nás. Průměrný podíl APZ na HDP v zemích OECD činí 0,5 %. Srovnatelnou zemí je pro nás Řecko. Vyspělé země se silnou APZ vyčleňují na její realizaci mnohem více prostředků. Například Švédsko dává 0,8 % HDP a Finsko dokonce 1 % HDP.

Jak na tom jsme s účastí lidí v APZ?

Pokud jde o lidi, kteří se účastní APZ, tak za OECD existují data o podílu pracovní síly na programech APZ. U nás se programů APZ účastní něco málo přes 1 % pracovní síly, zatímco průměr v OECD je 4 %, což je, řekněme, normální účast. V Německu se APZ účastní 5 %, v Dánsku 6 % a ve Švédsku dokonce 12 % pracovní síly.

Nevypadá to, že by naše APZ byla dostatečná...

Jde o zatím nerozvinutou oblast... Když pohlednu na drastický rok 2012, kdy došlo k poklesu výdajů na APZ na 2,5 miliardy, a přihlédnu i k tomu, že v rozpočtu na rok 2014 jsem zahlédl předpokládané výdaje na APZ tuším ve výši 3,8 miliardy, tak je to naprosto nedostačující... Přitom na dávky hmotné nouze se vynakládá skoro 8 miliard a na podpory v nezaměstnanosti přibližně 8 až 9 miliard (ovšem v letech 2009–2011 to bylo 15 až 10 miliard). Máme tu tedy přes 16 miliard, které se vyplácejí v dávkách, a na aktivní pomoc nezaměstnaným (pokud nezahrneme náklady na zaměstnance a správu systému služeb zaměstnanosti, jenž absorbuje asi tři a půl miliardy, ale zajišťuje stejně pasivní – dávky i aktivní komponentu) se platí 2,5 až 3 miliardy ročně, což je výrazně pasivní přístup. politika (pozn. red.: údaje odkazují na rok 2012).

Takže jediné, co v oblasti APZ u nás roste, je podíl finančních prostředků z ESF na její zajištění... Není to trochu proti myšlence evropských fondů, které mají sloužit k rozvoji a inovacím v méně vyspělých zemí EU a ne k zajištění běžné státní agendy?



Taky si to myslím. Jde o důsledek restrikcí vlády, které zasáhly i politiku zaměstnanosti. Vláda prostě neuvolňuje národní prostředky a snaží se maximálně využít fondů...

„Nestojíme před potřebou zavádět novinky.“

Jaké tedy máme úspěšné nástroje pro boj s nezaměstnaností?

Byť rozsah APZ je velice omezený, tak zkušenosti i výsledky výzkumů ukazují, že nástroje APZ, které jsou v ČR využívány, jsou vhodné a úřady práce s nimi dovedou pracovat. Nestojíme tedy před potřebou zavádět novinky, ale dobře využívat dostupných kapacit, čímž nemyslím jen finanční prostředky. Kategorie znevýhodněných, o kterých jsem hovořil na počátku rozhovoru, činí velkou masu dlouhodobě nezaměstnaných. Je jich přes dvě stě padesát tisíc a nástroje APZ absorbují něco málo do statisíc nezaměstnaných. Je třeba, aby veřejné služby zaměstnanosti měly personální kapacitu aplikovat nástroje APZ. To totiž předpokládá určitou přípravu nezaměstnaných i práce s nezaměstnanými a poté i práci s dalšími partnery, jako jsou zaměstnavatelé a podobně...

...máte na mysli vše zkoordinovat?

Ne, to nemyslím. Jde o faktickou přípravu, promyšlení, projednání, koncepci a přípravu konkrétních nástrojů, na co v současné době pracovníci veřejných služeb zaměstnanosti nemají kapacitu. V době vysoké nezaměstnanosti v roce 2011 a 2012 došlo k 20% redukci počtu pracovníků těchto služeb. To se od roku 2013 postupně a pomalu napravuje.

Takže navýšení finančních prostředků pro zajištění APZ by v tuto chvíli bylo spíše daňským darem...

Ano, v tuto chvíli by se pracovníkům veřejných služeb zaměstnanosti jen velice těžko podařilo vše potřebné koordinovat. A to i přesto, že dnes dochází k obsazování pracovních postů zajišťujících administraci evropských fondů, s jejichž využitím se počítá v následujícím programovém období... Situace se ovšem postupně zlepšuje a ze strany MPSV byly vysloveny přísliby podstatného zlepšení.

APZ předpokládá, že kapacita pracovníků bude z velké části věnovaná přímé práci s nezaměstnanými, je to tak?

Ano, a zde se dostávám k sociální práci. Zásadním problémem dneška je nedostatek kapacit pracovníků veřejných služeb zaměstnanosti pracovat s případem. Chybí nám sociální pracovníci v rolích front-line pracovníků nebo poradců, kteří by přímo pracovali s konkrétním případem nezaměstnaného. To je důležité pro zajištění návaznosti jednotlivých nástrojů APZ při odstraňování kumulovaných hendikepů u dlouhodobě nezaměstnaných osob. Jde o komplexní individuální práci, která zahrnuje motivaci, aktivaci, vyhledání vhodných nástrojů a jejich aplikaci.

Takže v první řadě je třeba zajistit dostatek kapacit pracovníků a teprve ve druhé řadě je zvýšení prostředků na APZ, což je do budoucna největší výzvou.

Jaké jsou zahraniční zkušenosti v oblasti přímé práce s nezaměstnanými?

Němci usilují o případovou práci s nezaměstnanými. Propočítali, že aby poradci mohli





poskytovat intenzivní poradenství a umísťovat nezaměstnané na trhu práce, měli by pracovat průměrně s 80 lidmi a jejich případy. V realu Němci průběžně pracují se 120 až 160 lidmi na jednoho poradce a s pomocí případové práce pak dosahují vhodného provázání nástrojů APZ. U nás pracovníci veřejných služeb zaměstnanosti průběžně pracují s dvojnásobným počtem nezaměstnaných. Podmínky německých poradců jsou nám zatím velmi vzdáleny.

U nás podobný systém práce s nezaměstnanými neexistuje?

Národní fond vzdělávání a MPSV před několika lety připravili ke spuštění projekt tzv. zónového poradenství, jehož smyslem bylo kategorizovat nezaměstnané a různým kategoriím pak přidělovat různé intenzivní práci poradců. V důsledku by to vedlo ke zvýšení intenzity práce s případem u specifických skupin nezaměstnaných, kteří potřebují vyšší míru podpory ze strany pracovníků. Tím by docházelo k lepší návaznosti na nástroje APZ. Z důvodu reformy se ale projekt nakonec nerealizoval.

Jaká je dnes role sociální práce při práci s nezaměstnanými a jaká by mohla být v budoucnu?

Dnes se sociální pracovníci zapojují do práce s nezaměstnanými především prostřednictvím různých projektů ESF. Do těchto projektů je zapojena řada neziskovek, které intenzivně pracují právě s těmi nejvíce ohroženými skupinami obyvatelstva, o nichž jsme se bavili na počátku našeho rozhovoru. Jde o lidi se zdravotním postižením, etnické menšiny a podobně. Přínos spolupráce neziskovek s úřady práce je podle mne významný, protože lépe dovedou reflektovat potřeby nezaměstnaných a poskytují jim individuální podporu či asistenci při hledání zaměstnání a další návazné služby podle individuálních potřeb konkrétního případu. Je ovšem pravda, že spolupráce zadržává na straně úřadů práce, kde pracovníci prostě nemají dostatečnou kapacitu. To by se mohlo změnit, kdyby se do činností úřadů práce zavedla případová práce či zónové poradenství.

Zde vidím příští možnosti sociální práce. V budoucnu by se sociální práce měla uplatnit právě v zavedené případové práci nebo zónovém poradenství ve veřejných službách zaměstnanosti v ČR. Sociální pracovníci pak budou mít klíčovou roli ve spolupráci s poradci pro zaměstnání a v některých případech by mohli být přímo případovými pracovníky. Rozvoj přímé práce s nezaměstnanými na úřadech práce zasluhuje mnohem větší pozornost.

„Případová práce s nezaměstnanými je možná, musí se ale zlepšit podmínky úřadů práce.“

Podmínky ČR, o kterých jsme se dnes bavili, nejsou zrovna optimální. Myslíte si, že je zavedení případové práce do systému práce s nezaměstnanými možné?

Zónové poradenství bylo připraveno na spuštění a bylo přerušeno vládními restrikcemi. Výzkumy ukazují, že na některých úřadech práce se již před rokem 2010 pracovalo s nezaměstnanými individuálně, i když individuální akční plány ještě nebyly nařízenou aktivitou. Přesto mezi pracovníky na úřadech práce vznikly odbornější skupiny pracovníků, kteří měli méně klientů. Základní charakteristikou těchto klientů bylo, že jejich problémy jsou velmi komplikované. Vyčlenění pracovníci pak s nimi pracovali intenzivněji. Některé úřady práce toto uskutečňovaly i v době krize a to měly již zcela nedostatečné kapacity a pracovníci často pracovali doslova na doraz.

Z uvedeného je vidět, že některé úřady práce si umějí vyčlenit kapacitu a umějí individuálně pracovat s komplikovanými případy. Nesmí být ale vystaveny drastickým reformám, které jim berou i tuto zbytkovou kapacitu, kterou jsou schopny na intenzivnější a komplikovanější práci s případy vynaložit. Teď je třeba vše napravit a optimálně nastavit implementační podmínky pro zavedení případové práce. Pokud se podmínky úřadů práce postupnělepší, případová práce s nezaměstnanými je možná.

Roman Baláz



Reflexe

Prečo byť pasívny a nikdy sa nezamestnať

Hoci k demonštrácii logickej aj vecnej nezmyslenosti tzv. aktivačných prác ako nástroja sociálnej politiky slovenského štátu by nám stačilo uviesť tabuľku zo záveru článku, rozhodli sme sa nespoliehať sa na dávno vyvrátený predsudok, že laickej verejnosti a väčšine sociálnych pracovníkov stačí k adekvátnemu posúdeniu situácie dostatok faktov plus zdravý rozum. Preto tento fragment z témy sociálnej politiky ako terénni sociálni pracovníci neziskovej organizácie Človek v tísni Slovensko pôsobiaci v Komunitnom centre na východnom Slovensku rozvádzame trochu viac.

Žoviálne triviálne

Zamestnanosť v sociálne vylúčených, prevažne rómskych komunitách ovplyvňujú sociálne faktory, ktoré bránia zamestnaniu týchto ľudí. Je to súčasne nastavený systém sociálnych dávok, motivuje ľudí k odkázanosti a je nezásľuhový, a teda dávku môže poberať aj človek, ktorý nikdy do systému neprispel. Je to širšia solidárna rodina, kde klient, ktorý je súčasťou solidárnej rodinnej siete, nemá vplyv nad významnou časťou svojho príjmu, pretože kultúrna hodnota zdieľania prostriedkov v širšej rodine ho núti časť príjmu zo svojej práce poskytovať vo forme darov alebo nenávratných pôžičiek ďalším príbuzným, ktorí sú na tom materiálne horšie. Sú to dlhy či starosť z exekúcií možného legálneho príjmu, ktoré vedú zadlžených klientov k rôznym spôsobom zárobku, treba aj spojeným s exekúciou.

Je to nízka kvalifikácia. Pracovný trh s nekvalifikovanými pozíciami a s nízkymi mzdami je založený na častej fluktuácii a neponúka klientom dlhodobú perspektívu a profesijný rast. Menej je pracovných príležitostí pre klientov

so záznamom v registri trestov. Alebo pre zdravotný stav. Veľká časť klientov trpí dlhodobým ochorením, ktoré často súvisí s nevyhovujúcim bývaním a životným štýlom.

Je to aj vplyv rodinnej situácie. Klienti sú často obmedzovaní starostlivosťou o bývanie (napríklad zháňaním dreva na kúrenie) a starostlivosťou o deti, takže majú časový problém byť v štandardných pracovných pomeroch. Vplyv majú predsudky a obavy zo zamestnávania klientov, ktorí sú v spoločnosti objektmi rôznych fám z počutia a aj zlých skúseností s nespoľahlivými a nedisciplinovanými pracovníkmi. Sú to neprimerané odvody zdravotného a sociálneho poistenia, ktorými štát významnou mierou posilňuje inštitút nelegálneho zamestnávania (viac pozri HŮLE, D. et al.: Metodika služby pracovni poradenství společnosti Človek v tísni, o. p. s., 2008, s. 3–5).

Pasivizačné práce

Tolko teória. Premietnutie do praxe sprevádza skutočnosť, že vo vesmíre hádam neexistuje vedecky lepšie podložený fakt ako konštatovanie, že čokoľvek štátne je principiálne podozrivé a dokázateľne neefektívne.

Jeden tematický príklad? V prípade nákladov na zamestnancov má každý zamestnávateľ, v zásade, dve možnosti: znížiť náklady (to znamená vraziť peniaze do strojov a vyhnúť sa tomu, aby som tých ľudí potreboval, tým, že ich nahradím niečím spoľahlivejším a lacnejším, napríklad samoobslužnými pokladňami, ktoré nechcú minimálnu mzdu, preplatené nemocenské, štátne sviatky, stravenky...), alebo preniesť svoju výrobu niekde, kde je to lacnejšie.

Normálny človek by si pomyslel: veď je to jednoduché. Stačí uľahčiť zamestnávanie tým, že znížime náklady na zamestnanca a zjednodušíme



pracovnoprávnú legislatívu. Napokon, je to vec dvoch slobodných ľudí, ktorí uzatvárajú obojstranne výhodnú dohodu, a pokiaľ to nikomu neubližuje, nikomu do toho nič nie je.

Nie tak štátny úradník. Na toho je to až príliš rozumné. Preto zväčší daňové a odvodové zaťaženie, arbitrálne plošne zvýši minimálnu mzdu na 352 eur (prečo nie 2 000 eur, keď už sme pri tom? Chceme minimálku dve tisíc netto a kartón jogurtov denne zdarma!), atď. – a potom tie prostriedky, ktoré berný úrad ani nevyzbiera (lebo prirodzenou súčasťou každého podnikateľa, ktorý v trhovej hre riskuje vlastné peniaze, je optimalizácia) – vrazí do súdružskej centrálnej politiky trhu práce. Aby sme citovali klasika: štátne subvencie – to je ako dávať si krvnú transfúziu z pravej ruky do ľavej, a tri štvrtiny pri tom rozliať po dlážke.

Pre menej chápaných: platná legislatíva ovplyvňujúca podnikateľské prostredie, vzdelávanie a sociálny systém nielen že nepodporuje zamestnanosť, nielen že neaktivizuje dlhodobo nezamestnaných k tomu, aby si našli prácu, ale z praktického i ekonomického hľadiska poskytuje bežnému klientovi pracovného poradenstva všetky dôvody, aby si regulérnu prácu *nehládal*, podporujúc príležitostnú prácu na čierno, kombinovanú s paralelným poberaním všemožných dávok.

A autori tohto článku miestoprisažne prehlasujú, že za všetky roky svojej profesionálnej kariéry sa nestretli ani s jediným človekom, a aj to zvýrazníme, **ANI S JEDINÝM**, ktorý by sa aktivačnými prácami zaktivizoval.

A to už vôbec nerozvádžame každému čo i len priemerne rozhladenému prvákoví na gymnáziu (zjavne však nie väčšine našich politikov) frapantný fakt, že ukazovateľmi životnej úrovne či kvality života nie sú nízke štatistiky nezamestnanosti, ale množstvo prácou vytvorenej hodnoty. Nejde o prácu ako takú.

Koniec koncov komunistické krajiny, kde bol zajtrajšok už včera a kde je blahobyť občanov hlavnou verbalizovanou prioritou, sa radi honosia stopercentnou zamestnanosťou. (Už menej sa chvália nedostatkom aj základných osobných slobôd, životných potrieb a toaletného papiera. Viva la revolution!)

Bezútešná kazuistika o sociálnom štáte

Príjem skutočnej rodiny v hmotnej núdzi, ktorá má 7 členov, z toho 5 školopovinných detí.

Obaja rodičia majú základné vzdelanie, sú bez pracovných skúseností:

Dávka v hmotnej núdzi pre rodinu s viac ako 4 deťmi	212,30 eura
Príspevok za plnenie povinnej školskej dochádzky	17,20 x 5 detí
Príspevok na zdravotnú starostlivosť	2 eura x 7 osôb
Aktivačný príspevok	63,07 eura x 2 osoby
Príspevok na bývanie	89,20 eura
Prídavky na deti	23,10 eura x 5 detí
Spolu príjem do rodiny	643,14 eura

Ak by aj z nejakého dôvodu túžil urobiť niečo pre seba alebo spoločnosť, v najlepšom prípade by v legálnom zamestnaní zarobil max. 500 eur netto mzdy, pričom z tejto mzdy by musel zaplatiť výdavky na cestovné a stravu. O všetky ostatné príspevky by rodina, samozrejme, prišla. **Prečo by mal kdokoľvek z dospelých v tejto rodine ísť pracovať?**

Dobrá zvest' záverom

Sme presvedčení, že pre nápravu tejto záležitosti nemôže radový sociálny pracovník spraviť nič zásadné, lebo je to systémová vec, a systém sa nedá zlepšiť: ak máte zlé východiská, záver bude vždy zlý, nech už použijete akúkoľvek sofistiku a tuctové frázy PR oddelenia Ministerstva pravdy.

Pochopiteľne, nie je nám vlastný defetizmus a tiež nehodláme prepadať panike. Verte, či nie, zlaté tela menom Štát (ergo, na Slovensku približne 200 000 zamestnancov chránenej dielne zvanej štátna správa) skutočne má k dispozícii riešenie situácie, ktorú sám zapríčiňuje. Dokonca by nás to nestálo veľa. Len sa obávame, že je to príliš racionálne a do očí bijúce riešenie, aby prešlo.

Stačilo by ísť normalite z cesty. Ukazuje sa totiž, že jedinou naozaj funkčnou aktívnou politikou trhu práce je nechať trh (teda voľne obojstranne výhodne kooperujúcich ľudí), nech o sebe rozhodne sám. Riešením je, ako vždy, osobná sloboda a osobná zodpovednosť.

Iva Grejtáková, Andrej Gliganič,

pracovníci Komunitného centra na východnom Slovensku, Človek v tísi Slovensko (redakčne upraveno)



Expertiza

Nezaměstnanost v sociálně vyloučených lokalitách pomáhají řešit lokální sítě zaměstnanosti

Český trh práce je dosud poznamenán dopady ekonomické krize z let 2008 a 2009, která způsobila výrazný úbytek pracovních míst. Nadále pokračují strukturální změny na trhu práce. Vliv těchto změn má v jednotlivých regionech různou intenzitu, nejvyšší nezaměstnanost dlouhodobě vykazuje Ústecký a Moravskoslezský kraj, nejhůře jsou na tom okresy Bruntál (podíl nezaměstnaných k 31. 1. 2014 15,2 %)¹, Jeseník (14,6 %) a Most (14 %). V sociálně vyloučených lokalitách, které se nejčastěji vyskytují právě v těchto místech, nezaměstnanost značně převyšuje republikový průměr. Gabalova „Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti“ z roku 2006² uvádí, že nezaměstnanost v sociálně vyloučených lokalitách se pohybuje v extrémních hodnotách mezi 90–100 %, přičemž se často jedná o nezaměstnanost dlouhodobou či opakovanou. Situační analýzy³, které byly posléze v roce 2013 prováděny Agenturou pro sociální začleňování, však tyto odhady zpochybnily. Zpravidla uvádějí nezaměstnanost v sociálně vyloučených lokalitách na vybraných adresách v rozmezí 30–60 % (např. Krnov 29 %, Nové Sedlo 40 %, Šternberk 53 %).⁴ Částečně mohou být tato nižší čísla způsobena také změnou metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti.⁵ Pokud jsou obyvatelé sociálně vyloučených lokalit zaměstnáni, většinou se jedná o méně kvalifikované pracovní pozice s nízkou jistotou zaměstnání, zpravidla sezónního či dočasného charakteru a nízkým ohodnocením. Kombinace nízkopříjmového zaměstnání se závislostí na sociálním systému se tak stává obvyklou praxí. Stagnace úrovně minimální mzdy po dobu šesti let od roku 2007 do 1. 8. 2013, kdy byla zvýšena novelou č. 210/2013 Sb., má podle Českého helsinského výboru⁶ velmi negativní

dopady na životní úroveň části pracujících lidí a vede ke vzniku nežádoucího jevu tzv. „pracující chudoby“, tedy k tomu, že části pracovníků výdělek nestačí na pokrytí základních životních potřeb.

Vysoké procento zadlužení a související exekuce posilují tendence k nestandardním způsobům obživy. Tento jev je dále prohlubován nižší úrovní vzdělání a specifickým sociokulturním prostředím charakterizovaným sítí velkorodin, statusovými symboly vedoucími k neuváženému půjčování peněz, lichvou a nelegální prací. Překážky bránící osobám ze sociálně vyloučených lokalit v přístupu k zaměstnání leží jak ve **vnějších vlivech** – zejména diskriminace a předsudky zaměstnavatelů vůči těmto lokalitám, tak v **samotných osobách sociálně vyloučených** (neochota pracovat ve formalizovaném pracovněprávním vztahu kvůli hrozbě exekuce na mzdu při nedostupnosti institutu oddlužení, nízká kvalifikace, chybějící pracovní návyky, absence zkušenosti s formálním pracovním poměrem atd.).

K uvedeným znevýhodněním na trhu práce se přidávají společenská znevýhodnění, jako jsou nevhodné bytové podmínky či bezdomovectví, nejbližší sociální prostředí nepodporující integraci na trh práce, zdravotní znevýhodnění způsobená špatnou životosprávou, kriminogenní prostředí apod. Významnou roli hraje rovněž závislost na sociálním systému a mezigenerační přenos výše uvedených faktorů vyplývající ze situace sociálního vyloučení. Neřešení problémů sociálního vyloučení vede k uzavírání cyklu, kdy sociální vyloučení je jak důsledkem, tak příčinou nezaměstnanosti a obtížného přístupu na trh práce určité skupiny obyvatelstva.

Za této situace je nezbytná spolupráce zainteresovaných aktérů, která může přispívat



ke komplexnímu řešení sociální situace sociálně vyloučených či sociálním vyloučením ohrožených osob. Agentura pro sociální začleňování proto pracuje v sociálně vyloučených lokalitách v tzv. **lokálních sítích zaměstnanosti**. Jejich základem je činnost pracovních skupin, které se na platformě tzv. Lokálního partnerství⁷ zabývají oblastí zaměstnanosti. Jde o **koordinované zapojení místních aktérů** (lokálního konzultanta Agentury pro sociální začleňování, příslušného kontaktního pracoviště Úřadu práce, místních nestátních neziskových organizací, obce či města, realizátorů zaměstnanostních projektů, vzdělávacích a pracovních agentur, sociálních podnikatelů, zaměstnavatelů, provozovatelů veřejné a dobrovolnické služby, vzdělávacích zařízení apod.) **do přípravy, řízení a provádění lokálních politik v oblasti zaměstnanosti**. Spadá sem celá řada aktivit, jejichž cílem je mapování situace na lokálním trhu práce, podpora vytváření pracovních míst, plánování a realizace rekvalifikací, ale také řešení problémů spojených s nezaměstnaností, jako je zadlužení, bezdomovectví či obtížná bytová situace, komplikovaná rodinná situace, zajištění péče o děti a další rodinné příslušníky apod.

Dalším nástrojem, se kterým Agentura pro sociální začleňování v sociálně vyloučených lokalitách v oblasti zaměstnanosti pracuje, je **systém prostupného zaměstnávání**. Cílem prostupného zaměstnávání je pomoci krok po kroku prostřednictvím podpůrných opatření osobám bez práce, osobám s minimální pracovní zkušeností a osobám s žádnými nebo zkrácenými představami o fungování „práce“ začlenit se na legální trh práce a uspět na něm: vštípit jim návyky, dovednosti a kompetence, bez kterých se na trhu práce neobejdou, pomoci jim zorientovat se, zajistit vzdělání v konkrétních dovednostech, usnadnit jim přechod do neznámého prostředí a vytvořit pro ně pracovní příležitosti.

Systém tvoří několik stupňů. **Prvním stupněm** ještě není skutečné zaměstnání, ale určitá **forma aktivizace**, zpravidla jakési „**zaměstnání na zkoušku**“. Dobrým příkladem účinného aktivizačního opatření pro lidi v hmotné nouzi byla podoba veřejné služby před rokem 2012. V její původní podobě získali tito lidé tisíc korun příjmu navíc v případě, že odpracovali 30 hodin měsíčně. Úřad práce ČR bude v průběhu letošního roku pilotně zkoušet obdobné

opatření, aktivizační pracovní příležitost, při níž si bude moci uchazeč o zaměstnání přivydělat až polovinu minimální mzdy za maximálně 40 hodin práce měsíčně a zároveň zůstat v evidenci uchazečů. To je cesta správným směrem, protože díky tomu zůstává uchazeč o zaměstnání pro Úřad práce dosažitelný. Nicméně v tomto případě je mzda na rozdíl od sociálních dávek exekuvatelná, což může snižovat motivaci uchazečů o zaměstnání vstupovat do systému. Je důležité, aby aktivizační opatření nenahrazovalo zaměstnání jako takové a aby bylo využíváno tehdy, pokud existuje důvodný předpoklad, že uchazeči o zaměstnání skutečně pomůže. Po třech až šesti měsících (s přihlédnutím k individuální situaci uchazeče o zaměstnání) by na ně **vždy měl navazovat pracovní poměr**, typicky může jít o **dotované zaměstnání formou veřejně prospěšných prací** nebo **společensky účelných pracovních míst**. Vhodným opatřením aktivní politiky zaměstnanosti, které je třeba zavést, je umístění uchazečů na tranzitních pracovních místech vyhrazených pro obtížně zaměstnatelné skupiny uchazečů o zaměstnání v **integračních sociálních podnicích**. Sociální podniky představují příležitost zajistit vhodnou kombinaci mzdových příspěvků se službami vedoucími k uplatnění na volném trhu práce, zejména cílených rekvalifikací, pracovní asistence a příspěvku na zapracování pro zaměstnavatele na volném trhu práce. Pozornost je třeba věnovat zejména fázi, kdy je podpora pracovních míst ukončována a navazuje vstup na volný trh práce.

Systém prostupného zaměstnávání může fungovat jako **motivační a zásluhový** (osvědčení uchazeči o zaměstnání či pracovníci by měli být přednostně umísťováni do dalšího stupně) a měl by být akceptovatelný pro všechny – jak pro svoji klientelu, tak pro obec, Úřad práce i zaměstnavatele. Aby bylo opatření účinné, musí být prostupné zaměstnávání doprovázeno komplexními poradenskými službami, motivačními aktivitami, rekvalifikacemi, pracovní asistencí a podpůrnými službami, zejména typu dlouhého a bezplatného právního poradenství.

Nestátní neziskové organizace hrají v lokálních sítích zaměstnanosti nejenom roli realizátorů zaměstnanostních projektů, ale také roli poskytovatelů sociálních služeb. Dokážou vytipovat a motivovat vhodné adepty pro účast v systému



Systém prostupného zaměstnávání

Služby	Typ intervence	Délka trvání	Stav klienta
Infokluby (rychlá orientace na trhu práce pro nově evidované), „IPS“ pro dospělé uchazeče i zájemce, JobCluby pro znevýhodněné uchazeče	Evidence na ÚP ↓	2 měsíce až několik let	Znevýhodněný uchazeč o zaměstnání
Posilování pracovních kompetencí, individuální pracovní poradenství ze strany poradců ÚP či soc. pracovníků obcí, odborné poradenství dluhové, bytové, využití sítě poskytovatelů soc. služeb	Aktivizační opatření – práce na zkoušku (krátkodobé zaměstnání, veřejná služba, praxe apod.)	3 měsíce, s možností opakování v rámci 12 měsíců (max. 6 měsíců)	Zaměstnatelný (job-ready) uchazeč o zaměstnání
Služby pracovního poradenství zaměřené na adaptaci na plný pracovní úvazek a závazky plynoucí z pracovního vztahu, pokračující dluhové poradenství v případě nástupu exekuce na mzdu, služba orientace na trhu práce, bilanční diagnostika, motivace a vyjednávání se zaměstnavateli	Dotované zaměstnání (VPP, SÚPM, projekty) ↓	6–12 měsíců	Zaměstnaná osoba částečně pokrývající své životní potřeby příjmem z práce, s odklonem od závislosti na dávkovém systému
Obsahem smlouvy je komplex služeb, které budou uchazeči poskytnuty v průběhu 12 měsíců trvání tzv. transičního zaměstnání (= pracovní poměr na dobu určitou s doprovodnými službami vedoucími k následnému uplatnění na volném trhu práce). Sociálnímu podniku budou poskytovány: – příspěvky na mzdu transičního pracovníka – příspěvky na mzdu poradce z řad pracovníků zaměstnavatele (mistr, personálista apod.) – příspěvky na zaměstnanecovou rekvalifikaci Smlouva zároveň zaváže sociální podnik umístit na trh práce nejméně 50 % transičních pracovníků.	Zaměstnání v sociálním podniku (max. 30 % znevýhodněných, tzv. transičních, pracovníků) ošetřené smlouvou mezi ÚP a sociálním podnikem vymezující služby, včetně rekvalifikací a zprostředkování následného zaměstnání na volném trhu práce ↓	12 měsíců pracovního poměru s doprovodnými službami, vhodné rozložení činností po dobu trvání transičního zaměstnání: 3 měsíce – „ochutnávka“ různých typů práce 6 měsíců – plný výkon, zaměstnanecké RK 3 měsíce – zprostředkování zaměstnání na TP	Pracovník začleněný do běžného pracovního kolektivu, s návyky potřebnými na volném trhu práce (příchody, svačiny, dovolená, nemocenská), které není možno získat v homogenním kolektivu znevýhodněných pracovníků
Pracovní asistence v prvních 6-8 týdnech po nástupu do běžného zaměstnání (krizové období) ze strany stávajícího poradce ze soc. podniku (v případě dřívějšího nástupu), popř. poradce ÚP či soc. pracovníka obce/NNO (telefon, návštěva na novém pracovišti apod.)	Zaměstnání na volném trhu práce	Evaluace po dobu 6 měsíců, zda se uchazeč nevrací do evidence ÚP (podklad pro hodnocení sociálních podniků)	Zájemce o zaměstnání v případě zájmu o rozšíření kvalifikace či změnu zaměstnání (bez nutnosti evidence jako uchazeč)



prostupného zaměstnávání, dosáhnou tam, kam pracovní poradce Úřadu práce ani zaměstnavatel nedosáhnou. Pracují v terénu s překážkami, jako je nepříznivé rodinné prostředí nebo předluženost, a umějí tyto překážky odstranit, tak aby dotyčný uspěl na trhu práce. Zároveň často působí i v roli zaměstnavatelů, takže umožňují účastníkům systému získání prvotních pracovních zkušeností a mohou je doporučovat dalším zaměstnavatelům.

Při výběru účastníků se osvědčuje přihlížet k celkové sociální situaci uchazeče o zaměstnání, a to v tom smyslu, aby se sociální situace uchazeče se vstupem do systému nebo v případě návratu účastníka do evidence Úřadu práce výrazně nezhoršila. To znamená pečlivé zvažování délky sjednávaného pracovního poměru, výše úvazku, mzdových podmínek. Mzda a výše úvazku by měla být nastavena motivačně, aby se uchazečům vyplatilo pracovat namísto pobírání sociálních dávek (zde se může odrazit např. i počet zaměstnaných členů domácnosti a počet nezaopatřených dětí). Délka pracovního poměru by měla být v ideálním případě minimálně 12 měsíců, aby zakládala v případě návratu do evidence uchazečů o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti. Uchazeči o zaměstnání by měli být před vstupem do systému prostupného zaměstnávání seznámeni s možnými důsledky účasti v systému, např. s možným poklesem sociálních dávek, s možnou exekucí na mzdu v případě zadluženosti (ale naopak také s možností oddlužení díky zajištěnému dostatečnému příjmu), se zvýšenými náklady na zajištění péče o děti, na dojíždění za prací nebo ubytování v případě zaměstnání mimo místo bydliště, stravování mimo domov, zakoupení pracovních oděvů, pokud tyto náklady nehradí zaměstnavatel, apod. To je zvláště důležité v odlehklých regionech postižených strukturální nezaměstnaností nebo v případě rodin s jedním živitelem/živitelkou. Zároveň by měly být uchazečům nabídnuty doprovodné sociální služby, které jim pomohou získat zaměstnání, udržet si je a komplexně řešit individuální sociální situaci.

Při poradenské práci s účastníky systému prostupného zaměstnávání lze využít metody **case managementu**. Case management je praxí osvědčený způsob poskytování a koordinace služeb ve prospěch individuálních klientů

(case – „případová“ práce zaměřená na jedince v prostředí, management – řízení).⁸ Uplatňuje se v sociálních službách, ale doporučujeme využití case managementu v individuálních případech i ve službách zaměstnanosti (zejména u kategorie uchazečů o zaměstnání s nárokem na zvýšenou péči, tj. obtížně umístitelných na trhu práce, kteří jsou nejvíce ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností). Jeho cílem by mělo být odstranění nebo minimalizace překážek zprostředkování, jejichž zdrojem je osoba sama nebo její prostředí, a následně ji co nejdříve začlenit na trh práce. Případový management využívaný ve službách zaměstnanosti zahrnuje několik úrovní: poradenství (analýza klientovy situace, jeho profilace), individuální akční plán, realizace plánu, monitorování a kontrola, evaluace. Případový management mohou provádět jak specializovaní pracovníci klientských center Úřadu práce, tak externí subjekty (nestátní neziskové organizace, pracovní agentury).⁹

Jedním ze způsobů, jak je možné propojit sociální služby se službami zaměstnanosti, je nákup komplexních poradenských služeb v rámci regionálních individuálních projektů, které realizují krajské pobočky Úřadu práce ČR. Problematiké bývá v případě nákupu komplexních poradenských služeb od externích dodavatelů zejména stanovení ceny za dodávku služeb a zajištění kvality služeb. Cena by neměla být jediným kritériem hodnocení nabídek, důležitým kritériem by měl být i způsob práce s uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli. Zajímavá je v této souvislosti také možnost uplatnění osobních poradců z řad uchazečů o zaměstnání.¹⁰

Příkladem funkční spolupráce je např. regionální individuální projekt **„Příležitost dělá(t) zaměstnance“**, aktuálně realizovaný Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Moravskoslezském kraji ve spolupráci s Agenturou pro sociální začleňování. Inovativním prvkem projektu je zapojení neziskového sektoru, kdy na pozici pracovních poradců působí zaměstnanci Úřadu práce z prostředí neziskových organizací, kteří mají znalosti o potřebách osob žijících v daných oblastech.

Dalším příkladem funkční spolupráce lokálních partnerů je **pořádání setkání se zaměstnavateli v Kadani**, kde pracovníci Úřadu práce ČR a neziskových organizací pravidelně před vybranými firmami prezentují, kolik osob



aktuálně mají v systému dostupného zaměstnávání, v jakých oborech, kdy budou tito odzkoušení zaměstnanci s jakými dovednostmi k dispozici. To pomáhá zaměstnavatelům získat jistotu, že se při výběru pracovníků „nespálí“, ale přijmou člověka, kterého potřebují.

Gabriela Melková,
analytička Agentury pro sociální začleňování

Pokud se o dostupném zaměstnávání a lokálních sítích zaměstnanosti chcete dozvědět více a zajímá vás, kde jsou v praxi tato opatření realizována, doporučujeme vám Metodiku dostupného zaměstnávání a Manuál dobrých praxí z oblasti dostupného zaměstnávání na stránkách Agentury pro sociální začleňování.

Gabriela Melková působí jako analytička pro oblast zaměstnanost v Agentuře pro sociální začleňování. Agentura pro sociální začleňování je jedním z odborů Sekce pro lidská práva při Úřadu vlády ČR. Jejím hlavním úkolem je pomáhat obcím se sociálním začleňováním obyvatel žijících v sociálně vyloučených lokalitách, jejichž počet v České republice se v současné době odhaduje na 400.

Poznámky

- 1 Informace o nezaměstnanosti v České republice k 31. 1. 2014, http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2014-01.zip&_lang=cs_CZ
- 2 http://www.gac.cz/userfiles/File/nase_prace_vystupy/GAC_MAPA_analyza_SVL_aAK_CJ.pdf
- 3 Situační analýza je podrobný výzkum, který shrnuje stav lokality a potřeby jejích obyvatel v oblastech bydlení, vzdělávání, zaměstnání apod. Tyto analýzy tvoří nepostradatelný základ pro následující práci členů Lokálních partnerství, která Agentura v místech, se kterými spolupracuje, zakládá. Jádrem práce Lokálního partnerství je příprava strategického plánu sociálního začleňování. Analýzy zpracovávají výzkumné společnosti, akademická pracoviště i jednotliví výzkumníci se zájmem o toto téma.
- 4 Situační analýzy jsou ke stažení zde: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/dokumenty/lokality>.
- 5 Na základě dohody s Českým statistickým úřadem Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR přešlo od ledna 2013 na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem **Podíl nezaměstnaných osob**, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahradil zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřovala všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám.
- 6 http://helcom.cz/w/wp-content/uploads/2013/09/ZLP_2012.pdf
- 7 Lokální partnerství je platforma, na které dochází k pravidelnému setkávání zástupců samosprávy, státní správy, neziskového sektoru a dalších aktérů, kteří jsou nebo mohou být angažováni v procesu sociálního začleňování v obci. Členové partnerství se setkávají na pravidelných jednáních několikrát ročně (případně v tematických pracovních skupinách) a společně připravují strategické plány a konkrétní projekty pro podporu sociálního začleňování. Lokální partnerství je základem činnosti Agentury pro sociální začleňování v jednotlivých lokalitách.
- 8 Blíže viz např. Příručka pro obce. Sociální služby. Case management. http://www.socialni-zaclenovani.cz/02%20-%20Socialni%20sluzby/02_13.pdf
- 9 http://old.nvf.cz/profutu-ro/2008_4/2008_4.pdf
- 10 Blíže viz Metodika dostupného zaměstnávání a Manuál dobrých praxí z dostupného zaměstnávání, ke stažení zde: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/prostupne-zamestnavani-metodika-a-manual-dobrych-praxi-ke-stazeni>



Profil

Díky těmto projektům získáváme bohaté zkušenosti s mladými lidmi

PROFIMA EFFECTIVE, s. r. o., realizovala prostřednictvím Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost projekt Most přes minulost, který byl zaměřený na přípravu na osobní i pracovní život mladých lidí z dětských domovů po odchodu ze zařízení. Do projektu se zapojilo 136 mladých lidí z 10 dětských domovů. Na základě velmi dobrých ohlasů ze strany účastníků podali žádost na další projekt – Tam za řekou čeká život. Nový projekt už rozšířil o klienty domů na půl cesty, a tudíž došlo i k rozšíření aktivit projektu o pracovní a bilanční diagnostiku, rekvalifikační kurzy a následně o dotovaná pracovní místa. V začátcích projektu byl velký zájem o aktivity ze strany klientů z domů na půl cesty, a proto pokračovali realizátoři dalším projektem – Na druhém břehu, ve kterém jsou opět účastníky mladí lidé z dětských domovů a domů na půl cesty. Projekty prošlo na 600 mladých lidí z dětských domovů a domů na půl cesty z 5 krajů ČR.

„Díky těmto projektům získáváme bohaté zkušenosti s mladými lidmi žijícími v dětských domovech, domech na půl cesty. Poznáváme jejich pohled na svět, přístup k životu, máme možnost porovnávat mladé lidi žijící v rodinách a v zařízeních. Což je velmi přínosné,“ hodnotí projekty jejich realizátorka z organizace PROFIMA EFFECTIVE Jiřina Králová. „V průběhu jednotlivých projektů pozorujeme velké pokroky u mladých lidí, kteří se dlouhodobě aktivně zapojují do vzdělávacích aktivit – postupně se u nich ztrácí ostych, projevují se více sebevědomě, dokážou prezentovat své postoje a názory a věříme, že tato dovednost bude velmi potřebná v jejich životě po odchodu ze zařízení,“ dodává.

Sami pracovníci se setkávají s tím, že se u mladých lidí z dětských domovů a domů na půl cesty velmi často objevuje nízké sebevědomí, nízká sebevědomí. Tento handicap zakrývají hrany suverénním projevem. Jedním z problémů, se kterým se tito

mladí lidé mnohdy setkávají, je „nálepkování“ – mezi veřejností stále přetrvává názor, že pokud jste z dětského domova nebo domu na půl cesty, jste na nejlepší cestě pro kriminální budoucnost. Dalším jevem je projev rasismu – Romové mají velký problém s uplatněním na pracovním trhu. Nezřídka se stává při hledání pracovního místa, že je místo již „obsazeno“ v případě osobního pohovoru a zjištění, že je uchazeč romské národnosti. Zaměstnanost cílové skupiny aktuálně řeší pracovníci u mladých lidí z domů na půl cesty. „A zde se setkáváme se dvěma různými přístupy,“ popisuje dál své zkušenosti Jiřina Králová, „na jedné straně to je mladý člověk, kterému záleží na tom, aby se v životě posunul vpřed, aby měl pracovní místo, díky kterému by si dokázal udržet životní standard a nebyl závislý na sociálních dávkách. Takový mladý člověk se aktivně zapojuje jak do vzdělávacích aktivit, rekvalifikačních kurzů, aktivně vyhledává pracovní příležitosti. Pokud se takového mladého člověka podaří zaměstnat, nebývá problém s pracovní morálkou.“

Druhý přístup je zcela odlišný. Mladý člověk je spokojený se svým současným stavem, nemá potřebu se vzdělávat a někam posouvat. „Pokud nastane situace, kdy se zapojí do vzdělávacích nebo rekvalifikačních aktivit, je velmi náročné ho motivovat k dokončení činnosti. V mnoha případech se nepravdělně zúčastňuje aktivit, přichází pozdě a o nabízenou možnost pracovního uplatnění projevuje pouze povrchní zájem,“ shrnuje Králová.

V každém případě realizátoři hodnotí aktivity na pomoc mladým lidem z dětských domovů a domů na půl cesty jako velmi přínosné, a to i přestože je to práce náročná a vyčerpávající. Jak dodává Jiřina Králová z PROFIMA EFFECTIVE: „Radost z toho, že mladí lidé s náročnou startovací dráhou se dokážou zařadit do běžného života a fungují bez větších problémů, opravdu stojí za to!“

Eliška Barochová



Profil

Nezamestnanosť ako problém aj v rodine

Nezisková organizácia Miesto pod slnkom pôsobí v Košickom a Prešovskom kraji, ktoré sa vyznačujú vysokou nezamestnanosťou. I keď naším primárnym cieľom nie je práca s nezamestnanými, s týmito sa stretávame pri práci so sociálne vylúčenými rodinami, s rodinami, ktoré sú dysfunkčné, v ktorých narastajú patologické zmeny. S vysokou nezamestnanosťou je priamo spojená aj chudoba v rodinách. Štatistiky ukazujú, že chudobou sú najviac ohrozené mnohopočetné rodiny, rodiny s nezaopatrenými deťmi s jedným rodičom.

Ale nezamestnanosť ohrozuje aj rodiny, kde sú rodičia momentálne zamestnaní, a to neustálym pocitom neistoty. Táto neistota umožňuje zamestnávateľom požadovať prácu nad čas, nad dohodnutú pracovnú náplň, čiastočne bez finančnej náhrady. Zhoršovanie ekonomickej situácie v rodinách vedie k riešeniam: buď si hľadajú ďalšie zamestnania – rôzne brigády, kde zarobia len veľmi málo peňazí, ale veľa času

strávia mimo rodiny, alebo rezignujú – žijú z dávok, ktoré im poskytuje štát, čo je suma nedostačujúca na slušné prežitie.

V oboch prípadoch sa deti stretávajú s rodičmi, ktorí nemajú na ne čas, sú v trvalom strese z nedostatku financií, sú unavení, sklamaní, pohltení vlastnou zlou situáciou a bezvýhodiskovosťou, niektorí rezignujú. Deti ostávajú samé, so svojimi povinnosťami, ale i traumami, obavami, neistotami, orientáciou v hodnotách. Riešenia, bez podpory a záujmu rodiča o ich problémy, hľadajú v rôznych partiách, čo ich opäť smeruje k problémovému správaniu, či až porušovaniu zákona.

Okrem úpravy vzťahov v rodine, jej sanácii, sa snažíme pomocou programov „Mosty z chudoby“ a „Napredovanie“ aha! Process, Inc. pomôcť klientom pochopiť skryté pravidlá tried, teóriu zmeny, nájsť, zhodnotiť a budovať svoje zdroje. V Košiciach bolo tomuto programu venované vzdelávanie za účasti lektorov z USA – spolupracovníkov jeho autorky Ruby Payn. Prínosom tohto programu je, že je pre každého účastníka





originálny, keďže na základe jedinečného životného príbehu a s prihliadnutím na svoje konkrétne podmienky si vytvára svoj individuálny plán zmeny, sám si stanovuje svoje ciele, čo zvyšuje motivovanosť a mieru úspechu, ako keď ciele a proces klientovi určuje poradca.

Pri práci s deťmi z rodín nezamestnaných rodičov pracujeme individuálne i skupinovo. Skupina môže zabezpečiť podporný a zdieľajúci vzťah s dospelou osobou, vytvára atmosféru dôvery a akceptácie, mladý človek tu môže vyjadrovať svoje názory, pochybnosti a neistoty, zažívať ocenenie a prijatie. Modifikovanú podobu programu Napredovanie ponúkame aj deťom na skupinových stretnutiach, keď od snov a plánov v budúcnosti si musia zadefinovať postupné kroky, ktoré ich k nim môžu priviesť, a často prvým poznaním pre ne je ukončiť školskú dochádzku – a teda zajtra vstať a ísť do školy.

Začiatky práce terajšej neziskovej organizácie Miesto pod slnkom boli v januári 2001, keď doktorka E. Litavská požiadala MPSVaR SR o vydanie povolenia na vykonávanie sociálneho poradenstva, výchovnej a sociálnej práce ako neštátna sociálna pracovníčka, čo v tom čase umožňoval vtedy platný zákon o sociálnej

pomoci. Ministerstvo dňa 14. 3. 2001 toto povolenie vydalo a Eva Litavská sa tak stala prvou neštátnou sociálnou pracovníčkou na Slovensku. Vzhľadom na potrebu rozšírenia činnosti a možnosti vytvárať a realizovať sociálne programy založila p. Litavská v roku 2002 neziskovú organizáciu Miesto pod slnkom, ktorá bola zaregistrovaná 5. 11. 2002, ako organizácia poskytujúca všeobecne prospešné služby v sociálnej oblasti a odvtedy vykonáva svoju činnosť nepretržite až dodnes.

Nezisková organizácia poskytuje sociálnu pomoc a humanitárnu starostlivosť osobám v núdzi, pomoc rodinám v kríze a náhradným rodinám, realizuje opatrenia sociálnoprávnej ochrany, výchovných a sociálnych programov, poskytuje sociálne poradenstvo, realizuje vzdelávanie sociálnych pracovníkov, sprostredkuje supervízie. Od mája 2010 na základe akreditácie MPSVaR SR poskytuje špecializované sociálne poradenstvo v súlade so zákonom č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách.

*Rybárová Beáta
riaditeľka Miesto pod slnkom, n. o.*



Profil

Úspěchem je, když se podaří udržet pracovní místo i po skončení poskytnuté dotace



Azylový dům pro ženy a matky s dětmi, o. p. s., Vsetín je nestátní nezisková organizace založená městem Vsetín, která poskytuje registrované sociální služby, ale pomocí lidem v nepříznivé životní situaci její činnost nekončí. Od roku 2009 realizuje řadu projektů zaměřených zejména na oblast zaměstnanosti. Azylový dům se ve svých projektech soustřeďuje na zvyšování kvalifikace a podporu pracovního uplatnění nejenom pro uživatele svých služeb, ale i dalším cílovým skupinám, kterými jsou například i osoby do 25 let věku a mladiství s nízkou úrovní kvalifikace nebo bez vzdělání.

„Získat pracovní uplatnění v současné době zaměřené na výkon a schopnosti každého jedince, umocněné vysokou nezaměstnaností našeho regionu, není snadné, na jedno volné pracovní

místo je velký přetlak uchazečů,“ přibližuje důvod projektů Azylového domu koordinátorka projektu Máma v práci a Najít směr Ivana Hábová. Příležitosti pro tyto znevýhodněné skupiny jsou pracovní místa vytvořená v rámci projektu. Již při přípravě projektu probíhá oslovení potenciálních zaměstnavatelů a důkladná analýza poptávky u cílové skupiny. Rovněž spolupráce s úřadem práce při kontaktování a vytipování vhodných uchazečů je důležitá. „Pro účastníky je motivací i podpora při rekvalifikaci, kterou mohou získat při splnění zákonných podmínek,“ doplňuje pozadí projektu Hábová. Někteří by se neobešli bez příspěvku nebo zajištění hlídání dětí. V opačném případě by do projektu pro nedostatečnou kapacitu volných míst v mateřských školách nemohli vstoupit. Společně se klienti projektů potýkají s problémy



s bydlením, neschopností hradit náklady na bydlení, nezpůsobilostí hospodaření s penězi, jejich nedostatkem, dluhy a závislostí na půjčkách. V rodinách jsou tak rodiče špatným příkladem pro děti a prakticky celý život závislí na sociálních dávkách. Mají nízkou motivaci a zájem o pracovní uplatnění, finanční ohodnocení za práci je mnohem nižší než peníze, které dostanou jako příjemci dávek. Nemají dostatek informací o pracovních příležitostech a flexibilních formách zaměstnávání, neumějí sladit pracovní a rodinný život. Z opakovaných nezdarů ztrácejí sebevědomí a mají obavu kontaktovat nové zaměstnavatele.

Příležitostí je pro uživatelky služeb Azylového domu pro ženy a matky s dětmi a pro osoby do 25 let věku a mladistvé s nízkou úrovní kvalifikace zapojení do projektů financovaných z prostředků ESF, které jsou zaměřeny na posílení jejich pracovních, sociálních a osobnostních kompetencí a obsahují různé aktivity, sestavené většinou jako komplexní program. Nejprve vstupují do bilanční diagnostiky, která jako osobnostní poradenský servis ověří předpoklady pro výkon určité profese a motivaci a chuť pracovat. Do několika setkání je rozdělen motivační program, který má za cíl zvýšit komunikační dovednosti, prakticky naučit asertivním dovednostem, informovat, kde a jak hledat zaměstnání, jak sestavit životopis, motivační dopis nebo jak se připravit na výběrové řízení. Na neprofesní vzdělávání navazuje profesní vzdělávání, které zahrnuje různé rekvalifikační kurzy, do nichž jsou účastníci vybíráni podle jejich zájmu a profesní orientace. V již realizovaných projektech proběhly např. kurzy Pracovník v sociálních službách, Skladník, Úklidové práce, Administrativní práce, Práce na počítači a jiné.

Významnou aktivitou, která je účastníkům dostupná po celou dobu realizace projektu a často ji účastníci také vyhledávají, je možnost individuálního poradenství prostřednictvím odborných poradců či terénních asistentek. Tito odborníci jsou účastníkům průvodci aktivitami projektu, motivují a podporují je a jsou jim nápomocní i při vyhledávání zaměstnání.

Jedním z účastníků a účastnic projektu byla i paní Romana Kurišová. Po dlouhé mateřské dovolené se dostala do evidence úřadu práce. Protože se paní Kurišová zajímala o práci se



staršími lidmi, dostala se až na výběrové řízení do projektu Najít směr, kam ji poslala poradkyně. Kurz jí umožnil, aby se naučila lépe komunikovat, asertivněji jednat, správně se zachovat v krizových situacích. „Kurz *Pracovník v sociálních službách* byl pro mne obohacením i pro osobní život, využívám zdravotnické poznatky i v osobním životě, např. při péči o své blízké. Překvapilo mě, že kurz obsahoval tolik teoretických poznatků,“ hodnotí nadšeně samotný kurz paní Kurišová. Při projektu dostala paní Kurišová stejně jako další účastníci možnost pracovat. „Při mateřské dovolené a po ní jsem byla dlouho doma, teď jsem mezi lidmi. Získala jsem nové zkušenosti a dovednosti. Nástup do práce byl bezproblémový, nemusela jsem řešit žádné potíže. Jsem ráda, že mám práci a že mi byl pracovní poměr prodloužen i po ukončení projektu,“ shrnuje paní Kurišová.

Účastníci i zaměstnavatelé hodnotí přínos pozitivně a úspěchem je, když se podaří udržet pracovní místo i po skončení poskytnuté dotace. Zde záleží na individuálních možnostech konkrétních zaměstnavatelů a bohužel, i když jsou s novým zaměstnancem spokojeni, nemají nebo se jim nedaří získat potřebné finanční prostředky k udržení tohoto místa. „I přes byrokratickou zátěž v souvislosti s administrací projektů je jejich realizace pro naši organizaci možností rozšíření stávajících služeb a příležitostí nabídnout nejen našim klientům něco víc. Jsme otevření a těšíme se na vyhlášení nových výzev,“ dodává Ivana Hábová na závěr.

Eliška Barochová



Profil

Pokud člověk ztratí zaměstnání, je to pro něj zásadní zásah do života

Paní A. pracovala 20 let u jednoho zaměstnavatele a ve svých 52 letech se poprvé ocitla v evidenci úřadu práce. S touto novou situací se neuměla vyrovnat a měla velký strach ze své budoucnosti. Paní A. neměla žádné zkušenosti s hledáním zaměstnání, nevěděla, na koho se obrátit nebo kam dále směřovat svůj život. Rozhodla se tedy využít služeb projektu, který je určen osobám starším 50 let. V průběhu několika individuálních konzultací s poradkyní se paní A. rozhodla změnit svou dosavadní profesi a absolvovat rekvalifikační kurz. Účetnictví s využitím výpočetní techniky. Již v průběhu rekvalifikačního kurzu se prakticky naučila zpracovávat účetní případy prostřednictvím účetního programu. Po absolvování rekvalifikačního kurzu dostala nabídku dále rozšířit své znalosti v oblasti mzdového účetnictví. Nově nabyté dovednosti umožnily paní A. hledat práci v oboru, ve kterém by se nemohla bez rekvalifikace uplatnit. Paní A. si následně našla zaměstnavatelku, která pro ni zřídila na dobu šesti měsíců nové pracovní místo. Na novém pracovním místě paní A. v současné době pracuje a získává praxi v oblasti účetnictví a daňové evidence. Pokud se v práci osvědčí, existuje možnost si toto místo udržet i v budoucnu. Příběh paní A. ukazuje, že podpora osob starších 50 let v oblasti pracovní integrace má opodstatněný význam, usnadňuje návrat znevýhodněných osob na trh práce.

Pokud člověk ztratí zaměstnání, je to pro něj zásadní zásah do života. Osoba bez práce přichází o výdělek a pociťuje nedostatek finančních prostředků na pokrytí alespoň základních životních potřeb, jako je bydlení, strava a ošacení. V některých případech se nezaměstnaní lidé ocitají v insolvenčním řízení, popřípadě exekuci. „Naši klienti se nejčastěji potýkají s pocitem

zbytečnosti, nepotřebnosti, beznaděje a nedůvěrou ve zlepšení situace. Ztrácejí motivaci řešit aktivně svou situaci a mají nechuť kontaktovat zaměstnavatele, kteří o ně nemají zájem,“ popisuje komplikovanou situaci klientů AKLUBu v Krnově Klára Volková.

Krnovská organizace AKLUB Centrum vzdělávání a poradenství má dlouholeté zkušenosti se začleňováním znevýhodněných osob na trh práce. Hlavní činností organizace je podpora zaměstnatelnosti osob ohrožených na trhu práce, zlepšení jejich přístupu k zaměstnání a prosazování rovných příležitostí. V současné době realizuje AKLUB dva projekty zaměřené na podporu pracovního uplatnění nezaměstnaných osob z okresu Bruntál. Prvním z nich





je „Komplexní program podporující návrat do práce“, který je určený osobám dlouhodobě nezaměstnaným. Druhý projekt s názvem „Motivace–aktivizace–práce“ je zaměřený na pracovní integraci nezaměstnaných osob starších 50 let. Oba projekty jsou spolufinancovány Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

Problém nezaměstnanosti chápou v AKLUBu především jako problém individuální. Z tohoto důvodu přistupují pracovníci k jednotlivým klientům a jejich potřebám individuálně. Upřednostňují neformální přístup a vytvoření takového prostředí, kde se klient může bez obav svěřit se svými starostmi a problémy. V AKLUBu mohou klienti využít sociální, kariérní a psychologické poradenství nebo získat kvalifikaci

v rekvalifikačních kurzech. V nabídce jsou také služby zaměřené na zprostředkování zaměstnání. O podporu mohou požádat i místní zaměstnavatelé, kteří vytvářejí pro klienty organizace nová pracovní místa.

Individuální přístup a dlouhodobá poradenská činnost přináší řadu výsledků. „Klienti oceňují odlišný přístup a vstřícné jednání, příjemné prostředí, profesionální, kvalitní a bezplatné služby. Ze zpětných vazeb našich klientů vyplývá, že poskytované služby přispívají k aktivizaci a motivaci, pomáhají odstranit zábrany v kontaktování zaměstnavatelů a vedou k získání nových znalostí, dovedností a zkušeností,“ vysvětluje Klára Volková.

Eliška Barochová

Inzerce

MoDi Možnosti dialogu

180 hodin certifikovaného vzdělávání
v kolaborativní a dialogické praxi.

Hlavní zaměření:

rozvoj přímé práce s jednotlivci,
rodinami a skupinami.

Program zahrnuje:

setkání klinického týmu
workshopy a supervize se
zahraničními odborníky
mezinárodní symposium a práci na vlastních projektech

Zahraniční odborníci:

(tlumočení zajištěno)

Harlene Anderson (USA)

Jaakko Seikkula (Finsko)

Tom Erik Arnkil (Finsko)

Peter Rober (Belgie)



Certifikát absolventům vystavuje Taos Institute a Houston Galveston Institute, tuzemskou záštitu poskytuje prof. PhDr. Zbyněk Vybíral, Ph.D., program je akreditován u MPSV.

Uzávěrka přihlášek: 30. dubna 2014.

Přihlášky a více informací: <http://modi.narativ.cz/>.



Pohled odjinud

Polská zkušenost v práci s nezaměstnanými

Práce je pro některé nepřijemnou povinností, pro jiné způsobem obživy, avšak existují rovněž lidé, pro které je práce nezbytnou podmínkou pro osobní rozvoj. Oni považují práci za nezbytnou podmínku pro existenci. Z pohledu studentů je to nepřijemná vize, se kterou se budou muset střetnout po ukončení škol. Polský pracovní trh bohužel nedává žádné naděje, bude to obtížné. Podle statistik je nezaměstnanost v Polsku hodně vysoká. Podle statistických údajů v prosinci roku 2013 míra nezaměstnanosti v Polsku dosáhla 13,4%. Problém nezaměstnanosti samozřejmě není v Polsku žádnou novinkou. Objevil se spolu s nástupem kapitalistického průmyslu, hlavně pak na přelomu XIX. a XX. století. Zvláště po první a druhé světové válce byla nezaměstnanost v Polsku běžnou součástí každodenní reality. V Polské lidové republice byla poptávka na pracovním trhu vytvořena uměle tehdejšími režimem, což vedlo ke vzniku tzv. skryté nezaměstnanosti, která v okamžiku systémové transformace odhalila skutečnou tvář polského pracovního trhu. Obrovská nezaměstnanost se brzy stala jedním z nejpalčivějších problémů našeho státu.

Prvním místem v Polsku, do něhož se vydá nezaměstnaný, je Úřad práce. Tyto úřady vznikly na základě zákona o podpoře zaměstnanosti a pracovního trhu v 2004 roku. Podstatou jeho činnosti je spolupráce se systémem sociální péče při reaktivaci nezaměstnaných na pracovním trhu. Registrace v Úřadě práce je první krokem. Osoba, která má statut nezaměstnaného, má možnost využívat širokou škálu sociálních dávek. V praxi to znamená, že nezaměstnaný má zajištěno všeobecné zdravotní pojištění, právo ucházet se o studium a nárok na profesní zdokonalování. Nezaměstnaný má rovněž možnost požádat o jednorázový příspěvek na zahájení vlastního podnikání.

Střediska odborné aktivace jsou institucemi podléhajícími Úřadu práce, jejichž úkolem je pomoc nezaměstnaným hledajícím práci,

a zaměstnavatelům v oblasti zprostředkování práce. Střediska věnují pozornost také odbornému vzdělávání. Bohužel, nezaměstnaní mohou podat žádost o odborné vzdělávání pouze jednou v jednom kalendářním roce. Podmínkou nezbytnou pro účast na školení je zdůvodnit jeho přínos pro nezaměstnaného. Po ukončení odborného vzdělání má Úřad práce povinnost vyplatit nezaměstnanému částku odpovídající 300% průměrného platu. Osoba, která se vzdělává, má rovněž nárok na stipendium, které nyní činí 980 PLN. Úřad práce může vyplatit podporu v nezaměstnanosti, pokud dotyčná osoba pracovala min. 365 dnů během 18 měsíců od ztráty zaměstnání. Nárok na podporu v nezaměstnanosti trvá od 6 až 12 měsíců a doba jejího vyplácení závisí od míry nezaměstnanosti v daném regionu. Nicméně osoba, která je v Úřadu práce zaregistrovaná déle než rok, ztrácí nárok na vyplácení dávek.

Bohužel existuje mnoho případů lidí, kteří nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti. V takovém případě se nezaměstnaný může ucházet o sociální dávky. Podle zákona o sociální pomoci z roku 2004 nezaměstnaný může žádat o dávky, pokud se kromě nezaměstnanosti vyskytnou i jiné okolnosti umožňující přiznání dávek. K těmto okolnostem patří především chudoba, která je obvykle doprovázena dlouhodobou nezaměstnaností. Pokud se nezaměstnaný nachází v obtížné finanční situaci, může požádat o dočasný příspěvek z úřadu sociální péče. Za účelem navázání spolupráce připraví sociální pracovník smlouvu se zákazníkem úřadu sociální péče, ve které jsou uvedené podmínky spolupráce. Jsou v něm uvedeny závazky sociálního úřadu a také dohoda o činnostech zaměřených na boj s nezaměstnaností. Hlavním cílem sociální pomoci je podpora v překonání obtížné situace. Za účelem mobilizace klientů je nutné jim nejdříve zajistit materiální zabezpečení.

Kým jsou klienti sociální pomoci v Polsku? Jsou to především lidé po 45. roce života, bez nároku



na předčasný důchod a matky samoživitelky. Muži ve věku do 35 let využívající sociální pomoci mají obvykle problémy se závislostí. Závislost je důvodem nedbalosti, která je příčinou sociálního vyloučení. Formy podpory udělované Úřadem práce a sociální pomoci často vedou k rozvoji sociální pasivity. Zákazníci sociální pomoci jsou často přesvědčeni, že dávky jsou snadným zdrojem příjmů domácnosti. Jedná se především o dlouhodobě nezaměstnané osoby, mnohdy se stigmatem ponížení, a je pro ně těžké se ho zbavit.

Tihle lidé obvykle mají pocit, že nemají na svůj život vliv a neudrží krok s progresivními změnami ve společnosti. Z důvodu komplexu méněcennosti se nejsou schopni rozhodnout ohledně své budoucnosti. Dlouhodobé hledání práce posiluje pocit zbytečnosti a marginalizace. Nedostatek profesionální podpory v takových případech často vede ke vzniku naučené bezmocnosti. Úkolem sociálního pracovníka je probudit u zákazníka vůli ke změně dosavadního způsobu života. Není to snadné, protože

tihle lidé nejsou otevření změnám.

Současná sociální pomoc v Polsku směřuje k novým řešením, pokud jde o boj s nezaměstnaností. Sociální ekonomika je předmětem diskuse expertů již několik let. Bez ohledu na to, že v Polsku má stejný počet příznivců jako odpůrců, je nepochybně impulzem vedoucím ke změnám. Poněvadž v modelu sociální ekonomiky může být boj s nezaměstnaností úspěšný, pouze pokud klient získá sociální výhody, ale zároveň závazky.

Agnieszka Kulaczowska,

studentka sociální práce

Univerzita Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin

Inzerce

Jak zařídit, aby pomoc v tíživé sociální situaci byla efektivní?

Co je tíživá sociální situace, jak ji definovat a jaká pomoc bude efektivní? Jak rozdělit finanční zdroje, když požadavky na sociální služby stále stoupají? Tyto otázky si kladou odborníci, kteří se snaží skloubit problematiku sociálních služeb se změnami ve společnosti, dostupnými finančními zdroji a zamezit jejich zneužívání.

Problematiku nového pohledu na sociální služby řeší Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci systémového projektu Podpora procesů v sociálních službách, který je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Právě o dílčích postupech v tomto projektu debatovali odborníci z praxe i z odborných institucí 13. února na konferenci Efektivita a sociální služby II. v Hradci Králové. Probrali možnosti změn v typologii sociálních služeb a hodnotili jejich vývoj, trendy a hledali modely pro vícezdrojové financování.

Jednou z možných změn, o které se diskutovalo, je možnost změny typologie sociálních služeb. V listopadu 2013 bylo v České republice registrováno 5 865 služeb, současná legislativa rozděluje sociální služby do 33 druhů a každý z nich obsahuje výčet činností, které musí poskytnout. V praxi se však ukazuje, že některé činnosti se duplikují, jiné

se překrývají. Současný systém navíc zatěžuje administrativu poskytovatelů i následnou kontrolu. Pro jednu cílovou skupinu se například musí registrovat více sociálních služeb a na každou službu poskytovatel žádá finanční prostředky z veřejných rozpočtů. To zbytečně může zatěžovat celý systém.

Nynější struktura sociálních služeb se dělí na sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence. Každá kategorie je dále rozdělena na další druhy. Například služby sociální prevence se člení na dalších 17 položek. Jedním z diskutovaných návrhů bylo, že zůstane zachováno základní členění služeb, tj. péče, prevence i poradenství, ale jednotlivé druhy by mohly být sjednoceny v rámci nové typologie. Zmíněná typologie bude založena na výčtu základních činností, které poskytovatel zajistí cílové skupině uživatelů.

Odborníci nyní řeší, jak možnou typologii sociálních služeb skloubit s dalšími procesy v systému tak, aby byla efektivní a splni-

la svůj cíl. Znamená to, že nová struktura musí navazovat na další kroky nezbytné pro fungování a kontrolu systému, například na vykazování dat o poskytovaných sociálních službách, na financování sociálních služeb a také na proces plánování a rozvoje sociálních služeb. V případě, že by nová typologie sociálních služeb byla schválena, jistě by pomohla snížit administrativu poskytovatelům. Taktéž by nová typologie pomohla přesněji zacílit a rychleji reagovat na potřeby cílových skupin. Základem pro určení sociální služby a konkrétních činností je navrhována charakteristika nepříznivé sociální situace.

Nepříznivá sociální situace může nastat při dlouhodobé nezaměstnanosti, ztrátě příjmů či bydlení, což může vést k sociálnímu vyloučení. Do tíživé sociální situace se mohou lidé dostat také kvůli zdravotním potížím nebo kvůli vysokému věku.

Složitým problémem je způsob financování sociálních služeb z pohledu jejich udržitelnosti. Celkové náklady na sociální systém činí v České republice přibližně 28 miliard korun. Sociální služby jsou už nyní hrazeny z více zdrojů a v současnosti se posuzuje několik variant financování.



evropský
sociální
fond v ČR EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORA PROCESŮ
V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH
www.podporaprocesu.cz

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Expertiza

Vážné důvody pro ukončení zaměstnání a nižší podpora v nezaměstnanosti

Úvod

S účinností ode dne 1. 1. 2011 bylo novelizováno ustanovení § 50 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Změnila se tak pravidla pro výpočet podpory v nezaměstnanosti a nově platí, že pokud uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti jen 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku¹. Cílem předkládaného článku je poukázat na právní úpravu korektivu vážných důvodů a představit kasuistiku veřejného ochránce práv, která již byla řešena. Rovněž se zamyslíme, které jiné důvody by mohly být považovány za vážné, a uchazeč by tedy měl reálnou šanci zvrátit rozhodnutí Úřadu práce.

Právní úprava

Zákon o zaměstnanosti stanoví nižší procentní výměru podpory v nezaměstnanosti v případech, kdy uchazeč ukončí poslední zaměstnání bez vážných důvodů. Podle ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti mohou spočívat vážné důvody v:

1. v nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let;
2. v nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou;
3. v docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte;

4. v místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera;
5. v okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle ustanovení § 56 zákoníku práce;
6. ve zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání;
7. v jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

Na tomto místě je nezbytné zdůraznit, že výčet vážných důvodů umožňuje poměrně široký výklad, jelikož bod 7 je konstruován jako demonstrativní. Je tedy možné, aby Úřad práce v konkrétním případě uchazeče zohlednil i „jiný vážný osobní důvod“, jenž není výslovně ve výčtu uveden. Zákon o zaměstnanosti počítá s korektivem vážných důvodů na několika místech (příkladem se jedná o omluvitelný důvod nedostavení se na sjednanou schůzku na Úřadu práce, možnost odmítnout zprostředkované zaměstnání, dále jde o důvod pro změnu místní příslušnosti Úřadu práce apod.), nicméně ve všech případech se vychází ze stejného ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. V praxi tedy poskytuje předmětné ustanovení jen velmi obecné a strohé vodítko pro řešení konkrétních situací, a je proto vhodné hledat zpřesnění v judikatuře správních soudů. Zrod či ustálení rozhodovací praxe soudů je nicméně časově náročný proces², proto si dovoluujeme přiblížit alespoň některé případy řešené veřejným ochráncem práv (dále jen „ochránce“).

Prokazování existence vážného důvodu

Jak plyne z textu výše, nejenže musí na straně uchazeče existovat vážné důvody, pro které se rozhodl ukončit zaměstnání, ale tyto musí

navíc v řízení o podpoře v nezaměstnanosti hodnověrně prokázat.

Ochránce se při šetření podnětů setkal s přístupem Úřadu práce, který trval na tom, aby vážný důvod, kvůli kterému je pracovní poměr ukončován, byl uveden písemně přímo ve výpovědi, v dohodě o ukončení pracovního poměru či např. v potvrzení zaměstnavatele pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Byť je důkazní situace uchazeče v takových případech jednodušší, jedná se o požadavek nad rámec zákona. V zákoně o zaměstnanosti ani zákoníku práce obdobná podmínka stanovena není. Je možné uzavřít, že zákon o zaměstnanosti požaduje pouze existenci vážného důvodu pro ukončení zaměstnání. Podle názoru ochránce právní úprava předpokládá, že pokud nebude vážný důvod uveden písemně, bude na něj uchazeč dotazován a bude o něm jednáno buď již při podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti, nebo později v rámci správního řízení, což se v praxi v mnoha případech neděje. Je proto vhodné uchazečům doporučit, aby ihned sdělovali a dokládali vážné důvody pro ukončení zaměstnání (byly-li důvodem pro jejich postup). Ve správním řízení je možné na nové skutečnosti poukázat nejpozději do okamžiku vydání rozhodnutí. Účastník řízení má totiž před vydáním rozhodnutí možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí. Pokud by uchazeč tvrdil a prokazoval vážné důvody až v odvolání, odvolací orgán je již zpravidla nebude brát v potaz. Podle ustanovení § 82 odst. 4 správního řádu totiž platí, že k novým skutečnostem a návrhům na provedení nových důkazů se přihlíží jen tehdy, jde-li o takové skutečnosti nebo důkazy, které účastník nemohl uplatnit dříve.

Problém však může spočívat také v posouzení věrohodnosti důvodů předkládaných uchazečem Úřadu práce. Nabízí se proto otázka, jaký důkaz by měl pro prokázání vážného důvodu předložit. Na tuto otázku není možné odpovědět plošně. Je vhodné, aby uchazeč předložil veškeré písemné důkazy, které má k dispozici, případně sepsal čestné prohlášení o ostatních skutečnostech a označil osoby, které by mohly jeho situaci doložit.

Kasuistika ochránce

Případ č. 1: Stěžovatel ve svém podání ochránci uvedl, že svůj pracovní poměr ukončil dohodou

se zaměstnavatelem, jelikož na něj byl ze strany zaměstnavatele vyvíjen nátlak k podepsání této dohody (nebo bude propuštěn např. pro porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem). V dohodě o rozvázání pracovního poměru si tedy vymohl alespoň formulaci, že k jejímu uzavření dochází „v návaznosti na optimalizaci procesů ve firmě“. Úřad práce však tento důvod nepovažoval za vážný a vydal rozhodnutí, kterým stěžovateli přiznal podporu v nezaměstnanosti ve snížené výši. V daném případě bylo podstatné posoudit, co znamená ona „optimalizace procesů ve firmě“ jakožto důvod pro navazující ukončení pracovního poměru.

Ochránce se nakonec přiklonil k názoru, že uváděný důvod pro ukončení pracovního poměru skutečně nelze považovat za vážný osobní důvod stěžovatele (jakožto zaměstnance), ale že se jednalo o důvod spočívající spíše na straně zaměstnavatele, tedy o blížě neurčené organizační změny. Pokud jde o tvrzení o nátlaku a výhrůžkách ze strany zaměstnavatele, toto stěžovatel uvedl až pozdě – poté, co Úřad práce již vydal své rozhodnutí. Ve správním řízení o přiznání podpory v nezaměstnanosti se tedy tímto tvrzením, resp. obviněním stěžovatele nezabýval, nežádal o něm důkazy.

Byť se v šetřeném případě jednalo o pochopitelnou situaci ze strany zaměstnance a s největší pravděpodobností o stav, který sám nezavinil, nebylo možné dovodit nezákonný postup ze strany Úřadu práce. V obdobných případech v budoucnu je možné uchazečům doporučit, aby nepřistoupili na dohodu se zaměstnavatelem,³ či aby skutečnosti svědčící v jejich prospěch (zejména nátlak zaměstnavatele) ve správním řízení o podpoře tvrdili a podle svých možností i prokázali.

*Případ č. 2:*⁴ Stěžovatelka ukončila svůj pracovní poměr dohodou o ukončení pracovního poměru, a to bez uvedení důvodů, které ji k tomu vedly. Důvodem pro takovéto jednání byla změna místa výkonu zaměstnání jejího přítele, nastávajícího manžela. Nicméně Úřad práce její důvod vůbec nezjišťoval. Bez dalšího pak vydal rozhodnutí o přiznání podpory v nezaměstnanosti ve snížené výši.

Po prošetření podnětu ochránce dospěl k závěru, že Úřad práce pochybil, když se v rámci

správného řízení nesnažil objektivně zjistit skutečný (skutkový) stav věci, nezajímaly ho okolnosti ani důvody ukončení pracovního poměru stěžovatelky a v důsledku toho pak logicky nepožadoval ani žádné důkazy k jejich prokázání. Podle názoru ochránce byl důvod pro ukončení jejího pracovního poměru vážný, a tudíž jí měla náležet podpora v nezaměstnanosti v plné výši. Za předpokladu, že by na důvod ukončení svého pracovního poměru byla stěžovatelka Úřadem práce dotazována, zcela jistě by byla schopna a ochotna jeho existenci a „vážnost“ prokázat.

Ochránce rovněž šetřil několik případů, kdy ke skončení pracovního poměru došlo ještě před účinností citované novely (tedy do 31. 12. 2010), nicméně poté byla osoba v pracovní neschopnosti a na Úřad práce se zaevidovala až v roce 2011. Na tyto uchazeče Úřad práce aplikoval nová pravidla pro nižší podporu, což ochránce zhodnotil jako retroaktivní postup⁵. Ministerstvo práce a sociálních věcí se s názory ochránce neztotožnilo, nepodařilo se tedy dosáhnout nápravy.

Jiné vážné osobní důvody

Co se týče jiných vážných osobních důvodů, které by mohly být aplikovány, je možné si představit jejich širokou škálu. V úvahu připadají například různé zdravotní komplikace zaměstnance, jež sice samy o sobě neznamenají nezpůsobilost k výkonu určitého zaměstnání, ale mohou zaměstnanci jeho zdravotní stav zhoršovat (chronické bolesti páteře, psychické problémy, deprese apod.). Dále je možné zmínit například změny v organizaci práce na straně zaměstnavatele (změna rozvržení pracovní doby, nařizování práce přesčas a o víkendy, stěhování zaměstnavatele na jiné místo, apod.), které znamenají pro konkrétního zaměstnance nepřiměřený dopad do jeho soukromého života (vyzvedávání dětí z mateřské školy, péče o rodiče, dopravní dostupnost do místa bydliště apod.). Ochránce se rovněž poměrně často setkává s tvrzením uchazečů, podle kterého ke skončení pracovního poměru došlo následkem dlouhodobé šikany na pracovišti, což zajisté je vážný důvod, nicméně praktický problém bývá s jeho prokázáním. V poslední řadě je vhodné zdůraznit i situace objektivního charakteru mající přesah do pracovního života,

jako je např. stěhování, zrušení dopravního spojení, péče o nemocného člena rodiny apod.

Judikatura

Jelikož prozatím není žádná judikatura Nejvyššího správního soudu či soudů ostatních k danému tématu publikována, je otázkou, jaké jiné právní argumentace je možné využít. Jak bylo již řečeno v úvodu tohoto článku, zákon o zaměstnanosti počítá s korektivem vážných důvodů na několika místech. Nejpodobnější právní rámec obsahuje pravděpodobně ustanovení zákona o zaměstnanosti, podle kterého Úřad práce uchazeče o zaměstnání z evidence rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání. Podle této judikatury dospěl Nejvyšší správní soud například k závěru, že vážným důvodem pro odmítnutí nástupu do vhodného zaměstnání zprostředkovaného Úřadem práce nemůže být péče o psa⁶. Shodně tak nebyl považován za vážný důvod nedostatek finančních prostředků na cestu za potenciálním zaměstnavatelem, přičemž se mělo jednat o výdaj ve výši 80 Kč⁷. Z šetření ochránce k problematice vážných důvodů pro odmítnutí nástupu do vhodného zaměstnání byla řešena například uchazečem tvrzená nízká mzda, což nebylo zhodnoceno jako vážný důvod. Jiné situace (například složité dojíždění do práce, nabídka části mzdy

Inzerce

 ATTEST	 KOMORA MEDIÁTORŮ A FACILITÁTORŮ ČR
Navrhujeme Vám spolupráci v oblasti MEDIACE, mediačních služeb, facilitace i případové konference.	
Mediační řízení – je metoda smířlivého řešení sporů, jehož cílem je dohoda. Za asistence třetí neutrální strany (mediátora), který vede jednání sporných stran, dochází ke vzájemně přijatelné dohodě.	Školení pro pracovníky v sociální oblasti. Seminář je určen pracovníkům péče o dítě, kurátorům dětí a mládeže a všem, kteří jsou většinu svého pracovního času vystaveni nutnosti zvládnout efektivně spory. Kurz pomáhá zvládnout situaci, konflikt včas rozpoznat a efektivně pomáhat účastníkům sporu k racionálnímu a konstruktivnímu řešení.
Rádi Vám zajistíme služby našich mediátorů a připravíme školení na míru.	Akreditované vzdělávací instituce MPSV ČR ATTEST, s.r.o. info@attest.cz www.attest.cz Komora mediátorů a facilitátorů České republiky, o. s.

„na černo“, zdravotní obtíže uchazeče) by za jistých okolností za vážný důvod být považovány mohly, ale v šetřených případech byly buď tvrzeny pozdě (až v odvolání), nebo nebyly adekvátně doloženy.

Závěr

V textu uvedeném výše jsme se snažily kasuistickou formou naznačit, kdy je možné považovat typově některé důvody ukončení zaměstnání za vážné, a kdy je tedy reálně zvrátit výsledek zahájeného správního řízení, podat odvolání či se bránit správní žalobou. Soudní praxe prozatím nerozhodla žádný zásadní případ na dané téma, který by mohl poskytnout cenné vodítko při řešení konkrétních kauz. Než se tak stane, je nezbytné apelovat na uchazeče, aby byli ostražití a případné vážné důvody, jež je vedly k ukončení zaměstnání, Úřadu práce včas tvrdili a prokázali či se o to alespoň snažili.

Petra Šuplerová,

*právnička Oddělení rodiny, zdravotnictví a práce,
Kancelář veřejného ochránce práv*

Lenka Frýdková,

*vedoucí Oddělení rodiny, zdravotnictví a práce,
Kancelář veřejného ochránce práv*

Poznámky

- 1 Oproti 65 % za první 2 měsíce a 50 % za druhé 2 měsíce a 45 % za zbývající část podpůrní doby u ostatních nezaměstnaných.
- 2 K 24. 2. 2014 se nepodařilo v databázi Nejvyššího správního soudu dostupné na www.nssoud.cz žádnou judikaturu k této otázce najít.
- 3 I když plně rozumíme jejich obavám z možné msty ze strany zaměstnavatele, která by v nejhorším případě znamenala soudní spor o neplatnost skončení pracovního poměru a nepřiznání žádné podpory v nezaměstnanosti.
- 4 Plný text zprávy o šetření i stanoviska ochránce dostupný na <http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2013/urad-prace-chybe-snizil-podporu-v-nezamestnanosti-pri-ukonceni-pracovniho-pomeru-zames/>.

- 5 Plná verze zprávy o šetření a stanoviska na dané téma jsou dostupné na <http://www.ochrance.cz/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2013/mpsv-pouzilo-zakon-pred-jeho-ucinnosti-a-chybu-odmitlo-napravit/>.
- 6 Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu 3 Ads 33/2011 – 90.
- 7 Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu 3 Ads 182/2011 – 93.

Inzerce



REMEDIUM Praha
JSME S VÁMI UŽ 20 LET

VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY
Akreditace MPSV ČR

KOMPLEXNÍ KRIZOVÁ INTERVENCE
v rozsahu 248 hodin

Cílem kurzu je připravit absolventa na výkon prací spojených se všemi formami krizové pomoci.

Zahajujeme 15. – 17. května 2014.

SMRT A PROVÁZENÍ
v rozsahu 32 hodin

Cílem kurzu je vybavit absolventa dovednostmi a vědomostmi pro provázení lidí prožívajících ztrátu či trpících nevyléčitelnou nemocí.

Zahajujeme 12. – 13. června 2014.

Podrobnější informace na
www.remedium.cz
tel./fax: 272 743 360,
vzdelavani@remedium.cz

Apel

Otazníky okolo případových konferencí

Na základě dosavadních zkušeností s případovými konferencemi (dále PK) v oblasti sociálně-právní ochrany dětí vyzýváme k diskusi ohledně následujících bodů:

1. Na základě zkušeností z praxe se domníváme, že je třeba přehodnotit a změnit Směrnici č. j.: 2013/26780-21 ze dne 17. září 2013 v čl. 6, odst. 4 ve věci povinnosti OSPOD pořizovat protokol o případové konferenci (podle § 18 odst. 2 správního řádu).

Domníváme se, že případovou konferenci, jako metodu sociální práce, nelze zaměňovat s úředním jednáním, které se řídí správním řádem. Případové konference mají svoji strukturu, obsah a pravidla, která umožňují stanovit cíl PK, vyhodnotit situaci dítěte a stanovit ve spolupráci s rodiči plán opatření. Na případové konferenci je vždy přítomen zapisovatel, který je pověřen vytvořením zápisu. Účastníci případové konference jsou seznámeni s termínem vyhotovení zápisu a s možností jeho připomínkování. Zápis je vytvořen podrobně a vyhodnocená rizika jsou zapracována do plánu opatření, včetně jasně definovaných kompetencí. V průběhu jednání jsou důležité výstupy zaznamenávány moderátorem srozumitelným a přehledným způsobem tak, aby je měli účastníci PK k dispozici pro vlastní jednání (tabule, flip). Přílohou zápisu je prezenční listina včetně podpisu všech zúčastněných a zápis obsahuje informace o datu, místě a čase uskutečněné PK. Zápis z případové konference je opatřen podpisem klíčového sociálního pracovníka.

Při případových konferencích využíváme metodiku a doporučení zkušených sociálních pracovníků, akreditovaných kurzů i odborné literatury, v nichž je případová konference popsána jako metoda sociální práce, nikoliv jako úřední jednání podléhající správnímu řádu.

Vzhledem k dynamice PK a způsobu práce se skupinou není pořízení protokolu účelné ani smysluplné též z časového hlediska. Pokud by musel být zpracováván protokol v doslovném znění, budou písemným výstupem případových konferencí deseti- a vícestránkové přepisy, které nejsou přehledné pro další práci s případem. Pokud lze pojmout zápis/protokol jako zkrácenou interpretaci dojednaného, která by měla být odsouhlasena a podepsána všemi zúčastněnými na místě, pak se každá případová konference buď prodlouží minimálně o třicet minut (stávající délka činí průměrně dvě a půl hodiny), než všichni přečtou a schválí zápis, nebo budou účastníci ve spěchu podepisovat protokol, který důkladně nepřečetli (rodiče jsou někdy tak vystresováni účastí na PK, že je pro ně obtížné soustředit se na četbu protokolů a vyjadřovat se k nim). Protokol nahrazuje zápis, který obdrží všichni účastníci a mají možnost ho připomínkovat, čímž je zajištěna objektivita a právo účastníků se k věci svobodně vyjádřit. Výkon státní správy na úseku OSPOD je sice úřední agendou, domníváme se však, že je nezbytné nutné, aby praxe vycházela z metod sociální práce.

2. Účast zástupců rodičů na PK

Za nezbytnou považujeme aktualizaci metodiky k případovým konferencím (Manuál, 2011), která bude vycházet z teorie sociální práce, ale i z praxe konkrétních sociálních pracovníků, a to např. i v souvislosti s účastí zástupců rodičů (např. zmocněnců či právních zástupců) na případových konferencích, která se jeví jako kontraproduktivní. Z pohledu správního řízení je účast zástupce rodiče na jednání přípustná, tato osoba však není kompetentní k vyhodnocení situace dítěte ani k tvorbě plánu. Tuto kompetenci mají pouze rodiče, jako zákonní zástupci

dítěte, kteří se osobně účastní vyhodnocení a sestavení plánu, ale především se aktivně podílejí na jeho realizaci. Vzhledem k množícím se případům, kdy dochází ke znehodnocení případové konference ze strany těchto zastupujících osob, žádáme aktualizaci metodiky takovým způsobem, aby mohla být pro pracovníky OSPOD oporou při pořádání a moderování případových konferencí. Zmocnění rodičů velmi často vnímají PK jako proces hledající vinu druhého rodiče, a reálně nezastupují zájem dítěte. Ze změny metodiky by mělo vyplývat, že na straně rodiny by měla situaci vyhodnocovat a plánovat pouze osoba zodpovědná za péči o dítě či osoba z prostředí rodiny, která může ve vztahu k dítěti nabídnout využitelné zdroje (např. prarodiče apod.).

3. Rozšíření důvodů pro neúčelnost případové konference (podle § 14 odst. 2 písm. b) zákona č. 401/2012 Sb.)

Stávající vymezení důvodů pro neúčelnost neodpovídá realitě případových konferencí. Navrhujeme, aby byly jasně vymezeny také kontraindikace pro pořádání případových konferencí. V danou chvíli metodika nereflektuje, že se jedná o specifický nástroj, který není možné užívat vždy, ale jeho užití by mělo být indikováno k určitým situacím. Tyto situace jsou na jedné straně vymezeny zákonem, což akceptujeme, ale zároveň by měly být indikovány i metodikou. Změny metodiky by měly zahrnovat minimálně uvedení situací, kdy pořádání PK není vhodné.

Doporučujeme veřejnou diskusi na téma konání případových konferencí v případě rozvodových kauz, hlubokých a vleklých sporů rodičů a situací, kdy bylo v rodině přítomno domácí násilí. Máme za to, že PK, jako metodu sociální práce, nelze využít vždy (viz § 14 odst. 2, písm. b)). Společné jednání znepřátelených stran (často s prvky domácího násilí) nevede k řešení situace dítěte, ale naopak jen prohlubuje konflikt mezi rodiči, kteří nejsou schopni nahlédnout na svoje chování. Konflikt mezi rodiči je v některých případech natolik vyhrocený, že znemožňuje jejich dohodu na tvorbě plánu řešení situace dítěte. Pokud selhaly předchozí pokusy pracovníka OSPOD o vzájemnou komunikaci, je nepravděpodobné, že by PK byla účelná. Obdobně lze obtížně očekávat vzájemnou dohodu u rodičů,

kde byla přítomna agrese jednoho vůči druhému (v těchto situacích jsou OSPOD nepřímo nuceny, aby se stávaly nástrojem útlaku týrané osoby, když ji „nutí“ do účasti na PK a traumatického kontaktu s násilnou osobou). V těchto případech doporučujeme využití § 12, 13, jednání metodické či expertní případové konference (Bechyňová, 2013: 42) a využití odborné poradenské pomoci nebo mediace. V praxi se setkáváme s názorem, že OSPOD pochybil v případě, že nevyužil PK jako nástroj sociální práce v řešení situace dítěte, jehož rodiče řeší spor o péči a výživu, nebo o styk s dítětem. Složitě postavení pracovníků OSPOD v rozvodových kauzách by podpořila jasná metodika a podpora ze strany MPSV.

4. Účast rodičů na PK

Podle § 10 odst. 3 písm. e) zákona č. 401/2012 Sb. by se měly PK řídit „ve spolupráci s rodiči...“, což někteří rodiče interpretují tak, že nesmí být pořádána PK bez jejich účasti. Souhlasíme s tím, že účast rodiče je velmi zásadní při vyhodnocování situace a tvorbě plánu, a vždy by měla být prioritou PK. Zároveň se ale domníváme, že by metodika měla explicitně vymezovat i situace, kdy je vhodné řídit případovou konferenci bez účasti rodičů.

Podle metodiky (Manuál, 2011: 16) je „zcela zásadní pro úspěch a efektivitu případové konference přítomnost a aktivní účast klienta či jeho zákonného zástupce. Bez tohoto atributu se nejedná o případovou konferenci v pravém slova smyslu a účinnost tohoto nástroje je značně oslabena“. Zároveň však z metodiky vyplývá, že cílem PK má být „výměna informací, zhodnocení situace dítěte a jeho rodiny, hledání optimálního řešení a plánování společného postupu, který povede k naplňování potřeb dítěte ... a výstupem je individuální plán péče“ (Manuál, 2011: 8). Domníváme se, že se tento cíl může dostávat do kolize s fatálním požadavkem účasti rodiče na PK, a to ze tří důvodů:

1. V určitých případech rodiče nejsou motivováni ke spolupráci či jsou ve výrazném odporu vůči svému zapojení do spolupráce, a pak se někdy pořádají tzv. „motivační případové konference“ (viz Bechyňová, 2013), kde spolupracující subjekty vyhodnocují situaci včetně motivace rodičů a vytvářejí plán, jak motivovat rodiče ke spolupráci, případně záložní plán pro případ,

že by se to nepodařilo. Bylo by nešťastné tento nástroj pracovníkům OSPOD odejmout. Také nepovažujeme za šťastné, aby se taková setkání označovala jinak než „případová konference“, protože jejich cíl je stejný jako u PK. Někdy se tyto motivační PK realizují jako první polovina PK a na druhou se zvou klienti, jindy je natolik evidentní, že časově nelze stihnout plán motivace a záložní plán, takže PK s klientem následuje až v jiném termínu.

2. Další situací, kdy je vhodná PK bez klienta, je podle našeho názoru tzv. „metodická případová konference“ (viz Bechyňová, 2013), kdy se řeší organizační a kompetenční otázky spolupráce ve vztahu ke klientovi, nebo metodický postup za účasti nadřízených orgánů v případech stížností klientů, který by byl v zájmu dítěte. V prvním případě není jeho účast vhodná, protože se ve vztahu k cílům práce mohou objevit kompetenční spory či nejasnosti mezi organizacemi, při nichž by účast klienta mohla uškodit autoritě organizací. Ve druhém případě se sám klient dostává do kolize se spolupracujícím týmem (např. podává trestní oznámení), a v takových případech je vhodné probrat tvorbu plánu s nadřízeným orgánem.

3. Asi nejzásadnějším důvodem pro přehodnocení tohoto požadavku je to, že někdy klienti odmítají účast na PK nebo bojkotují PK svou agresivitou, přesto může být v zájmu dítěte vyhodnotit situaci ve spolupracujícím týmu

a vytvořit plán postupu v zájmu dítěte. Nevidíme důvod, proč by taková setkání nemohla být nazývána „případovými konferencemi“, když mají stejný cíl.

V rámci našich připomínek a návrhů jsme neměli v úmyslu diskreditovat stávající metodiku MPSV, pouze se domníváme, že na základě dosavadních zkušeností s případovými konferencemi nastal čas na diskusi o její aktualizaci.

Olga Landová,

*vedoucí Oddělení sociálně právní ochrany dětí
Městský úřad Náchod*

Radka Janebová,

*odborná asistentka Ústavu sociální práce
Univerzita Hradec Králové*

Použitá literatura:

BECHYŇOVÁ, V. **Případové konference, praktický průvodce pro práci s ohroženou rodinou.** Praha: Portál, 2013.

Manuál k případovým konferencím. Praha: MPSV, 2011.

Směrnice č. j.: 2013/26780-21 ze dne 17. září 2013 v čl. 6, odst. 4 ve věci povinnosti OSPOD pořizovat protokol o případové konferenci.

Zákon č. 401/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.



Vysvětlení a omluva:

V čísle 3/2013 byl na stranách 59 až 66 zveřejněn náš text nazvaný „Aplikace konceptu sociálního fungování u dospělého klienta s mentálním postižením“. Citovali jsme v něm na str. 61 tři české překlady textů anglických autorů Bartlett, Carlton a Barker. V textu jsou však uvedeny jen odkazy na originální prameny, nikoli na české autory doc. Pavla Navrátila a Mgr. Miloše Votoupala, jejichž překlady anglických textů jsme použili.

Autorství českých překladů chceme uvést na pravou míru. Nejsme autory českých překladů textů Bartlett, Carlton a Barker, které jsme použili. Náš text byl posouzen obvyklým recenzním postupem, avšak v průběhu poněkud hektických finálních úprav a četné komunikace s redakcí nám z textu předaného redakci bohužel vypadly odkazy na autory českého překladu (byť v pracovní verzi textu původně byly a zůstaly v něm zachovány). Tím došlo díky naší nepozornosti či přehlédnutí k nedůslednému odkazování, za které se kolegům Navrátilovi a Votoupalovi, redakci a všem čtenářům velmi omlouváme. Nechtěli jsme poškodit autorská práva zmíněných autorů ani zmást čtenáře. Při finální korektuře jsme nicméně udělali chybu, kterou se tímto sdělením snažíme, byť opožděně, napravit.

Libor Novosád a Lenka Gírgleová

Pracovní zátěž, životní spokojenost a work-life balance zaměstnanců přímé péče v domovech pro seniory v jižních Čechách a Praze

*Work-load, Life Satisfaction and Work-life Balance of Staff
Working in Direct Care in Nursing Homes of South Bohemia
and Prague*

Iva Maroušková, Martin Seitl

Mgr. Iva Maroušková¹ je absolventkou jednooborové Psychologie na Univerzitě Palackého v Olomouci. Od roku 2010 se jako dobrovolnice věnuje práci se seniory v domovech seniorů.

PhDr. Martin Seitl, Ph.D.,² působí jako odborný asistent na Katedře psychologie FF Univerzity Palackého v Olomouci. V letech 2007–2012 působil v praxi psychologie práce a organizace. Od roku 2012 se věnuje výzkumu a výuce v oblasti aplikovaných disciplín s důrazem na individuální a skupinovou zkušenost v pracovním prostředí.



Abstrakt

V domovech pro seniory se setkáváme s profesemi, které mají v náplni práce přímou péči o jejich klienty. S každodenní péčí o seniory je spojena i určitá míra psychické zátěže. Mezi zdroje psychické zátěže patří faktory, které mohou zvyšovat riziko pracovního přetížení a snižovat životní nebo pracovní spokojenost. Do souvislostí pracovní psychické zátěže, životní a pracovní spokojenosti vstupuje stále intenzivněji problematika tzv. work-life balance. Přestože lze vztahy mezi uvedenými psychologickými konstrukty teoreticky předpokládat, bylo dosud publikováno jen několik souvisejících studií. Za účelem empirické studie byly osloveny domovy pro seniory a u devadesáti zaměstnanců přímé péče bylo provedeno šetření prostřednictvím tří metod – Meisterova dotazníku pracovní zátěže, Dotazníku životní spokojenosti a Škály životních oblastí. Výsledky studie přinesly zjištění, že zaměstnanci přímé péče nevnímají svoji psychickou pracovní zátěž jako zvýšenou. Na druhou stranu hodnotí svoji životní a pracovní spokojenost méně pozitivně ve srovnání s populační normou. Rovnováha životních oblastí je sledovanou skupinou respondentů sice vnímána, ale pouze v omezené míře. Studie potvrdila na výběrovém souboru vzájemné vztahy mezi sledovanými psychologickými konstrukty. Rovnováha životních oblastí a absence subjektivně vnímané zátěže podporují jak pracovní, tak celkovou životní spokojenost. Zjištění lze aplikovat v rámci opatření proti nežádoucím psychologickým jevům při výkonu pečovatelských profesí sociálních péče.

Klíčová slova

domov pro seniory, zaměstnanci, pracovní zátěž, životní spokojenost

Abstract

In nursing homes for the elderly people, the staff is taking direct care of the clients. This daily care is associated with a certain degree of mental stress. The sources of mental stress may include factors that may increase the risk of work-load and reduce life or job satisfaction. In the context of the mental stress, life satisfaction and job satisfaction enter more intensively the issue of work-life balance. Relationships between these psychological constructs have been published only in a few related studies. In these empirical studies, several nursing homes were addressed and ninety employees from direct care staff responded. The results of studies showed that direct care staffs did not perceive their mental work-load as increased. On the other hand, the value of their life satisfaction and job satisfaction was less positive in comparison to general population. The balance of the living area is observed to a limited extent. The study confirmed mutual relationships between the psychological constructs. The balance of the living areas and the absence of subjective stress support work and life satisfaction. The findings can be applied to the framework of measures against adverse psychological phenomena in the performance of nursing social care professions.

Keywords

nursing home, employees, work-load, life satisfaction

Úvod

V široké oblasti sociální péče se setkáváme s profesemi zaměřenými na přímou podporu seniorů. Zaměstnanci působící na těchto pozicích pečují o celé spektrum potřeb seniorů, a to především při osobním kontaktu ve směru psychologicky a sociálně podpůrném i ve směru ošetrovatelsko-zdravotnickém. Významná část podpůrných a ošetrovatelsko-zdravotnických služeb je poskytována v rámci domovů pro seniory

a soustřeďuje se na klienty, jejichž zdravotní stav je spojen s poklesem funkčních schopností a soběstačnosti. Limity klientů se zde mohou projevat po fyzické i psychické stránce, například v hybnosti, smyslovém vnímání i jiných kognitivních funkcích. Účelem služeb poskytovaných zaměstnanci přímé péče je do značné míry kompenzovat omezení ve schopnosti klienta uspokojovat své každodenní potřeby, naplňovat plány a udržovat kontrolu nad svým



životem v míře, na jakou byl zvyklý (Janečková, 2010). Vedle samotné péče, odpovídající na potřeby klientů, vnímáme za hodné pozornosti charakteristiky profesí pečujících profesionálů. Zaměstnanci působící v přímé péči jsou vystaveni různým typům pracovní zátěže s dopadem na jejich celkovou adaptaci v prostředí a zpětně na kvalitu poskytované péče. Vedle pracovní zátěže se zde setkáváme s pojmy životní spokojenost a work-life balance, které jsou charakteristikami pracovní činnosti přímé péče ovlivňovány. Přes teoretickou provázanost těchto psychologických konstruktů jsou jejich vztahy dosud málo objasněné, a proto je cílem následující studie předložit nejen zjištění o aktuálním stavu sledovaných proměnných na výběrovém souboru zaměstnanců přímé péče domovů pro seniory, ale i zjištění o vztazích mezi konstrukty. Sekundárním záměrem studie je rozšířit poznání v oblasti prediktorů nežádoucích jevů pomáhajících profesí, jako je syndrom vyhoření. Cíl se staví o to aktuálnější při zvažování stabilního procentuálního nárůstu seniorů v české populaci od roku 1989, až na 16,8% v roce 2012 (ČSÚ, 2013), v jehož důsledku lze očekávat posílení tlaku na zaměstnance poskytující služby seniorům.

Teorie

Pracovní zátěž v domovech pro seniory

Domovy pro seniory zajišťují ubytování a služby, zahrnující poskytnutí stravy, pomoc při zvládnutí běžných úkonů péče o vlastní osobu, pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti, aktivizační činnosti, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a obstarávání osobních záležitostí (zákon o sociálních službách, § 49, 2006). Při poskytování těchto služeb se zaměstnanci přímé péče setkávají s požadavky, které mohou být spojeny s průběžnými i neodkladnými výkony, při nichž dochází ke zvýšenému fyzickému a psychickému zatížení. Fyzická náročnost, ale také přemíra náročných situací činí práci v sociálních službách velmi náročnou (Tajanovská, 2011). V rámci pracovní zátěže, zahrnující všechny situace, kdy jsou na jedince kladeny určité pracovní nároky, tak zdůrazňujeme především situace se zátěží

zvýšenou. Tyto nároky jsou charakterizovány jak po kvalitativní a kvantitativní stránce, tak i po stránce subjektivních a objektivních charakteristik (Paulík, 2008). Zvláštní roli hraje při posuzování nároků individuální percepce jedince, protože v percepci se odráží jak vnější skutečnosti, tak i subjektivní potřeby lidí s jejich uspokojením, frustracemi, zájmy, postojí i sociálními faktory, které vycházejí z komunikace mezi lidmi, z jejich vztahů a ze vzájemného ovlivňování (Hladký, Židková, 1999). Z hlediska fyzických nároků může při práci docházet ke zvýšenému statickému či dynamickému zatížení, zatížení páteře, svalového a kloubního systému, riziku infekce, zatížení hlukem, nebo při směnování může docházet k narušení spánkového rytmu (Rozprýmová, 2008). Celkově pak směnová práce narušuje ultradiánní a cirkadiánní rytmy fyziologických i psychických funkcí (Hladký, Židková, 1999) a nese s sebou zvýšené nároky na adaptaci související se změnami životního stylu (Tuček, Cikrt, Pelclová, 2005). Na druhé straně je každodenní péče spojena s úzkým osobním vztahem mezi zaměstnancem a klientem. Zvýšenou psychickou zátěž pak vyvolávají situace, ve kterých se zaměstnanci setkávají se soukromými záležitostmi klientů a jejich rodin, s klienty v těžkých emočních stavech, nebo jsou-li zaměstnanci konfrontováni s bolestí a smrtí klientů. Pokud se objeví náhlý a neodkladný požadavek na výkon, při kterém je třeba operativního řešení, může docházet k přetížení kapacity zaměstnance, přičemž je omezena jeho možnost přestávek a odpočinku. Důsledkem je pak nedostatečná regenerace organismu a únava se dostavuje rychleji (Tuček, Cikrt, Pelclová, 2005).

Životní spokojenost a koncept work-life balance

Životní spokojenost je v rámci odborné literatury vnímána jako široký pojem. Nejčastěji je prezentována jako kognitivní aspekt osobní pohody. Člověk globálně hodnotí svůj život na základě řady faktorů nebo naplňování hodnot těsně sepiatých právě s celkovou životní spokojeností (Snopek, Hublová, Blatný, Jelínek, 2011), přičemž hodnocení životní spokojenosti je zde zcela subjektivní. Faktory, které ovlivňují hodnocení životní spokojenosti, mohou být demografické, sociální, osobnostní nebo



biologické (Sobotková, Reiterová, Hurníková, 2011). Mezi demografické faktory můžeme zařadit věk, pohlaví jedinců a sociální status jedince. Do sociální oblasti se promítají vztahy v rodině a práci. Osobnostní faktory souvisejí s charakteristikami jedince, jako jsou rysy, schopnosti adaptace, strategie zvládání zátěže a též odolnost vůči zátěži. Ve shodě s Fahrenbergem a kol. (2001) zahrnujeme v našem příspěvku pod životní spokojenost deset samostatných oblastí – zdraví, práce a zaměstnání, finanční situace, volný čas, manželství a partnerství, vztah k vlastním dětem, vlastní osoba, sexualita, přátelé, známí a příbuzní, bydlení. Z hlediska definice jednotlivých oblastí životní spokojenosti je s problematikou pracovní zátěže nejvíce spojena oblast práce a zaměstnání, která je založena na subjektivním posouzení spokojenosti s pozicí v zaměstnání, s úspěchy, možnostmi vzestupu, mírou požadavků a zátěže (Fahrenberg, Myrtek, Schumacher, Brähler, 2001). „Pracovní spokojenost představuje psychologický konstrukt, který zahrnuje subjektivní hodnocení pracovní činnosti prizmatem komplexu rozmanitých individuálních aspektů“ (Mlčák, Slíva, 2005: 305). Další oblast životní spokojenosti, volný čas, je do značné míry naopak spojena s konceptem work-life balance (dále WLB). Koncept věnuje pozornost rovnováze mezi pracovním a osobním životem a uspokojování potřeb v rámci těchto dvou životních oblastí. WLB definujeme ve shodě s Gröpelem, Kuhlem jako „míru, do jaké jedinec subjektivně vnímá, že má dostatek času pro práci a rodinu / společenské role“ (Gröpel, Kuhl, 2009: 366). Přes výrazný zájem o problematiku od 80. let 20. stol. a její kritické hodnocení (viz např. Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood, Lamber, 2007; Eikhof, Warhurst, Haunschild, 2007; Thompson, Yau, Ng, 2008), dochází k aktuálnímu nárůstu zájmu v důsledku změn pracovních preferencí tzv. generace Y, která zdůrazňuje významně právě rovnováhu mezi prací a volným časem (Krejčová, 2012). Přes tyto aktuální trendy byly některé souvislosti WLB a dalších konstruktů ověřeny ale již dříve. Například vztah rovnováhy životních oblastí a životní spokojenosti ověřoval Gröpel (2006) ve své původní studii. Výsledky studie prokázaly pozitivní vztah rovnováhy životních oblastí a životní spokojenosti, přičemž zprostředkující úlohu v tomto vztahu

schrává naplněnost základních potřeb (potřeba výkonu a afiliace). Dále studie odhalila negativní vztah mezi rovnováhou životních oblastí a úrovní prožívaného stresu a zátěže (Gröpel, 2006). Jiný výzkum vzájemného vztahu životní spokojenosti a WLB (Hughes, Bozionelos, 2007) pak přinesl zjištění, že nerovnováha práce a volného času je jedním z faktorů pracovní nespokojenosti. Výsledky těchto studií jsou jednou z nemnoha zpráv o empiricky ověřovaném vztahu mezi životní spokojeností, pracovní spokojeností, psychickou zátěží a konceptem WLB, a proto je považujeme za jeden z východních bodů naší práce.

Metody

Hypotézy

Předmětem studie je zjistit, jak vybrané skupiny zaměstnanců v domovech pro seniory vnímají svou psychickou pracovní zátěž a hodnotí životní spokojenost. Druhým cílem je prověřit vzájemné vztahy konstruktů psychická pracovní zátěž, celková životní spokojenost, pracovní spokojenost a WLB, protože na základě teoretických konceptů a předcházejících výzkumů lze předpokládat jejich vzájemnou provázanost. Za tímto účelem jsme sestavili 6 hypotéz.

Na základě náplně pracovních činností předpokládáme, že subjektivně vnímaná psychická zátěž zaměstnanců přímé péče bude vyšší, než je tomu u běžné populace. H1: Zaměstnanci výběrového souboru působící v přímé péči domovů pro seniory vykazují ve srovnání s běžnou populací statisticky významně vyšší hodnoty subjektivně vnímané psychické pracovní zátěže.

V souvislosti s charakteristikami pracovní pozice zaměstnance přímé péče předpokládáme, že budou lidé obsazení v těchto pozicích vykazovat nižší životní spokojenost, ve srovnání s populační normou. H2: Zaměstnanci výběrového souboru působící v přímé péči domovů pro seniory vykazují ve srovnání s běžnou populací statisticky významně nižší celkovou životní spokojenost.

S ohledem na skutečnost, že doba prožitá v zaměstnání tvoří významnou část života zaměstnanců přímé péče, očekáváme pozitivní vztah mezi celkovou životní spokojeností a pracovní spokojeností. H3: Existuje statisticky významný



pozitivní vztah mezi pracovní spokojeností a celkovou životní spokojeností u zaměstnanců výběrového souboru pracujících v přímé péči domovů pro seniory.

Předpokládáme, že mezi pracovní spokojeností zaměstnanců přímé péče a jejich subjektivně vnímanou mírou psychické pracovní zátěže existuje negativní korelace, protože vnímaná zátěž ovlivňuje spokojenost v zaměstnání. H4: Existuje statisticky významný negativní vztah mezi pracovní spokojeností a subjektivním hodnocením psychické pracovní zátěže u zaměstnanců výběrového souboru pracujících v přímé péči domovů pro seniory.

V návaznosti na koncept WLB předpokládáme, že čím více zaměstnanec vnímá množství volného času jako dostatečné, tím méně hodnotí svoji psychickou pracovní zátěž jako významnou. Dostatek volného času zde působí jako jeden z prostředků obnovy fyzických a psychických sil a tím působí i na subjektivní hodnocení pociťované zátěže. H5: Existuje statisticky významný negativní vztah mezi spokojeností s volným časem a subjektivně hodnocenou psychickou pracovní zátěží u zaměstnanců výběrového souboru pracujících v přímé péči domovů pro seniory.

Na základě provázanosti životní spokojenosti a WLB předpokládáme, že jsou tyto dva konstrukty v pozitivním vztahu. H6: Existuje statisticky významný pozitivní vztah mezi celkovou životní spokojeností a rovnováhou životních oblastí u zaměstnanců výběrového souboru pracujících v přímé péči domovů pro seniory.

Metody

Za účelem testování výše popsaných hypotéz byla vybrána trojice metod: Škála rovnováhy životních oblastí, Dotazník životní spokojenosti a Meisterův dotazník psychické zátěže.

Gröpel (2006) navrhl šestipoložkovou škálu rovnováhy životních oblastí (The Work Life Balance Scale; WLB-6), ve které se zaměřuje na časový aspekt rovnováhy životních oblastí. Jde se o screeningovou metodu. Osoba referuje o rovnováze osobního a pracovního života tehdy, když čas věnovaný jak privátním, tak pracovním aktivitám vnímá jako přiměřený. Podle Seiwertha (2000, in Gröpel, 2006) zde není čas kvantitativní charakteristikou, jedná se o kvalitu, ve smyslu vnímání přiměřenosti rozdělení

času. Škála zahrnuje tři pozitivní položky (1, 4, 6) a tři reverzní (2, 3, 5). Respondenti odpovídají na šestibodové škále Likertova typu v rozmezí od „rozhodně nesouhlasím“ (1) až po „rozhodně souhlasím“ (6). Celkové skóre škály se získá sečtením všech položek. Toto skóre může nabývat hodnot od 6 do 36 bodů. Vyšší dosažené skóre v této škále referuje o vyšší rovnováze v oblasti práce a vztahů (Gröpel, 2006).

Dotazník životní spokojenosti sestavili J. Fahrenberg, M. Myrtek, J. Schumacher a E. Brähler (2001). Standardizovali jej na německé populaci. V České republice je dostupný v překladu K. Rodné a T. Rodného (2001). Součástí české verze zůstávají původní normy získané autory na německé populaci. Dotazník je určen k posuzování celkové životní spokojenosti a diferencovanému posuzování deseti různých aspektů této oblasti. Metoda obsahuje celkem sedmdesát tvrzení, která respondenti hodnotí pomocí sedmibodové škály od 1 – velmi nespokojen(a), až k 7 – velmi spokojen(a). Každá škála má po sedmi položkách. Do celkové hodnoty životní spokojenosti (DŽS – SUM) se započítávají pouze hodnoty ze sedmi škál, kterými jsou: Zdraví, Finanční situace, Volný čas, Sexualita, Přátelé, Známi a příbuzní, Bydlení. Škály Práce a zaměstnání, Manželství a partnerství, Vztah k vlastním dětem se do celkové sumy životní spokojenosti nezapočítávají (Fahrenberg, Myrtek, Schumacher, Brähler, 2001).

Meisterův dotazník psychické zátěže se věnuje subjektivní percepci psychické pracovní zátěže. Dotazník byl vytvořen W. Meisterem a dnes se používá jeho upravená verze dotazníku z roku 1987. Výsledky se mohou vyhodnocovat jak pro celou skupinu, tak i pro jednotlivce. Dotazník obsahuje deset položek, na které respondenti odpovídají prostřednictvím pětibodové škály. Tyto položky lze vyhodnocovat podle faktorů nebo pro každou otázku zvlášť. Dotazník zjišťuje tři faktory pracovní zátěže: přetížení (součet položek 1, 3 a 5), monotonie (součet položek 2, 4 a 6) a nespecifický faktor, sledující stresovou odezvu (součet položek 7, 8, 9 a 10). Celkový hrubý skór získáme po sečtení všech tří faktorů. K posouzení lze využít aritmetické průměry faktorů a hrubého skóru. Aritmetické průměry mohou sloužit jako populační normy. Kritické hodnoty pak indikují, při jejich překročení, nadměrnou zátěž v dané oblasti (Hladký,



Židková, 1999). Při posuzování každé otázky zvlášť pro orientační hodnocení zatěžujících faktorů využíváme kritických hodnot mediánu. Pokud zjištěný medián překračuje kritickou hodnotu, hodnotí skupina svou práci jako zatěžující, a naopak v položkách, v nichž medián nedosahuje kritickou hodnotu, jako nezatěžující (Hladký, Židková, 1999).

Soubor

Výzkumný soubor tvoří výlučně zaměstnanci vykonávající profese, které každodenně v rámci své náplně poskytují služby klientům v domovech pro seniory. S ohledem na skutečnost, že se jedná ve všech případech o zaměstnance, kteří poskytují bezprostřední přímou péči, označujeme je jako zaměstnance přímé péče. Respondenti byli vybráni pomocí účelového výběru v rámci několika domovů pro seniory. Zastoupeny jsou dvě pracovní pozice – pracovník v sociálních službách ($N = 67$) a všeobecná sestra ($N = 23$), s průměrnou délkou praxe 12,6 roku. Celkem byla získána data od devadesáti respondentů ve věku od 21 do 60 let, přičemž v souboru jsou zastoupeny pouze ženy.

Postup

Výzkum probíhal od prosince 2012 do února 2013 a zapojilo se do něj pět domovů pro seniory s působišti v jižních Čechách a hlavním městem Praze. Respondenti byli písemnou formou seznámeni s účelem dotazníkového šetření a informováni o dobrovolné účasti ve výzkumu. Následně respondenti vyplnili samostatně sadu metod a odevzdali je v neoznačené a uzavřené obálce. Data byla zpracována pomocí programu

Microsoft Excel a statistického programu SPSS. Před testováním hypotéz byl ověřen vliv možné intervenující proměnné. Ke statistickému ověření hypotéz byly použity Pearsonovy korelace a Studentovy t-testy. Hypotézy byly testovány na hladině významnosti $\alpha = 0,05$.

Výsledky

Intervenující proměnná

Vedle hlavních dat byly prostřednictvím dotazníků zjištěny informace o délce praxe jednotlivých respondentů. Právě tato proměnná byla považována za rizikovou z hlediska jejího intervenujícího vlivu na výsledky, protože délka praxe může ovlivňovat adaptaci na pracovní prostředí. Proměnná byla testována pomocí kvantilů Studentova rozdělení na hladině významnosti $\alpha = 0,05$.

Vztah délky praxe jsme testovali vzhledem ke skórum čtveřice hlavních oblastí naší studie. Potřebná data k ověření vztahu mezi jednotlivými dotazníky uvádíme v tabulce č. 1.

Na základě porovnání hodnoty testového kritéria s kritickou hodnotou, kdy hodnota testového kritéria je větší než kritická hodnota u Škály rovnováhy životních oblastí a délky praxe, lze říci, že mezi nimi existuje signifikantně pozitivní vztah. Ke stejným výsledkům docházíme i u celkové životní spokojenosti Dotazníku životní spokojenosti a též škály Práce a zaměstnání Dotazníku životní spokojenosti. Vztah mezi délkou praxe a hrubým skórem Meisterova dotazníku se nám nepotvrdil.

Tab. 1 Spearmanovy korelace

Dotazník	Hodnota Spearmanova koeficientu	Hodnota testového kritéria	Počet stupňů volnosti	Kritická hodnota pro jednostrannou hypotézu
Celková životní spokojenost Dotazníku životní spokojenosti	0,181	1,722	88	1,645
Škála Práce a zaměstnání Dotazníku životní spokojenosti	0,184	1,751	88	1,645
Skóre Škály rovnováhy životních oblastí	0,189	1,810	88	1,645
Hrubý skór Meisterova dotazníku	-0,043	0,406	88	1,645



Hypotéza 1

V rámci první hypotézy bylo ověřováno, zda je udávaná psychická zátěž výběrového souboru statisticky významně vyšší než norma³. Získaná data (viz tab. 2) byla testována pomocí Studentova t-testu.

Průměrné hodnoty jednotlivých oblastí výběrového souboru jsou uvedeny v tabulce níže.

V rámci druhé hypotézy bylo testováno, zda výběrový soubor vykazuje signifikantně nižší celkovou životní spokojenost oproti normě, uvedené v manuálu k Dotazníku životní spokojenosti

Tab. 2 Hodnoty z Meisterova dotazníku psychické zátěže

Faktor	Aritmetický průměr výběrového souboru	s. d. výběrového souboru	K výběrového souboru	Aritmetický průměr normy	s. d. normy	K normy
Přetížení	7,3	2,0	8	8,4	3,2	10
Monotonie	5,9	2,4	7	7,6	3,0	9
Nespecifický faktor	8,9	3,0	10	11,7	4,4	14
Hrubý skór	22,1	5,8	25	25,0	8,1	29

s. d. = směrodatná odchylka (sigma), K = kritická hodnota ($\bar{X} + 0,5$ sigma).

Hodnota testového kritéria je $t = 3,3228$. Tabulková kritická hodnota $t_{0,05(89)} = 1,662$. Na základě porovnání hodnoty testového kritéria a kritické hodnoty, kdy testové kritérium je větší než kritická hodnota, $t > t_{\alpha(89)}$, lze říci, že průměrná hodnota psychické zátěže našeho výběrového souboru je signifikantně nižší než průměr normy. Při analýze jednotlivých položek dosáhly kritické hodnoty oblast časové tísně a oblast dlouhodobé únosnosti aktuální zátěže. Kritická hodnota však nebyla přesazena.

Hypotéza H1 je zamítnuta. Zaměstnanci přímé péče domovů pro seniory vykazují statisticky významně nižší průměrnou psychickou zátěž v porovnání s běžnou populací.

Hypotéza 2

Pomocí Dotazníku životní spokojenosti byla získána data z deseti oblastí životní spokojenosti. Tabulka č. 3 prezentuje průměr celkové životní spokojenosti, získaný ze sedmi škál: Zdraví, Finanční situace, Volný čas, Vlastní osoba, Sexualita, Přátelé, Známi a příbuzní, Bydlení.

(Fahrenberg, Myrtek, Schumacher, Brähler, 2001). Bylo využito Studentova t-testu, přičemž hodnota testového kritéria $t = 4,9614$. Tabulková kritická hodnota je $t_{0,05(89)} = 1,662$. Na základě porovnání hodnoty testového kritéria a kritické hodnoty, kdy testové kritérium je větší než kritická hodnota, $t > t_{\alpha(89)}$, lze říci, že průměr výzkumného souboru je signifikantně nižší než průměr normy. Při analýze relevantních subškál celkové životní spokojenosti bylo také zjištěno, že spokojenost s volným časem je nižší, než je hodnota populační normy. Statisticky významně nižší ve srovnání s normou byly současně výsledky autonomní škály Práce a zaměstnání.

Hypotéza H2 byla přijata. Zaměstnanci přímé péče domovů pro seniory vykazují statisticky nižší průměrnou celkovou životní spokojenost v porovnání s běžnou populací.

Hypotéza 3

Pro ověření třetí hypotézy byla použita data z Dotazníku životní spokojenosti: celková životní spokojenost a autonomní škála Práce

Tab. 3 Průměrné hodnoty a standardní odchylky výběrového souboru a normy z Dotazníku životní spokojenosti

Škála	Průměrná hodnota výběrového souboru	Průměrná hodnota normy	Standardní odchylka výběrového souboru	Standardní odchylka normy
Celková životní spokojenost	237,33	255,79	38,66	34,07



a zaměstnání. Na základě Pearsonova korelačního koeficientu byla porovnána tabulková kritická hodnota korelačního koeficientu $r_{0,05} = 0,205$ a korelační koeficient celého souboru. Ten má v tomto případě hodnotu $r = 0,701$. Jelikož $|r| = 0,701 > r_{0,05} = 0,205$, mezi těmito proměnnými je signifikantně pozitivní vztah. Hypotéza H3 byla přijata. S rostoucí pracovní spokojeností stoupá i celková životní spokojenost.

Hypotéza 4

Pro ověření vztahu mezi pracovní spokojeností a subjektivně vnímanou psychickou zátěží byla použita data z Dotazníku životní spokojenosti (škála Práce a zaměstnání) a Meisterova dotazníku psychické zátěže. Tabulková kritická hodnota korelačního koeficientu výběrového souboru je $r_{0,05} = 0,205$. Hodnota korelačního koeficientu výběrového souboru je $r = -0,514$. Porovnáním koeficientů v jejich absolutní hodnotě $|r| = 0,514 > r_{0,05} = 0,205$ lze říci, že mezi sledovanými proměnnými je signifikantně negativní vztah.

Hypotéza H4 byla přijata. Při rostoucí subjektivně vnímané psychické pracovní zátěži klesá pracovní spokojenost zaměstnanců přímé péče domovů pro seniory.

Hypotéza 5

K ověření hypotézy H5 byla použita data z Dotazníku životní spokojenosti (škála Volný čas) a Meisterova dotazníku psychické zátěže. U výběrového souboru je hodnota korelačního koeficientu $r = -0,424$. Porovnáme absolutní hodnotu korelačního koeficientu s tabulkovou kritickou hodnotou $r_{0,05} = 0,205$. Jelikož $|r| = 0,424 > r_{0,05} = 0,205$, je mezi proměnnými signifikantně negativní vztah.

Hypotéza H5 byla přijata. Při rostoucí spokojenosti s volným časem klesá subjektivně vnímaná psychická pracovní zátěž zaměstnanců přímé péče domovů pro seniory.

Hypotéza 6

Testování hypotézy předcházelo zjištění o úrovni percipované rovnováhy životních oblastí u sledovaného výběrového souboru. Aritmetický průměr celkového skóre dosáhl hodnoty 24,9 (parametry škály: min = 6; max = 36; st = 21). Vztah mezi celkovou životní spokojeností

a rovnováhou životních oblastí byl ověřen pomocí korelačního koeficientu. Hodnota korelačního koeficientu u výběrového souboru je $r = 0,400$. Při porovnání s tabulkovou kritickou hodnotou korelačního koeficientu $r_{0,05} = 0,205$ tohoto souboru, $|r| = 0,400 > r_{0,05} = 0,205$, lze říci, že mezi těmito dvěma proměnnými existuje signifikantně pozitivní vztah.

Hypotéza H6 byla přijata. Se stoupající rovnováhou mezi životními oblastmi stoupá i celková životní spokojenost zaměstnanců přímé péče domovů pro seniory. Současně lze konstatovat, že respondenti výběrového souboru subjektivně vnímají spíše rovnováhu životních oblastí. Výsledek je však od středu škály vzdálen minimálně, a proto považujeme hodnoty za celkově nízké.

Diskuse

Cílem studie bylo zmapování psychické pracovní zátěže, životní spokojenosti, pracovní spokojenosti a pocítované rovnováhy mezi osobní a pracovní oblastí u zaměstnanců přímé péče v domovech pro seniory. Zároveň byly zkoumány vztahy mezi vybranými proměnnými ve využitých dotaznících.

Data získaná od 90 zaměstnanců přímé péče přinesla trojí základní zjištění. Předně respondenti v rozporu s předpokladem nevnímají svoji psychickou zátěž jako zvýšenou. Za druhé hodnotí v souladu s výzkumným předpokladem svoji životní spokojenost níže oproti populační normě. Konečně, respondenti se alespoň částečně přiklání k tvrzení, že prožívají rovnováhu životních oblastí. Výsledky lze ve vztahu k zátěži interpretovat minimálně v jednom směru pozitivně. Přestože se délka praxe u respondentů lišila, byly zastoupeny převážně dlouholeté zkušenosti, které mohly vést k adekvátní adaptaci na zátěžové prostředí. Současně je pracovní režim v domovech pro seniory zapojených do studie pravděpodobně natolik přizpůsoben náročným požadavkům činnosti, že kompenzuje případnou zátěž. S ohledem na nižší referovanou psychickou zátěž je také možné předpokládat, že snížená spokojenost v oblasti práce má jiné zdroje než právě psychickou zátěž. Tyto výsledky je však nutné kriticky zhodnotit ve světle dalších zjištění. Na prvním místě jsou zdánlivě rozporné výsledky ze Škály rovnováhy životních oblastí (vykazující mírný příklon k rovnováze)



a subškály volný čas Dotazníku životní spokojenosti (vykazující statisticky nižší výsledky v porovnání s normou). Škála rovnováhy životních oblastí je však pouze screeningovou metodou, která prezentuje tendence. Ve světle norem pro subškálu Volný čas, uvedených v manuálu k Dotazníku životní spokojenosti (Fahrenberg, Myrtek, Schumacher, Brähler, 2001), je tak možné považovat i výsledky ve Škále rovnováhy životních oblastí spíše za nižší, než by bylo žádoucí. Tuto skutečnost dokládá i výsledek testování hypotézy H6, ze kterého vyplývá pozitivní vztah mezi rovnováhou životních oblastí a celkovou životní spokojeností, jejíž výsledek je u výběrového souboru oproti normě statisticky významně snížený. Za druhé jsou zde výsledky týkající se vzájemných vazeb mezi konstrukty. Hypotéza H4 potvrdila teoretický předpoklad, že s klesající psychickou pracovní zátěží bude růst pracovní spokojenost. Pracovní spokojenost je však s ohledem na nízkou pracovní zátěž překvapivě nízká. Podobně je tomu se vztahem hodnoceného volného času jako subškály Dotazníku životní spokojenosti a subjektivně percipované psychické zátěže podle závěrů hypotézy H5. Výsledek testování sice potvrzuje teoretický předpoklad negativní korelace mezi oběma proměnnými, ale spokojenost s volným časem nedopovídá percipované zátěži. Do komplexní úvahy je také nutné zahrnout zajímavá zjištění o intervenující proměnné v podobě délky trvání praxe. Výsledky přinášejí zjištění, že kromě percipované psychické zátěže ostatní sledované proměnné s délkou praxe rostou (pracovní spokojenost, celková životní spokojenost a rovnováha životních oblastí), přestože jsou celkové hodnoty výběrového souboru v těchto proměnných při průměrné délce praxe 12,6 let dosti nízké. V zásadě tak lze uvažovat nad dvěma základními směry interpretace. První, založený na teoreticky předpokládaných a empiricky ověřených vztazích mezi proměnnými, vede k potvrzení nízké subjektivně hodnocené psychické zátěže, která působí jako protektivní faktor u ostatních proměnných. Přestože je celková i pracovní spokojenost nižší než norma a vnímaná rovnováha životních oblastí je spíše nižší, byly by výsledky ještě nižší, nebýt pozitivního vlivu nižší úrovně psychické zátěže a délky trvání praxe, podporující efektivní adaptaci v prostředí. Druhá, alternativní interpretace

výsledků naopak vede ke zpochybnění nižší úrovně psychické zátěže a tím i ke zpochybnění některých teoreticky předpokládaných vazeb mezi proměnnými. Nižší úroveň percipované psychické zátěže, snížená pracovní spokojenost, snížená celková životní spokojenost a nižší rovnováha životních oblastí zde nejsou příznakem efektivní adaptace, ale určité míry rezignace v prostředí. Paralelou může být rutinní chování, které Smékalová (2011) popisuje jako jednu z charakteristik nežádoucího chování zaměstnanců v oblasti sociálních služeb, které je často důsledkem dlouhodobě stresujícího prostředí. K ujasnění uvedených interpretací je však nutné do metodiky dalšího výzkumu zařadit rozhovory s respondenty výběrového souboru.

Při zachování první výše popsané interpretace je možné navrhnout opatření k ovlivňování pracovních podmínek zaměstnanců přímé péče. S ohledem na vzájemné vazby mezi sledovanými konstrukty se nabízí jako k intervenci vhodná problematika rovnováhy životních oblastí. Na rozdíl od životní spokojenosti, pracovní spokojenosti nebo subjektivně pocítované psychické zátěže (která se však neprojevila ve studii jako zvýšená) je možné v případě WLB plánovat a realizovat konkrétní kroky s nepřímým efektem na další proměnné. Prvním z kroků je už samotný nárůst zájmu zaměstnavatele o sladování soukromého a pracovního života zaměstnanců, které může být ovlivněno i jednou dominantní okolností, jako je lokalita a dopravní dostupnost. V konkrétním prostředí domova pro seniory je možné využít strukturovaných rozhovorů k získání představy o okruzích, které by mohly subjektivně vnímanou rovnováhu ovlivnit. Následné použití dotazníku, založeného na zjištěných okruzích, bude doplnit informace o intenzitě jednotlivých zjištění z rozhovoru, nebo napomůže při individualizovaném plánování opatření. Vedle standardních, často nákladných opatření, jako je například spolupráce s dopravcem, poskytování poradenství nebo rozšíření možností péče o malé děti zaměstnanců (Kunz, 2012) lze formalizovat i některé postupy, které se ve své podstatě na neformální úrovni již často aplikují. Patří mezi ně třeba tzv. „jobsharing“, který je založen na sdílení pracovního místa dvěma zaměstnanci (Rydvalová, Junová, 2011). Pracovní místo získává nejen flexibilitu pro zaměstnance, ale i vyšší přitažlivost



pro uchazeče, kteří si plný úvazek nemohou z důvodu sladování práce a rodiny vůbec dovolit. Přestože uplatnění obdobného postupu může být pro mnohé zaměstnavatele z počátku organizačně komplikované nebo nevýhodné, je příležitostí, jak nabídnout zaměstnancům benefit flexibility. Neméně užitečný může být zájem organizace o způsob, jakým zaměstnanci tráví svůj volný čas formou nabídky určitého spektra podporovaných aktivit sportovní, kulturní nebo relaxační povahy. Přestože se tato cesta jeví na první pohled jako nákladná, jde v mnoha případech spíše o lokalitu a ochotu se touto otázkou zabývat. V některých situacích jsou poskytovatelé volnočasových aktivit ochotni participovat na výhodné nabídce pro zaměstnance další organizace na základě reciprocity, marketingových účelů apod.

Vedle samotných výsledků, které kromě informací o aktuální situaci ve vztahu ke spokojenosti, zátěži a rovnováze životních oblastí přináší potvrzení vztahů vybraných proměnných v souladu s předcházejícími výzkumy (Gröpel, 2006; Hughes, Bozionelos, 2007), je nutné zvážit i ostatní charakteristiky studie. Na straně výběrového souboru je nutné konstatovat územní i početní limitovanost. Generalizace zjištění pro základní soubor zaměstnanců přímé péče v ČR by tak měla být prováděna s vědomím těchto omezení. Region hlavního města Prahy a jižních Čech může být z hlediska pracovních podmínek v organizacích i charakteristik odborného personálu odlišný od dalších regionů. Na straně použitých metod jsme si vědomi, že dvě z použitých metod mají screeningový charakter, a zjištění z nich proto mohou mít toliko orientační charakter. V případě Meisterova dotazníku psychické zátěže jsou tato omezení částečně eliminována pozitivními, byť staršími, zkušenostmi s aplikací dotazníku při měření zátěže u různých profesí, které citují Hladký a Židková (1999). Škála WLB-6 je naproti tomu skutečný screening. Uvedený fakt je pravděpodobně dokumentován i rozdílnými výsledky v porovnání se škálou Volný čas Dotazníku životní spokojenosti. Naopak plnohodnotná a standardizovaná metoda, kterou je Dotazník životní spokojenosti, disponuje pouze normami sestavenými na německé populaci, což může způsobovat u posuzování české populace neznámý posun. Uvedená omezení metod mohou

mít vliv na námi prezentovaná zjištění. Celkově však předpokládáme, že posun je minimální, protože byly potvrzeny teoretické předpoklady o vztazích mezi konstrukty. Studii považujeme výzkumně a metodologicky za natolik relevantní, aby se stala oporou prvních opatření a dalšího, podrobnějšího zkoumání definované oblasti.

Závěr

Studie věnovaná vybraným psychologickým aspektům pozice zaměstnance přímé péče domovů pro seniory přináší informace o aktuální situaci v oblasti životní spokojenosti, pracovní spokojenosti, subjektivně vnímané psychické zátěže a rovnováhy životních oblastí podle konceptu WLB. Podle empirických zjištění je úroveň subjektivně vnímané psychické zátěže u výběrového souboru 90 zaměstnanců přímé péče domovů pro seniory nižší ve srovnání s populační normou. Zaměstnanci přímé péče domovů pro seniory hodnotí svoji celkovou životní spokojenost a pracovní spokojenost v porovnání s běžnou populací níže. Shodně je zaměstnanci níže hodnocena i rovnováha životních oblastí. Potvrzeny byly teoretické předpoklady o vztahu jednotlivých psychologických konstruktů. Nižší psychická zátěž a vnímaná rovnováha životních oblastí podporují celkovou životní spokojenost a pracovní spokojenost. Na vyšší celkovou životní spokojenost, vyšší pracovní spokojenost a nižší percepci psychické zátěže má pozitivní vliv také délka praxe, která je tak jedním z faktorů podporujících adaptaci na náročnou činnost zaměstnanců přímé péče domovů pro seniory. Výsledky studie lze využít při vytváření a ovlivňování pracovních podmínek zaměstnanců přímé péče.

Seznam literatury

- CASPER, W. J., EBY, L. T., BORDEAUX, Ch., LOCKWOOD, A., a LAMBERT, D. **A review of research methods in IO/OB work-family research.** In *Journal of Applied Psychology*, 2007, roč. 92, č. 1, s. 28–43.
- ČSÚ. **Vybrané demografické údaje v České republice.** http://www.czso.cz/cz/cr_1989_ts/0101.pdf [on-line] [2. 6. 2013]
- EIKHOF, D. R., WARHURST, Ch., a HAUNSCHILD, A. **Introduction: What work? What life? What balance?: Critical reflections on**



the work-life balance debate. In *Employee Relations*, 2007, roč. 29, č. 4, s. 325–333.

FAHRENBERG, J., MYRTEK, M., SCHUMACHER, J., a BRÄHLER, E. **Dotazník životní spokojenosti.** Přeložili a upravili: Rodný, T., Rodná, K. Praha: Testcentrum, 2001.

GRÖPEL, P., a KUHLE, J. **Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment.** In *British Journal of Psychology*, 2009, roč. 100, č. 2, s. 365–375.

GRÖPEL, P. **Rovnováha životních oblastí vztahu k naplnění potřeb a spokojenosti s životem.** In *Československá psychologie*, 2006, roč. 50, č. 1, s. 71–83.

HLADKÝ, A., a ŽIDKOVÁ, Z. **Metody hodnocení psychosociální pracovní zátěže: metodická příručka.** Praha: Karolinum, 1999.

HUGHES, J., a BOZIOELOS, N. **Work-life balance as source of job dissatisfaction and withdrawal attitudes: An exploratory study on the views of male workers.** In *Personnel Review*, 2007, roč. 36, č. 1, s. 145–154.

JANEČKOVÁ, H. **Sociální práce se starými lidmi.** In MATOUŠEK, O., KODYMOVÁ, P., a KOLÁČKOVÁ, J. **Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi.** Praha: Portál, 2010, s. 163–194.

KREJČOVÁ, M. **Očekávání Generace Y versus HR.** In *HR Management*, 2012, <http://hrm.ihned.cz/c1-56755390-ocekavani-generace-y-versus-hr> [on-line] [20. 5. 2013]

KUNZ, V. **Společenská odpovědnost firem.** Praha: Grada, 2012.

MLČÁK, Z., a SLÍVA, K. **Pracovní a životní spokojenost sociálních pracovníků a percepce rozvoje jejich profesních kompetencí.** In *Kontakt*, 2005, roč. 7, č. 3–4, s. 305–313.

PAULÍK, K. **Vybrané osobnostní proměnné a odolnosti vůči pracovní zátěži.** In MLČÁK Z., PAULÍK K., a ZÁŠKODNÁ H. **Osobnost v kontextu prosociálního chování a zátěžové odolnosti.** Ostrava: Ostravská univerzita, Filozofická fakulta, 2008, s. 81–109.

ROZPRÝMOVÁ, H. **Syndrom vyhoření.** In HERMANOVÁ, M., et al. **Aktuální kapitoly z péče o seniory.** Brno: T.I.G.E.R., 2008, s. 65–80.

RYDVALOVÁ, R., a JUNOVÁ, B. **Jak sladit práci a rodinu.** Praha: Grada, 2011.

SMĚKALOVÁ, E. **Sociální služby – úvod do tématu pro studenty psychologie.** Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2011.

SNOPEK, M., HUBLOVÁ, V., BLATNÝ, M., a JELÍNEK, M. **Osobnostní koreláty životní spokojenosti a sebehodnocení u adolescentů: rodové rozdíly.** In *Československá psychologie*, 2011, roč. 55, č. 6, s. 521–533.

SOBOTKOVÁ, I., REITEROVÁ, E., a HURNÍKOVÁ, K. **Rozdíly mezi otci a matkami v pohledu na fungování rodiny, v životní spokojenosti a rovnováze mezi prací a rodinou.** In *Československá psychologie*, 2011, roč. 55, č. 2, s. 139–151.

TAJANOVSKÁ, A. **BOZP a stres na pracovišti a jeho specifikace v odvětvích sociálních služeb.** 2011, http://bidi.monitorovani.eu/otevri_soubor.php?id=52 [on-line] [19. 5. 2013]

THOMPSON, N., YAU, J., a NG, S. **Work-life Balance: Lessons from the United Kingdom and Hong Kong.** In *Journal of Psychology in Chinese Societies*, 2008, roč. 9, č. 1, s. 85–101.

TUČEK, M., CIKRT, M., a PELCLOVÁ, D. **Pracovní lékařství pro praxi: příručka s doporučenými standardy.** Praha: Grada, 2005.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

http://mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf [on-line] [19. 5. 2013]

Poznámky

- 1 Iva Maroušková, Lesní 501, Srubec, 370 06, e-mail: ifca501@gmail.com
- 2 PhDr. Martin Seitl, Ph.D., Katedra psychologie FF UP v Olomouci, Vodární 6, 771 80 Olomouc. E-mail: martin.seitl@upol.cz
- 3 Hladký a Židková (1999) uvádějí hodnoty aritmetického průměru, směrodatné odchylky a kritické hodnoty získané na souboru 867 žen a 660 mužů. Podle doporučení výše citovaných autorů jsou hodnoty získané z tohoto rozsáhlého souboru použity jako normy.



Bariéry v přístupu osob se zdravotním postižením na trh práce

Barriers to Labor Market Access for the Persons with Disabilities

Lenka Nádvorníková

Mgr. Lenka Nádvorníková, Ph.D.,¹ vystudovala magisterský studijní obor Rehabilitační péče o postižené děti, dospělé a staré osoby na ZSF JU v Českých Budějovicích a následně doktorský studijní program Sociální práce na PF KU v Ružomberku. V současné době působí jako odborná asistentka na Katedře sociálních studií a speciální pedagogiky Fakulty přírodovědně-humanitní a pedagogické TUL.

Abstrakt

Príspevok sa zaoberá problematikou prístupu osob se zdravotním postižením na trh práce. Prezentuje vybraná zjištění z výzkumu provedeného v rámci tvorby dizertační práce v období říjen–prosinec roku 2012 v Libereckém kraji, v němž byly analyzovány názory respondentů² – osob se zdravotním postižením, zaměstnavatelů a pracovníků Úřadu práce ČR na obecné překážky integrace osob se zdravotním postižením na trh práce.

Klíčová slova

integrace, obecná překážka, osoba se zdravotním postižením, trh práce, úřad práce, zaměstnavatel

Abstract

The main concern of this paper is the issue of persons with disabilities in the labor market. It presents several findings from the doctoral thesis research carried out from October to December 2012 in the Liberec region. The author analyzed opinions of persons with disabilities, employers as well as the labor office staff on general obstacles to integration of persons with disabilities into the labor market.

Keywords

integration, general obstacle, person with disability, labor market, Labor Office, employer



Úvod

Problematika osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) je velmi široká a v dnešní době často diskutovaná (např. nárokovost na sociální dávky, změny v posuzování zdravotního stavu, „S-karty“ a podobně). Dílčí část této problematiky tvoří postavení těchto osob na trhu práce a s ním související problémy, do nichž lze zařadit mimo jiné bariéry a faktory podporující jejich integraci (inkluzi) na trh práce; otázku dostatečné aktivní politiky zaměstnanosti; zvýhodňování zaměstnavatelů zaměstnávajících tyto osoby – ano, či ne?; otázku otevřeného či uzavřeného trhu práce; problematiku podporovaného zaměstnávání a jeho zakotvení v české legislativě atd. Z důvodu obsahové obsáhnosti se budeme v tomto příspěvku věnovat „pouze“ obecným překážkám integrace OZP na trh práce, které jsme si definovali v rámci našeho výzkumu vycházející přitom z již realizovaných výzkumů, např. Rychtář, Miler (2008), či z teorie (Novosad, 2011). I když takto zúžíme zorné pole našeho pohledu na problematiku OZP, lze říci, že se jedná o velmi aktuální sociální téma, které se dostává do popředí zájmu odborné i laické veřejnosti, především díky souvislostem s finanční krizí a následnou reakcí států, podnikatelských subjektů i všech ostatních subjektů trhu práce na ni. Endrikat (2012) uvádí, že právě v souvislosti s krizovým vývojem ekonomiky došlo ke zhoršení sociálních vztahů ve společnosti a následně i k devalvaci osob s postižením.

Cílem příspěvku je představit analýzu názorů respondentů výzkumu (OZP, zaměstnavatelů a pracovníků Úřadu práce ČR) na námi definované obecné překážky integrace OZP na trh práce. Níže prezentovaná data jsou součástí širšího výzkumu, který byl koncipován tak, že zkoumal bariéry a faktory podporující integraci OZP na trh práce, realizovaného v Libereckém kraji. Z důvodu rozsahu příspěvku zde prezentujeme jen dílčí výsledky – komparaci názorů respondentů na námi definované obecné překážky integrace.

Integrace (inkluzie) OZP na trh práce

Integrace není jednoznačně definovatelný pojem a lze na ni nahlížet z různých úhlů pohledu. Může být definována z pohledu pedagogického, pracovního, sociálního, ale i kulturního či

sociálně politického. Někteří autoři (Sovák, 1986; Novosad, 2009 aj.) chápou integraci jako nejvyšší stupeň socializace, jiní ji ztotožňují s vyrovnáním se se svým postižením. V posledních letech se v odborných zdrojích objevuje také pojem inkluze, který se doposud užíval především v angloamerickém prostředí či ve Skandinávii.

Inkluze je podle Matouška (2008) souhrn postupů a strategií, které zabraňují sociálnímu vyloučení, respektive některé z těchto postupů mají za úkol začleňování (zahrnování) již předtím vyloučených jedinců do společnosti. Jandourek (2001) považuje inkluzi za vyšší stupeň integrace zdravotně postižených nebo jinak znevýhodněných osob, kdy se nepožaduje, aby osoba s postižením i při přizpůsobení se společnosti dosahovala stejné míry fungování nebo stejného výkonu jako jedinec z majoritní části společnosti. Důležitý je však subjektivní přínos inkluze pro jedince s postižením. Z našeho pohledu nejsou integrace a inkluze dva protichůdné způsoby řešení problematiky OZP, ale jedná se o dva souběžné postupy, přístupy k OZP, které se vzájemně doplňují a prolínají. Nikdy nemůže jeden bez druhého fungovat.

OZP musejí v rámci integrace (inkluzie) na trh práce bojovat s mnoha překážkami a bariérami, například s bariérou předsudků, která je bohužel v naší společnosti stále zakořeněná. Moxley a Finch (2003) uvádějí, že právě bariéra předsudků a stigmatizace OZP patří mezi nejzákladnější problémy při jejich integraci na trh práce. Mareš (2002) hovoří v této souvislosti o marginalizaci OZP, O'Reilly (2003) dokonce o diskriminaci OZP. Waghorn–Lloyd³ (2005) ve svém výzkumu uvádějí, že OZP musejí při integraci do společnosti a na trh práce bojovat s mnoha bariérami, které člení na přímé (přímo souvisejí s vlastním postižením, nemocí) a nepřímé (vyplývají z negativních zkušeností osob se zdravotním postižením při zaměstnávání, ze stigmatizace a z obecných předsudků vůči OZP). Samozřejmě existují i objektivní bariéry, které jsou měřitelné a na první pohled zřejmé, např. architektonické či legislativní. Naopak Rychtář, Miler (2008) uvádějí tři spíše subjektivně hodnotitelné zásadní bariéry – obecné bariéry (nedostatečné společenské povědomí o OZP, předsudky ve společnosti, negativní rekomandace posudkových lékařů...),



bariéry na straně zaměstnanců – OZP (dosavadní špatné zkušenosti se zaměstnavateli; nepřipravenost na nové pracovní příležitosti; nízkou motivaci a stimulaci; překážky v mobilitě...) a bariéry na straně zaměstnavatelů (vznik těžko řešitelných problémů; neznalost specifík zaměstnávání OZP; nedostatečné ekonomické i neekonomické uznání zaměstnávání OZP; problémy s dopravou OZP do zaměstnání...). Tuto výše uvedenou a drobně upravenou „taxonomii bariér“, konkrétně obecné překážky (bariéry), používáme v našem výzkumu.

Metodika výzkumu

Výzkum probíhal od počátku října do konce prosince 2012 v Libereckém kraji a hlavním cílem bylo zjistit a zanalyzovat názory OZP, zaměstnavatelů a pracovníků Úřadu práce ČR na obecné překážky integrace těchto osob na trh práce⁴. Předmětem našeho výzkumu tedy byly vybrané faktory integrace OZP na trh práce. Jelikož jsou tyto faktory velmi obecné a je jich velké množství, chtěli jsme nejprve provést faktorovou analýzu. Skutečnost, že provedení faktorové analýzy⁵ nemá smysl (nebo téměř nemá smysl) u žádného výzkumného vzorku (viz poznámky k příspěvku) a nebylo by možno provést snížení počtu zkoumaných faktorů, nás dovedla k závěru, že využijeme samotné taxonomie faktorů podporujících integraci OZP na trh práce podle Rychtáře, Milera (2008) a Kolektivu autorů – Sociální agentury (2008) následným zapracováním pouze části jimi uváděných faktorů do našeho výzkumu, tj. obecných překážek.

Pro výzkum jsme zvolili kvantitativní metodologii, která umožňovala změřit zkoumaný jev. Jsme si vědomi toho, že kvantitativní strategie má určité limity a my jsme zjistili pouze deklarované názory respondentů na námi specifikované obecné překážky a nikoli vlastní míru vlivu jednotlivých obecných překážek na integraci OZP na trh práce. Také jsme měli na zřeteli tu skutečnost, že námi použitá kvantitativní strategie (dotazník), na základě svých vlastností, může již předem předjímat odpovědi respondentů, nebo dokonce se mohou námi definované obecné překážky jevit na první pohled jako sugestivně vyjádřené. Tuto kvantitativní strategii výzkumu jsme však vybrali záměrně z několika důvodů, zejména však proto, že jsme

vycházeli z již zmiňované taxonomie obecných překážek autorů Rychtáře, Milera (2008) a Kolektivu autorů – Sociální agentury (2008), kteří se podíleli na projektu EQUAL – analýze „RAP“⁶, a tudíž jsme předpokládali, že se jedná o ověřenou metodiku.

Na základě námi zvolené kvantitativní strategie jsme zkonstruovali dotazník, jehož součástí byly otevřené i uzavřené otázky (celkem 17, resp. 18 – v dotazníku pro zaměstnavatele), některé pro lepší možnost vyhodnocení škálové – na pětistupňové škále⁷, což nám umožnilo jednoduchým způsobem rozlišit míru pozitivního či negativního ladění respondentů k jednotlivým výroky a znění otázek⁸. Dotazníky byly strukturovány do dvou tematických bloků – identifikační údaje a otázky týkající se vlastní problematiky zaměstnávání OZP. Před započítáním diseminace dotazníků byl proveden předvýzkum, který sloužil k ověření správnosti dotazníku.

Respondenti odpovídali na námi zvolené otázky. V tomto příspěvku prezentujeme pouze dílčí výsledky odpovědí respondentů na otázku: „Jaké jsou podle Vás obecné překážky při zaměstnávání OZP?“ Respondenti neměli možnost otevřené odpovědi, ale na základě výše uvedených skutečností (odůvodnění výběru kvantitativní strategie, teoretických podkladů výzkumu) jsme deklarovali 5 obecných překážek a respondenti měli zaškrtnout u každé z nich jednu číslici značící stupeň jejich preference (podle školní stupnice známkování: 1 – nejzávažnější, 5 – nejméně závažné). Jednalo se o tyto obecné překážky: nedostatečná informovanost o osobách se zdravotním postižením – bod X.1; celkový nedostatek pracovních příležitostí (i pro zdravé osoby) – bod X.2; posudek posudkových lékařů, kde se uvádí, jakou činnost nemůže OZP vykonávat, nikoli to, jakou činnost OZP vykonávat může – bod X.3⁹; nízká motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP – bod X.4 a předsudky ve společnosti – bod X.5. Objektem výzkumu byly osoby se zdravotním postižením, zaměstnavatelé a zaměstnanci Úřadu práce ČR, kteří jsou v přímém kontaktu s uchazeči a zájemci o zaměstnání, tj. pracovníci oddělení zprostředkování, oddělení trhu práce a oddělení poradenství.

Získaná data byla vyhodnocena statistickými metodami pomocí programu Microsoft Office



Excel 2010, statistického programu R (faktorová analýza) a u některých dat i za pomoci statistického softwaru StatGraphics. Při zpracování dat bylo postupováno podle cíle výzkumu a hypotéz, kdy jsme vycházeli především z toho, že výchozími hypotézami byly námi zvolené tzv. „nulové hypotézy“. V rámci testování hypotéz bylo využito kontingenčních tabulek, Pearsonova chí-kvadrát testu, Mann-Whitneyho W-testu. Kromě statistických metod a postupů byly využity také logické metody (analýza, syntéza a generalizace), které nám umožnily získané výsledky analyzovat, syntetizovat, interpretovat a vyhodnotit.

Z důvodu komplexnějšího pohledu na problematiku integrace OZP na trh práce se výzkum realizoval v rámci tří různých výzkumných vzorků. Každý výzkumný vzorek (celkově byly 3 výzkumné vzorky) čítal 100 respondentů. Vzorky byly vybrány formou kvótního výběru. Jak uvádí Nový (1997), lze tento výběr použít v případě, že známe důležité strukturální a proporční informace o základním souboru, kdy zdrojem mohou být např. statistiky statistického úřadu. Tento způsob výběru nabízí relativně reprezentativní výzkumný vzorek.

Z důvodu dostupnosti respondentů, nižší finanční a časové náročnosti jsme se rozhodli provést výzkum v rámci Libereckého kraje, a tudíž základní výzkumné vzorky tvořily OZP Libereckého kraje; zaměstnavatelé Libereckého kraje, tj. ti, kteří mají sídlo v regionu

Libereckého kraje a zaměstnanci poboček Úřadu práce ČR Libereckého kraje.

U prvního výzkumného souboru byly kvótním kritériem jednotlivé „kategorie“ osob se zdravotním postižením podle platné legislativy, tj. podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění (podle stupně invalidního důchodu) a pohlaví. Po přepočtení procentního zastoupení v základním výzkumném souboru a přepočtu na celkový počet OZP v Libereckém kraji jsme dospěli k počtům respondentů uvedeným v Tabulce č. 1.

U druhého výzkumného souboru z řad zaměstnavatelů, kteří mají sídlo v Libereckém kraji, byly kvótním kritériem počet zaměstnanců (organizace od 1 do 24 zaměstnanců včetně a organizace s více jak 25 zaměstnanci včetně¹¹) a místní příslušnost k vybrané OSZZ (region bývalé správní jednotky okresu). Do výzkumného vzorku nebyly započítány ekonomické subjekty bez zaměstnanců a subjekty, u kterých nebyl uveden počet zaměstnanců, tudíž nebylo možné tyto subjekty zařadit do vybrané kategorie¹². Po přepočtení procentního zastoupení v základním výzkumném souboru a přepočtu na celkový počet zaměstnavatelů v Libereckém kraji jsme dospěli k počtům respondentů uvedeným v Tabulce č. 2.

U třetího výzkumného souboru jsme zvolili vzhledem k velké homogenitě pouze jedno kvótní kritérium, kterým byla příslušnost

Tabulka č. 1 Charakteristika vlastního výzkumného souboru OZP¹⁰

Pohlaví	Příjemce ID 3. st.		Příjemce ID 2. st		Příjemce ID 1. st		Všechny kategorie OZP	
	Počet (N)	(%)	Počet (N)	(%)	Počet (N)	(%)	Počet (N)	(%)
Ženy	22	22,00	7	7,00	19	19,00	48	48,00
Muži	26	26,00	7	7,00	19	19,00	52	52,00
Celkem	48	48,00	14	14,00	38	38,00	100	100,00

Tabulka č. 2 Charakteristika vlastního výzkumného souboru zaměstnavatelů^{13, 14}

Místní příslušnost k OSSZ	Zaměstnavatel do 24 zaměstnanců		Zaměstnavatel s více jak 25 zaměstnanci		Celkově všechny kategorie	
	Počet (N)	(%)	Počet (N)	(%)	Počet (N)	(%)
Česká Lípa	18	18,00	1	1,00	19	19,00
Jablonec n. N.	19	19,00	2	2,00	21	21,00
Liberec	39	39,00	4	4,00	43	43,00
Semily	16	16,00	1	1,00	17	17,00
Celkem	92	92,00	8	8,00	100	100,00



ke kontaktnímu pracovišti Úřadu práce ČR (dále jen „ÚP ČR“ nebo „ÚP“) Libereckého kraje, tj. to, kde zaměstnanec pracuje – v Liberci, Jablonci nad Nisou, Semilech či v České Lípě. Po přepočtení procentního zastoupení v základním výzkumném souboru a přepočtu na celkový počet zaměstnanců ÚP ČR v Libereckém kraji jsme dospěli k počtům respondentů uvedeným v Tabulce č. 3.

Definování cíle a hypotéz

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit a zanalyzovat názory zaměstnavatelů, osob se zdravotním postižením a pracovníků Úřadu práce ČR na obecné překážky ovlivňující integraci OZP na trh práce. Vzhledem ke 3 zvoleným výzkumným souborům jsme zvolili 3 dílčí výzkumné cíle – zjistit a zanalyzovat názory osob se zdravotním postižením na obecné překážky ovlivňující integraci OZP na trh práce z pohledu OZP v závislosti na zvolených proměnných (stupni postižení – příznávaný stupeň invalidního důchodu, pohlaví a věku); zjistit a zanalyzovat názory zaměstnavatelů na obecné překážky ovlivňující integraci OZP na trh práce v závislosti na zvolených proměnných (podle doby působnosti na trhu práce, odvětví národního hospodářství a podle počtu zaměstnanců); zjistit a zanalyzovat názory zaměstnanců Úřadu práce ČR na obecné překážky ovlivňující integraci OZP na trh práce v závislosti na zvolených proměnných (délce pracovního poměru na Úřadu práce ČR, věku a příslušnosti k místně určenému úřadu práce) a komparace názorů všech tří skupin respondentů vzájemně mezi sebou na obecné překážky integrace OZP na trh práce.

Na základě výše uvedeného jsme zvolili hypotézy, které byly ověřovány jako nulové na 5% hladině významnosti. Znění nulových hypotéz bylo následující:

H_1 Předpokládáme, že v názorech OZP na obecné překážky ovlivňující integraci

OZP nezaznamenáme žádné rozdíly podle proměnných – $H_{1,1}$ – $H_{1,3}$.

H_2 Předpokládáme, že v názorech zaměstnavatelů na obecné překážky ovlivňující integraci OZP na trh práce nezaznamenáme rozdíly podle proměnných – $H_{2,1}$ – $H_{2,3}$.

H_3 Předpokládáme, že v názorech zaměstnanců Úřadu práce ČR na obecné překážky ovlivňující integraci OZP nezaznamenáme žádné rozdíly podle proměnných – $H_{3,1}$ – $H_{3,3}$.

H_4 Předpokládáme, že v názorech na obecné překážky ovlivňující integraci OZP na trh práce nezaznamenáme rozdíly mezi respondenty jednotlivých výzkumných vzorků (OZP x zaměstnanci ÚP ČR, OZP x zaměstnavatelé a zaměstnavatelé x zaměstnanci ÚP ČR) – $H_{4,1}$ – $H_{4,3}$.

V tomto příspěvku budeme prezentovat jen dílčí výsledky výzkumu – vzájemnou komparaci názorů respondentů všech 3 výzkumných souborů na obecné překážky integrace OZP na trh práce – tj. ověřování hypotézy H_4 .

Ověřování hypotézy H_4

Z důvodu rozsahu příspěvku a velkého množství získaných dat uvedeme níže výsledky a způsob ověření hypotézy H_4 za pomoci statistických metod, kdy budeme porovnávat mediány jednotlivých výzkumných vzorků (souborů) za použití Mann-Whitneyho W-testu. Jím budeme posuzovat, jak se od sebe lišily odpovědi různých skupin respondentů. Bude se jednat o následující dvojice – odpovědi respondentů z výzkumného souboru OZP versus odpovědi respondentů – zaměstnanců ÚP ČR ($H_{4,1}$); odpovědi respondentů z výzkumného souboru OZP versus odpovědi respondentů z výzkumného souboru zaměstnavatelů ($H_{4,2}$) a jako poslední odpovědi respondentů z výzkumného souboru zaměstnavatelů versus odpovědi respondentů – zaměstnanců ÚP ČR ($H_{4,3}$). Některá data jsou doplněna slovním komentářem.

Tabulka č. 3 Charakteristika vlastního výzkumného souboru pracovníků ÚP

Místní příslušnost ÚP	Absolutní počet (N)	Procentní vyjádření ¹⁵ (%)
ÚP Česká Lípa	20	20,00
ÚP Jablonec nad Nisou	26	26,00
ÚP Liberec	36	36,00
ÚP Semily	18	18,00
Celkem	100	100,00



Pro lepší prezentaci zjištěných dat jsou na konci této části příspěvku uvedeny grafy – komparace názorů respondentů ze všech 3 výzkumných souborů na námi zvolené obecné překážky.

Ověřování platnosti hypotézy $H_{4.1}$
 $H_{4.1}$ Předpokládáme, že názory OZP a zaměstnanců ÚP ČR na obecné překážky ovlivňující integraci OZP na trh práce se neliší.

Výsledky Mann-Whitneyho W-testu i mediány a další ukazatele jsou uvedeny v Tabulce č. 4. Vidíme, že názory OZP se lišily od názorů zaměstnanců ÚP u prvního bodu (nedostatečná informovanost o OZP) a pátého (předsudky ve společnosti vůči OZP). U těchto dvou bodů na 5% hladině významnosti zamítáme nulovou hypotézu o nezávislosti ve prospěch hypotézy alternativní. Můžeme tedy říci, že s 95% pravděpodobností se názory respondentů ze souboru OZP na body X.1 a X.5 liší od názorů respondentů ze souboru zaměstnanců ÚP ČR. Dále na základě níže uvedených statistických dat můžeme říci, že na 5% hladině významnosti nezamítáme nulovou hypotézu o nezávislosti

odpovědí respondentů ze souboru OZP a respondentů ze souboru zaměstnanců ÚP ČR u bodu X.2 (celkový nedostatek pracovních příležitostí (i pro zdravé osoby), u bodu X.3 (negativní rekomandace) a u bodu X.4 (nízká motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP).

Ověřování platnosti hypotézy $H_{4.2}$
 $H_{4.2}$ Předpokládáme, že v názorech OZP a zaměstnavatelů na obecné překážky ovlivňující integraci OZP na trh práce nezaznamenáme rozdíly.

V Tabulce č. 5 jsou uvedena statistická data ověřující platnost hypotézy $H_{4.2}$. Jsou zde vyhodnoceny odpovědi od respondentů ze souboru zaměstnavatelů a respondentů ze souboru OZP. Ukazuje se, že názory zaměstnavatelů se lišily od názorů OZP u bodu druhého – celkový nedostatek pracovních příležitostí (i pro zdravé osoby), třetího (negativní rekomandace) a pátého (předsudky ve společnosti vůči OZP). Můžeme tedy u těchto tří obecných překážek konstatovat, že na 5% hladině významnosti zamítáme nulovou hypotézu o nezávislosti

Tabulka č. 4 Statistické výsledky odpovědí respondentů souboru OZP versus souboru zaměstnanců ÚP

Statistiky	Bod X.1	Bod X.2	Bod X.3	Bod X.4	Bod X.5
OZP modus	1	1	1	1	1
OZP medián	2	1	2	2	1
OZP sm. odchylka	1,31	1,04	1,13	1,19	0,85
ÚP modus	3	1	2	3	3
ÚP medián	3	1	2	3	3
ÚP sm. odchylka	1,07	0,88	0,84	0,97	1,27
Mann-Whitney W-test	6 057	5 056	5 760,5	5 644,5	7 397,5
p-value	0,008	0,869	0,052	0,104	0,001

Tabulka č. 5 Statistické výsledky odpovědí respondentů souboru OZP versus souboru zaměstnavatelů¹⁶

Statistiky	Bod X.1	Bod X.2	Bod X.3	Bod X.4	Bod X.5
OZP modus	1	1	1	1	1
OZP medián	2	1	2	2	1
OZP sm. odchylka	1,31	1,04	1,13	1,19	0,85
ZAM modus	2	1	3	1	2
ZAM medián	2	1	3	2	2
ZAM sm. odchylka	1,34	0,77	1,36	1,42	1,36
Mann-Whitney W-test	5 340,50	5 759,50	3 876,50	4 849,50	3 214,50
p-value	0,390	0,012	0,005	0,705	0,001



ve prospěch hypotézy alternativní. Lze tedy říci, že s 95% pravděpodobností se názory respondentů ze souboru OZP na body X.2, X.3 a X.5 liší od názorů respondentů ze souboru zaměstnavatelů. Naopak na základě níže uvedených statistických dat můžeme říci, že na 5% hladině významnosti nezamítáme nulovou hypotézu o nezávislosti názorů respondentů ze souboru OZP a respondentů ze souboru zaměstnavatelů na bod X.1 (nedostatečná informovanost o problematice OZP) a bod X.4 (nízká motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP).

Ověřování platnosti hypotézy $H_{4,3}$

$H_{4,3}$ Předpokládáme, že v názorech zaměstnavatelů a zaměstnanců úřadů práce na obecné překážky ovlivňující integraci OZP na trh práce nezaznamenáme rozdíly.

V Tabulce č. 6 vidíme, že se názory zaměstnavatelů lišily od názorů zaměstnanců ÚP ČR u bodu prvního – nedostatečná informovanost o problematice OZP, a druhého – celkový nedostatek pracovních příležitostí (i pro zdravé osoby). Na základě tohoto poznatku lze říci, že na 5% hladině významnosti zamítáme nulovou hypotézu o nezávislosti ve prospěch hypotézy alternativní u názorů respondentů na body X.1 a X.2. Lze tedy říci, že s 95% pravděpodobností se názory respondentů ze souboru zaměstnavatelů na body X.1 a X.2 liší od názorů respondentů ze souboru zaměstnanců ÚP ČR. Dále můžeme na základě statistických dat uvedených v Tabulce č. 6 říci, že na 5% hladině významnosti nezamítáme nulovou hypotézu o nezávislosti názorů respondentů ze souboru zaměstnavatelů a respondentů ze souboru zaměstnanců ÚP ČR na bod X.3 (negativní rekomandace), bod X.4 (nízká motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání

OZP) a na bod X.5 (předsudky ve společnosti vůči OZP).

Celkově je tedy z výsledků zřejmé, že tyto tři skupiny respondentů (osoby se zdravotním postižením, zaměstnanci ÚP ČR a zaměstnavatelé) se při posuzování názorů na obecné překážky integrace OZP na trh práce shodly pouze v názorech na otázku čtvrtou, tedy že je v naší zemi nízká motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP. U ostatních otázek vždy platí vztahy, které si můžeme zobrazit takto (viz Graf č. 1):



Graf č. 1 Schematické vyjádření vztahů mezi soubory respondentů – Hypotéza H_4

Když jedna z dvojic spolu názorově souhlasí, pak další dvě dvojice se spolu v názorech rozcházejí. Například u bodu X.1 (nedostatečná informovanost o problematice OZP) spolu názorově souhlasí soubor respondentů OZP a soubor zaměstnavatelů, zatímco respondenti souboru zaměstnavatelů a zaměstnanců ÚP mají názory jiné (tento problém nechápou jako tolik závažný). Z uvedeného trojúhelníku vyplývá, že ostatní dvojice, tj. soubor OZP vůči souboru zaměstnanců ÚP

Tabulka č. 6 Statistické výsledky odpovědí respondentů souboru zaměstnavatelů¹⁷ versus souboru zaměstnanců ÚP

Statistika	Bod X.1	Bod X.2	Bod X.3	Bod X.4	Bod X.5
ZAM modus	2	1	3	1	2
ZAM medián	2	1	3	2	2
ZAM sm. odchylka	1,34	0,77	1,36	1,42	1,36
ÚP modus	3	1	2	3	3
ÚP medián	3	1	2	3	3
ÚP sm. odchylka	1,07	0,88	0,84	0,97	1,27
Mann-Whitney W-test	6 404,50	5 840,50	4 418,00	5 402,00	5 558,00
p-value	0,001	0,006	0,138	0,313	0,163

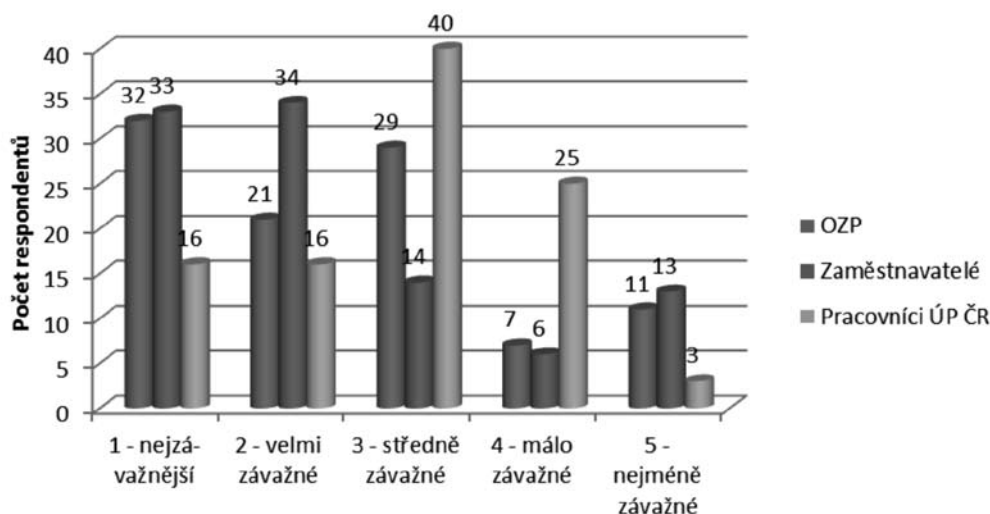


a soubor zaměstnanců ÚP vůči souboru zaměstnavatelů, se spolu v odpovědích neshodují. Níže si dovolíme ještě stručně slovně popsat názory respondentů všech 3 souborů na námi zvolené obecné překážky. Obecnou překážku – nedostatečnou informovanost o problematice OZP (X.1) vnímají jako nejméně závažnou pracovníci ÚP, možnost „1“ nejzávažnější či „2“ velmi závažné vybralo „jen“ 32 respondentů ze 100 (32,00 %), oproti respondentům z řad OZP, kde se k této možnosti odpovědi přiklonilo 53 respondentů (53,00 %), a v souboru zaměstnavatelů tuto možnost vybralo dokonce 67 respondentů (67,00 %). Tuto skutečnost připisujeme mimo jiné tomu, že vzhledem k deklarovaným úkolům ÚP ČR se pracovníci této instituce domnívají, že své povinnosti vykonávají dostatečně a informační funkce ÚP ČR je tak v problematice zaměstnávání OZP zabezpečena dostatečně. Naproti tomu zaměstnavatelé (i na základě dalších odpovědí z našeho výzkumu) vnímají množství informací o problematice zaměstnávání OZP jako nedostatečné, mnohdy ani nevědí, jaká práva a povinnosti mají ve vztahu k jimi zaměstnávaným OZP či k ÚP ČR, nebo k jiným institucím. Tyto výhrady více uvádějí menší zaměstnavatelé (s počtem do 24 zaměstnanců). Grafické vyjádření vyhodnocení odpovědí respondentů na tuto obecnou překážku představuje Graf č. 2.

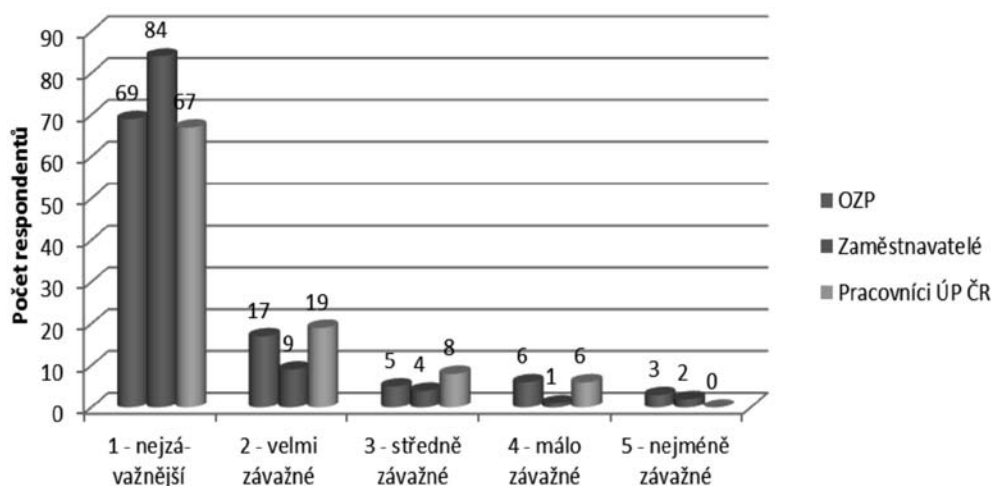
Druhá obecná překážka (celkový nedostatek pracovních míst – i pro zdravé) je nejzávažněji vnímána respondenty z řad zaměstnavatelů, kdy odpověď „1“ (nejzávažnější) či „2“ (velmi závažné) vybralo 93 respondentů tohoto výzkumného souboru (93,00 %). Názory respondentů OZP a zaměstnanců ÚP ČR jsou podobné, tedy alespoň při jejich subjektivním hodnocení závažnosti této obecné překážky, neboť odpověď „1“ nebo „2“ si vybralo shodně 86 respondentů z daných souborů (tj. 86,00 % respondentů každého souboru). Grafické vyjádření vyhodnocení odpovědí respondentů na tuto obecnou překážku viz Graf č. 3.

Domníváme se, že tomu tak je proto, že především zaměstnavatelé mohou nejlépe objektivně posoudit to, kolik volných míst a pro koho mohou nabídnout, např. vzhledem k odbytu svých služeb nebo zboží.

Výsledky odpovědí respondentů na námi zvolenou třetí obecnou překážku (negativní rekomandace posudkových lékařů) byly pro nás trochu překvapením, neboť právě tato překážka je u odborné veřejnosti často zmiňována jako nejčastější argument ze strany zaměstnavatelů (viz Graf č. 4). V našem výzkumu se ale ukázalo to, že „jen“ 45 respondentů – zaměstnavatelů (45,00 %) vnímá tuto překážku jako



Graf č. 2 Komparace názorů respondentů všech 3 výzkumných souborů na obecnou překážku X.1 – nedostatečná informovanost o problematice OZP – absolutní četnost

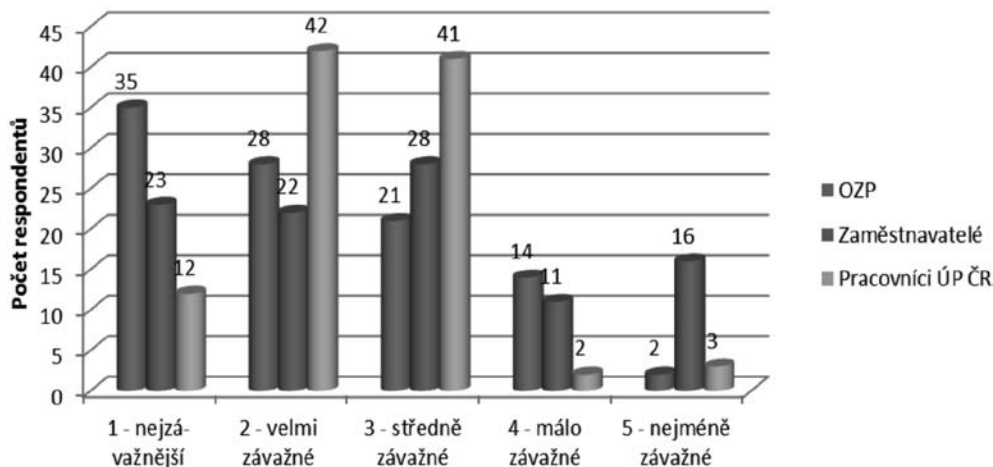


Graf č. 3 Komparace názorů respondentů všech 3 výzkumných souborů na obecnou překážku X.2 – celkový nedostatek pracovních míst – i pro zdravé – absolutní četnost

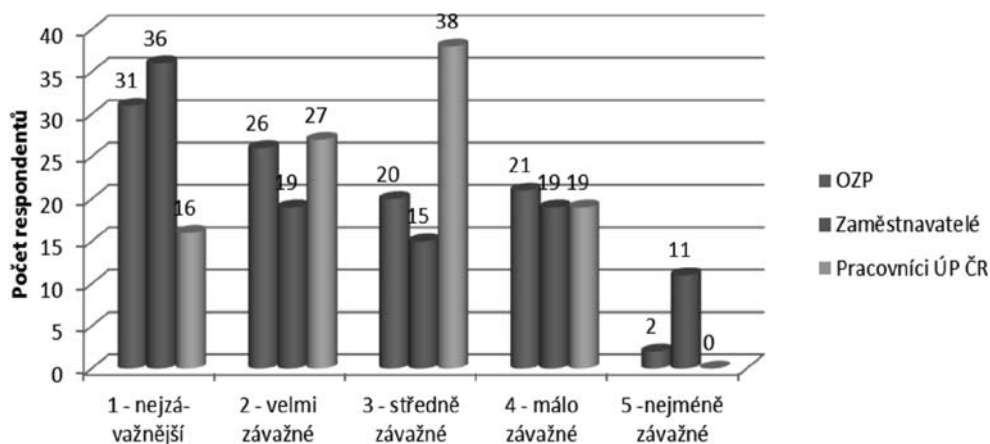
nejzávažnější či velmi závažnou, a dokonce více jak $\frac{1}{4}$ z nich (27, tj. 27,00 %) vnímá negativní rekomandaci jako málo či nejméně závažnou (odpověď „4“ nebo „5“), oproti tomu 63 respondentů z řad OZP (63,00 %) a 54 respondentů (54,00 %) z řad zaměstnanců ÚP ČR vnímá negativní rekomandaci lékařů jako nejzávažnější či velmi závažný problém.

Výsledky odpovědí na čtvrtou obecnou překážku (nízká motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP) byly celkem očekávané (viz Graf č. 5). Jako nejzávažnější či velmi závažný problém

(možnost odpovědi „1“ nebo „2“) ji hodnotilo nejvíce respondentů z řad OZP – 57 (57,00 %) a hned následovali zaměstnavatelé, kde tuto možnost vybralo 55 z nich (55,00 %). Nejmenší zastoupení v těchto dvou možnostech odpovědi měli respondenti z řad pracovníků ÚP ČR – 43 (43,00 %). Jak bylo uvedeno výše, tyto odpovědi jsme předpokládali na základě odpovědí respondentů na otázku o nedostatečné motivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP, kde byli nejpesimističtější zaměstnavatelé a naopak nejoptimističtější pracovníci ÚP ČR. Podobný výsledek je i zde.



Graf č. 4 Komparace názorů respondentů všech 3 výzkumných souborů na obecnou překážku X.3 – negativní rekomandace posudkových lékařů – absolutní četnost



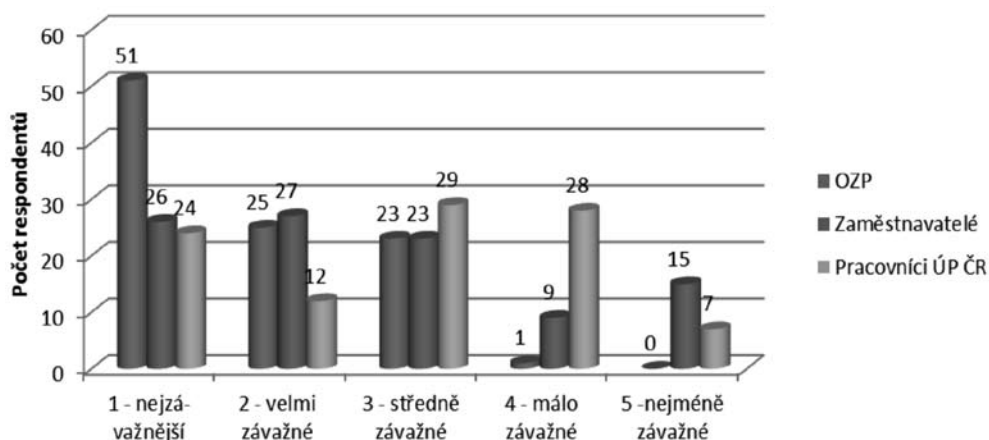
Graf č. 5 Komparace názorů respondentů všech 3 výzkumných souborů na obecnou překážku X.4 – nízká motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP – absolutní četnost

U poslední námi zvolené obecné překážky (předsudky ve společnosti vůči OZP) nás odpovědi opět nepřekvapily (viz Graf č. 6). 76 respondentů z řad OZP (76,00%) vnímá předsudky jako nejzávažnější či velmi závažné (odpověď „1“ nebo „2“), stejně jako 53 respondentů (53,00%) ze souboru zaměstnavatelů a „pouhých“ 36 respondentů (36,00%) ze souboru zaměstnanců ÚP ČR. Logicky také na opačné straně hodnotící škály jsme zaznamenali rozdíly. Jen jeden respondent ze sta (1,00%) ze souboru OZP hodnotil předsudky ve společnosti vůči OZP jako málo závažnou překážku (odpověď „4“), nikdo nevybral možnost „5“ – nejméně závažná překážka. Naopak možnost

odpovědi „4“ nebo „5“ u souboru zaměstnavatelů vybralo 24 respondentů (24,00%) a dokonce 35 respondentů (35,00%) z řad zaměstnanců ÚP ČR. Z výše uvedeného je zřejmé, že právě samotné OZP vnímají překážku předsudků ve společnosti jako velmi závažný problém.

Závěr

Výše interpretovaná data lze velmi stručně shrnout následovně: zaměstnavatelé a OZP vnímají námi definované obecné překážky integrace OZP na trh práce závažněji než zaměstnanci ÚP ČR. Dalším jednoznačným zjištěním je to, že názory OZP, zaměstnavatelů a pracovníků ÚP ČR na obecnou překážku – nízkou



Graf č. 6 Komparace názorů respondentů všech 3 výzkumných souborů na obecnou překážku X.5 – předsudky ve společnosti vůči OZP – absolutní četnost



motivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP se neliší, v názorech na ostatní čtyři obecné překážky se liší. Jelikož se domníváme, že by bylo vhodné získané výsledky popsat podrobněji, učiníme tak níže.

První námi definovaná obecná překážka byla nedostatečná informovanost o OZP. V souboru OZP ji vnímá jako nejzávažnější či velmi závažný problém 53 respondentů ze 100, což je 53,00 %. Z těchto údajů je tedy zřejmé, že sami OZP vnímají nedostatek informací o problematice OZP jako velmi palčivou. V souboru zaměstnavatelů tuto překážku vnímají respondenti zhruba stejně jako OZP, neboť jako nejzávažnější či velmi závažný problém jej chápe 67 respondentů ze 100 (67,00 %). Názory pracovníků ÚP na tuto překážku jsou odlišné, možnost odpovědi nejzávažnější či velmi závažný problém vybralo pouze 32 respondentů (32,00 %). Tuto skutečnost můžeme připisovat tomu, že Úřad práce ČR má, kromě jiného, plnit i informační funkci, a v rámci poradenství radit zaměstnavatelům i jiným subjektům, včetně OZP, jak zlepšit a zvýšit integraci OZP na trh práce, a z odpovědí respondentů je zřejmé, že většina z nich se domnívá, že ÚP tuto funkci plní.

Druhá námi zkoumaná obecná překážka – celkový nedostatek pracovních příležitostí (i pro zdravé) hodnotilo v našem výzkumu u souboru OZP 69,00 % respondentů (ze 100) jako nejzávažnější. U souboru zaměstnavatelů je tato překážka vnímána ze všech námi zvolených překážek jako nejzávažnější. Odpověď „1“ (nejzávažnější) nebo „2“ (velmi závažný problém) vybralo 93 respondentů ze 100 (93,00 %). Z tohoto vyplývá, že počty respondentů na opačné straně možnosti jsou minimální. Z celkového počtu 100 zaměstnavatelů (100,00 %) uvedli možnost „4“ (málo závažné) nebo „5“ (nejméně závažné) jen 3 z nich (3 %). U posledního námi zkoumaného výzkumného souboru – pracovníků ÚP ČR byly odpovědi podobné jako u respondentů ze souboru OZP – 67 respondentů ze 100 vnímá tuto obecnou překážku jako nejzávažnější (67,00 %). Z těchto výsledků je zřejmé, že celkový nedostatek pracovních míst (i pro zdravé) je vnímán (z námi zkoumaných pěti) jako nejpalčivější obecná překážka.

Třetí námi zkoumanou obecnou překážku (negativní rekomandaci v posudcích posudkových lékařů) v souboru respondentů OZP považuje

za nejzávažnější a velmi závažnou překážku integrace OZP na trh práce (odpověď „1“ nebo „2“) 63 respondentů ze 100, tj. 63,00 %. U souboru zaměstnavatelů možnost „1“ nebo „2“ vybralo „jen“ 45 respondentů ze 100 (45,00 %), což značí, že zaměstnavatelé tuto překážku vnímají méně závažně než OZP. U souboru pracovníků ÚP ČR je určité specifikum výsledků oproti ostatním dvěma souborům, a to to, že možnost „1“ – nejzávažnější problém vybralo „jen“ 12 respondentů ze 100, tj. 12,00 % (v souboru OZP takto učinilo 35 respondentů ze 100 – 35,00 % a u zaměstnavatelů 23 respondentů ze 100, tj. 23,00 %). Pracovníci ÚP ČR zvolili z nabízených možností spíše střední hodnoty – středně a velmi závažný problém („2“ a „3“), tuto možnost zvolilo celkem 83 respondentů ze 100, tj. 83,00 %. Ve srovnání všech odpovědí nejsou pracovníci ÚP ve svých názorech tak radikální a nevolili krajní možnosti („1“ – zvolilo 12 z nich, „5“ 3 z nich), oproti tomu zaměstnavatelé v této otázce byli méně rozhodní či razantní a své odpovědi rozprostřeli do všech 5 nabízených možností relativně poměrově stejně.

Předposlední námi zkoumaná obecná překážka (nízká motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP) byla v našem výzkumu nejzávažnější hodnocena respondenty z řad OZP – 31 z nich (31,00 %) vybralo odpověď „1“ – nejzávažnější. Kromě odpovědi „5“ (nejméně závažný problém), kterou vybrali jen 2 respondenti (2,00 %), jsou všechny ostatní možnosti odpovědi rozděleny poměrově zhruba stejně do všech čtyř možností odpovědi. V souboru zaměstnavatelů je tato obecná překážka vnímána jako nejzávažnější u 36 respondentů (36,00 %), naopak pracovníci ÚP ČR ji takto nevnímají, pouhých 16 pracovníků ze 100 (16,00 %) se přiklonilo k možnosti odpovědi „1“. Tento výsledek odpovídá podle našeho mínění realitě, neboť zaměstnavatelé jsou ze strany státních i nestátních institucí, médií, neziskových organizací apod. často kritizováni za to, že nevytvářejí dostatek pracovních míst pro OZP, i když jim stát a legislativa nabízí mnoho podporujících faktorů a nástrojů. Proto asi zaměstnavatelé odpověděli takto a dali tím najevo, že tomu tak není a ze strany státu (státní politiky zaměstnanosti) existuje stále minimální motivace zaměstnavatelů. Naopak pracovníci ÚP ČR se zřejmě domnívají, že pro integraci OZP v rámci spolupráce



se zaměstnavateli dělají, co mohou, a státní politika zaměstnanosti zaměstnavatelům nabízí celé spektrum podporujících nástrojů a faktorů, proto jejich vnímání této překážky je spíše neutrální – možnost odpovědi „3“ – středně závažný problém vybralo 38 respondentů ze 100, tj. 38,00 % zaměstnanců ÚP.

Poslední námi zkoumaná obecná překážka jsou předsudky ve společnosti (zaměstnavatelé, osoby se zdravotním postižením, zaměstnanci, pracovníci veřejné správy...). Zde je nutné zdůraznit, že jsme ve výzkumu zjišťovali pouze názor respondentů všech výzkumných souborů na předsudky jako takové, aniž bychom zjišťovali, zda se jedná o předsudky ze strany zaměstnavatelů, společnosti, ostatních zaměstnanců, pracovníků ÚP ČR apod. V souboru respondentů OZP považuje předsudky ve společnosti jako nejzávažnější 51 respondentů (51,00 %), u souboru zaměstnavatelů možnost „1“ vybralo „jen“ 26 respondentů ze 100 (26,00 %), což značí, že zaměstnavatelé tuto překážku vnímají méně závažně než OZP. U souboru pracovníků ÚP ČR jsou výsledky zhruba stejné jako u zaměstnavatelů, možnost „1“ – nejzávažnější problém vybralo 24 respondentů ze 100, tj. 24,00 %. Sloučíme-li však kategorii odpovědi nejzávažnější a velmi závažný do jedné, tak zjistíme, že ji takto vnímá více jak $\frac{1}{2}$ zaměstnavatelů a $\frac{3}{4}$ OZP. Z řad respondentů – pracovníků ÚP ČR vnímá předsudky ve společnosti jako nejzávažnější či velmi závažný problém 36 z nich (36,00 %). Z výsledků je zřejmé, že tuto obecnou překážku vnímají nejkritičtější respondenti ze souboru OZP. Dalo by se říci, že tento výsledek byl očekávaný, neboť to jsou právě oni, kdo se setkávají s předsudky vůči své osobě při hledání pracovního uplatnění a jsou nuceni těmto předsudkům čelit, jestliže se doopravdy chtějí integrovat na trh práce. Lze předpokládat, že někteří z nich to nezvládnou a raději se nesnaží o integraci na trh práce a jsou příjemci sociálních dávek. Pak alespoň nezažívají pocity spojené s bezmocí či stigmatizací své osoby apod. Zajímavý je však výsledek u souboru zaměstnavatelů, kde 53,00 % z nich uvedlo, že předsudky jsou nejzávažnější či velmi závažný problém integrace OZP na trh práce, i když se lze domnívat, že právě zaměstnavatelé jsou ti, kteří mají předsudky vůči OZP. Avšak je také možné, že v našem výzkumném souboru zaměstnavatelů

bylo chápáno zdravotní postižení jako stigmatizace obecně a zaměstnavatelé projektovali své názory do názorů majoritní společnosti.

Na základě zjištěných skutečností a vyhodnocení výsledků si zde dovolíme uvést (vzhledem k omezenému rozsahu příspěvku) některá opatření, která by mohla pomoci k vyšší integraci OZP na trh práce. Námi uvedená obecná překážka nedostatečné informovanosti o problematice OZP jde ruku v ruce s nízkou motivací zaměstnavatelů zaměstnávat OZP. Čím více budou zaměstnavatelé motivováni k zaměstnávání OZP, tím více se budou domáhat informací o dané problematice, např. od pracovníků ÚP ČR. Na ÚP ČR doporučujeme vyčlenit extra zaměstnance, kteří by mohli podrobně informovat potenciální zaměstnavatele OZP. V některých zemích v rámci EU (např. Anglie) existují dokonce webové stránky či diskusní fóra zaměstnavatelů, kde se mohou všichni vzájemně podělit o své zkušenosti se zaměstnáváním OZP a vyměnit si informace, jak v konkrétních případech postupovat.

Také změna sankčního charakteru neplnění povinného podílu zaměstnávání OZP na jinou formu (např. povinné vzdělávání OZP, umožnění pracovní rehabilitace těmto osobám...) a zároveň, v případě neplnění povinného podílu zaměstnávání OZP či jiné formy plnění podílu, neodvádět získané finance od zaměstnavatelů do státního rozpočtu, ale přímo na speciální účet, z něhož by se čerpaly finance např. na pracovní rehabilitaci, podporované zaměstnávání, pracovní asistenty, bilanční diagnostiku, zřizování nových pracovních míst pro OZP atd. Další navrhovaná opatření už uvedeme pouze bodově:

- změnit některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, především v souvislosti s investičními pobídkami;
- zvýšení kvantity i kvality podpůrných programů pro zaměstnavatele (ale i OZP) – měly by být nastaveny tak, aby směřovaly k aktivní participaci a nezávislosti OZP;
- medializace problematiky zaměstnávání OZP, např. formou veřejných workshopů, mediálních kampaní v médiích – příklady dobré praxe, vyhlašování soutěží společensky odpovědných firem a jejich vyhodnocování v médiích apod.;
- zintenzivnění spolupráce ÚP ČR se zamě-



- stnavatelé a organizacemi, které se věnují problematice OZP – především na regionální úrovni a v rámci municipalit;
- zavést možnost kooperace v systému politiky zaměstnanosti a systému sociálních služeb – především u nejvíce znevýhodněných osob využívat nabízené možnosti jak z oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, tak ze systému sociálních služeb;
 - snaha o změnu společenského klimatu a nahližení na zaměstnávání OZP – odstranění předsudků a mýtů o osobách se zdravotním postižením ve společnosti;
 - zvyšování pracovních pobídek a možnost většího pracovního uplatnění OZP – toto předpokládá nejprve posílení ekonomiky¹⁸, adekvátní vzdělávací systém OZP¹⁹, ale pak i vyšší využívání principu „make-work-pay“ v rámci sociální politiky, ...;
 - změna v posuzování zdravotního stavu OZP pro účely pracovního začlenění na pozitivní rekomandaci, kde by měl být zohledněn vývoj postižení v čase a pro potřeby zaměstnavatele by měla být rekomandace posudkových lékařů aktualizována.

Dále by bylo možné definovat další opatření související s problematikou zaměstnávání OZP, nikoli s výsledky našeho výzkumu. Sem lze zařadit např. otázku zavedení modelu workfare včetně Welfare-to-work programů do praxe, aplikaci modelu flexicurity na „české poměry“ apod.

To, zda bude možné (alespoň některá) navrhovaná opatření realizovat v budoucnu v praxi, nelze říci. Je třeba si uvědomit, že predikce vývoje možných opatření (legislativních, institucionálních apod.) je determinována především politickými rozhodovacími procesy. A tak vše ukáže až čas.

Seznam literatury

- ENDRIKAT, K. *Die Abwertung von Menschen mit Behinderung – eine Folge der Ökonomisierung der Lebenswelt in der deutschen Gesellschaft*. In *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete V. H. N.*, p. 239–249. 81 Jg., 1/2012.
- HENDL, J. *Přehled statistických metod zpracování dat: analýza a metaanalýza dat*. 2. opr. vyd. Praha: Portál, 2006. 583 s.

- JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. 285 s.
- KOLEKTIV AUTORŮ – SOCIÁLNÍ AGENTURA. *Kvantitativní a kvalitativní analýza systému služeb pracovní rehabilitace pro OZP – souhrnná zpráva*. Chomutov: Rozvojové partnerství PENTACOM, 2008. Vydáno v rámci projektu EQUOL „Rehabilitace – Aktivace – Práce“. 148 s.
- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozš. vyd. Praha: Slon, 2002. 172 s.
- MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2008. 271 s.
- MOXLEY, D. P., FINCH, J. R. *Sourcebook of Rehabilitation and Mental Health Practice*. 1st ed. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers, 2003. 490 p.
- NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. 269 s.
- NOVOSAD, L. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011. 168 s.
- NOVÝ, I. a kol. *Sociologie pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Grada, 1997. 164 s.
- O'REILLY, A. *The right to decent work of persons with disabilities*. 1st ed. Geneva: ILO, 2003. 90 p.
- RYCHTÁŘ, K., MILER, V. *Metodika motivačních nástrojů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Chomutov: Rozvojové partnerství PENTACOM, 2008. Vydáno v rámci projektu EQUOL „Rehabilitace – Aktivace – Práce“. 28 s.
- SOVÁK, M. *Nárys speciální pedagogiky*. 6. vyd. Praha: SPN, 1986. 231 s.
- ÚZ Sociální pojištění 2012. 1. vyd. Ostrava: Sagit, 2012. 368 s.
- WAGHORN, G., LLOYD, Ch. *The employment of people with mental illness*. In *Australian e-Journal for the Advancement of Mental Health*, 2005. Vol. 4, no. 2.

Poznámky

- 1 lenka.nadvornikova@tul.cz
- 2 Pro zjednodušení slovního hodnocení výsledků výzkumu používáme v příspěvku jednotný název respondent či respondenti, bez genderového rozlišení, za což se čtenářům předem omlouváme.



- 3 Ve svých výzkumech se zabývají konkrétně osobami s duševním onemocněním.
- 4 Vycházeli jsme z taxonomie bariér autorů Rychtáře, Milera (2008: 7). Jímí uvedené členění bariér a následná specifikace obecných bariér, bariér na straně zaměstnance a zaměstnavatele vycházela podle jejich slov z poznatků praxe a analýz uskutečněných VÚPSV od roku 1997 do roku 2001, Socioklubem v roce 2000 a dalších, zejména z analýzy v projektu RAP („Rehabilitace–Aktivace–Práce“) uskutečněné v letech 2006–2008.
- 5 Byla využita explorační faktorová analýza. Pro posouzení její vhodnosti jsme využili Kaiser-Meyer-Olkinovu míru (dále jen „KMO“; Hendl 2006: 474–484). Chtěli jsme dospět ke snížení počtu faktorů ovlivňujících integraci OZP na trh práce (z původních 45 na maximálně 5–7). Na základě výpočtů jsme zjistili, že KMO má smysl vypočítat maximálně pro devět faktorů, jelikož od vyššího počtu faktorů byla hodnota Eigenvalue nulová. Po dosažení všech proměnných jsme dospěli k výsledku KMO, který značil, že u souboru zaměstnavatelů nemá smysl faktorovou analýzu provádět, u výzkumného vzorku OZP a zaměstnanců ÚP byla výsledná hodnota KMO v rozmezí 0,50–0,60, což jsou data pro použití faktorové analýzy špatná a tato analýza nemá téměř žádný smysl.
- 6 Projekt RAP („Rehabilitace–Aktivace–Práce“) uskutečněný v letech 2006–2008 v rámci projektu EQUAL.
- 7 1 – nejzávažnější, 2 – velmi závažné, 3 – středně závažné, 4 – málo závažné, 5 – nejméně závažné.
- 8 Limity námi zvolené kvantitativní strategie jsou uvedeny výše v předchozích odstavcích.
- 9 Z formálních důvodů (zkrácení textu) jsme tento zkoumaný bod X. 3 pojmenovali negativní rekomandace v posudcích posudkových lékařů.
- 10 Stav k 30. 9. 2012.
- 11 Toto početní rozlišení bylo zvoleno z důvodu legislativního opatření vyplývajícího ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, podle nějž musí každý zaměstnavatel zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců včetně zaměstnávat povinný 4% podíl OZP.
- 12 Tato informace je uvedena i ve statistických datech získaných na ČSÚ, pobočka Liberec.
- 13 Stav k 30. 9. 2012.
- 14 Procentní údaje v tabulce jsou zaokrouhleny na dvě desetinná místa podle matematických pravidel.
- 15 Procentní údaje v tabulce jsou zaokrouhleny na dvě desetinná místa podle matematických pravidel.
- 16 Z formálních důvodů bude pro potřeby tohoto příspěvku v tabulkách uváděn soubor zaměstnavatelů pod zkratkou ZAM.
- 17 Z formálních důvodů bude pro potřeby tohoto příspěvku v tabulkách uváděn soubor zaměstnavatelů pod zkratkou ZAM.
- 18 Není naším úkolem posuzovat tento problém, ale je třeba jej zmínit, neboť lze předpokládat, že dokud nepomine finanční (ekonomická) krize, nelze očekávat pozitivní obrát v míře nezaměstnanosti.
- 19 Problematika vzdělávání OZP v souvislosti s integrací těchto osob na trh práce je téma na samostatný výzkum a není naší ambicí tuto problematiku více rozebírat.



Možnosti riešenia dlhodobej nezamestnanosti prostredníctvom dobrovoľníckych aktivít

Possible Solutions of Long-term Unemployment through Voluntary Activities

Alžbeta Brozmanová Gregorová, Peter Jusko

Doc. PhDr. Alžbeta Brozmanová Gregorová, PhD.,¹ pôsobí ako vysokoškolská učiteľka na Pedagogickej fakulte UMB v Banskej Bystrici a ako štatutárna zástupkyňa a koordinátorka občianskeho združenia Centrum dobrovoľníctva. Vo vedeckovýskumnej a publikačnej činnosti sa venuje najmä problematike dobrovoľníctva, mimovládnych organizácií a sociálnej práce s rodinou. V praxi pôsobí aj ako lektorka a konzultantka v oblasti manažmentu dobrovoľníkov a ako akreditovaná supervízorka.

Doc. PaedDr. Peter Jusko, PhD.,² pôsobí na Pedagogickej fakulte Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici od roku 1998. Je docentom vo vednom odbore sociálna práca a prodekanom pre medzinárodnú spoluprácu a vzťahy s verejnosťou PF UMB. Vo svojej pedagogickej, vedeckovýskumnej a publikačnej činnosti sa venuje problematike sociálnej politiky, politiky zamestnanosti, sociálnej práce vo verejnej správe a sociálnej práci s mládežou. Je členom Správnej rady Asociácie vzdelávateľov v sociálnej práci v Slovenskej republike a Expertnej skupiny pre vedu a výskum v oblasti prevencie kriminality pri Rade Vlády SR pre prevenciu kriminality.

Abstrakt

Cieľom príspevku je poukázať na možnosti zvyšovania zamestnatelnosti a zamestnanosti dlhodobo nezamestnaných prostredníctvom dobrovoľníckych aktivít. V prvej časti príspevku charakterizujeme kauzálne súvislosti dlhodobej nezamestnanosti a obmedzenia dlhodobo nezamestnaných v ich prístupe na trh práce, dôsledky dlhodobej nezamestnanosti a možnosti jej riešenia. V druhej časti príspevku sa zameriavame na dobrovoľníctvo ako jeden z možných spôsobov zvyšovania zamestnanosti dlhodobo nezamestnaných. Prezentujeme empirické zistenia v tejto oblasti v zahraničí a na Slovensku a v závere približujeme konkrétny projekt zameraný na dobrovoľníctvo tejto cieľovej skupiny.

Kľúčové slová

nezamestnanosť, zamestnanosť, zamestnatelnosť, dobrovoľníctvo, dlhodobá nezamestnanosť, sociálna práca, politika zamestnanosti, služby zamestnanosti, aktivačná činnosť

Abstract

The contribution aims to possibilities of improving employability and employment long term unemployed people through voluntary activities. The first part is focused on causes and



consequences of long-term unemployment and possible solutions. The second part pays attention to volunteering as way of improving employment of unemployed people. It presents empirical findings on this topic in foreign countries and in Slovakia and international project Volunteering – way to employment.

Keywords

unemployment, employment, employability, volunteering, long-term unemployment, social work, employment policy, employment services, the activation of unemployed

Úvod

Slovenská republika patrí v rámci Európskej únie ku krajinám s najvyššou mierou evidovanej nezamestnanosti. Podľa údajov Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR (ÚPSVaR) bola v júli 2013 miera nezamestnanosti vypočítaná z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie 15,22 percenta. Okrem samotného ukazovateľa všeobecnej miery nezamestnanosti je v tejto súvislosti potrebné poukázať na dva významné sociálno-ekonomické problémy Slovenska, ktorými sú dlhodobá nezamestnanosť a regionálne disparity (www.upsvar.sk).

Z celkového počtu evidovaných disponibilných uchádzačov o zamestnanie (377 423) bolo dlhodobo nezamestnaných nad 12 mesiacov 212 476 osôb, čo tvorí 56,29 percenta. Tento podiel dlhodobo nezamestnaných sa nepretržite zvyšuje – napr. v roku 2000 to bolo „len“ 43,61 percenta. Ešte výraznejšie sa táto tendencia prejavuje pri veľmi dlhodobej nezamestnanosti, tj. pri nezamestnanosti prekračujúcej 48 mesiacov trvania. Kým v roku 2000 tvoril podiel veľmi dlhodobo nezamestnaných 7,8 percenta z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie, v súčasnosti je to už 33,7 percenta, čo predstavuje 71 604 osôb (www.upsvar.sk). Zo štatistik ÚPSVaR sú zrejme aj kontinuálne zisťované regionálne rozdiely v miere

evidovanej nezamestnanosti, ktoré akcentujú dôležitosť zohľadňovania aj týchto aspektov nezamestnanosti. K regiónom s dlhodobo vysokou mierou nezamestnanosti prekračujúcou 25 percent patria najmä Rimavská Sobota, Revúca, Kežmarok, Poltár a Rožňava, naopak k regiónom s priemernou mierou nezamestnanosti okolo 5 percent dlhodobo patrí Bratislava. Slovenská republika je podľa Hetteša (2013) príkladom nekohezívnej v regiónoch. Bratislavský samosprávny kraj dosiahol podľa Eurostatu v roku 2011 úroveň 178 percent HDP na obyvateľa, čo predstavuje piate miesto v rámci EÚ, viac ako napr. Paríž, Praha, či Viedeň. Niektoré iné samosprávne kraje však nedosahujú úroveň ani 50 percent. V tabuľke č. 1 uvádzame mieru nezamestnanosti v jednotlivých regiónoch Slovenska ako aj v celej SR v ostatnom desaťročí podľa údajov Eurostatu.

Uvedené charakteristiky majú svoj význam aj pri koncipovaní možnosti uplatnenia sociálnej práce v tejto oblasti sociálnej politiky, ktorou je ťažiskovo politika zamestnanosti, ale v širšom kontexte aj sociálne zabezpečenie, rodinná či bytová politika. Profesionálny výkon sociálnej práce v tejto sfére pozostáva z rozličných prístupov, ktoré sú determinované existujúcou legislatívou, inštitucionálnym ukotvením, ale najmä uplatňovaným súborom opatrení, referenčným

Tabuľka č. 1 Miera nezamestnanosti v Slovenskej republike v rokoch 2003–2012 v %

Región	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Bratislava	6,9	9,1	5,3	4,6	4,3	3,4	4,6	6,2	5,8	5,7
Západné SK	15,6	14,2	12,5	9,8	7,8	6,4	9,9	12,7	10,7	11,3
Stredné SK	20,4	22,5	19,6	16,4	15,3	13,1	14,6	16,5	15,9	16,2
Východné SK	20,8	25	23,1	19,1	14,9	13,2	15,9	18,5	18,7	19
Spolu SK	17,7	18,4	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14

Zdroj: Employment and unemployment (Labour Force Survey), 2013.



rámcom ktorých sú v podmienkach Slovenskej republiky predovšetkým služby zamestnanosti. Paralelne so službami zamestnanosti sa rozvíjajú v zahraničí a v poslednom období aj na Slovensku programy pre nezamestnaných, ktoré sú zamerané na zvyšovanie ich zamestnanosti v rámci aktívnej politiky trhu práce. Medzi takéto programy patria aj dobrovoľnícke programy špecificky zamerané na túto cieľovú skupinu.

Príspevok má teoreticko-empirický charakter. Jeho cieľom je identifikácia možností zvyšovania zamestnatelnosti a zamestnanosti dlhodobo nezamestnaných prostredníctvom dobrovoľníckych aktivít. K teoreticko-empirickým východiskám predmetnej problematiky patria predovšetkým empiricky zistené kauzálne súvislosti dlhodobej nezamestnanosti a ohrozenia a dôsledky tohto javu sťažujúce participáciu dlhodobo nezamestnaných na trhu práce a charakteristika možností riešenia dlhodobej nezamestnanosti najmä v rámci stratégie Európa 2020. Ťažiskovou časťou príspevku je teoreticko-empirická reflexia významu dobrovoľníctva

nezamestnaných v kontexte zvyšovania ich zamestnanosti a zamestnatelnosti. Pri koncipovaní nášho príspevku vychádzame z výsledkov riešenia projektov APVV-0371-11 „Inkluzívny rast v stratégii Európa 2020 – naivita alebo genialita?“, výskumu „Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie“, ktorý bol realizovaný ako súčasť národnej kampane k Európskemu roku dobrovoľníctva v roku 2011, a projektu „Volunteering – Way to Employment“, podporeného zo zdrojov Európskej komisie v rámci programu Leonardo da Vinci – Transfer of Innovations. Autor a autorka príspevku sú riešiteľmi všetkých troch projektov.

1. Kauzálne súvislosti a dôsledky dlhodobej nezamestnanosti

Poznávanie príčin, ktoré vyvolávajú nerovnováhu medzi ponukou a dopytom na trhu práce v neprospech dopytu pracovných síl, je predpokladom vypracovania účinnej stratégie vedúcej k zvýšeniu zamestnatelnosti a zamestnanosti práceschopného obyvateľstva. Mnohodimenzionálnosť spoločenskej reality spôsobuje vysokú

Tabuľka č. 2 Príčiny dlhodobej nezamestnanosti

príčiny	%	kategórie (%)	faktory (%)
vek	8,2	demografické (15,1)	interné (46,4)
zdravotný stav	6,1		
pohlavie	0,8		
nízke vzdelanie	5,5	vzdelanie (14,4)	
nevhodné vzdelanie	4,9		
chýbajúce vedomosti	4,0		
nudná práca	4,6	(ne)záujem (10,2)	
neochota pracovať	3,3		
nezáujem o prácu	2,3		
chýbajúca prax	4,0	prax (6,7)	
nedostatok skúseností	2,7		
(hromadné) prepúšťanie	7,8	zamestnávateľ (15,0)	externé (53,6)
problémy v podniku	7,2		
mzda	10,2	finančné (14,8)	
pomoc v hmotnej núdzi	3,4		
dávka v nezamestnanosti	1,2		
hospodárska kríza	5,0	spoločnosť (12,4)	
UPS VaR (štát)	4,7		
mesto, obec	2,7		
miesto zamestnania	6,1	lokalita (11,4)	
miesto bydliska	5,3		



variabilitu jednotlivých charakteristík príčin nezamestnanosti. Objavujú sa príčiny súvisiace s demografickým, politickým, hospodárskym, klimatickým, personálnym a iným spoločenským vývojom.

Náročnosť zisťovania kauzálnych súvislostí tohto nepriaznivého spoločenského javu sa výrazne dotýka práve dlhodobej nezamestnanosti. V našom výskume³ sme prostredníctvom neštruktúrovaných rozhovorov zisťovali príčiny pretrvávania nezamestnanosti u dlhodobo nezamestnaných občanov v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti. Na zisťovanie uvedených súvislostí sme aplikovali kombináciu dvoch základných typov výskumov v sociálnej práci, tj. opisného, ktorý popisuje existujúce sociálne podmienky, a vysvetľujúceho, ktorý, okrem iného, identifikuje následky sociálnych javov. Spracované výsledky o príčinách dlhodobej nezamestnanosti uvádzame v tabuľke č. 2.

Spracovávanie odpovedí respondentov a respondentické prebiehalo v štyroch fázach. V prvej fáze sme od 242 respondentov získali na otázku „Prečo ste aj po uplynutí jedného roku po zaradení do evidencie uchádzačov o zamestnanie stále bez zamestnania?“ celkovo 78 rôznych odpovedí (zostávajúcich 164 odpovedí sa presne zhodovalo s niektorou s už uvedených odpovedí). V druhej fáze sme odpovede respondentov (78) spracovali do podoby príčin, ktorých bolo celkovo 21. Z nich sa najčastejšie objavovali príčiny súvisiace so mzdou (napr. nízka mzda v porovnaní so sociálnymi príjmami), vekom (napr. subjektívne posudzovaný vysoký vek), zdravotným stavom, či miestom výkonu potenciálneho zamestnania. V tretej fáze spracovania sme uvedené príčiny (21) kategorizovali do 8 spoločných kategórií. Ku kvantitatívne najviac zastúpeným kategóriám patrili demografické príčiny (vek, zdravotný stav, pohlavie), kauzálne súvislosti na strane zamestnávateľa (hromadné prepúšťanie, problémy v podniku) a vzdelanie (nízke vzdelanie, nevhodné vzdelanie, chýbajúce vedomosti). V poslednej fáze spracovania sme tieto kategórie (8) zoskupili do dvoch podskupín interných a externých faktorov, pričom miernu prevahu (53,6 percenta) mali externé faktory (zamestnávateľ, finančné príčiny, spoločenské faktory a lokalita).

Vo výskume Schraggeovej (2011) realizovanom pomocou Antonovského dotazníka SOC

(Sense of Coherence) na vzorke 193 dlhodobo nezamestnaných bolo zistené, že vyššia externalizácia príčin nezamestnanosti u dlhodobo nezamestnaných sa spája s nižším skóre v dimenzii zvládnuteľnosť. Ide o tzv. inštrumentálnu dimenziu, ktorá odráža vzťah medzi vnímaním možností, ktoré má človek k dispozícii, a nárokmi okolia.

Pre porovnanie a doplnenie uvádzame aj výsledky výskumu Feathera (1985), ktorý zisťoval vzťah medzi mierou konzervativizmu a spôsobom vysvetľovania príčin nezamestnanosti. Zistil, že konzervatívne orientovaní jedinci označovali za príčiny nezamestnanosti viac interné faktory a menej konzervatívni jedinci uvádzali za príčiny nezamestnanosti viac ekonomickú situáciu, politiku vlády a pod., čiže externé faktory.

Dlhodobo nezamestnaní občania subjektívne vnímajú často aj objektívne existujúce obmedzenia v ich prístupe na trh práce. Podľa výsledkov výskumu Gyarfašovej et al. (2006: 83–84) sú to napr. znížená pracovná etika a motivácia dlhodobo nezamestnaných, pokles úrovne ľudského kapitálu, stigmatizácia dlhodobo nezamestnaných u zamestnávateľov, nedostatočná územná či profesijná mobilita, existujúce sociálne, či psychické handicap, malý rozdiel medzi príjmom zo sociálnych dávok a príjmom zo zamestnania, či nedostatok špecifických nástrojov zameraných na túto skupinu nezamestnaných. Nezamestnanosť ako prejav neschopnosti saturovať právo na prácu vyvoláva celý rad nežiaducich dôsledkov, ktoré v istých fázach zasahujú nezamestnaného občana, jeho rodinu, ale aj celú spoločnosť. Dlhodobá nezamestnanosť ako zložitý socioekonomický problém má multidimenzionálne dôsledky. K dôsledkom primárne sa viažucim k osobnosti a individualite nezamestnaného by sme mohli zaradiť najmä akceptovanie neistoty pracovného miesta, nevybudovanie pracovnej kariéry, zhoršený sebaobraz, zneistenie vlastnej identity, či naučenú bezmocnosť.

K špecifickým dôsledkom veľmi dlhodobej nezamestnanosti by sme mohli zaradiť napr. vznik a dlhodobé pretrvávajúce javu tzv. nezamestnatelnosti, vytvorenie permanentnej sociálnej závislosti od pomoci v hmotnej núdzi a iných sociálnych dávok, najvyššia miera rizika chudoby práve u veľmi dlhodobo nezamestnaných, či



hrozba sociálneho dedenia životných stratégií vznikajúcich v dôsledku dlhodobej nezamestnanosti, ku ktorým Mareš (2002) radí napr. zdržovanie sa spotreby, postupná adaptácia na túto situáciu prostredníctvom zrieknutia sa pôvodného rozsahu potrieb, zotrvanie v pokusoch zaradiť sa do hlavného prúdu spoločnosti, či rezignácia a upadanie do sociálnej izolácie a apatie. Všetky tieto riziká, či už v podobe dôsledkov, alebo príčin nezamestnanosti, sú, resp. by mali byť, determinantmi prijímania sociálnopolitických opatrení v tejto oblasti. Kvantitatívna i kvalitatívna progrediencia týchto obmedzení akcentuje význam hľadania nových možností riešenia nezamestnanosti, napr. aj prostredníctvom dobrovoľníckych aktivít.

2. Možnosti riešenia dlhodobej nezamestnanosti v kontexte Stratégie Európa 2020

Pre validnú identifikáciu možností zvyšovania zamestnateľnosti a zamestnanosti dlhodobo nezamestnaných prostredníctvom dobrovoľníckych aktivít je potrebné poznať širší spoločensko-politický kontext procesov výberu a uplatňovania sociálnych intervencií v tejto oblasti. Z hľadiska celkového politického rámca sú zaužívané dva základné prístupy k riešeniu problémov dlhodobej nezamestnanosti (Meager, Evans, 1998):

- Prístupy orientované na dopyt, ktoré sa pokúšajú zvyšovať úroveň dopytu po práci alebo kladú dôraz na prijímanie dlhodobo nezamestnaných do zamestnania. Patria sem také opatrenia, ktoré tento prístup realizujú priamo (cez vytváranie pracovných miest pre dlhodobo nezamestnaných), ako aj opatrenia, ktoré ho realizujú nepriamo (cez ponuku príspevkov zamestnávateľom, ak zamestnajú dlhodobo nezamestnaných).
- Prístupy orientované na ponuku, ktoré sa pokúšajú rozvinúť šance dlhodobo nezamestnaných na trhu práce zvýšením ich zručností a ľudského kapitálu, podporou ich schopností získať si vhodné zamestnanie, ich motiváciu hľadať si prácu a tiež stimulovať ich ochotu prijať určité typy zamestnaní (napr. redukciu pomoci v hmotnej núdzi).

Slovenská republika už od roku 2004 (prijatím zákona o službách zamestnanosti) začala zdôrazňovať význam aktívnej politiky trhu práce. V tejto oblasti sa ako hlavné formy opatrení

uplatňujú priama podpora zamestnávateľov, podpora vytvárania nových pracovných miest, opatrenia zamerané na vzdelávanie a prípravu pre trh práce, školenia, tréningy, vyplácanie rôznych príspevkov a aktivizácia nezamestnaných, najmä formou aktívnych prác.

Reformy Európskej únie sa v prebiehajúcej dekáde realizujú prostredníctvom „Stratégie pre zamestnanosť a rast Európa 2020“. Európa 2020 je stratégiou EÚ na zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. Z hľadiska aktuálnej sociálnej politiky je Stratégia Európa 2020 najaktuálnejším sociálnym a politickým dokumentom v súčasnosti. Táto stratégia nahradila predošlú tzv. Lisabonskú stratégiu (2000–2010). Stratégie Európa 2020 (in Strategie Evropa 2020, 2010) má tri piliere – inteligentný rast, udržateľný rast a inkluzívny rast. Inkluzívny rast je v tejto stratégii definovaný ako podpora hospodárstva s vysokou mierou zamestnanosti, ktoré zabezpečí sociálnu a územnú súdržnosť EÚ. V rámci otvorenej metódy koordinácie boli ponechané široké možnosti pre členské štáty, ktoré majú zvoliť prístup zodpovedajúci ich špecifickej situácii. Zapojenie nezamestnaných do dobrovoľníckych aktivít je jedným zo základných scenárov inkluzívneho rastu, ako aj riešenia nezamestnanosti z aspektu sociálnej politiky a sociálnej práce, a preto sa v ďalších častiach nášho príspevku budeme venovať práve tejto problematike.

3. Dobrovoľníctvo nezamestnaných ako cesta k zvyšovaniu zamestnanosti

V odborných publikáciách a časopisoch nachádzame niekoľko štúdií, ktoré sa venujú problematike dobrovoľníctva nezamestnaných. Pozornosť v nich je sústredená najmä na mieru a špecifiká participácie nezamestnaných ľudí v dobrovoľníctve a prínosy súvisiace so zvyšovaním zamestnateľnosti a zamestnanosti ľudí, ktorí sa nachádzajú mimo trhu práce.

Štúdie zaoberajúce sa participáciou ľudí v dobrovoľníckych aktivitách v jednotlivých krajinách poukazujú na rôznu mieru zapojenia sa nezamestnaných ľudí do dobrovoľníckych aktivít v porovnaní s inými skupinami obyvateľstva. Správa Volunteering in the European Union (2011) uvádza, že krajiny EÚ by sme mohli rozdeliť z hľadiska socioekonomickej pozície dobrovoľníkov a dobrovoľníčok do troch skupín:

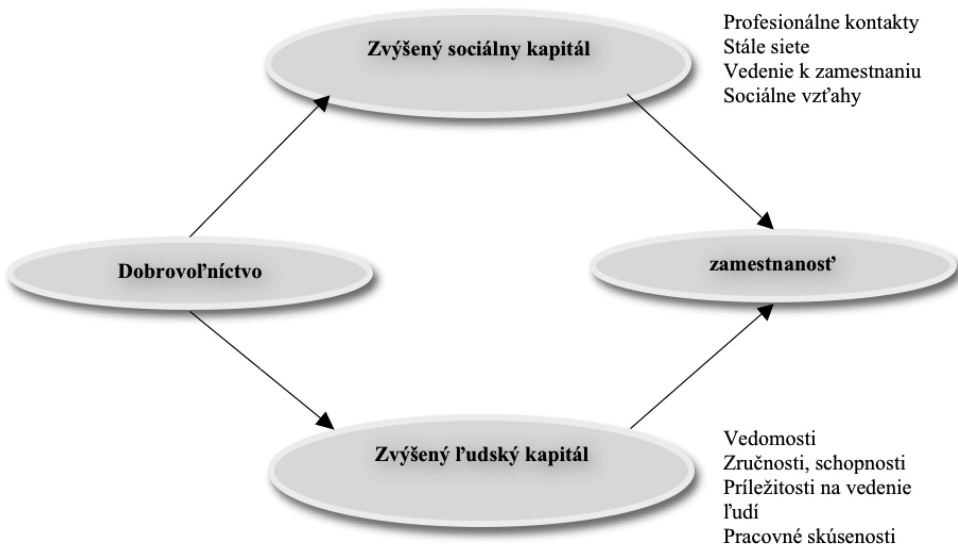
- Prvú skupinu predstavujú krajiny, v ktorých najvyššiu mieru participácie vykazuje pracujúce obyvateľstvo. Nezamestnaní obyvatelia patria v týchto krajinách k najmenej zapojeným do dobrovoľníctva. Ide o najväčšiu skupinu krajín, medzi ktoré patria Cyprus, Dánsko, Estónsko, Fínsko, Francúzsko, Nemecko, Írsko, Rumunsko, Anglicko a aj Slovensko.
- Druhú skupinu tvoria krajiny, v ktorých sú najaktívnejší v dobrovoľníctve študenti/študentky a žiaci a žiačky. Ide o druhú najväčšiu skupinu krajín, medzi ktoré patria Rakúsko, Česká republika, Poľsko, Slovinsko a Španielsko. Aj v týchto krajinách patria nezamestnaní k obyvateľom s nízkou mierou participácie v dobrovoľníctve.
- Tretiu, najmenšiu skupinu tvoria krajiny, kde sú nezamestnaní ľudia a ďalšie skupiny obyvateľov, ktoré sú mimo trhu práce, najviac zapojené do dobrovoľníctva. Ide o Belgicko, Maďarsko a Holandsko.

Musick a Wilson (2008) konštatujú, že nezamestnaní ľudia vykazujú nižšiu mieru zapojenia sa do dobrovoľníckych aktivít, ale keď sa zapoja, majú tendenciu venovať dobrovoľníctvu viac času. Zároveň poskytujú niekoľko možných dôvodov nízkeho zapojenia sa ľudí do dobrovoľníckych aktivít, pričom väčšina z nich súvisí práve s dôsledkami nezamestnanosti, ktoré sme

analyzovali v predchádzajúcej časti. Byť bez práce je stigmatizujúci status a veľmi často vedie k strate sebadôvery, ale aj sociálnej izolácii. Nezamestnanosť tiež vedie k poklesu príjmov, čo môže znamenať ťažkosti pri úhrade výdavkov spojených s výkonom dobrovoľníckych aktivít. Skutočnosť, že dobrovoľníctvo zohráva dôležitú úlohu pri podporovaní zamestnanosti, dokumentuje niekoľko odborných štúdií (napríklad: Gay, 1998; Wilson, Musick, 1999; Spera, Ghnertner, Nerino, DiTommaso, 2013 a i.). Skupina autorov v ostatnej štúdii o vplyve dobrovoľníctva na zamestnanosť nezamestnaných v USA (Spera, Ghnertner, Nerino, DiTommaso, 2013) poskytuje model, ktorý umožňuje teoreticky vysvetliť mechanizmus, akým dobrovoľníctvo môže viesť k zvyšovaniu zamestnanosti. Pozri Obrázok č. 1. Následne poskytujú empirické dôkazy o vplyve dobrovoľníctva na zamestnanosť dobrovoľníkov a dobrovoľníčok na základe komplexnej štúdie.

Podľa Putnama (2000), jedného z najvýznamnejších predstaviteľov teórie sociálneho kapitálu, sociálny kapitál konkuruje ľudskému kapitálu a pomáha rozvíjať ekonomický rast a demokratické inštitúcie. Sociálny kapitál môže byť súčasne súkromným i verejným statkom. Jeho charakteristickým rysom je, že

Obrázok č. 1 Sociálny a ľudský kapitál – mechanizmus dobrovoľníctva ako cesty k zamestnaniu



Zdroj: Spera, Ghnertner, Nerino, DiTommaso, 2013.



prináša externalitu a ovplyvňuje širšiu komunitu. Prostredníctvom sociálneho kapitálu ľudia získavajú prístup k priamym zdrojom. Viaceré výskumné štúdie (bližšie pozri Sixsmith, 2003) dokazujú, že dobrovoľníctvo vedie k formovaniu sociálneho kapitálu či na kolektívnej (komunitnej), alebo individuálnej úrovni. Ako vysvetľuje Portes, 1998 (in Spera, Ghnertner, Nerino, DiTommaso, 2013), sociálne siete nie sú prirodzene dané a musia byť konštruované prostredníctvom investičných stratégií orientovaných na inštitucionalizáciu skupinových vzťahov použiteľných ako spoľahlivý zdroj iných benefitov. To znamená, že jednotlivci, ktorých siete im neumožňujú získať príležitosti zamestnania, môžu aktívne rozširovať svoje príležitosti investovaním do rozvoja sociálneho kapitálu. Dobrovoľníctvo je pritom jednou z investičných stratégií, ktorú môžu využiť.

Dobrovoľníctvo tiež môže viesť k zamestnaniu prostredníctvom akumulácie ľudského kapitálu. Vzťahy medzi dobrovoľníctvom a rozvojom ľudského kapitálu opäť preukázalo niekoľko výskumných štúdií (Matsuba, Hart, Atkins, 2007; Musick, Wilson, 2008; Wilson, Musick, 1997). Pri vykonávaní rôznych aktivít získava dobrovoľník nové zručnosti a skúsenosti, zoznámi sa s novými ľuďmi, miestami či kultúrami, je často krát konfrontovaný so spoločenskými problémami a výzvami, ale aj rôznorodosťou, odlišnosťou, inými životnými podmienkami či spôsobom života. Tieto aspekty dobrovoľníckej práce predstavujú dôležité prínosy pre odborný a osobnostný rozvoj dobrovoľníka a dobrovoľníčky. Dobrovoľníctvo posilňuje sebadôveru, prináša nové podnety a motiváciu do života, zapája skupiny, ktoré sa môžu cítiť na okraji spoločnosti či spoločenského záujmu. Dobrovoľníci a dobrovoľníčky získavajú pocit dôležitosti, zmysluplnosti a hodnoty vlastnej práce, darovaného času i úsilia. The World Volunteer Web, internetový portál, ktorý vznikol vďaka programu Organizácie spojených národov s názvom The United Nations Volunteers, uvádza tieto prínosy dobrovoľníctva pre samotných dobrovoľníkov a dobrovoľníčky, ktoré sa týkajú zvyšovania ich ľudského kapitálu:

- prostredníctvom dobrovoľníctva ľudia rozvíjajú existujúce a získavajú nové zručnosti;
- dobrovoľníctvo je zdrojom ďalšej motivácie a zmyslu pre výsledok;

- dobrovoľníctvo zlepšuje možnosti rozvoja pracovnej kariéry dobrovoľníkov;
- vďaka dobrovoľníctvu ľudia získavajú nové záujmy a hobby (dobrovoľníctvo môže byť spôsobom úniku z každodennej rutiny, zábava, relax, spôsob, ako „dobiť“ energiu. Môže byť aj spôsobom, ako uvoľniť napätie, získať nový pohľad na rôzne situácie, ako preskúmať vlastné osobné či profesijné vízie);
- dobrovoľníctvo je spôsobom získavania nových skúseností (www.worldvolunteerweb.com).

Aplikujúc uvedený teoretický model Spera, Ghnertner, Nerino, DiTommaso (2013) na základe výsledkov empirickej štúdie dokazujú, že dobrovoľníctvo je štatisticky signifikantne a stabilne spojené so zamestnanosťou. Podľa štúdie dobrovoľníctvo je spojené s 27percentne vyššou pravdepodobnosťou zamestnania. Spojenie dobrovoľníctva a zamestnania malo pritom silnejší efekt na jednotlivcov bez vysokoškolského vzdelania (51percentne vyššia pravdepodobnosť) a jednotlivcov, ktorí žili vo vidieckych oblastiach (55percentne vyššia pravdepodobnosť). Preukázaný vzťah medzi dobrovoľníctvom a zamestnaním bol pritom stabilný bez ohľadu na rod, rasu, etnicitu a vek nezamestnaných.

Ako konštatuje Gay (1998) v záveroch štúdie o vplyve dobrovoľníctva na zvyšovanie zamestnatelnosti vo Veľkej Británii, dobrovoľnícka práca umožňuje zvýšiť zamestnatelnosť pre určitú skupinu ľudí za určitých okolností. Tieto okolnosti pritom identifikuje ako personálne faktory na strane dobrovoľníkov a dobrovoľníčok a na druhej strane ako faktory na strane organizácií. V rámci personálnych faktorov identifikuje tri skupiny nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, pričom pre každú z nich má spojenie dobrovoľníctva so svetom práce iný význam. Pre prvý typ, tzv. „budovateľov kariéry“, je dobrovoľníctvo priestorom na učenie sa, zvyšovanie ľudského kapitálu a zbieranie skúseností, ktoré môžu prezentovať budúcim zamestnávateľom pri uchádzaní sa o zamestnanie. Druhým typom nezamestnaných dobrovoľníkov sú „nádejní pracovníci“, ktorí sú bežnými dobrovoľníkmi, skôr pragmatickí, dobrovoľnícku skúsenosť si vyberajú podľa toho, čo by v budúcnosti chceli robiť v rámci plateného zamestnania. Tretí typ dobrovoľníkov



sú „predčasní dôchodcovia“, pre ktorých je dobrovoľníctvo spôsobom, ako zostať v kontakte so svetom práce, pre tento typ ľudí je dobrovoľníctvo spôsobom, ako pomôcť komunite a „vrátiť niečo späť“. K faktorom na strane organizácií, ktoré môžu významným spôsobom podporovať zvyšovanie zamestnatelnosti nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, zaraďuje:

- užšie prepojenie s úradmi práce;
- zameriavanie sa na rozvoj špecifických programov začleňujúcich nezamestnaných dobrovoľníkov a dobrovoľníčky;
- poskytovanie kvalitných informácií zameraných na faktor zamestnatelnosti.

4. Varianty dobrovoľníctva nezamestnaných na Slovensku

Na Slovensku nebol doposiaľ realizovaný výskum, ktorý by sa venoval vplyvu dobrovoľníctva na zamestnanosť. Empirické zistenia o špecifikách participácie nezamestnaných v oblasti dobrovoľníctva však priniesol výskum „Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie“ realizovaný v roku 2011 (Brozmanová Gregorová, A. et al., 2012).⁴

Výskum poukázal na skutočnosť, že zapojenie sa do dobrovoľníctva súvisí so sociálno-ekonomickou pozíciou respondentov a respondentiek, a to v prípade formálnych aj neformálnych dobrovoľníckych aktivít. V rámci formálneho dobrovoľníctva boli rozdiely medzi očakávanými a reálnymi početnosťami zaznamenané u pracujúcich a nezamestnaných respondentov a respondentiek a respondentov s pracovnou pozíciou iné. Nezamestnaní respondenti pritom vykazovali najnižšiu mieru zapojenia sa, len 13,3 percenta (priemer za populáciu Slovenska bol 27,5 percenta). V rámci neformálnych dobrovoľníckych aktivít nebol v participácii nezamestnaných významný rozdiel, ale aj tak bol nižší ako priemer na Slovensku (47,1 percenta). Do neformálneho dobrovoľníctva za posledných 12 mesiacov sa zapojilo 39,0 percenta nezamestnaných respondentov a respondentiek. Zaujímavé je, že medzi nezamestnanými nachádzame významne viac pravidelných neformálnych dobrovoľníkov s najvyšším objemom odpracovaných hodín.

Na osobitosti dobrovoľníctva nezamestnaných poukazujú aj bariéry zapojenia sa do dobrovoľníctva. Najmenej zapojenými skupinami

do dobrovoľníckych aktivít na Slovensku boli nezamestnaní respondenti, ľudia s najnižším vzdelaním a ľudia s najnižším príjmom. Je zrejmé, že nezamestnanosť, nízke vzdelanie a nízky príjem sú charakteristiky respondentov a respondentiek, ktoré navzájom súvisia. Pre všetky uvedené skupiny bol významnou bariérou zapojenia sa do formálneho dobrovoľníctva nezáujem. Je to reálna bariéra, ktorá môže byť spôsobená ťažkými životnými okolnosťami, v ktorých sa tieto osoby nachádzajú a z tohto dôvodu neprejavujú záujem o angažovanie sa vo sfére dobrovoľníckej pomoci. Sami totiž túto pomoc môžu v rôznych oblastiach skôr potrebovať. U nezamestnaných respondentov a respondentiek môže byť nezáujem výrazom stavu apatie spôsobený samotným stavom nezamestnanosti. Nezáujem však nie je jedinou bariérou. Pri ľuďoch s najnižším vzdelaním a príjmom bolo významnou bariérou zapojenia sa do formálneho dobrovoľníctva aj nepožiadanie o pomoc. U skupiny so základným vzdelaním sa k tejto bariére pridala aj neinformovanosť a finančné náklady spojené s vykonávaním dobrovoľníckych aktivít. Nízka participácia nezamestnaných v dobrovoľníctve nesúvisí teda len s ich nezáujmom, ale je aj záležitosťou bariér spojených s absenciou vhodných spôsobov zameraných na informovanie a zapojenie týchto skupín do dobrovoľníctva.

Výskum prináša okrem už prezentovaných zistení niekoľko dôležitých údajov o kontexte, v ktorom sa dobrovoľnícke programy zamerané na začleňovanie nezamestnaných na Slovensku môžu v budúcnosti rozvíjať. Výsledky sa týkajú najmä prínosov dobrovoľníctva v oblasti profesijného rastu, ktoré úzko súvisia so situáciou v oblasti uznávania dobrovoľníckych skúseností v kontexte trhu práce.

Zistenia výskumu poukazujú na skutočnosť, že na Slovensku skúsenosti získané počas dobrovoľníctva nie sú ešte stále vnímané ako možné prenesenie do oblasti profesijného života a rastu. 35 percentám dobrovoľníkov a dobrovoľníčok pomohli ich skúsenosti v ich profesijnom živote alebo raste – napríklad im pomohli získať prácu, začať s podnikaním, získať povýšenie a pod. Len 16 percent formálnych dobrovoľníkov a dobrovoľníčok získalo od organizácie doklad, ktorý by potvrdil, že vďaka dobrovoľníctvu nadobudli nejaké zručnosti, schopnosti



alebo vedomosti. Pri pozitívnych odpovediach išlo väčšinou o certifikáty získané počas vzdelávania dobrovoľníkov a dobrovoľníčok, ktoré zabezpečovala organizácia buď už ako vstupné školenie, alebo ako motiváciu pre svojich dobrovoľníkov a dobrovoľníčky. Viac ako polovica (58,6 percenta) formálnych dobrovoľníkov a dobrovoľníčok neuvádza skúsenosti získané počas vykonávania neplatených aktivít vo svojom životopise, 32,5 percenta ich uvádza len heslovite a len 9 percent aj konkrétne vedomosti a zručnosti vymenováva.

Napriek tomu, že za posledné roky dobrovoľníctvo na Slovensku zaznamenalo značný rozvoj, je zrejmé, že situácia v oblasti uznávania dobrovoľníckych skúseností v kontexte trhu práce sa výrazne nezmenila. V roku 2005 agentúra AKO realizovala pre mládežnícku organizáciu YMCA prieskum zameraný na skupinu personalistov s cieľom zistiť, či je dobrovoľníctvo vnímané ako konkurenčná výhoda uchádzača o zamestnanie. I keď dobrovoľníctvo vnímali personalisti veľmi pozitívne, dobrovoľnícka skúsenosť sa ako kritérium pri prijímaní do zamestnania spontánne nevyskytla. Ako hlavný dôvod tohto

zistenia sa ukázala nedôležitosť dobrovoľníctva ako kritéria, ale i chýbajúca osobná skúsenosť s týmto kritériom zo strany personalistov. Personalistom chýbalo aj „uvedomenie si, akú majú dobrovoľníci hodnotu, a u dobrovoľníkov uvedomenie si toho, že tú hodnotu majú a musia ju vedieť „predať““ (Lago, 2005).

K podobným výsledkom sme dospeli aj v rámci prieskumu⁵ medzi zamestnávateľmi realizovaného ako súčasť projektu „Volunteering – Way to Employment“. Dobrovoľnícke aktivity neboli zamestnávateľmi vnímané ako faktor dôležitý pri výbere nových zamestnancov (v priemernom percentuálnom hodnotení dosiahli 4%, viac ako 60% respondentov a respondentiek im neudelilo ani 1%, informácia o dobrovoľníckych skúsenostiach nie je dôležitá pre 73,3% zamestnávateľov). 78,8% respondentov a respondentiek sa s prezentáciou dobrovoľníckych skúseností uchádzačov o zamestnanie v životopisoch alebo na pracovných pohovoroch stretáva len veľmi zriedka alebo takmer vôbec.

Situáciu na Slovensku týkajúcu sa rozvoja programov zameraných na začleňovanie nezamestnaných ľudí do dobrovoľníctva komplikuje

Tabuľka č. 3 Varianty dobrovoľníctva nezamestnaných na Slovensku

Aspekt	Dobrovoľnícka činnosť ako neplatená, slobodne zvolená činnosť v prospech iných	Dobrovoľnícka činnosť ako podmienka poberania dávky v hmotnej núdzi	Dobrovoľnícka činnosť ako forma aktivačnej činnosti
Právny	Zákon č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve	Zákon č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi	Zákon č. 330/2008 Z. z. o službách zamestnanosti a zákon č. 417/2013 o pomoci v hmotnej núdzi
Časový	Nie je stanovený časový rozsah	Minimálne 32 hodín mesačne	Najmenej 64 hodín mesačne a najviac 80 hodín mesačne
Finančný	Nezamestnaný nemá nárok na odmenu Organizácia nemá nárok na úhradu nákladov súvisiacich s organizovaním dobrovoľníckej činnosti	Nezamestnaný má nárok na dávku v hmotnej núdzi, ak odpracuje určený počet hodín Organizácia nemá nárok na úhradu nákladov súvisiacich s organizovaním dobrovoľníckej činnosti	Nezamestnaný má nárok na aktivačný príspevok Organizácia, ktorá dobrovoľnícku činnosť organizuje, má nárok na príspevok na úhradu nákladov súvisiacich s organizovaním dobrovoľníckej služby
Organizačný	Dobrovoľnícka činnosť sa vykonáva na základe dohody medzi nezamestnaným a prijímajúcou alebo vysielajúcou organizáciou	Dobrovoľnícka činnosť sa vykonáva na základe dohody medzi nezamestnaným, prijímajúcou alebo vysielajúcou organizáciou a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny	Dobrovoľnícka činnosť sa vykonáva na základe dohody medzi nezamestnaným, prijímajúcou alebo vysielajúcou organizáciou a úradom práce, sociálnych vecí a rodiny



skutočnosť, že s dobrovoľníctvom nezamestnaných sa môžeme stretnúť v rámci viacerých variantov (do roku 2013 existovali dva varianty, od roku 2014 sú vytvorené právne podmienky pre existenciu troch variantov). Pri vymedzení dobrovoľníctva a dobrovoľníka v rámci týchto variantov existuje niekoľko základných rozdielov. Odlišnosti sú stručne zhrnuté v tabuľke č. 3.

Prvým variantom dobrovoľníctva nezamestnaných, ktorý sa zatiaľ na Slovensku len začína uplatňovať, je dobrovoľnícka činnosť v kontexte zákona o pomoci v hmotnej núdzi. Pri tomto variante dobrovoľníctva nezamestnaných dochádza k rozporom vo výklade dobrovoľníckej činnosti tak, ako je chápaná v zákone o dobrovoľníctve a ako je chápaná v zákone o pomoci v hmotnej núdzi. Základné kritériá dobrovoľníckej činnosti podľa zákona o dobrovoľníctve hovoria o tom, že dobrovoľnícka činnosť je neplatená, vykonávaná na základe slobodnej vôle a v prospech niekoho iného. Podľa zákona o pomoci v hmotnej núdzi účinného od 1. 1. 2014 je dobrovoľnícka činnosť jednou z podmienok nároku na získanie dávky v hmotnej núdzi. Táto skutočnosť je podľa nášho názoru v rozpore s dvomi základnými kritériami dobrovoľníctva – slobodným rozhodnutím a vykonávaním činnosti bez nároku na odmenu. Asi len veľmi ťažko môžeme súhlasiť s tým, že ak je aktivita podmienená vyplatením dávky, bude sa diať na základe slobodného rozhodnutia. Tento variant dobrovoľníctva by mali organizovať na Slovensku úrady práce, sociálnych vecí a rodiny v spolupráci so samosprávami a dobrovoľníckymi organizáciami. Aké prínosy bude tento variant dobrovoľníctva nezamestnaných mať v oblasti zvyšovania ich zamestnatelnosti alebo zamestnanosti, je otáznе, nakoľko s intenzívnejšou prácou s touto cieľovou skupinou smerujúcou k zvyšovaniu zamestnanosti a zamestnatelnosti sa nepočíta.

Druhým variantom dobrovoľníctva nezamestnaných je dobrovoľnícka činnosť v kontexte zákona o službách zamestnanosti. Tento zákon chápe dobrovoľnícku prácu v § 52 ako formu aktívnej činnosti uchádzača o zamestnanie vykonávaním všeobecne prospešných činností, ktorej cieľom je udržiavanie jeho pracovných návykov. Dobrovoľnícka práca ako aktívna činnosť sa pritom vykonáva v rozsahu najmenej

10 hodín týždenne u zákonom vymedzených právnických alebo fyzických osôb. Účasť na vykonávaní dobrovoľníckych prác je síce dobrovoľná, ale podľa zákona o pomoci v hmotnej núdzi, ak občan vykonáva dobrovoľnícku činnosť v rozsahu najmenej 64 hodín mesačne a najviac 80 hodín mesačne, má nárok na poberanie aktívneho príspevku. Dobrovoľnícke činnosti v zmysle aktívnych prác sa vykonávajú na základe dohody medzi úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a organizátorom dobrovoľníckej činnosti. Zároveň pre fyzickú alebo právnickú osobu zakladá organizovanie dobrovoľníckych prác nárok na poberanie príspevku, ktorý možno použiť na úhradu časti nákladov súvisiacich s vykonávaním dobrovoľníckych prác. Príspevok sa poskytuje na základe dohody uzatvorenej s príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny.

V tabuľke č. 4 uvádzame údaje Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny SR týkajúce sa príspevku na aktívnu činnosť formou dobrovoľníckej služby za rok 2012.

V prípade tohto variantu dobrovoľníctva nezamestnaných nejde podľa nášho názoru o dobrovoľníctvo v pravom zmysle slova, nakoľko výkonom týchto aktivít vzniká nárok na finančnú odmenu nezamestnaného, a teda je porušený základný princíp dobrovoľníctva, ktorým je bezodplatnosť. V rámci prípravy zákona o dobrovoľníctve bola iniciovaná snaha o zmenu názvu tohto typu aktívnych prác, ale tento návrh nakoniec nebol do zákona zahrnutý.

Aj keď tento variant dobrovoľníctva nezamestnaných rozvíjaný v rámci tzv. aktívnych činností ako súčasť aktívnych opatrení trhu práce má svoje pozitívne stránky, v podobe, v akej sa v praxi realizuje, ho vnímame za problematický z viacerých dôvodov. Podľa monitoringu ÚPSVaR (in Vyhodnotenie národných projektov a nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2012) sa ako najspornejšie z nástrojov aktívnych opatrení trhu práce ukazujú tie, ktoré sú určené na zvyšovanie zamestnatelnosti. Ich efektívnosť sa pri dlhodobom nezamestnaných všeobecne považuje za nízku. Z nich najvyužívanejší nástroj, aktívne práce, dlhodobu devalvujú mnohé obmedzenia, ako čas strávený pri aktívnych prácach, obsahová úroveň práce, ich funkcia nadväznej dávky k dávke v hmotnej



núdzi, čo vedie k ich formalizácii. Ďalšie negatíva aktívnej činnosti ako nástroja na získavanie pracovných zručností uvádzajú autori publikácie „Inkluzívny trh“ Páleník, Páleník a Šimo (2011). Konštatujú, že súčasťou aktívnej činnosti nie je pracovná zmluva alebo obdobný pracovnoprávny vzťah, čiže odpracovaný čas sa nezapočítava do nároku na plnenie zo sociálneho poistenia, často krát je zneužívaná na politický boj na miestnej úrovni. Ministerstvo financií SR dokladuje fakt, že aktívna činnosť znižuje šance na trhu práce, resp. aktívne práce iba výnimočne prispeli k získaniu stabilnej práce. „Prechod účastníkov aktívnych prác na otvorený trh práce je v absolútnych číslach mizivý. Pri porovnaní s primeranou základnou vzorkou dokonca negatívny. Znamená to, že aktívne práce v súčasnej podobe nielen že neprospievajú trhu práce, ale mu priam škodia“ (Harvan, 2011: 22). Štatistický úrad SR tvrdí, že ich účastníci nepracujú. Celkovo je to najhorší nástroj zaradený do aktívnych opatrení trhu práce, ktorý kedy v SR existoval. Napr. v roku 2010 sa aktívnej činnosti zúčastnilo 61 000 osôb, pričom mesačná výška príspevku bola 63 eur, čo súhrne za všetkých poberateľov predstavuje približne 46 miliónov eur.

Tretím variantom dobrovoľníctva nezamestnaných sú dobrovoľnícke aktivity vykonávané v zmysle zákona NR SR č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, respektíve mimo zákona o službách zamestnanosti. V tomto prípade nezamestnaných nachádzame medzi ostatnými skupinami obyvateľstva ako tých, ktorí vykonávajú dobrovoľníctvo ako uvedomelú neplatenú aktivitu alebo prácu na základe slobodnej vôle v prospech iných ľudí alebo spoločnosti, či životného prostredia mimo členov rodiny a domácnosti dobrovoľníka/dobrovoľníčky. Pri tomto type dobrovoľníckej činnosti nie je presne stanovený časový rozsah a jej výkon nezakladá nárok ani nezamestnanému, ani organizácii na poberanie žiadneho príspevku. Prijímajúca alebo vysielajúca organizácia pritom môže s nezamestnaným podľa zákona o dobrovoľníctve uzatvoriť zmluvu o dobrovoľníckej činnosti. Zákon umožňuje pri dlhodobej dobrovoľníckej činnosti zarátanie času, ktorý dobrovoľníci venujú dobrovoľníctvu, do odpracovaného času s cieľom dôchodkového zabezpečenia. Organizovanie tohto variantu dobrovoľníckych aktivít nezamestnaných nie je priamo prepojené s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny, aj keď aj tieto môžu byť subjektmi,

Tabuľka č. 4 Príspevok na aktívnu činnosť formou dobrovoľníckej služby v SR v roku 2012

REGIÓN	UOZ NA AČ	ORGANIZÁTORI	SUMA	DOBA
Bratislavský kraj	231	6	287 516,25	5,80
Trnavský kraj	372	7	433 976,93	5,04
Trenčiansky kraj	319	25	417 448,35	5,98
Nitriansky kraj	787	9	1 027 997,46	5,86
Žilinský kraj	448	9	520 931,42	5,53
Banskobystrický kraj	1 274	10	1 546 159,96	5,50
Prešovský kraj	596	15	760 944,20	5,69
Košický kraj	1 139	7	1 105 452,32	4,30
SR	5 166	88	6 100 426,89	5,32

Zdroj: Vyhodnotenie národných projektov a nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2012.

Legenda:

UoZ na AČ – počet uchádzačov o zamestnanie na aktívnej činnosti

Organizátori – počet vytvorených miest pre organizátorov

Suma – celková dohodnutá suma príspevkov na vytvorené miesta

Doba – priemerná doba trvania jedného miesta v mesiacoch



ktoré sa do informovania o jeho možnostiach zapoja. Tento variant dobrovoľníctva nezamestnaných sa na Slovensku len začína rozvíjať, nezamestnaní sú do dobrovoľníctva zapájaní skôr ako súčasť iných cieľových skupín.

Osobitú pozornosť nezamestnaným ako vykonávateľom dobrovoľníckych aktivít preto venuje projekt „Volunteering – Way to Employment“. Hlavným cieľom projektu je prenos dvoch systémov práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi, ktorý by mal na Slovensko priniesť nový prístup k uznávaniu zručností získaných v rámci dobrovoľníctva a zvýšiť zamestnateľnosť nezamestnaných ľudí, ktorí sa venujú dobrovoľníctvu. Projekt realizujú organizácie z troch krajín – Veľkej Británie (Volunteer Development Scotland), Českej republiky (Dobrovoľnícke centrum, Ústí nad Labem) a Slovenska (Univerzita Mateja Bela, Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií a dobrovoľnícke centrá v Nitre, Košiciach, Prešove a Banskej Bystrici) od októbra 2012 do septembra 2014.

Partneri v rámci projektu realizujú tieto hlavné aktivity:

- Prenášajú na Slovensko on-line nástroj, ktorý umožní slovenským dobrovoľníkom a dobrovoľníckam uznanie zručností získaných v dobrovoľníckej aktivite, čím prispeje k zvýšeniu ich zamestnateľnosti. Tento nástroj má pôvod v Škótsku, kde funguje pod názvom V-Skills for Employment. Nástroj zhromažďuje dôkazy, ktoré potvrdzujú, že dobrovoľník získal isté zručnosti. Dôkazy zbiera sám dobrovoľník alebo dobrovoľníčka, ale tie sú následne overované cez dobrovoľnícke centrum alebo organizáciu, v ktorej pracuje. Po zhromaždení dostatočného počtu dôkazov túto skutočnosť overí špeciálna komisia na vysokej škole a v prípade, že ich uzná za relevantné, vydá dobrovoľníkovi potrebné potvrdenie. Aby došlo k reálnemu uplatneniu v praxi, dobrovoľnícke centrá budú v rámci projektu spolupracovať aj s úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny a zamestnávateľmi.
- Prenášajú na Slovensku metódiку práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi Vítej z Českej republiky, postavenú na spolupráci medzi úradmi práce, sociálnych vecí a rodiny, dobrovoľníckymi centrami, organizáciami, ktoré s dobrovoľníkmi pracujú, a nezamestnanými

dobrovoľníkmi. Vďaka aplikácii tejto metódičky budú úrady práce vedieť nezamestnaným ľuďom ponúknuť dobrovoľníctvo ako istú formu praxe a dobrovoľnícke centrá a organizácie si osvoja princípy práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi.

- Iniciujú spoluprácu a osvetu medzi zamestnávateľmi ohľadom zručností a kompetencií, ktoré ľudia získavajú v rámci dobrovoľníctva, aby došlo k uznávaniu týchto zručností v procese prijímania nových pracovníkov a pracovníčok.
- Pripravujú štúdiu pre inštitúcie formálneho vzdelávania, zamestnávateľov, verejné inštitúcie, ako napríklad úrady práce, sociálnych vecí a rodiny a Ministerstvo sociálnych vecí, práce a rodiny, s cieľom šíriť tento model na Slovensku.

V rámci projektu realizujeme aj výskumnú evidenciu vplyvu dobrovoľníckych skúseností na rozvoj kompetencií nezamestnaných, ich zamestnateľnosť a zamestnanosť. Výsledky výskumu budú publikované do konca realizácie projektu.

Záver

Existujúce teoretické východiská, empirické zistenia i konkrétne praktické skúsenosti v oblasti práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami dokazujú, že dobrovoľníctvo môže byť jedným z nástrojov podpory zamestnateľnosti a zamestnanosti nezamestnaných. Predpokladom pre uplatnenie a zvyšovanie tohto efektu dobrovoľníctva je však na jednej strane rozvíjanie špecifických programov začleňujúcich nezamestnaných do dobrovoľníctva vychádzajúcich z ich reálnych potrieb a možností a na druhej strane zlepšovanie uznávania dobrovoľníckych skúseností na trhu práce.

Obe tieto výzvy sú podľa nášho názoru aj výzvami pre sociálnu prácu, ktorá má smerovať k podpore inkluzívnej spoločnosti. Pozíciu koordinátorov a koordinátoriek dobrovoľníckych programov môžu podľa nášho názoru úspešne zastávať práve sociálni pracovníci a pracovníčky, ktorí/ktoré majú viacero kompetencií vhodne využiteľných aj v tejto sfére. Práca s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníčkami má svoje špecifiká, neexistuje však žiadna univerzálna definícia a súbor vlastností, ktoré platia



pre všetkých nezamestnaných dobrovoľníkov všeobecne. Koordinátor, ktorý bude s nezamestnanými dobrovoľníkmi pracovať, by preto nemal zabúdať na individuálne odlišnosti a možnosti každého dobrovoľníka a zvoliť takú formu komunikácie a spolupráce, ktorá bude rešpektovať osobitosti a individualitu každého jednotlivca. Metodiku práce s nezamestnanými dobrovoľníkmi a dobrovoľníkmi môžu koordinátori a koordinátorky nájsť v publikácii Skúste to inak (Brozmanová Gregorová et al., 2013), ktorá je výstupom z projektu „Volunteering – Way to Employment“.

Pozíciu sociálnych pracovníkov a pracovníčok však vnímame aj v smere presadzovania sociálnej zmeny, za ktorú považujeme aj podporu uznávania dobrovoľníckych skúseností na trhu práce. V tejto oblasti sa javí ako dôležitá nielen spolupráca s dobrovoľníkmi a dobrovoľníkmi, ale aj so zamestnávateľmi a lepšia propagácia a osвета v tejto oblasti.

Dobrovoľníctvo nezamestnaných je však podľa nášho názoru aj dôležitou výskumnou témou pre sociálnu prácu. Bližšie objasnenie fenoménu dobrovoľníctva, jeho špecifik, bariér, prínosov u tejto skupiny môže vytvárať dôležitú poznatkovú bázu pre prax práce s touto skupinou. Dôležité v tomto smere je tiež reflektovať skutočnosť, že sociálna práca ako aj dobrovoľníctvo prechádzajú v súčasnosti významnými zmenami súvisiacimi s procesmi modernizácie spoločnosti. V oboch oblastiach je možné na jednej strane pozorovať tendencie k rozvoju manažérskych prístupov spojených so snahou zvyšovania profesionalizácie. Na druhej strane sa dôraz kladie na rozvoj prístupov založených na komunitnej práci a využívanie sociálneho kapitálu komunit. V oblasti vzájomných vzťahov sociálnej práce a dobrovoľníctva vidíme preto príležitosti pre budovanie partnerstiev, ktoré budú brať do úvahy uvedené zmeny a budú viesť k podpore inkluzívnej a spravodlivej spoločnosti.

Zoznam literatúry

BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. et al. **Dobrovoľníctvo na Slovensku – výskumné reflexie**. Bratislava: Iuventa, 2012.
BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. et al. **Skúste to inak**. Banská Bystrica: Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici a Platforma dobrovoľníckych centier a organizácií, 2013.

Employment and unemployment (Labour Force Survey). Dostupné z: www.epp.eurostat.ec.europa.eu [on-line] [28. 8. 2013]

FEATHER, N. T. **Attitudes, values and attributions: Explanations of unemployment**. In *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 48, 1985, p. 876–889.

GAY, P. **Getting into work. The role of volunteering in improving employability**. London: Institute for Volunteering Research, 1998.

GYARFÁŠOVÁ, O. et al. **Evaluácia sociálnej politiky zameranej na zníženie dlhodobej nezamestnanosti**. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2006.

HARVAN, P. **Hodnotenie efektívnosti a účinnosti výdavkov na aktívne politiky trhu práce na Slovensku**. Bratislava: IFP MF SR, 2011.

HETTEŠ, M. **Sociálna súdržnosť a istota v sociálnej práci**. Nitra: FSVaZ UKF, 2013.

LAGO, M. **Dobrovoľníctvo ako konkurenčná výhoda uchádzača o zamestnanie v cieľovej skupine personalistov**. Bratislava: YMCA, 2005.

MATSUBA, M. K., HART, D., ATKINS, R. **Psychological and social-structural influences on commitment to volunteering**. In *Journal of Research in Personality*, Vol. 41, 2007, p. 889–907.

MEAGER, N., EVANS, C. **The evaluation of active market measures for long-term unemployed**. Geneva: International Labour Office, 1998.

MAREŠ, P. **Nezaměstnanost jako sociální problém**. Praha: SLON, 2002.

MUSICK, M. A., WILSON, J. **Volunteers: A Social Profile**. Bloomington: Indiana University Press, 2008.

PÁLENÍK, V., PÁLENÍK, M., ŠIMO, A. **Inkluzívny trh**. Bratislava: Inštitút zamestnanosti, 2011.

PUTNAM, R. **Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community**. New York: Simon and Schuster, 2000.

SCHRAGGEVÁ, M. **Nezamestnanost v psychologických súvislostiach**. Bratislava: Psychoprof, 2011.

SIXSMITH, J. **Opinion of the Committee of the Regions on 'The contribution of volunteering to Economic and Social Cohesion'**. In *Official Journal of the European Union*, 2008/C 105/03, 2003.



SPERA CH., GHNERTNER, R., NERINO, A., DITOMMASO, A. **Volunteering as a Pathway to Employment: Does Volunteering Increase Odds of Finding a Job for the Out of Work?** Washington, DC: Corporation for National and Community Service, 2013.

Strategie Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. Brusel: Evropská komise, 2010.

Volunteering in the European Union. Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (EAC-EA) Directorate General Education and Culture (DG EAC) Final Report submitted by GHK, 17 February 2010.

WILSON, J., MUSICK, M. **Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work.** In *American Sociological review*, Vol. 62, 1997, October, p. 694–713.

WILSON, J., MUSICK, M. **The effects of volunteering on the volunteer.** In *Law and contemporary problems*, Vol. 62, 1999, No. 4, p. 141–168.

Vyhodnotenie národných projektov a nástrojov aktívnej politiky trhu práce za rok 2012.

Dostupné z: www.upsvar.sk/buxus/docs//urady/SN/SN_vyhAPTP_pol2012.xlsx [on-line] [28. 8. 2013]

www.upsvar.sk [on-line] [20. 8. 2013]

www.worldvolunteerweb.com [on-line] [20. 6. 2011]

Zákon NR SR č. 406/2011 Z. z. o dobrovoľníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov
Zákon NR SR č. 417/2013 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Zákon NR SR č. 330/2008 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

Poznámky

- 1 Univerzita Mateja Bela, Pedagogická fakulta, Katedra sociálnej práce, Ružová 13, 974 11 Banská Bystrica, alzbeta.gregorova@umb.sk
- 2 Univerzita Mateja Bela, Pedagogická fakulta, Katedra sociálnej práce, Ružová 13, 974 11 Banská Bystrica, peter.jusko@umb.sk
- 3 Výskum je súčasťou riešenia projektu APVV-0371-11 „Inkluzívny rast v stratégii Európa 2020 – naivita alebo genialita?“. Výskum je zameraný na zisťovanie príčin a dôsledkov dlhodobej nezamestnanosti a využívanie aktívnych opatrení na trhu práce prostredníctvom pološtrukturovaných rozhovorov s dlhodobo nezamestnanými (N = 242) v regiónoch s vysokou mierou nezamestnanosti (Rimavská Sobota – 32,6 %, Rožňava – 25,38 % a Lučenec – 22,63 %). Výskum prebiehal v marci 2013.
- 4 Zdrojom dát je reprezentatívny výskum, ktorý sa uskutočnil na vzorke 973 občanov starších ako 15 rokov. Zber empirických dát zabezpečila externá firma metódou osobných štandardizovaných rozhovorov v máji a júni 2011. Údaje boli ďalej spracované pomocou štatistického programu SPSS verzia 18. V prednáške sú prezentované rozdiely, ktoré boli významné štatisticky, nielen numericky.
- 5 Cieľom prieskumu, ktorý sa uskutočnil od augusta 2013 do januára 2014, bolo zistiť, ako zamestnávateľia vnímajú dobrovoľnícke skúsenosti uchádzačov o zamestnanie. Do prieskumu sa zapojilo 165 zástupcov a zástupkyň organizácií (personalistov) pracujúcich v rôznych sektoroch spoločnosti v oblasti služieb a poradenstva, obchodu, výroby, finančných služieb a iných s rozličným počtom zamestnancov.



Kyberšikana – závažný sociálně patologický jev v současné populaci dospívajících v České republice a na Slovensku¹

Cyberbullying – a Serious Social Pathology in the Present Population of Adolescents in Czech and Slovak Republics

Michal Panáček, Eva Žiaková

PhDr. Michal Panáček² absolvoval rigorózní řízení na Katedře psychologie a aplikovaných sociálních věd FF OU. V roce 2012 se stal vítězem soutěže studentských vědeckých prací „BENES AWARD 2012“ pořádané Masarykovou českou sociologickou společností, sekci sociální patologie. V současné době studuje doktorandské studium na Katedře sociální práce Filozofické fakulty Univerzity P. J. Šafárika v Košicích.

Prof. PhDr. Eva Žiaková, CSc.,³ je vedoucí Katedry sociální práce na Filozofické fakultě Univerzity P. J. Šafárika v Košicích. V oblasti pedagogické se orientuje na aplikaci psychologických přístupů do teorií sociální práce, zabývá se psychologií osobnosti, sociální psychologií a psychopatologií. V oblasti vědecké se zabývá problematikou smyslu života v sociálně ohrožených skupinách.

Abstrakt

Předkládaný příspěvek představuje problematiku sociálních deviací ve formě kyberšikany v české a slovenské společnosti ve vztahu k rozvoji informačních a komunikačních technologií. Uvádí pojmy vztahné ke kyberšikaně, jako je kybernetický prostor-prostředí, v němž kyberšikana probíhá. Dále představuje virtuální identitu a její tvorbu ve vztahu ke kyberšikaně a také virtuální komunikaci a v souvislosti s ní rizikovou komunikaci. Riziková komunikace vede k účasti dospívajících na kyberšikaně. Závěr studie je věnován charakteristice kyberšikany a základním výsledkům výzkumu kyberšikany mezi českými a slovenskými dospívajícími, kterých se 30 % stalo protagonisty kyberšikany.

Klíčová slova

kyberšikana, informační technologie, komunikační technologie, dospívání, kyberprostor, psychosomatické poruchy

Abstract

This paper introduces the issue of social deviances in the form cyberbullying in the Czech and Slovak society in relation to the development of information and communication technologies. The study noted the concepts related with cyberbullying: cyberspace – the environment in which cyberbullying takes place. The study introduces a virtual identity and her formation in relation to cyberbullying and virtual communication and risk communication. Risk communication leads adolescents to participate in cyberbullying. The end of study is devoted to the characteristics of



cyberbullying and basic research results cyberbullying among Czech and Slovak adolescents. 30% adolescents has become the protagonist of cyberbullying.

Keywords

cyberbullying, Information Technologies, Communication Technologies, teenage, cyberspace, psychosomatic disorders

1. Úvod

V minulých letech tohoto století jsme čelili a stále ještě čelíme rozvoji a šíření informačních a komunikačních technologií (z anglického ICT Information and Communication Technologies). Tyto technologie, reprezentované např. internetem, počítačem, mobilním telefonem, sociálními sítěmi apod., získaly v posledních letech významné postavení ve společnosti, především mezi dětmi a dospívajícími. Mnoho lidí tyto technologie začalo výrazně více využívat především pro usnadnění sociální komunikace a sdílení informací.

Významné postavení informačních a komunikačních technologií charakterizuje množství jejich prostředků, kterými především dospívající na středních školách, vysokých školách, ale již i děti na prvním stupni základních škol disponují. Významně vyšší vlastnictví těchto prostředků nejen mezi dětmi a dospívajícími, ale také mezi nízkopříjmovými skupinami obyvatelstva podporuje v posledních letech jejich snazší dostupnost, klesající pořizovací cena a technologická vyspělost i těch nejdlevnějších prostředků (nejlevnější mobilní telefon umožňuje fotografovat a připojit se k internetu). V praxi sociální práce se setkáváme s problematikou nedostatku finančních prostředků klientů díky vysokým cenám komodit (jako je bydlení, strava, ošacení), avšak na druhou stranu vlastní nejnovější mobilní telefony s tarify umožňujícími neustálé připojení k internetu.

Rozšíření informačních a komunikačních technologií v celosvětové společnosti je charakteristické pro 21. století. Proto často hovoříme o současné společnosti jako o technologické společnosti, informační společnosti, o digitální éře, u dospívajících pak o tzv. „on-line věku“. „On-line věk“ u dospívajících můžeme charakterizovat slovy jich samých – „kdo není na síti, kdo nemá profil na Facebooku a kdo nemá dotykový mobil, jako by nebyl“.

V průběhu 20. století se kromě počátku rozvoje informačních a komunikačních technologií zvýšila akceptace toho, co je a co není přijatelné v mezilidských vztazích. Za zdvořilým chováním můžeme spatřovat strategie, kterými se jedinec snaží získat výhody u silnějších a vytvořit si ochranu před těmi, kdo by chtěli jedinci ublížit (Keller, 1992). Právě přetvářka aplikovaná do kyberprostoru prostřednictvím prostředků informačních a komunikačních technologií je jedním z projevů sociální deviace (sociálně patologického chování), kterou představuje kybersíkana. A právě sociální deviace je jednou z oblastí zájmu sociální práce v oblasti prevence a intervence.

Za jeden z prediktivních faktorů sociální deviace spojené s informačními a komunikačními technologiemi můžeme považovat vlastnictví prostředků, jako jsou mobilní telefon, počítač, disponibilita připojení k internetu. Tyto prostředky umožňují využívat informační a komunikační technologie. Sociální deviaci stejně jako sociálně patologické chování můžeme chápat jako určitou odchylku od standardního chování, které je společností stanoveno v rámci sociálních norem, poťazmo jako chování, které překračuje společností stanovené normy. M. B. Clinard (1963) popisuje deviantní chování jako takové chování, které není ve shodě s určitou normou (ať už společností nebo menší sociální skupiny) a přesahuje limit tolerance dané skupiny. Pozorujeme-li ve společnosti nebo v sociální skupině vyšší výskyt deviantního chování, může být výsledkem omezení legitimních cest k dosažení cílů jedinců (Merton, 1959). Problémem může být skutečnost, že společnost zprvu nenastavila normy pro chování dětí a dospívajících na internetu. Z toho pak může plynout zmínované deviantní chování. Primární prevencí, kterou je možné předcházet tomuto deviantnímu chování, je edukace dětí a dospívajících, ale také jejich rodičů především skrze preventivní



programy ve školách, na sociálních sítích a prostřednictvím sociálního poradenství.

Právě rozšiřování počítačů a internetu v domácnostech v České a Slovenské republice, ale také ve světě je jeden ze základních faktorů, který akceleruje rozvoj sociálních deviací spojených s informačními a komunikačními technologiemi, jako je např. kyberšikana, zneužívání osobních dat, cyberstalking. M. Sahin (2012) upozorňuje na prudký vývoj informačních a komunikačních technologií v posledních 10 letech, který lze sledovat také v České a Slovenské republice.

V roce 2012 bylo počítačem vybaveno 67,0 % všech domácností v České republice. Důležité je však upozornit na skutečnost, že především mezi domácnostmi s dětmi nastal prudký rozvoj ve vybavenosti počítačem, a to mezi lety 2007 a 2012. V domácnostech s dětmi a dospívajícími se za posledních 5 let zvýšila vybavenost počítačem o 28,1 % z původních 63,0 % domácností v roce 2007 na 91,1 % v roce 2012 (ČSÚ, 2012). Na Slovensku bylo v roce 2012 vybaveno počítačem 1,9 miliónu slovenských domácností (78,8 % ze všech domácností v SR). Údaje uveřejněné o Slovenské republice pak hovoří o skutečnosti, že rodiny s dětmi byly vybavenější počítačem než rodiny bez dětí. Domácnosti s jedním bezdětným dospělým byly vybaveny počítačem v 52,0 % případů oproti domácnostem složeným z jednoho dospělého a jednoho dítěte, které měly přístup k počítači v 92,9 % případů. Domácnosti se dvěma bezdětnými dospělými měly přístup k počítači v 69,7 % případů oproti domácnostem složeným ze dvou dospělých a dětí, které měly přístup k počítači v 95,1 % případů. Stejně jako v České republice také na Slovensku můžeme pozorovat rozšiřování počítačů v domácnostech v posledních pěti letech. V tomto období se zvýšil počet domácností vybavených počítačem o více než 20,0 % (Lüttmerdingová, Želonková, 2013; Vlačuha, Kotlár, Želonková, 2013). I přes uvedený růst můžeme předpokládat další nárůst vybavenosti počítači a dalšími moderními technologiemi v následujících letech, a to v souvislosti s klesajícími cenami těchto technologií.

Podobný trend jako rozšíření počítačů sledujeme také u rozšířenosti připojení k internetu. V roce 2011 bylo v České republice připojeno k internetu 61,7 % domácností. Domácnosti

s dětmi byly připojeny v 84,2 % případů (ČSÚ, 2012). Na Slovensku bylo k internetu připojeno v 1. čtvrtletí roku 2012 75,4 % domácností a opět výrazně převažovaly domácnosti s dětmi nad domácnostmi bez dětí (Lüttmerdingová, Želonková, 2013; Vlačuha, Kotlár, Želonková, 2013). S tímto jevem se však nesetkáváme jen v rámci České a Slovenské republiky. Americká organizace Pew Internet a American Life Project (in Law, Shapka, Domene, Gagné, 2012) zjistila, že v roce 2010 mělo přístup k internetu z domácnosti 89,0 % dospívajících Američanů. V Singapuru mělo v roce 2009 přístup k internetu 81,0 % singapurských domácností (Info-comm Development Authority, in Kwan, Skoric, 2013). Australian Bureau of Statistics (in Bhat, 2008) taktéž upozorňuje na strmý nárůst připojení k internetu u australských domácností. V rozmezí let 2001 a 2006 se počet australských domácností připojených k internetu zvýšil z 35,0 % na 63,0 %. O rok později, v roce 2007, agentura zjistila, že je 64,0 % australských domácností připojeno k internetu a 73,0 % má přístup k domácímu počítači.

Důležité je zmínit charakteristiky jednotlivců pracujících či využívajících počítač. Český statistický úřad (2012) uvádí, že v rámci české populace ve věku 16 a více let s počítačem pracují více muži (72,5 % mužů) než ženy (66,6 % žen), a to ve věku 16–24 let (96,3 % této věkové kategorie) a 25–34 let (92,7 % osob této věkové kategorie). Dospívající ve věkové kategorii 16–24 let také využívají v nejvyšším počtu internet (96,2 % osob této věkové kategorie), a to doma (96,8 %), v práci nebo ve škole (77,7 %) nebo u známých, přátel či rodiny (57,5 %). Nejčastější činností, kterou vykonávají na internetu dospívající ve věku 16–24 let, je posílání e-mailů (93,6 %), následuje telefonování přes internet (53,7 %), navštěvování sociálních sítí (44,6 %) a chatování (34,5 %). Dospívající v uvedeném věku tráví na internetu podle zjištění Českého statistického úřadu nejčastěji 5 až 20 hodin týdně (59,9 %), méně než 5 hodin týdně tráví na internetu 22,3 % dospívajících a více než 20 hodin týdně tráví na internetu 17,5 % dospívajících (ČSÚ, 2012).

Na Slovensku s počítačem pracují také více muži (79,7 % mužů) než ženy (75,7 %), a to především ve věku 16–24 let (98,9 % osob v této věkové kategorii) a ve věku 25–34 let (93,2 %



osob v této věkové kategorii). Z činností na internetu vede ve věkové kategorii 16–24 let posílání a přijímání emailů (90,9% osob v této věkové kategorii), odesílání zpráv na chat, blogy, do diskusních skupin, on-line komunikace na stránkách sociálních sítí (90,8%; Lüttmerdingová, Želonková, 2013; Vlačuha, Kotlár, Želonková, 2013).

Výše uvedené statistiky prezentují sociální prostředí (životní prostředí jedince, které jej obklopuje a ovlivňuje jeho chování a vlastnosti), které predikuje možnost vzniku sociálních deviací (sociálně patologického chování) u dospívajících spojených s využíváním informačních a komunikačních technologií, především vznik kyberšikan. V dnešní době by se právě i na toto sociální prostředí měla zaměřovat sociální práce. Mnoho konfliktů, do kterých vstupuje sociální pracovník, souvisí mimo jiné s virtuálním sociálním prostředím a kyberprostorem (ať už ve vztahu k internetu, mobilnímu telefonu, či dalším prostředkům, díky nimž jedinec přistupuje ke kyberprostoru).

Kyberšikanu jako projev sociální deviace můžeme chápat jako sociální chování, které překračuje sociální normy stanovující určité chování ve společnosti nebo sociální skupině, ovlivňuje danou skupinu, jíž je deviant (kyberagresor) členem, a překračuje strukturu sociálních rolí, která je podřízena standardizovanému chování a spojena s dodržováním norem (Geist, 1992). Z hlediska teorie racionální volby prezentované autory D. B. Cornish a R. V. Clarke se jedinci pro deviantní chování rozhodují proto, že v danou chvíli v té dané specifické situaci jim přijde jako výhodné zvolit toto chování pro dosažení jejich cíle a považují riziko sankce ze strany společnosti za malé. E. H. Sutherland přichází s teorií diferenciatní asociace. Tato teorie zdůrazňuje vliv prostředí, ve kterém se člověk nachází. Identifikuje prostředí povzbuzující deviantní chování a nelegální činnosti. Za takovéto prostředí můžeme považovat kyberprostor, který v sobě může skrývat více druhů prostředí díky své rozloze. Podle teorie anomie, již reprezentuje např. R. K. Merton, vychází deviantní chování z konfliktu sociální reality s normami akceptovanými jedincem. Tento konflikt vyvolává napětí. V případě kyberšikan se může jednat o situaci, kdy se snaží dospívající získat určité postavení a roli ve vrstevnické skupině různými

činnostmi pro skupinu, avšak tato pozice mu skupinou není přidělena a navíc tento neúspěch skupina odsuzuje (např. výsměchem). Dospívající však vnímá, že někteří členové skupiny své role a svého postavení dosáhli jednoduše, bez aktivity, a dospívá k pokusu prosadit se prostředky, které nejsou společností považovány za legitimní a legální (např. násilím, agresí, kyberšikanou; Jandourek, 2003).

Dospívající využívají prostředky informačních a komunikačních technologií především k on-line udržování sociálních vztahů se svými přáteli a ke sdílení informací o sobě a svém životě. P. M. Valkenburg a J. Peter (2011) upozorňují na skutečnost, že se on-line komunikace stala předním smyslem společenského života dospívajících, kteří jsou výrazněji aktivnější ve využívání komunikačních technologií (sociálních sítí, komunikátorů ICQ, SKYPE apod.) než dospělá populace. Dospívající opouštějí reálné sociální vztahy a přesouvají se do kyberprostoru, kde si utvářejí nové virtuální sociální vztahy. Tento únik k virtuálním společenským vztahům působí negativně v rámci sociálních vazeb. Sociální vazby se stávají závislé na virtuální komunikaci a reálné vztahy upadají. D. M. Law, J. D. Shapka, J. F. Domene a M. H. Gagné (2012) dospěli analýzou výzkumných šetření k podobným závěrům jako výše uvedení autoři – zejména pro mládež a dospívající se stala komunikace přes internet každodenní součástí jejich života. Informační a komunikační technologie umožňují rychlou komunikaci a tím také mezilidský styk, avšak jej také odlišují od běžného styku tzv. „face to face“. Komunikace skrze komunikační média může vést ve vyšší míře k individualismu a k tvorbě povrchních, neosobních sociálních vztahů.

Vyšší znalost a schopnost využívat informační a komunikační technologie u některých dospívajících může přispívat k elektronické nerovnováze. Dospívající s pokročilejšími dovednostmi a znalostmi v ovládání počítače, internetu, mobilního telefonu atd. mají vyšší potenciál využít své znalosti a dovednosti také pro deviantní chování (např. kyberšikanu; Slonje, Smitha, Frisén, 2012). Přístup dospívajících k novým médiím umocňuje také školní prostředí, které v oblasti vzdělávání začalo využívat možnosti informačních a komunikačních technologií za účelem usnadnit socializaci tím, že zvyší



sociální interakce studentů a posílí jejich spolupráci v učení. Vzdělávání pomocí informačních a komunikačních technologií může mít jak pozitivní, tak i negativní účinek na studenty. Přítomnost počítačů, neomezená možnost připojit se na internet a elektronická komunikace ve třídách přinesla i negativní projevy v rámci mezilidských vztahů, jako je např. kyberšikana (Li, 2007).

2. Kyberprostor a virtuální identita

Kybernetický prostor (z anglického cyberspace) představuje prostor tvořený informačními a komunikačními technologiemi (vzájemně propojenými počítači, internetem), které umožňují vzájemnou komunikaci a sdílení informací. Kybernetický svět poskytuje virtuální komunikační prostředí pro živé jedince a vytváří iluzi neviditelnosti, protože je bez tváře (Suler, in Mason, 2008). Kybernetický prostor můžeme označit také za sociální prostor (social space), který je vytvořen na základě organizovanosti určité skupiny lidí (tvůrců kyberprostoru) a je odrazem vnímání kyberprostoru a sociální konstrukce (Jandourek, 2001).

Nejspíše prvním autorem, který použil pojem kyberprostor, je W. Gibson. W. Gibson pojímá kybernetický prostor jako určitou „konsenzuální halucinaci“ (Robins, 2003: 1). Konsenzuální halucinace přináší uživateli kyberprostoru určitou představu budoucnosti, která je diametrálně odlišná od současnosti, stejně jako přináší představu nového prostoru nebo nové skutečnosti, které se odchyľují od současného světa a jsou pro mnohé jedince zajímavější a poutavější než skutečný svět a skutečnost (Robins, 2003). Kyberprostor se svými prostředky (mobilní telefony, internet atd.) získává také vyšší vliv na socializaci dospívajících, a to díky jeho lákavosti a poutavosti. Prvky socializace se přemísťují z reálného světa do světa virtuálního a přináší s sebou určité výhody, ale také rizika, mezi něž můžeme řadit i kyberšikanu (Dooley et al., 2010).

Kyberprostor charakteristický jako určitá virtuální realita vytváří iluzi skutečného světa prostřednictvím moderních technologií. Virtuální realita je využívána v rámci různých odvětví, např. ve vojenství při imaginárním nácviku boje, v lékařství při nácviku složitých operací, jejichž nácvik v realitě by mohl ohrozit zdraví pacienta,

v mediálním průmyslu pro reklamy, v herním průmyslu pro tvorbu fiktivního prostředí počítačových her. Za virtuální svět můžeme považovat také svět sociálních sítí, který je specifickým sociálním prostředím s vlastními normami, hodnotami, komunikačním systémem a dalšími specifickými charakteristikami sociální skupiny. V rámci sociálních sítí má uživatel možnost vytvořit si svou virtuální identitu, do které promítá ve většině případů své pozitivní vlastnosti, schopnosti a dovednosti a také takové normy a hodnoty, které jsou vyžadované společností, i přes to, že v reálném světě (z anglického realspace) dané normy nesplňuje nebo je překračuje a je za toto překročení perzekvován nebo vyčleněn ze společnosti. Virtuální identita (ať už na sociálních sítích, v on-line hře ve formě imaginární postavy, či obecně v kyberprostoru) umožňuje dospívajícímu snadněji navazovat sociální vztahy s ostatními imaginárními jedinci ve virtuálním světě. Důležité je zmínit, že za každou virtuální identitou se skrývá reálný člověk se svými normami, hodnotami, schopnostmi, dovednostmi, pozitivními i negativními vlastnostmi, které je možné nezobrazovat ve virtuální realitě.

Sociální práce by se mimo jiné měla také věnovat aktivitám vedoucím k lepšímu poznání virtuálního kyberprostoru, problematice spojené s projevy sociálně patologického chování v něm, a to proto, aby mohla být připravena na řešení této problematiky. Jde o schopnost sociální práce pružně reagovat na množství nových podnětů potenciálně spojených s nutností intervencí a terapeutických zásahů u dospívajících, ale také v samotné rodině. Už jen samotný fakt, že dospívající má možnost svou identitu a své vlastní já transformovat do virtuální podoby bez jakékoli korekce, s sebou může přinášet množství problémových okruhů. Proto je důležité, aby sociální pracovníci zachytili už první příznaky kybernetické závislosti. Právě práce s rodinou ohroženého dospívajícího (adolescenta) je důležitou součástí profesiogramu sociální práce s touto ohroženou skupinou.

I když možnost vytvořit si virtuální identitu byla v minulosti vysoce hodnocena. Vysoce na ní byla hodnocena její „nevizuální kvalita“. Ve svých počátcích byla na virtuální identitě chválena především její schopnost redefinovat skutečné Já ve virtuální Já (Giles, 2012). Jde



o potlačení vlastního reálného Já v reálném světě a vytvoření si optimálního či přeceňovaného Já ve virtuálním světě. Toto virtuální Já může být částečným odrazem reálného Já obohaceného o vlastnosti, schopnosti a dovednosti, které by jedinec chtěl nebo měl podle společnosti mít a kterými by se chtěl vyznačovat. Tato transformace reálného Já do téměř dokonalého virtuálního Já umožňuje dospívajícím dosáhnout pozitivní odezvy v rámci sociální komunikace a případně také získat vyšší sociální status a pozici ve virtuální komunitě (ať už jde o komunitu sociálních sítí nebo on-line her).

Reálné Já se vyvíjí v rámci socializace, v rámci sociální zkušenosti a sociální komunikace. Reálné Já můžeme rozlišit na vnitřní (subjektivní) Já, které je odpovědí organismu na postoje ostatních jedinců, a na vnější (objektivní) Já, které je výsledkem akceptace a ztotožnění se s postoji druhých. Dospívající si utváří reálné Já na základě zpětné vazby a postoji ostatních členů sociální skupiny, jejímž je členem, nebo také z obecných stanovisek, která prezentuje daná sociální skupina nebo společnost (Mead, 1934). G. H. Mead upozorňuje také na určité jednotné organizování jiných Já v rámci jedné osobnosti, která se realizují v kolektivních prostředích. Ono jednotné organizování jiných Já se projevuje také ve virtuální identitě, kde dospívající vytvoří na základě předem organizované struktury své Já a pak jej modifikuje do podoby akceptované danou sociální skupinou (např. členy sociální sítě či on-line hry).

Na G. H. Meada můžeme navázat teorií role a tváře E. Goffmana (1967). Ten považuje roli člověka za vzorec verbálních a neverbálních projevů, kterými vyjadřuje svůj názor a postoje k druhým a díky kterému se mu dostává zpětné vazby od ostatních členů společnosti. E. Goffman (1967) nazval tuto perspektivu dramaturgickým přístupem. Popisuje život člověka ve společnosti druhých lidí jako určitou divadelní scénu, na které vstupují lidé do interakcí mezi sebou. Jelikož člověk zastává více rolí ve svém životě, můžeme uvažovat o mnoha scénách, na kterých vystupuje. Zastávání rolí v různých situacích má za cíl ovlivňovat pozitivně zpětnou vazbu od okolí a získat pozitivní odezvu. Můžeme také rozlišit dva typy scén. První scénou je scéna vlastní, na které lidé hrají své formální a stabilizované role, a pak

scéna zákulisní, kde se lidé projevují neformálně (Jandourek, 2003). Za tuto zákulisní scénu můžeme považovat případně i kyberprostor, ve kterém jsou jedinci zprostředkání sociální kontroly. Roli zastává každý člověk, ať už v kontaktu tváří v tvář nebo v kontaktu zprostředkovaném informačními a komunikačními médii. V rámci zprostředkovaného kontaktu, především v kyberprostoru, je možné zaujímat i jiné role než role běžné v reálném světě.

Pomineme-li role zastávané jedinci v kyberprostoru, pak se v rámci sociálních sítí v poslední době střetáváme spíše s glorifikací skutečného Já než s úplně novým virtuálním Já. Virtuální Já se však i v současné době objevuje, a to u jedinců marginalizovaných, sociálně vyloučených nebo s deviantním chováním, které chtějí před okolím skrýt a anonymita internetu a možnost vytvoření virtuálního Já jim umožňuje dané deviantní chování dále provozovat. Glorifikované skutečné Já se vyznačuje umístěním některé reálné informace o jedinci na internet (sociální sítě, seznamky apod.) a pak umístění dalších informací, které daného jedince povýší nad ostatní, ať už jde o vlastnosti, schopnosti, dovednosti nebo vlastnictví nových médií nebo o vzhled (Giles, 2012).

S pojetím osobnosti ve smyslu Já pracovali také představitelé symbolického interakcionismu, a to C. D. Cooley a G. H. Mead. C. D. Cooley (in Drapela, 2003) považuje vlastní Já za určitou sumarizaci psychických reakcí na reakce a názory okolí na jedince. Druzí jedinci v reakci na dospívajícího předávají zpětnou vazbu a hodnocení jeho Já – tzv. metaforický pojem „zrcadlové Já“. Dále získává dospívající zpětnou vazbu z hodnocení své představy o sobě a také z vlastního pocitu Já. Já (anglicky I) v pojetí G. H. Meada je pak jednou ze dvou složek Self. Já je označováno jako reaktivní složka, která odpovídá na stimuly vnějšího prostředí, a to kreativně a tvořivě. Já je podle G. H. Meada tvořeno v rámci procesu socializace a sociálního učení, kdy se člověk učí reagovat na podněty na základě sociální zkušenosti. Druhou složkou Self je pak Me, které považuje za určitý morální kodex nebo kód pro chování jedince na základě očekávání společnosti. Me tedy funguje jako norma sociální kontroly ovlivňující hranice v chování jedince.

V případě, že jedinec není schopen své vlastní



Já uplatnit v reálných společenských vztazích v rámci společnosti, má možnost své Já prezentovat v kyberprostoru. Ten mu umožňuje Já idealizovat do podoby, která dodá jedinci sebevěru a odhodlání komunikovat s ostatními uživateli kyberprostoru.

Finální tvorba vlastního Já (vyrovnávání se svými sociálními rolemi a z nich plynoucími tlaky na jedince) a jeho korekce v rámci sociální zkušenosti je jedním z typických a vývojových prvků v období dospívání. E. H. Erikson pojímá dospívání jako vývojové období konfliktu mezi hledáním vlastní identity (hledáním vlastního Já) a nejistotou vlastní role mezi ostatními lidmi. Jde o konflikt identity proti zmatení rolí. Dospívající hledá své místo ve společnosti (Drapela, 2003). Kromě místa ve společnosti si dospívající tvoří vlastní Já, takové, které je pro něj přijatelné a které se nedostává do konfliktu se společností. V období dospívání je velmi blízko sebe možnost objevit sebe sama s možností ztratit pojetí sebe sama a vlastního Já (Erikson, in Drapela, 2003).

Vlastní Já je tvořeno vědomím tělového Já – uvědomění si odlišnosti od okolního světa – které se utváří u dítěte, a vědomím sociálního Já – vědomí vlastní jedinečnosti a identity (jsem to já, i když stárnu). UVědoměním si sociálního Já se z biologické bytosti stává bytost sociální (Nakonečný, 2003). Vlastní Já se vyvíjí od narození dítěte (v rámci socializace), nejdříve jako pojetí vlastní tělesnosti ve vztahu k odlišení se od okolního světa, později, přibližně kolem 2. roku života dochází k uvědomění si vlastní odlišnosti od ostatních lidí v okolí a přijetí sociálního Já. Tělesné Já i sociální Já prochází v období dospívání téměř finální přestavbou.

V období dospívání dochází k dotváření tělesného schématu. Tělo člověka dospívá, mění se a přináší s sebou nutnost adaptovat se na tyto změny. Dospívající má představu, jak by chtěl vypadat. Pokud jeho představa neodpovídá alespoň v přiměřené míře skutečnosti, může docházet ke konfliktu tělesného schématu. Dospívající je vystaven tlaku přijmout své tělo takové, jaké je. V případě neschopnosti akceptace vlastního těla může docházet k projevům spojeným se sociálními deviacemi. Tyto projevy jsou spojené s tělem. Nejčastěji se setkáváme s poruchami příjmu potravy u dívek (mentální anorexie a bulimie), sebepoškozováním

s případným vyústěním při hluboké krizi do suicidálního chování.

Dotváří se také sociální Já, a to prostřednictvím hodnocení sebe samého, kdy si jedinec připisuje určité vlastnosti, schopnosti a dovednosti a tímto vytváří sebeobraz a vlastní sebepojetí. Sezepojetí zahrnuje jak soudy o sobě samém, tak také určitý citový vztah k sobě samému. Dospívající hledá svou identitu a dotváří svou sebeakceptaci (Nakonečný, 2003).

Vlastní Já dospívajícího vstupuje do sociální interakce s ostatními lidmi ve společnosti (členy vrstevnické skupiny, školní třídy, rodiny, širšího okolí, dospělé populace), kteří určitým způsobem poskytují dospívajícímu zpětnou vazbu, jež ovlivňuje jeho tělesné i sociální Já. Druzí lidé poskytují dospívajícímu prostřednictvím sociálního styku (sociální komunikace) „zrcadlo“.

Sociologie reprezentovaná Ch. H. Cooleyem se zabývala také pojmem „sociální zrcadlo“ (z anglického *looking glass-self*). Tímto pojmem označuje proces, ve kterém se člověk dokáže ve své představivosti ujmout role druhých lidí a vidět se optikou těchto druhých lidí, tak jak jej podle jeho představ vidí druzí. Podle Ch. H. Cooleye je toto základní požadavek pro sociální chování lidí – redukce vlastního chování na základě vlastních představ reakce okolí (Jandourek, 2003).

Sociální komunikace je typická interakcí dvou a více komunikačních partnerů a jsou jí sdělovány a vyměňovány informace. Sociální komunikaci můžeme rozlišit na komunikaci přímou, ve které jsou proti sobě reálně přítomni dva (případně více) komunikační partneři. Naproti tomu sociální komunikace nepřímá je zprostředkována komunikačními médii, která umožňují přenos média mezi vzdálenými komunikačními partnery. Dospívající nachází v reakcích druhých lidí na své chování a svůj vzhled své Já, které se zobrazuje a projevuje v chování druhých lidí k dospívajícímu (Nakonečný, 2004).

V případě, že dospívající nesplňuje požadavky společnosti, především jeho vrstevnické skupiny, školní třídy, v menší míře rodiny, může být negativně ovlivněno jeho tělesné i sociální Já. Současně také okolní společnost může vytvářet nátlak na dospívajícího, aby změnil některé skutečnosti související s jeho chováním. Pokud dospívající nejeví snahu změnit své



chování, které není akceptováno jeho okolím (sociální skupinou nebo společností), může být perzekvován. Např. vrstevnická skupina dospívajícího preferuje ve vyšší míře kouření tabáku a daný dospívající touží být členem této skupiny; má dvě možnosti volby – buď přijme skutečnost, že je nutné kouřit tabák, anebo přehodnotí svůj postoj k dané skupině a nebude usilovat o zařazení do ní. V druhém případě se však vystavuje nebezpečí ataků ze strany členů vrstevnické skupiny, která jej může zesměšňovat, urážet, napadat, případně může dojít k vyčlenění na okraj skupiny, potažmo společnosti. Toto chování může být převedeno do relativně anonymního kyberprostoru ve formě kyberšikany. Důležitým prvkem pro vznik negativního chování vůči dospívajícímu může být jeho vzhled. Určitá vzhledová odlišnost, odlišnost od normy dané skupiny nebo společnosti, vždy vede k pozitivním nebo negativním reakcím. Může vyvolávat obdiv, soucítí, ale také úlek, strach, opovrhování, odpor. I těmito postoji vůči dospívajícímu je ovlivňováno jeho vlastní Já. Odlišnost obecně byla identifikována jako jeden z prvků vyvolávajících sociálně patologické jevy vůči odlišné osobě (např. Vašutová, 2008, Panáček, 2008) – např. šikana, kyberšikana, sexuální obtěžování.

Proti vzniku a projevům deviantního chování, za které kyberšikana považujeme, působí sociální kontrola. Sociální kontrolou se rozumí určité prostředky využívané společností nebo společenskou skupinou, které vedou k udržování rovnováhy a ochraně společnosti před deviantním chováním. Prvky sociální kontroly jsou v jednotlivých sociálních skupinách i společnostech různé, specificky zaměřené podle sociálně demografických ukazatelů (např. podle geografického umístění, zaměření skupiny). Funkcí sociální kontroly je předcházet a v případě deviantního chování vylučovat nežádoucí jedince z dané skupiny nebo společnosti. Nejstarším prostředkem sociální kontroly je fyzické násilí. V dnešní době moderních a informačních a komunikačních technologií se fyzické násilí jako prostředek sociální kontroly přesouvá do kyberprostoru ve formě kybernásilí. V kyberprostoru můžeme kybernásilí považovat za deviantní chování a na základě toho podnikat takové kroky, které vedou k vyloučení devianta z virtuální komunity (Berger, 2003). Sociální

kontrolu můžeme chápat také jako určité procesy a mechanismy, které jsou vytvořeny společností a mají za cíl vést, případně nutit členy této společnosti k žádoucímu chování. Člověk si v rámci socializace normy osvojuje a považuje sociální normy nastavené společností za závazné. Sociální konformitu (dodržování sociálních norem) kontroluje sám člověk prostřednictvím vnitřního sebehodnocení v dodržování norem společnosti. Vnější kontrolu provádí společnost prostřednictvím pozitivních nebo negativních zpětných vazeb (Jandourek, 2001).

Účinek sociální kontroly se především v kyberprostoru ztratil. Společnost při rozvoji informačních a komunikačních technologií pozapomněla na tvorbu norem a zásad, jak s takovými technologiemi zacházet. V důsledku toho se objevilo krom využívání těchto technologií i zneužívání ve formě sociálních deviací – využívání prostředků informačních a komunikačních technologií ke kyberšikaně, krádeži identity, k finančním podvodům, ke zneužívání osobních dat apod. Kontrola, avšak ne moc účinná, byla nastavena v rámci správy systémů a sociálních sítí – tato kontrola se však vyznačuje pouze technickou kontrolou, která spočívá v zneprístupnění obsahů s deviantními projevy nebo ukončení přístupu devianta na internet prostřednictvím blokace IP adresy (specifická identifikace každého počítače připojeného k internetu). Morální a etické normy jsou uživatelům informačních a komunikačních technologií předkládány teprve v posledních letech a vynucování těchto norem je velice obtížné, ba v kyberprostoru až nemožné. Aktivitu sociální práce v tomto ohledu by měly být zaměřeny na prevenci ve vztahu k edukaci jak dětí a dospívajících, tak dospělých. Edukace by měla být zaměřena pozitivním směrem k předávání určitých zásad a norem, jak se chovat v kyberprostoru. Dospělým by měly být předávány informace o projevech spojených se sociálně patologickými jevy (rychlé vypínání PC, roztěkanost, změny nálad po návštěvě internetu), které mohou indikovat určitý problém. Současně by mělo probíhat poradenství zaměřené na aktivity vedoucí k individuální i rodinné intervenci.

Dospívající v rámci kyberprostoru a jeho anonymity získali prostor pro experimentování se svým Já – s vlastní identitou. Dospívající má možnost v rámci anonymního kyberprostoru



vytvořit mnoho identit, do kterých promítá vlastní Já, ideální Já či takové Já, které je konformní se společenskými normami nebo normami kyberprostoru. Tvorbu svých nových identit může řešit krizi identity, se kterou se v období dospívání setkává. Kyberprostor umožňuje vytvořit dospívajícímu on-line disociované skutečné Já, které je zbaveno sociální kontroly reálného světa (Suler, Gross, in Mason, 2008).

Vytvoření virtuální identity můžeme pojit také se snahou osob stigmatizovaných získat alespoň část svého ztraceného sebevědomí zpět díky relativní anonymitě kyberprostoru. E. Goffman ve své knize *Stigma* (2003) uvažuje ve dvou rovinách o přijímání stigmatizovaných osob společností. První rovina se týká setkání neznámých lidí se stigmatizovaným člověkem – jedná se o to, že většinou v kontaktu stigmatizovaného s neznámým člověkem dochází k stereotypním reakcím neznámého člověka (např. opovržení, lítost, smích, odpor). Tyto reakce jsou způsobeny určitými stereotypy zakořeněnými ve společnosti. Naopak při kontaktu stigmatizovaného se známým člověkem lze předpokládat nižší výskyt stereotypních reakcí. V případě, že stigmatizovaný jedinec chce docílit rovnocenné komunikace, může využít možnosti kyberprostoru, které umožňují vytvořit si virtuální identitu a díky ní snížit či odstranit stereotypní reakce ostatních členů kyberprostoru v komunikaci. Dále se však E. Goffman zamýšlí také nad skutečností, že v některých případech může na stigmatizovaného jedince hůře reagovat osoba, která o něj pečuje, než někdo cizí, kdo se s takovýmto stigmatem setkal poprvé (např. u těžkých postižení).

Prostřednictvím virtuálních identit získává dospívající zpětnou vazbu o žádoucím chování a vystupování, případně mu virtuální komunikace přináší uspokojení z virtuálního společenského styku (komunikace) a zvyšuje si v případě stigmatizovaného jedince své sebehodnocení a sebepojetí. Problém může být ve skutečnosti, že virtuální komunity nebo virtuální společnost nelze považovat za určující pro socializaci jedince ve společnosti. Takto může vznikat konflikt norem, hodnot a komunikačního systému virtuální společnosti s normami, hodnotami a komunikačním systémem reálné společnosti. Pokud se dospívající řídí požadavky virtuální

komunity (společnosti), může se v reálném životě setkat s řadou konfliktů, které mohou vést k jeho vyloučení ze sociálních skupin, jejichž je členem, případně až ze společnosti, může se stát obětí sociálně deviantního chování (např. šikany nebo kyberšikany).

3. Virtuální komunikace

Komunikace ve virtuálním prostředí (v kyberprostoru) má pozitivní i negativní vliv na člověka a především, bavíme-li se o komunikaci, na vývoj jeho řeči (včetně slovní zásoby, kvality, apod.) a na myšlení (rozbíhavost v myšlení, úsečnost, používání zkratk). Dopad virtuální komunikace a obecně informačních a komunikačních technologií na osobnost jedince je nejznatelnější u dětí a dospívajících, jelikož výrazně ovlivňuje jejich život a životní styl. Jedním z důsledků využívání virtuální komunikace je disinhibice. Disinhibice je definována jako uvolňování psychických bariér, které vedou k uvolňování blokových niterných, soukromých myšlenek, pocitů a potřeb (Chisholm, in Kwan, Skoric, 2013).

Kyberprostor usnadňuje komunikaci a díky relativní anonymitě podporuje u dospívajícího překonání nesmělosti, bázlivosti, studu. Může však také podporovat určitou míru odvázanosti, která je specifická překračováním norem a zákazů reálné společnosti (Vybíral, 2005). V důsledku těchto změn může dospívající snadněji navazovat kontakty, snadněji komunikovat a tak dosahovat zvyšování svého sebevědomí. Na druhou stranu se může snadněji stát deviantem, jehož chování je spojeno s projevy deviace v kyberprostoru (např. kyberšikany).

J. Suler (1996) identifikoval několik faktorů, které určitým způsobem ovlivňují disinhibici ve virtuálním prostředí při komunikaci. Jde o anonymitu, kdy se komunikační partneři neznají, mohou skrývat identitu před druhým a případně svou identitu modifikovat podle dané komunikační situace a podle toho, co si situace žádá. Nemožnost posuzovat vzhledovou stránku je dalším faktorem disinhibice ve virtuálním prostředí. Jedná se o skutečnost, že se komunikační partneři nemusí vizuálně spatřit (pokud neumístí např. na sociální síť svou fotografii nebo není virtuální komunikace doplněna on-line přenosem obrazu). Asynchronita v komunikaci spočívá v možnosti odložit



reakci na komunikační sdělení komunikačního partnera, promyslet si jej. Aktivizace fantazie, tvorba fantazijního světa spočívá v tom, že si komunikační partneri představují jeden druhého, jeho fyzický vzhled, intonaci a barvu hlasu, povahové vlastnosti. V rámci virtuálního světa se stírají rozdíly ve statusu jedince ve společnosti – není důležité, jaký člověk s jakým sociálním statusem se mnou ve virtuálním prostoru komunikuje.

Právě disinhibiční efekt virtuální komunikace spolu se snižováním zábran, konformity se společenskými normami může vést dospívajícího k rizikové komunikaci. Riziková komunikace se vyznačuje určitou neopatrností nebo pomíjením zásad komunikace v reálném prostředí. Dospívající může v rámci virtuální komunikace sdělovat svému komunikačnímu partnerovi svá citlivá osobní data, včetně rodného čísla, sdělovat intimní a velice osobní informace o vztazích, sexualitě, snech, případně sdělovat a umisťovat informace na internet o opuštění domova na delší dobu apod. Těmito aktivitami se dospívající vystavuje vysokému riziku deviantního chování ze strany jeho virtuálního komunikačního partnera nebo virtuálního komunikačního okolí. Za nejznámější a nejvíce rozšířené deviantní chování spojené s virtuálním prostředím a virtuální komunikací považujeme kybernetické násilí, pod které můžeme zařadit sexting (zasílání elektronických zpráv, fotografií nebo videa se sexuální tematikou), cyberstalking (pronásledování, sledování, vydírání a obtěžování pomocí nových médií), cybergrooming (agrese dospělého jedince vůči dítěti nebo dospívajícímu; vydávání se za jinou osobu a snaha o osobní kontakt s dítětem nebo dospívajícím s cílem ublížit, zneužít či jinak poškodit), impersonation (vydávání se za někoho jiného díky získaným informacím, také jako krádež identity), harassment (opakované, vtíravé obtěžování prostřednictvím nových médií – např. e-mailů, SMS zpráv) a cyberbullying (kyberšikana).

4. Kyberšikana (cyberbullying)

Kyberšikana je negativní jev, spadající pod sociální deviace, který je šířen prostřednictvím informačních a komunikačních technologií, jejich dostupností a vybaveností. Právě snižující se cena a vysoký výskyt informačních a komunikačních technologií mezi dětmi a dospívajícími

měl za následek vznik a rozšíření tohoto projevu deviantního chování především mezi dospívajícími, pro které je vlastnictví těch nejmmodernějších a nejlépe vybavených nových médií značkou společenského statusu. S novými médii se dospívající setkávají dnes již běžně v rámci vzdělávání, ve svých domácnostech, u známých a kamarádů.

Kyberprostor bez hranic a jeho technologie, jako je internet, mobilní telefony, sociální sítě, e-mail, umožňují nejenom dospívajícím rychlou a snadnou komunikaci. Spolu s akceptací nových způsobů komunikace a získávání informací se objevilo také nové nebezpečí pro dospívající – kyberšikana (Stauffer, Heath, Coyne, Ferrin, 2012). „Kyberšikana probíhá v digitálním světě bez uzavřených hranic, ve kterém adolescent může využívat celou řadu technologií (e-mail, mobilní telefon, komunikátory, osobní blogy a webové stránky, chat) pro kyberšikanu druhého.“ (Panáček, 2012: 48).

Za kyberšikanu můžeme považovat především zasílání SMS a MMS zpráv s obsahem, který útočí na oběť, zesměšňuje ji, uráží ji, případně jí vyhrožuje a vyvolává u ní pocity méněcennosti, ohrožení, hnusu. Dalšími projevy kyberšikany jsou diskuse na diskusních fórech nebo blozích vedené opět s cílem ublížit oběti, zesměšnit ji, ponížit, případně vyloučit ji z virtuální komunity (s přesahem do reálného světa s cílem zdiskreditovat oběť v jejích sociálních skupinách, případně ji z těchto skupin vyloučit). Specifickou formou kyberšikany je zneužití fotografií, video a audio záznamů oběti, které agresor upravuje do podoby zesměšňující, vyjadřující nepravdivé aktivity oběti, případně zkreslující její sexuální orientaci. Kyberšikana jako projev sociální deviace je charakteristická také spojením se sociálními sítěmi, jako je Facebook, Libimseti a podobné servery. Na těchto sociálních sítích je agresorem vytvořen profil se jménem nebo přezdívkou oběti, s její fotografií a záměrně mylně uváděnými informacemi např. o zálibách, činnostech, sexuální orientaci anebo o cílech aktivit na sociální síti (např. u dívek často zneužívaná informace o nabízení sexuálního styku).

Někteří autoři považují za kyberšikanu také projevy kybernetické kriminality (respektive kybernetického násilí). Nejčastěji skloňovanými pojmy jsou nevyžádaná sdělení (spam),



hoax – poplašné zprávy), obtěžování se sexuálním podtextem (harassment), pronásledování (cyberstalking), „veselé fackování“ (happy slapping – natáčení oběti v okamžicích, kdy je zesměšňována), změna identity za účelem sjednání si osobní schůzky vedoucí k obtěžování (cybergrooming).

Mnoho odborníků díky rozvoji kyberšikany ve virtuálním světě zaměřilo svou pozornost nejen na tento problém, ale také na problematiku tradiční šikany a jejich původců – agrese a agresivity. J. Fenaghty a N. Harré (2012) řadí kyberšikanu pod elektronické obtěžování, které zahrnuje využívání internetu a mobilních telefonů pro záměrné obtěžování jiné osoby. Kyberšikana je pak podmnožinou elektronického obtěžování a bývá různě definována, nejobecněji jako elektronické obtěžování, které se opakuje a zahrnuje nerovnováhu mezi obětí a agresorem v produkování kyberšikany (Fenaghty, Harré, 2012).

Nejobecnější definice kyberšikany hovoří o tom, že kyberšikana je záměrné a opakované chování s cílem poškodit jedince prostřednictvím elektronických médií (Turan, et al., 2011).

T. Beran a Q. Li (2005) považují kyberšikanu za novou formu tradiční šikany. Podle zmíněných autorů kyberšikana obsahuje obtěžování zaměřené na oběť prostřednictvím informačních a komunikačních technologií.

S. A. Hemphill (et al., 2012: 59) zastává podobný názor jako T. Beran a Q. Li, kdy uvádí, že „kyberšikana je často popisována jako rozšíření tradiční šikany (šikana páchána před použitím informačních a komunikačních technologií), s podobnými charakteristickými rysy s tradiční šikanou“.

Také J. Juvonen a E. F. Gross (2008) považují kyberšikanu za pouhé rozšíření tradiční šikany, prakticky kyberšikanu považují za přesunutou šikanu ze školy do kyberprostoru.

Některé výzkumy zabývající se vztahem kyberšikany a tradiční šikany (např. Vašutová, 2010, Smith et al., 2008, Ybarra, Diener-West, Leaf, 2007) potvrdily určitý vztah mezi těmito dvěma typy šikany. Je zřejmé, že protagonisté tradiční šikany mohou mít více předpokladů stát se protagonisty kyberšikany. Ať už jde o oběti nějakým způsobem odlišné od ostatních a tím se stávají oběťmi tradiční šikany, které se mohou v kyberprostoru transformovat do kyberagresora a mstít

se agresorům tradiční šikany. Mnoho výzkumů zjišťujících vztah tradiční šikany a kyberšikany nebere v úvahu jednotlivé typy tradiční šikany – fyzickou, verbální, sociální vyloučení, pomlouvání atd. (Wang, Iannotti, Luk, 2012).

Kyberšikana bývá také považována za specifickou formu tradiční šikany – tzv. skryté šikanování, pro které jsou využívána elektronická zařízení. Nová média, jako jsou počítače, mobilní telefony, internet, jsou využívána především dospívajícími ke kyberšikanování, protože snižují rozpaky, obavy z odhalení a umožňují překročit společenské normy. Umožňují tak více méně beztestně ponižovat nebo vylučovat ostatní z kolektivu prostřednictvím e-mailu, chatovacích místností, sociálních sítí, komunikátorů (ICQ, SKYPE) atd. (Hemphill et al., 2012).

B. Belsey (in Bhat, 2008), zakladatel jedné z prvních internetových stránek, která se věnovala problematice kyberšikany, definuje kyberšikanu jako využívání informačních a komunikačních technologií k zastrahování, obtěžování nebo týrání jedince nebo skupiny jedinců.

Y. Huang a Ch. Chou (2010) upozorňují na přenos agresivního chování z reálného prostředí do virtuálního světa, a to díky tomu, že kyberšikana je díky kyberprostoru rychlejší, komplexnější, nevyhnutelnější a téměř nezastavitelná oproti tradiční šikaně v reálném světě. R. M. Kowalski a S. P. Limber (2007) upozorňují na šíření komunikačních technologií, které poskytují dospívajícím prostředky a prostor pro nový způsob šikanování. Elektronická šikana (kyberšikana) je šikana prostřednictvím e-mailu, komunikátorů, chatovacích místností, internetových stránek, digitálních zpráv (SMS) nebo obrázků (MMS) zaslanych na mobilní telefon oběti.

Kyberšikana je agresivní, úmyslný čin prováděný skupinou nebo jednotlivci, za použití elektronických forem kontaktu, a to opakovaně a v průběhu času na oběti, která se nemůže snadno bránit (Smith, Mandavi, Carvalho, Tippet, in Topcu, Erdur-Baker, 2010). Zahrnuje využívání nových informačních a komunikačních technologií a služeb pro kyberšikanování, obtěžování, zastrahování, zneužívání, vyhrožování, přeposílání osobních údajů (Bryce, Klang, 2009). Konkrétnější definici uvádí J. J. Dooley (et al., 2010), který kyberšikanu definuje jako využívání internetu, mobilního telefonu nebo



jiné komunikační technologie pro to, aby záměrně a někdy opakovaně ublížil jiné osobě nebo skupině osob.

R. Ortega (et al., 2012) uvádí definici kyberšikany jako formu tradiční šikany využívající elektronické prostředky, jako jsou e-mail, mobilní telefony (hovory, SMS a MMS zprávy), komunikátory (ICQ, SKYPE), fotografie, sociální sítě, osobní webové stránky s úmyslem působit škody jiné osobě prostřednictvím opakovaného nepřátelského chování.

Kyberšikana je specifická používáním elektronických komunikačních technologií jako prostředků pro ohrožování, obtěžování, vyvolávání rozpaků nebo sociálního vyloučení obětí, pro sexuální obtěžování, včetně fotografií, videí sexuálního charakteru, pro vyžadování sexuálních aktů on-line nebo off-line (Mishna, Khoury-Kassabri, Gadalla, Daciuk, 2012).

Pro kyberšikanu jsou využívány následující prostředky informačních a komunikačních technologií: e-mailové zprávy, diskusní fóra, publikování fotografií a videí na webových stránkách, SMS a MMS zprávy, chatovací místnosti, počítačové pirátství (získávání osobních údajů obětí a jejich zneužívání) včetně dalších prostředků komunikace. Prostřednictvím těchto prostředků nových médií je oběti vyhrožováno smrtí (např. prostřednictvím SMS zpráv), oběť je urážena, zesměšňována, případně je o ní negativně komunikováno (prostřednictvím sociálních sítí, diskusí na webu nebo na chatu). Agresor provádí útoky na integritu osobnosti oběti prostřednictvím zaslání anonymních e-mailů, SMS zpráv, upravených profilů na sociálních sítích znějících na jméno oběti, na který přidávají také ostatní lidé své negativní komentáře. Jako další projev kyberšikany můžeme identifikovat focení nebo nahrávání tradiční („face to face“) šikany na mobilní telefony a následné umístění na internetové stránky nebo také rozšiřování pomluv o oběti na sociálních sítích, na chatech a v diskusích, včetně zneužívání osobních údajů o oběti.

Záměrem kyberšikany je poškodit, ublížit, pohrozit, ponížit a vyvolat strach a bezmoc v oběti kyberšikany (Strom, in Bhat, 2008) a bývá považována za „temnou stranu“ technologií (Campbell, in Bhat, 2008).

Z hlediska sociálního prostředí jedince (systém, který je tvořen lidmi a jejich vztahy, aktivitami

a výsledky těchto vztahů a aktivit) může kyberšikana působit jak v mikrosociálním prostředí (v rámci komunikace mezi dvěma lidmi), tak také v mezosociálním prostředí (v daném městě, škole apod.), ale také v makrosociálním prostředí (v určitém regionu). Kyberšikana působí nebo může působit všude tam, kde je možnost připojit se k internetu, kde se nacházejí prostředky informačních a komunikačních technologií, jako jsou počítače a mobilní telefony. Kyberšikana zasahuje všechna sociální prostředí, kromě prostředí, která jsou určitým způsobem proti kyberšikaně chráněna, jako např. výkon trestu odnětí svobody nebo ústavní léčba psychických onemocnění. V těchto prostředích jsou jedinci vyloučeni z účasti na životě společnosti a nemívají k dispozici prostředky informačních a komunikačních technologií, skrze něž by se mohla kyberšikana šířit.

Dalším prostředím, ve kterém by měli být jedinci, především děti a dospívající, chráněni, je prostředí školy. V rámci rozvoje informačních a komunikačních technologií se do škol začaly umisťovat počítače, včetně připojení k internetu, vznikaly výukové hodiny s cílem naučit děti a dospívající používat počítač a internet, ale součástí nebylo stanovování a předávání norem a způsobů chování důležitých k ochraně před projevy sociálních deviací spojených s kyberprostorem. Selhání škol v této oblasti je možné napravit zaměřením se na tuto problematiku a zvýšením snahy o zavedení norem do kyberprostoru prostřednictvím dnešní generace dětí a dospívajících.

Podíváme-li se na problematiku kyberšikany v sociálním prostředí optikou sociální ekologie, která zkoumá vztahy mezi jednotlivými prvky ekosystému, můžeme potvrdit významný vztah mezi člověkem jako jedním z prvků ekosystému a technologiemi. Dále se pak můžeme zabývat prvky, jako jsou organizace, prostředí (viz výše) a dalšími lidmi (populací) (Jandourek, 2003). Kyberšikana vzniká jako sociální deviace jednoho člena populace, jehož činnost ovlivňuje zásadně dalšího člena nebo členy v podobě oběti a následně také ostatní členy populace. Deviantní jedinec používá pro kyberšikanu určité technologické prostředky, kterými ovlivňuje vztahy v populaci. Kyberprostor pak dává tomuto jednání určitý prostor. K. Jaspers ve své knize Otázka viny (2006) upozorňuje



na skutečnost, že se v případě neshod mezi jedinci rozhoduje násilím a že stát a jeho řád (případně řád společnosti) je prostředkem pro snižování násilí ve společnosti. V kyberprostoru však doposavad něco jako stát a řád neexistuje, společnost až nyní vytváří normy a způsoby chování a jednání v kyberprostoru.

Na problematiku kyberšikan, jejího výskytu, specifika a souvislosti s psychosomatickými poruchami byl zaměřen mezinárodní česko-slovenský výzkum u dospívajících na středních školách.

5. Kyberšikana – sociálně patologický jev mezi adolescenty na středních školách v Moravskoslezském a Košickém kraji

Kyberšikana, jak jsme zmínili výše, je aktuální sociálně patologický jev, který se stále rozvíjí a rozšiřuje především v populaci dospívajících, kteří kladou důraz na vlastnictví nejmodernějších technologií a schopnosti využívat je. Považujeme proto za důležité zjistit, jak je kyberšikana rozšířena v populaci dospívajících studujících na středních školách v Moravskoslezském a Košickém kraji a jaké jsou její charakteristiky kyberšikan.

Pro výzkum byl využit modifikovaný Ostravský dotazník ke kybernetické šikaně (Vašutová a kol., 2010). Tato výzkumná metoda byla ověřena několika výzkumy jak u středoškoláků (Panáček, 2012), tak i u vysokoškoláků (Vašutová, 2010), včetně využití v rámci bakalářských a magisterských prací u různých cílových skupin.

Výzkum probíhal v měsících říjen a listopad 2012 na 18 školách poskytujících středoškolské vzdělání (15 škol z Moravskoslezského kraje a 3 školy z Košického kraje). Osloveny byly všechny školy a školská zařízení poskytující středoškolské vzdělávání v obou krajích, z nichž se zapojilo výše uvedených osmnáct škol. Celkem se výzkumu zúčastnilo 1 483 respondentů, z toho 1 225 (82,6 %) z Moravskoslezského kraje a 258 (17,4 %) z Košického kraje. Z hlediska zastoupení pohlaví se výzkumu zúčastnilo více žen (938, 63,3 %) než mužů (549, 36,7 %). Jsme si vědomi, že výzkumný vzorek z hlediska složení krajů je nevyrovnaný a reprezentativnost na straně Košického kraje je sporná. Cílem je však poukázat na určité rozdíly mezi kraji, které by mohly být dále rozvíjeny v dalším vědeckém zkoumání především v Košickém kraji.

V rámci analýzy sociálních charakteristik jsme zjistili, že ženy mírně vedou ve vlastnictví více profilů na sociálních sítích s průměrně 1,77 profilu na osobu nad muži s průměrně 1,57 profilu na osobu (T-test, sig. = 0,545). Z hlediska návštěv na sociálních sítích vedou opět ženy, které navštěvují sociální síť významně častěji než muži (T-test, sig. = 0,000).

Z hlediska aktivit, které provádějí dospívající na internetu, ženy častěji provádějí činnosti jako čtení a odesílání e-mailů, zaslání SMS a MMS zpráv z internetových bran mobilních operátorů. Ženy významně častěji než muži komunikují skrze sociální síť (Facebook, MySpace apod.; T-test, sig. = 0,000), chatují (T-test, sig. = 0,000), posílají SMS a MMS zprávy z mobilního telefonu (T-test, sig. = 0,000). Naopak muži si častěji než ženy prohlíží webové stránky, prohlíží videozáznamy (např. YouTube) a významně častěji než ženy hrají hry na počítačích nebo po internetu (T-test, sig. = 0,000) a využívají ICQ nebo Skype pro komunikaci (T-test, sig. = 0,000). Z těchto dat můžeme usuzovat na preferenci žen využívat prostředky informačních a komunikačních technologií především pro komunikaci mezi sebou navzájem, což představuje jak vyšší počet profilů na sociálních sítích, tak častější využívání komunikačních prostředků internetu. U mužů pak sledujeme spíše využití v oblasti zábavy a získávání informací.

Z celkem 1 483 respondentů se s kyberšikanou střetlo 445 studentů, což je 30 % všech dotázaných studentů. Tito studenti se identifikovali buď jako oběti (22, 1,5 %), svědci (286, 19,3 %) nebo agresori kyberšikan (18, 1,2 %) či jako jejich kombinace – oběť a svědek (53, 3,6 %), oběť a agresor (5, 0,3 %), svědek a agresor (43, 2,9 %), oběť, svědek a agresor (18, 1,2 %). Kyberšikany se nezúčastnilo 941 studentů (63,5 %).

M. L. Ybbara a K. J. Mitchell (2004a) provedli v roce 2003 telefonické dotazování u dospívajících ve věku 10 až 17 let, kteří pravidelně používají internet, na téma kyberšikana. Tímto výzkumem zjistili, že 19 % z dotázaných se stalo příjemci nebo aktéry on-line agrese. O tři roky později R. M. Kowalski a S. P. Limber (2007) zjistili, že se z 3 767 žáků a studentů na základních a středních školách v USA setkala s kyberšikanou 22 % z nich. V roce 2012 M. Panáček (2012) zjistil, že se s kyberšikanou



na středních školách v Ostravě střetlo 36,9% studentů. V uvedených výsledcích můžeme pozorovat zvyšování účasti studentů na kyberšikaně a to může prakticky souviset s rozvojem informačních a komunikačních technologií.

Za svědka kyberšikany se identifikovalo celkem 400 studentů (27,0 %). Z hlediska pohlaví (T-test, sig. = 0,007) převažují významně více svědkyně ženy (264, 28,9% žen) než svědkové muži (136, 25,7% mužů). Ženy můžeme považovat obecně za vnímavější, a proto projevy kyberšikany mohou snáze identifikovat než muži, kteří některé projevy kyberšikany nemusí vnímat jako problematické, případně při jejich činnosti na internetu je považují za vhodné v rámci sociálních norem dané skupiny (např. hráčů on-line hry).

Z hlediska vlastnictví profilů na sociálních sítích můžeme svědky charakterizovat jako ty, kteří mají více profilů na různých sociálních sítích (průměrně 1,85 profilu) než studenti, kteří se s kyberšikanou nesetkali (průměrně 1,64 profilu). Tento rozdíl je statisticky významný, a můžeme tedy potvrdit, že se s kyberšikanou setkávají významně více studenti, kteří mají více profilů na sociálních sítích (T-test, sig. = 0,000).

Svědci kyberšikany se odchylují od ostatních dospívajících v průměrném prospěchu v určitých předmětech – v matematice, v základech společenských věd, v biologii a ve známostech z chování. V těchto předmětech dosahují horšího prospěchu než studenti, kteří kyberšikanu nepozorovali.

Na základě výsledků výzkumného šetření můžeme předpokládat vyšší zastoupení (T-test, sig. = 0,000) svědků kyberšikany v Moravskoslezském kraji (356, 29,8% respondentů z Moravskoslezského kraje) než v kraji Košickém (44, 17,7% respondentů z Košického kraje). I přes nižší zastoupení studentů z Košického kraje můžeme předpokládat, že zjištěný výsledek může být způsoben nižší vybaveností slovenských dospívajících prostředky informačních a komunikačních technologií (viz Úvod), nebo vyšší sociální akceptací odlišných jedinců a sociální kontrolou slovenských dospívajících, díky níž se snižuje prostor pro páchaní kyberšikany. Právě sociální kontrola – odmítnutí násilí a vlastní kyberšikany především vrstevníky, spolu s negativním hodnocením agresora kyberšikany, je

považováno za základní preventivní rámec šíření kyberšikany. A svědci kyberšikany jsou ti, jež na daném jevu nejsou významně zainteresováni (oproti agresorům a obětem) a mohou pomoci zastavit tento sociálně patologický jev anebo jej také na druhé straně akcelarovat svou podporou nebo tichým souhlasem.

Z pohledu svědků probíhala kyberšikana nejčastěji na spolužákově, na někom jiném mimo školu, na někom, koho svědek vůbec neznal, případně na studentovi nižšího ročníku. Svědci identifikovali za agresora kyberšikany také vyučující, a to 40 učitelů a 28 učitelek. Za kyberšikanu ze strany učitele považují svědci kyberšikany např. umístění fotek oběti na webové stránky, zesměšňoval studenta tím, že psal komentáře narážející na jeho postavu (tělesné dispozice atd.), objevuje se také sexuální harašení (např. focení ve sprchách apod.).

Svědci kyberšikany identifikovali za nejčastější projevy kyberšikany nadávky a urážení prostřednictvím diskusí na chatu, psaní urážejících, zesměšňujících, vulgárních a jiných komentářů na sociálních sítích, zaslání SMS a MMS zpráv s dehonestujícím obsahem anebo umisťování upravených fotografií oběti na internet.

Oběti kyberšikany se stalo celkem 98 studentů (6,6 %). Další 58 studentů (3,9%) označilo možnost, že neví, zda se stali obětí kyberšikany. Tato skutečnost může odrážet dva ze zásadních specifických rysů internetu, a to jeho neomezenou šíři a anonymitu. Prakticky nikdo z nás si nemůže být jist, zda na internetu není umístěna jeho fotografie úspěšně upravená do zesměšňující podoby, zda někdo nevytvořil profil s naším jménem a nepíše na něm vulgární a jiné komentáře.

Za kyberšikanu bychom měli považovat i jednorázový akt – např. umístění fotografie na internetu, a to proto, že má dlouhodobý charakter (dokud jej např. administrátor neodstraní). „Důležitým prvkem kyberšikany je skutečnost, že i jednorázový čin (např. vytvoření profilu oběti na sociální síti a vepsání jediného komentáře) může spustit ‚lavinu‘ následných činů, které rozvíjejí původní myšlenku. Zmíněný profil ze sociální sítě se následně velmi obtížně odstraňuje a kyberšikana tak může probíhat po dlouhou dobu – kyberšikana je neomezená v čase (může být provozována kdykoli a jakkoli



dlouho) a také není vázána na přímý kontakt oběti a agresora kyberšikany – není vykonávána „face to face.“ (Panáček, 2011: 142.)

Opět se ženy (72, 7,9 % žen) staly ve významně vyšším počtu (T-test, sig. = 0,000) oběťmi kyberšikany než muži (26, 5,0 % mužů). Ze studentů v Košickém kraji se označilo za oběti kyberšikany pouze 8 (3,3 % respondentů z Košického kraje) oproti významně vyššímu počtu (T-test, sig. = 0,000) studentů Moravskoslezského kraje (90, 7,6 % respondentů z Moravskoslezského kraje). Rozdíl může být opět způsoben rozdílným zastoupením respondentů v obou krajích. Avšak i tento výsledek poukazuje na velmi pravděpodobnou možnost, že kraj Moravskoslezský může být kyberšikanou zasažen více než kraj Košický.

Také u obětí kyberšikany jsme zjistili, že počet profilů na sociálních sítích hraje roli v tom, zda se dospívající stane obětí kyberšikany. Zjistili jsme, že oběti kyberšikany mají v průměru 2,01 profilu na sociálních sítích oproti studentům, kteří se nestali obětí kyberšikany (průměrně 1,66 profilu). Tyto rozdíly se ukázaly jako statisticky významné (T-test, sig. = 0,044).

Oběti kyberšikany dosahují nižšího prospěchu než studenti, kteří nebyli kyberšikanováni, v předmětech matematika, jazyk český nebo slovenský, základy společenských věd, biologie. Také oběti identifikovaly agresora kyberšikany. Za agresora kyberšikany označili nejčastěji spolužáka nebo spolužačku, studenta z nižšího ročníku, někoho neznámého a někoho mimo školu. Na těchto charakteristikách můžeme spatřovat jak určitou souvislost se školním prostředím (spolužák, student nižšího ročníku), tak také přesah školního prostředí (někdo jiný mimo školu) a anonymitu, kterou informační a komunikační technologie přinášejí agresorovi (nevím, kdo mě kyberšikanoval).

Oběti byly nejčastěji kyberšikanovány prostřednictvím urážejících, zesměšňujících, vulgárních a jiných komentářů na sociálních sítích, v diskusích na chatech, prostřednictvím dehonestujících SMS a MMS zpráv a prostřednictvím zneužití e-mailu nebo účtu na sociální síti oběti.

J. Wolak (in Mishna, Khoury-Kassabri, Gadalla, Daciuk, 2012) uvádí, že jedním z faktorů, který může mít vliv na skutečnost, že je dospívající kyberšikanován, je intenzivní využívání internetu. Intenzivní využívání internetu bylo

identifikováno jako jeden z významných rizikových faktorů pro vznik kybernetického obtěžování dospívajících.

Dalším rizikovým faktorem je intenzivní využívání blogů, chatovacích místností, komunikátorů (ICQ, SKYPE). Intenzivní využívání těchto prostředků také zvyšuje možnost setkat se s kyberšikanou (Juvonen, Gross, 2008), i když je otázkou, zda je to jejich využíváním, nebo spíše rizikovým chováním dospívajících v rámci informačních a komunikačních technologií.

Za **agresora kyberšikany** se označilo 84 studentů (5,7 % respondentů). U agresorů kyberšikany jsme zjistili reverzní výsledky oproti svědkům a obětem v poměru zastoupení mužů a žen. Za agresora kyberšikany se označilo významně více mužů (46, 8,8 % mužů) než žen (38, 4,2 % žen; T-test, sig. 0,000).

U agresorů kyberšikany se potvrdila stejná souvislost ve vlastnictví profilů na sociálních sítích jako u obětí a svědků – čím více profilů dospívající vlastní, tím se častěji může setkat s kyberšikanou. Dospívající, kteří kyberšikanovali své oběti, vlastní významně více profilů na sociálních sítích (průměrně 2,08 profilu) než ostatní studenti (1,66 profilu), kteří nikoho nekyberšikanovali (T-test, sig. = 0,003).

Při analýze prospěchu agresorů jsme zjistili, že v každém ze zvolených předmětů dosahují horších známkových průměrů než studenti, kteří nikoho nekyberšikanovali. Jde především o základy společenských věd a známky z chování, ve kterých dosahují agresori významně horších známek než studenti, kteří se agresory nestali. Avšak také v matematice, jazyku a biologii dosahují agresori horších známek.

Agresor nejčastěji kyberšikanoval ve svém okolí spolužáky, někoho jiného mimo školu, studenty z vyšších ročníků anebo někoho jiného ve škole (např. vyučujícího). Agresori nejčastěji pro kyberšikanu využívali chaty a diskuse, na kterých svou oběť zesměšňovali, uráželi anebo komunikovali jak s ní, tak s dalšími chatujícími tak, aby ji vyloučili z dané sociální skupiny. Dále využívali zesměšňujících, zraňujících, vulgárních komentářů na sociálních sítích, dehonestujících SMS a MMS zpráv a upravování fotek oběti a jejich zveřejňování na internetu.

Pro agresora kyberšikany hraje významnou roli anonymita, která poskytuje agresorovi ochranu,



tzv. „plášť neviditelnosti“ (Carrington, in: Kowalski, Limber, 2007). Agresor kyberšikany prožívá „iluzi neviditelnosti“, která má za následek snížení strachu z identifikace, snižování bariér v chování dospívajícího, snižování regulačních prvků v jeho chování a také snižuje strach z trestu, jelikož kontrolní možnosti společnosti a možnost vyjádřit společenský nesouhlas s kyberšikanou jsou nízké. Anonymita tak poskytuje agresorovi možnost nenést odpovědnost za své chování a tím zvyšuje efekt kyberšikany (Mason, 2008).

Kyberšikanu jako jeden z projevů sociální deviace v dnešní informační společnosti můžeme považovat za jev vyvolávající u obětí i agresorů stres. Dlouhodobým působením stresogenních faktorů mohou vznikat různé psychické, somatické, psychosomatické poruchy a sociální problémy, jako např. deprese, snížení sebehodnocení, zvýšené emotivní prožívání, bolesti břicha, hlavy, nízká adaptabilita v sociální skupině.

J. Wang, T. R. Nansel a R. J. Iannotti (2011) se pokusili analyzovat souvislost kyberšikany s depresí. Jejich výsledky potvrdily určitou souvislost kyberšikany a depresivních stavů. U obětí kyberšikany se projevovala větší míra depresivních stavů než u agresorů kyberšikany. Oběti kyberšikany se mohou cítit také více izolované, bezmocné a depersonalizované.

Typickým následkem kyberšikany je extrémní emocionální rozrušení, úzkost, hněv, smutek, psychická zranitelnost, citová excitace. V porovnání s tradiční šikanou má větší negativní dopad na oběť kyberšikana uskutečňovaná prostřednictvím videoklipů, fotografií, naopak nižší negativní dopad v porovnání s tradiční šikanou mají SMS zprávy a e-maily (Ybarra, Mitchell, 2004a; Smith et al., 2008; Ybarra, Mitchell, 2004b; Akbulut, Sahin, Eristi, 2010).

Závěr

Kyberšikanu je nutné vnímat jako určitý projev sociální deviace či sociálně patologického chování, jehož vznik, rozvoj a šíření jsou způsobovány různými faktory, jako jsou nové technologie, virtuální společnost bez norem a specifického chování, virtuální Já a jeho virtuální společenské vztahy, virtuální komunikace apod. Právě na prevenci a intervenci sociálně patologického chování dětí, dospívajících, jako

i celé rodiny by se mimo jiné měla zaměřovat sociální práce, a to ve spolupráci s různými intervenčními technikami (např. ve spolupráci s logoterapií a zvyšováním smyslu života u dětí a dospívajících).

Můžeme předpokládat, že se do kyberprostoru budou čím dál více přesouvat i další aktivity dospívajících i mladších dětí. Je třeba se však zaměřit na prevenci těchto sociálních deviací v kyberprostoru, a to tím, že stanovíme normy a způsoby sociálních interakcí v kyberprostoru (jak s virtuálními jedinci, tak s prostředky), tyto normy budeme předkládat dětem v rámci socializace, budeme dbát na udržování vhodných sociálních vztahů a celospolečensky odmítat jakékoli projevy násilí a agrese. Významnou úlohu v tomto procesu by právě měla zastávat sociální práce, jak ve své praktické části (příprava norem a hodnotového systému), tak ve své praktické části (distribuce norem a hodnot do společnosti).

Součástí zájmu o kyberšikanu jako deviantní chování by měla být také snaha o identifikaci následků kyberšikany jak v oblasti osobnostní a somatické (psychosomatické poruchy), tak v oblasti sociální (narušení vztahů) a v oblasti společenské (narušení norem a hodnot společnosti) a nalézání způsobů, jak tyto následky napravovat.

Pro sociální práci je důležité vnímat vliv tohoto deviantního chování jak na společnost, tak její části a složky, což dokládají výsledky uvedeného výzkumu. Jak jsme zmínili výše, kyberšikana působí jak na celospolečenské vztahy, tak také na jedince, ale i na rodiny a další sociální skupiny (školní třídy, vrstevnické skupiny apod.). Úlohou sociální práce by mělo být v konkrétních případech účastnit se na odhalování tohoto deviantního chování, spolupráce při nápravě a preventivních opatřeních. Místo pro práci sociálního pracovníka vidíme především ve třech oblastech. První oblastí je prevence sociálně patologických jevů a deviantního chování, které jsou spojeny s kyberprostorem. Preventivní zásahy by měly být orientovány již na základní školy, kde by prostřednictvím sociálních pracovníků měly být předkládány celospolečensky uznané normy a způsoby jak zacházení s informačními a komunikačními technologiemi, tak také normy a způsoby chování uživatelů internetu (především sociálních sítí a komunikátorů).



Druhou oblastí působnosti sociálních pracovníků by měla být práce s dotčenou skupinou nebo jedincem. Sociální pracovník by měl být součástí multidisciplinárního týmu a měl by se účastnit odhalování tohoto jevu jak u jedince, tak také ve skupině. Účelem sociálního pracovníka v tomto procesu by mělo být odhalování a nápomoc ve využívání sociální opěrné sítě oběti a svědků stejně jako agresora, odhalování vazeb v rámci skupiny, jejich náprava a vedení skupiny k prosociálnímu chování.

Třetí oblastí, ve které spatřujeme možnost působení sociálního pracovníka, je práce s rodinou v oblasti poradenství. Rodina jako základní stavební jednotka společnosti prošla od 19. století výraznou proměnou. Kromě forem soužití rodiny se změnila i funkce, které rodina plní. Některé funkce zůstaly zachovány, jiné se modifikovaly a některé byly vytvořeny nově. Kromě toho se rodina musí potýkat se stále se zvyšujícím tlakem na udržení zaměstnání, zabránění nezaměstnanosti a udržení sociálního statusu. Tím se v mnoha případech narušují rodinné vztahy především v oblasti výchovy dítěte, které bývá baveno informačními a komunikačními technologiemi. Tato situace dává možnost vzniku deviantního chování a setkání se se sociálně patologickým chováním. Úlohou sociálního pracovníka by mělo být v rámci terapie či poradenství (ať už s rodinou nebo jednotlivci) upozorňovat na důsledky současné doby, vést rodinu či jedince k pochopení chování a vlivu okolních proměnných.

Sociální práce by se měla zaměřovat mimo jiné i na problematiku sociálních deviací spojenou s virtuálním prostředím a kyberprostorem stejně jako na projevy sociálně patologického chování v kyberprostoru. Své místo může nacházet ve všech procesech spojených s těmito jevy, ale také v práci se skupinami v rámci společnosti (rodinami, školními třídami, vrstevnickými skupinami atd.).

Jsme si vědomi, že především spolupráce sociálních pracovníků a škol a celkově průnik sociální práce do školství je problematická. Avšak v závěru jsou nastíněny vize, které by mohly významně pomoci už při prevenci nejen tohoto sociálně patologického jevu.

Seznam literatury

- AKBULUT, Y., SAHIN, Y. L., ERISTI, B. **Cyberbullying Victimization among Turkish Online Social Utility Members.** In *Educational Technology and Society*, 2010, vol. 13, no. 4, s. 192–201.
- BERAN, T., LI, Q. **Cyber-harassment: a study of new method for an old behavior.** In *Journal of Educational Computing Research*, 2005, vol. 32, no. 3, s. 265–277.
- BERGER, P. L. **Pozvání do sociologie.** Brno: Barrister & Principal, 2003.
- BHAT, CH. S. **Cyber Bullying: Overview and Strategies for School Counsellors, Guidance Officers, and All School Personnel.** In *Australian Journal of Guidance & Counselling*, 2008, vol. 18, no. 1, s. 53–66.
- BRYCE, J., KLANG, M. **Young people, disclosure of personal information and online privacy: control, choice and consequences.** In *Information security technical report*, 2009, vol. 14, no. 3, s. 160–166.
- CLINARD, M. B. **Sociology of deviant behavior.** New York, 1963.
- Český statistický úřad (ČSÚ), 2012: **Využívání informačních a komunikačních technologií v domácnostech a mezi jednotlivci 2012.** Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicni-plan.nsf/p/9701-12#.UP7ByScQdP8> [on-line] [22. 1. 2013]
- DOOLEY, J. J. et al. **Cyber-Victimization: The Association between Help-Seeking Behaviours and Self-Reported Emotional Symptoms in Australia and Austria.** In *Australian Journal of Guidance and Counselling*, 2010, vol. 20, no. 2, s. 194–209.
- DRAPELA, V. J. **Přehled teorií osobnosti.** Praha: Portál, 2003.
- FENAGHTY, J., HARRÉ, N. **Factors associated with young People's successful resolution of distressing electronic harassment.** In *Computer and Education*. doi: 10.1016/j.compedu.2012.08.004 [on-line] [19. 2. 2013]
- GEIST, B. **Sociologický slovník.** Praha: Victoria Publishing, 1992.
- GOFFMAN, E. **Interaction ritual; essays on face-to-face behavior.** Garden City, N.Y.: Doubleday, 1967.
- GOFFMAN, E. **Stigma. Poznámky k problému zvládání narušené identity.** Praha: SLON, 2003.



- GILES, D. **Psychologie médií**. Praha: Grada, 2012.
- HEMPHILL, S. A. et al. **Longitudinal Predictors of Cyber and Traditional Bullying Perpetration in Australian Secondary School Student**. In *Journal of Adolescent Health*, 2012, vol. 51, no. 1, s. 59–65.
- HUANG, Y., CHOU, CH. **An analysis of multiple factors of cyberbullying among junior high school students in Taiwan**. In *Computers in Human Behavior*, 2010, vol. 26, no. 6, s. 1581–1590.
- JANDOUREK, J. **Sociologický slovník**. Praha: Portál, 2001.
- JANDOUREK, J. **Úvod do sociologie**. Praha: Portál, 2003.
- JASPERS, K. **Otázka viny. Příspěvek k německé otázce**. Praha: Academia, 2006.
- JUVONEN, J., GROSS, E., F. **Extending the School Grounds? – Bullying Experiences in Cyberspace**. In *Journal of School Health*, 2008, vol. 78, no. 9, s. 496–505.
- KELLER, J. **Nedomyšlená společnost**. Brno: Doplněk, 1992.
- KOWALSKI, R., LIMBER, S. **Electronic bullying among middle school students**. In *Journal of Adolescent Health*, 2007, vol. 41, no. 6, s. 22–30.
- KWAN, G. CH. E., SKORIC, M. **Facebook bullying: An extension of battles in school**. In *Computers in Human Behavior*, 2013, vol. 29, no. 1, s. 16–25.
- LAW, M. L., SHAPKA, J. D., DOMENE, J. F., GAGNÉ, M. H. **Are Cyberbullies really bullies? An investigation of reactive and proactive online aggression**. In *Computers in Human Behavior*, 2012, vol. 28, no. 2, s. 664–672.
- LI, Q. **New bottle but old wine: A research of cyberbullying in schools**. In *Computers in Human Behavior*, 2007, vol. 23, no. 4, s. 1777 až 1791.
- LÜTTMERDINGOVÁ, J., ŽELONKOVÁ, V. **Využívanie informačných a komunikačných technológií v SR**. Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2013.
- MASON, K. L. **Cyberbullying: A Preliminary assessment for school personnel**. In *Psychology in the Schools*, 2008, vol. 45, no. 4, s. 323–348.
- MEAD, G. H. **Mind, Self and Society**. Chicago: University of Chicago Press, 1934/1965.
- MERTON, R. K. **Social Conformity, Deviation and Opportunity Structures: A Comment on the Contributions of Durkheim and Cloward**. In *American Sociological Review*, 1959, vol. 24, no. 2, s. 177–189.
- MISHNA, F., KHOURY-KASSABRI, M., GADALLA, T., DACIUK, J. **Risk factors for involvement in cyber bullying: Victims, bullies and bully-victims**. In *Children and Youth Services Review*, 2012, vol. 32, no. 1, s. 63–70.
- NAKONEČNÝ, M. **Psychologie osobnosti**. Praha: Academia, 2003.
- NAKONEČNÝ, M. **Sociální psychologie**. Praha: Academia, 2004.
- ORTEGA, R. et al. **The Emotional Impact of Bullying and Cyberbullying on Victims: A European Cross-National Study**. In *Aggressive Behavior*, 2012, vol. 38, no. 5, s. 342–356.
- PANÁČEK, M. **Školní násilí – specifické problémy handicapovaného dítěte: bakalářská práce**. Ostrava: Filozofická fakulta Ostravské univerzity v Ostravě, 2008.
- PANÁČEK, M. **Kyberšikana – aktuální sociálně patologický jev v prostředí středoškolské mládeže**. In ŠLOSAR, D. (ed.) **Košické dny sociálnej práce. Prevencie sociálnej patológie v prostredí stredných škôl Košického samosprávneho kraja**. Košice: Košícký samosprávny kraj a Katedra sociálnej práce FF UPJŠ, 2011.
- PANÁČEK, M. **Vybrané komponenty životní smysluplnosti u protagonistů kyberšikany na ostravských středních školách: rigorózní práce**. Ostrava: Filozofická fakulta Ostravské univerzity v Ostravě, 2012.
- ROBINS, K. **Kyberprostor a svět, ve kterém žijeme**. Revue pro média č. 5: **Média a digitalizace**. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, 2003. Dostupné z: http://rpm.fss.muni.cz/Revue/Revue05/preklad_robins_rpm5.pdf [on-line] [15. 2. 2013].
- SAHIN, M. **The relationship between the cyberbullying/cyber victimization and loneliness among adolescents**. In *Children and Youth Services Review*, 2012, vol. 34, no. 4, s. 834–837.
- SLONJE, R., SMITHA, P. K., FRISÉN, A. **The nature of cyberbullying and strategies for prevention**. In *Computers in Human Behavior*, 2013, vol. 29, no. 1, s. 26–32. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2012.05.024> [on-line] [9. 2. 2013].



- STAUFFER, S., HEATH, M. A., COYNE, S. M., FERRIN, S. **High school teachers' perceptions of cyberbullying prevention and intervention strategies.** In *Psychology in the School*, 2012, vol. 49, no. 4, s. 353–367.
 - SULER, J. **The Psychology of Cyberspace.** Princeton: Rider University, 1996. <http://users.rider.edu/~suler/psy cyber/psy cyber.html> [online] [19. 2. 2013].
 - SMITH, P. K., MAHDAVI, J., CARVALHO, M., FISHER, S., RUSSELL, S., TIPPETT, N. **Cyberbullying: Its nature and impact in secondary school pupils.** In *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 2008, vol. 49, s. 376–385.
 - TOPCU, C., ERDUR-BAKER, Ö. **The Revised Cyber Bullying Inventory (RCBI): validity and reliability studies.** In *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2010, vol. 5, s. 660–664.
 - TURAN, N. et al. **The new violence type of the era: Cyber bullying among university students, Violence among university students.** In *Neurology, Psychiatry and Brain Research*, 2011, vol. 17, no. 1, s. 21–26.
 - VALKENBURG, P. M., PETER, J. **Online Communication Among Adolescents: An Integrated Model of Its Attraction, Opportunities, and Risk.** In *Journal of Adolescent Health*, 2011, vol. 48, no. 2., s. 121–127.
 - VAŠUTOVÁ, M. **Děti se specifickými vývojovými poruchami učení a chování a násilí ve školním prostředí.** Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta. 2008.
 - VAŠUTOVÁ, M. a kol. **Proměny šikany ve světě nových médií.** Ostrava: Filozofická fakulta Ostravské univerzity v Ostravě, 2010.
 - VLAČUHA, R., KOTLÁR, J., ŽELONKOVÁ, V. **Prieskum o využívaní informačných a komunikačných technológií v domácnostiach za 1. štvrtrok 2012.** Bratislava: Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2013.
 - VYBÍRAL, Z. **Psychologie komunikace.** Praha: Portál, 2005.
 - WANG, J., IANNOTTI, R. J., LUK, J. W. **Patterns of adolescent bullying behaviors: Physical, verbal, exclusion, rumor and cyber.** In *Journal of School Psychology*, 2012, vol. 50, no. 4, s. 521–534.
 - WANG, J., NANSEL, T. R., IANNOTTI, R. J. **Cyber and traditional bullying: Differential association with depression.** In *Journal of Adolescent Health*, 2011, vol. 48, s. 415–417.
 - YBARRA, M. L., DIENER-WEST, M., LEAF, P. **Examining the Overlap in Internet Harassment and School Bullying: Implications for School Intervention.** In *Journal of Adolescent Health*, 2007, vol. 41, s. 42–50.
 - YBARRA, M. L., MITCHELL, K. J. **Online aggressor/targets, aggressors and targets: A comparison of associated youth characteristics.** In *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 2004a, vol. 45, no. 7, s. 1308–1316.
 - YBARRA, M. L., MITCHELL, K. J. **Youth engaging in online harassment: associated with caregiver child relationships, internet use and personal characteristics.** In *Journal of Adolescence*, 2004b, vol. 27, no. 3, s. 319–336.
- Poznámky**
- 1 Príspevok je výtahem z pripravovanej dizertačnej práce s názvom Kyberšikana a její konsekvence u studentů středních škol v Moravskoslezském a Košickém kraji.
 - 2 panacekmichal@seznam.cz
 - 3 eva.ziakova@upjs.sk

Božena Buchtová, Josef Šmajš, Zdeněk Boleloucký: **Nezaměstnanost.** Praha: Grada Publishing, a. s., 2013.

Interdisciplinární problematika nezaměstnanosti byla znovu knižně zpracována týmem zkušených odborníků pod vedením docentky Buchtové, kteří se zaměřili z hlediska aktuálnosti a naléhavosti daného tématu doprovázejícího vývoj tržní společnosti na obecně filozofické otázky práce, sociokulturní pojetí nezaměstnanosti, psychologii nezaměstnanosti a zdraví člověka vzhledem k prožívání nezaměstnanosti. Kniha vyšla v nakladatelství Grada Publishing v roce 2013.

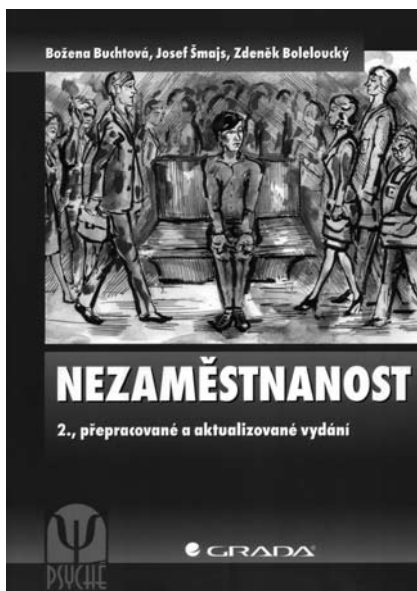
Publikace se skládá ze čtyř věcných částí, úvodu a předmluvy. V knize najdeme řadu tabulek, schémat a ilustračních fotografií. Každá z věcných částí je doplněna mnoha poznámkami pod čarou a velmi podrobným seznamem použité literatury.

Božena Buchtová nabízí již v předmluvě zamyšlení nad už stálým problémem tržní ekonomiky v našich podmínkách, nad nezaměstnaností, která má nejen vliv na osobnost samotného nezaměstnaného, ale i na vývoj celé společnosti, a to v nejširším kontextu.

Filozofické zamyšlení nad otázkou práce, její důležitosti, prezentuje v první části knihy v šesti kapitolách a devíti subkapitolách profesor Josef Šmajš. Reflektuje především lidskou práci jako málo známý fenomén kultury, kdy např. problém úbytku pracovní činnosti snižuje možnost nalézt člověku místo ve společnosti. Práce se stala kulturní reprodukční potřebou člověka, čímž náleží do souboru základních lidských práv a svobod. Práce velmi úzce souvisí se zdravím, štěstím

a sebeúctou lidí. Mezi mnohými zmiňovanými faktory změn práce je také značná intelektualizace pracovních činností, která pro určitou část populace je nepřiměřená a značně frustrující. Tyto velké nároky na lidský genom jsou ovšem často v logickém rozporu s jeho vlastním vývojem a přizpůsobivostí. Přitom práce je součástí zakotvené lidské přirozenosti, čímž jsou dány i určité sebezáchovné mechanismy člověka. Práce se ovšem po staletí technologicky vyvíjela, což v řadě případů vzdalovalo člověka přírodě. Mezi prací, kulturou a způsobem života lze najít spoustu souvislostí, které se odrážejí i ve vývoji řady společností. Řada moderních společností se tak vzdaluje přírodě, až se zdá, že se lidský faktor z řady pracovních úkonů ztrácí a příroda je ekologicky devastována. Zajímavé jsou také úvahy nad tím, zda práce omezuje lidskou svobodu, a to jak v kontextu samotného člověka, tak nadřazeného systému – přírody.

Ve druhé části, pěti kapitolách a šesti subkapitolách, Božena Buchtová rozebírá otázky psychologie nezaměstnanosti. Kapitoly jsou doplněny ilustračními fotografiemi. Psychologický pohled na práci a její ztrátu, která člověka nejen vyřazuje ze zaměstnání, ale také ze široké palety sociálních vztahů, se začal zkoumat již v době velké hospodářské krize v rámci několika uvedených sociálně psychologických výzkumů: Zwickerova studie o Sociologii nezaměstnanosti, Marienthalská studie, Waleská studie, Biografická studie nezaměstnaných z Varšavy, Greenwichská studie. Další výzkumy





nezaměstnanosti, které využily již více poznatků z psychologie, byly dělány v době rotných šoků, kdy začala opět ve vyspělém světě stoupat nezaměstnanost, tj. v 70. a 80. letech 20. století. Významnou kapitolou této části je současný vývoj trhu práce v České republice, především nezaměstnanosti, po roce 1990, a to na základě výzkumu aktuální i potenciální ztráty práce v regionu, kde došlo k omezení výroby. Tento výzkum si všímá subjektivních reakcí při ztrátě práce, podnikové, regionální a individuální nepřipravenosti na fenomén nezaměstnanosti, celospolečenské, regionální a rodinné podpory pro zvládnutí frustrace ze ztráty práce a dalších širších kontextů spojených s tímto fenoménem, jako např. u dlouhodobé nezaměstnanosti. Další kapitoly této části se zaměřují na důsledky dlouhodobé ztráty práce (např. významná korelace mezi zvýšením nezaměstnanosti a výskytem depresí), na sociálně patologické jevy spojené s nezaměstnaností, na rizikové skupiny nezaměstnaných (mladší lidé do 30 let, starší lidé, ženy, zdravotně postižení lidé, nekvalifikovaní, romské etnikum). Závěrečná kapitola této části se věnuje společenským a kulturním souvislostem fenoménu nezaměstnanosti, které se např. týkají proměn kvalifikace, nárůstu příjmové nerovnosti, chudoby a sociálního vyloučení. Medicínský pohled lékaře docenta Zdeňka Bolelouckého na nezaměstnanost a zdraví je poměrně méně tradiční záležitostí, a proto se snaží třetí část knihy ve svých sedmi kapitolách a pěti subkapitolách pomocí textu, tabulek a schémat podat dostačující vysvětlení, jaký má vliv ztráta práce na lidské zdraví, tj. somatické a psychické důsledky. Nezaměstnanost patří mezi velmi negativní životní události, které spolu s ostatními faktory, především vysoce stresovými, mohou mít negativní vliv na zdravotní stav jedince. Autor kapitoly podává výčet základních duševních a somatických onemocnění, která se mohou v době ztráty práce manifestovat. V závěrečné části se věnuje léčbě onemocnění, a to jak pomocí psychoterapie, farmakoterapie, tak sociálních opatření.

Poslední část knihy je věnována vybraným textům k fenoménu nezaměstnanosti z období velké hospodářské krize z klasické vědecké literatury a je doplněna portrétními fotografiemi vědců a faktografickými tabulkami. První kapitola představuje čtenáři výzkum

nezaměstnanosti v „Marienthalu“ autorů Marie Jahodové, Paula Lazarsfelda a Hanse Ziesela. Druhá kapitola pojednává o nezaměstnanosti v Paříži a v Londýně s přesvědčivým názvem George Orwella „Na dně v Paříži a Londýně“. Ve třetí kapitole George Orwell popisuje problematiku nezaměstnanosti a život na podpoře v okrese Wigan. Čtvrtá kapitola se zabývá „Sociologií nezaměstnanosti“ Bruno Zwickera.

Tuto knihu doporučuji jako důležitý pracovní a studijní materiál pro pracovníky státní správy, vedoucí pracovníky a pro studenty společenských věd oborů a další, kteří mají zájem o pochopení širších souvislostí problematiky nezaměstnanosti, neboť se jedná o velmi výstižný pohled (psychologický, medicínský a filozofický) na interdisciplinární problematiku nezaměstnanosti v současném světě s připomenutím nutných historických souvislostí.

Zuzana Hubinková,

*Katedra psychologie a sociologie řízení
Fakulta podnikohospodářská, VŠE v Praze*

Inzerce

Prohuman

*Odborný internetový časopis - sociální práce,
psychologie, pedagogika, sociální politika,
zdravotnictví, ošetrovatelství*



www.prohuman.sk

Lubomír Mlčoch: **Ekonomie rodiny v proměnách času, institucí a hodnot.** Praha: Karolinum, 2014.

Pozornosti sociálních pracovníků, sociologů, politologů, politiků, studentů oboru sociální politika či ekonomie by neměla uniknout kniha Lubomíra Mlčocha. Je totiž první knihou, která na rodinu nahlíží z ekonomického hlediska a ekonomické teze slavných ekonomů kombinuje s pohledem sociologů (Možný, Rabušic), sociálních politiků (Sirovátka), demografů (Kocourková), programových dokumentů Evropské unie či encyklikami papežů.

Je zajímavé se dočíst, jak se tyto pohledy navzájem doplňují a shodují v jednom – postmoderní společnost, která je postavena na ryzím individualismu, tvrdě poznamenala rodinné soužití. Rodinu už je velmi obtížné definovat vzhledem k tomu, že existuje mnoho variant tolerovaného rodinného soužití. Všichni nevnímají rodinu jako celek, ale zaměřují se na její členy a podle toho se posuzují i nároky rodin v sociálním systému.

Podle ekonomů se členové rodiny chovají jako spotřebitelé, porovnávají své výdělky s ostatními, podle nich také určují svou spotřebu. Nenasytný trh ale prostřednictvím reklamy jejich spotřebu zvyšuje, tlačí na nákup luxusního zboží, které prezentují VIP celebrity a na jehož zakoupení nabízí rodinám zadlužení se. Dalším důležitým poznatkem z ekonomických pasáží je myšlenka, kterou už ve svých dílech prezentuje několik let např. Jan Keller. Výdělky střední třídy už několik let stagnují, zatímco platy manažerů stoupají a zvyšují se tak sociální rozdíly. Střední třídy ale mají nejisté postavení, žijí v neustálé obavě o ztrátu

zaměstnání a zdroje výdělku. Kvůli udržení místa stále více pracují a nemají tak čas na výchovu dětí (vydělané peníze investují do nákupu chův (které často pocházejí z chudých zemí a legalita jejich pobytu může být sporná), mateřských škol, jeslí, drahých dárek pro děti, což ale nemůže nikdy dětem nahradit citovou vazbu k rodičům; důsledkem pak může být problémové chování dětí v podobě kriminality, vandalismu atd.). Dalším dopadem je vzdání se dítěte u velmi kvalifikovaných žen, které dávají přednost kariéře a porodnost je vázána na skupiny s nižším (nizkým) socioekonomickým statusem, o kterých autor jednoznačně tvrdí, že „žijí z přídávků na děti“.

Autor v této myšlence dále pokračuje a uvádí, že systém sociálního zabezpečení umožnil existenci neúplných rodin, existenci nefunkčních rodin. Tím, kdo prohrává, je ale DÍTĚ. Dále autor tvrdí, že v současném sociálním systému rodiny s dětmi prohrávají, protože jejich ekonomické zatížení výchovou dětí je hodně stahuje ke dnu, navíc jim neumožňuje být flexibilními

podle požadavků trhu práce. Tohle všechno vede k tomu, že rodina (pokud vznikne) velmi zvažuje pořízení si dítěte, které se pro ni stává investicí s nejistou dobou návratnosti. Proto se většina bohatých zemí potýká s problémem nízké porodnosti, která už nestačí na přirozenou obnovu populace (tu táhne příchod cizinců). Důsledkem je pak stárnutí populace a další tápání vlád v řešení důchodové reformy. Dalším navazujícím problémem je rostoucí chudoba a klesající úroveň vzdělanosti.

EKONOMIE RODINY V PROMĚNÁCH ČASU, INSTITUCÍ A HODNOT



LUBOMÍR MLČOCH

KAROLINUM



Zajímavou částí práce je analýza několika evropských rodinných politik. Je s podivem, že většina zemí už sahá k opatřením, která budou podporovat pouze úplné funkční rodiny. Podle autora jedinou zemí, která rodinu podporuje (byť se i tam nějaké nedostatky najdou), je Francie.

Možná pro někoho bude text obtížnější ke čtení, neboť místy autor myšlenku nakousne

a nedokončí. Obohacením textu mohou být popisky osobních zkušeností autora. Každopádně patří tato kniha k důležitým pramenům sociální práce a politiky.

*Jana Šimečková,
VOŠ sociální Prachatice
a Teologická fakulta
JČU v Českých Budějovicích*

Jakub Rákosník, Igor Tomeš a kol.: Sociální stát v Československu: Právně-institucionální vývoj v letech 1918–1992. Auditorium: Praha, 2012.

Kniha „Sociální stát v Československu: Právně-institucionální vývoj v letech 1918–1992“ je v lecčem splněním nejtajnějších snů studentů, učitelů a badatelů sociální politiky. Dosud totiž byly těm, kteří se o historii sociální politiky na našem území zajímali, k dispozici buď učebnice sociální politiky, které se vývoji sociální politiky věnovaly jen okrajově, nebo jednotlivé a dílčí články. Konečně je tu tedy kniha, která má ambici představit období Československa ve vztahu k sociální politice v celku a která chce a bude tvořit pevný základ, na který bude možné dále navazovat.

Kniha je netradičně členěna na část obecnou a tzv. zvláštní, kde do obecné části spadají celky „Sociální stát – jeho geneze a vývojové fáze v transnacionální perspektivě“ (I.) a „Vývoj sociálního státu v Československu“ (II.) a do části zvláštní „Vývoj jednotlivých odvětví sociální politiky“ (III.). První část týkající se sociálního státu obecně má jasné a zajímavé zacílení, které míří na dlouhodobější terminologické nejasnosti týkající se sociálního státu a sociální politiky a jeho přečtení je možné doporučit všem, kteří se sociální politikou zabývají, bez ohledu na to, zda je zajímavá její historie. Zmíněná diskuse je

zatím nejpoučenější, která v tuto chvíli v češtině a písemné formě existuje, a díky autorově vysoké erudici pro mne tato část byla jako kompaktní celek svým způsobem nejzajímavější částí textu. To rozhodně neznamená, že by byl zbytek knihy nudný – jen je co do povahy odlišný. V části II. „Vývoj sociálního státu v Československu“ jsou zachyceny proměny institucí, legislativy a také sociální změny v období cca 150 let, a to ve velkém detailu, který přináší opravdu hodně zajímavých informací jak pro ty, kteří chtějí promýšlet vývoj sociálního státu na území Československa jako celek, tak pro ty, které zajímá jedno konkrétní období. Text bohužel není členěný, což výrazně ztěžuje orientaci v něm – jedinými záchytnými body jsou chronologická vymezení daná jednotlivými kapitolami, které mají v průměru objem dvaceti stran hus-tého textu. V tomto ohledu by mohlo pomoci i zvýraznění textu nebo graficky oddělené poznámky na okraji (ostatně i přesné odkazování v rámci textu by nebylo od věci), nejvýrazněji by ale pomohlo strukturovat text na úrovni vývoje institucí a legislativy, případně na úrovni oblastí, na něž sociální politika v daném období cílila. Tyto tři roviny se totiž v textu prolínají,

a to s tu více, tu méně explicitním zasazením do širšího kontextu, což znesnadňuje porozumění. Při extrémně nevstřícném hodnocení by dokonce u nejstarších období šlo říci, že jde o chronologický tok sice zajímavých, ale ne zcela utříděných detailních informací. Čtenáři pak nezbyvá, než aby si kontext dohledal, což je na jednu stranu požadavek legitimní a splnitelný díky uvedeným zdrojům, na druhou stranu to vzbuzuje otázky, pro koho je vlastně kniha napsána (zejména u časově nejvzdálenějších období). Pokud je předpokládána cílová skupina alespoň o trochu širší než okruh historiků zabývajících se sociálněpolitickými dějinami, bylo by záhodno obrovský potenciál sesbíraných dat naplnit a proces jejich prezentace dotáhnout a zasadit vývoj např. do kontextu vývoje veřejné správy jako celku apod. Přesvědčivější je v tomto ohledu část III. Vývoj jednotlivých oblastí sociální politiky, kde je koncentrovaně popsán vývoj jednotlivých politik, a to v následujících oblastech: zaměstnanost, důchodové zajištění, bydlení, zdraví, sociální aspekty vzdělání, rodina, chudí a sociálně vyloučení. Je škoda, že si do tohoto výčtu neproklestila cestu i oblast sociální práce, která sice neodpovídá kritériu resortnosti, ale je relevantní součástí sociální politiky (jednotlivé zmínky týkající se sociální práce jsou rozmístěny v rámci celé knihy). Rákosník jako historik přináší do české tradičně popisně chápané sociální politiky zajímavé akcenty a perspektivy a sledování toho, jakým způsobem vývoj konceptualizuje (např. s využitím pojmosloví, jako je sémantické pole, diskurz), je vyložene obcerstvující. I další části představují pro zkoumání sociální politiky (zejména pro ne-historiky) nepopíratelný přínos, a to na mnoha úrovních – vymezením a dokumentací vývoje sociálního



státu v Československu, možností sledovat kontinuitu veřejněpolitických opatření i konkrétními informacemi a příklady v oblastech konkrétních politik. K výše uvedeným připomínkám je možné formulovat ještě lehké zklamání týkající se malé pozornosti věnované Slovensku, další věcné připomínky formuloval Martin Potůček ve své recenzi knihy v prvním čísle časopisu Dějiny a současnost letošního roku.

Navzdory všem uvedeným výtkám je ovšem monografie jako celek kvalitním příspěvkem do

sociálněpolitické diskuse. Dobrý dojem pak potvrzuje skvěle napsaný závěr, který témata reflektuje na úrovni obecné diskuse o sociálním státě a identifikuje klíčové okamžiky jeho vývoje na území Československa. Zde autorský tým dokazuje, že chce a umí interpretovat, a tyto interpretace jsou nesmírně zajímavé. Do závěru by se ještě hodilo doplnit, jaké aspekty sociálního státu byly v knize opominuty, aby ve čtenáři nevznikl dojem, že k historii sociálního státu v Československu už bylo vše řečeno. Vynechána byla např. sféra občanského sektoru, která sice není přímým výkonem sociálního státu, ale jejíž aktivity může stát zásadním způsobem regulovat. V období první republiky byl např. výrazným aktérem zdravotní politiky Československý červený kříž, úlohu občanského sektoru by bylo zajímavé sledovat i v interakci s legislativními i institucionálními změnami na úrovni státu. I proto doufejme, že na sebe další publikace autorského týmu kolem Jiřího Rákosníka a Igora Tomeše nenechá dlouho čekat.

*Eva M. Hejzlarová,
odborná asistentka*

Katedra veřejné a sociální politiky, FSV UK



Jana Heřmanová a kol.: Etika v ošetrovatelské praxi. Praha: Grada Publishing, 2012.

Cílem publikace je zachytit etické momenty v jednotlivých oblastech ošetrovatelské praxe. V předmluvě Jana Heřmanová uvádí, že ambicí publikace je doplnit výuku etiky ve zdravotnických oborech prostřednictvím kasuistik z české ošetrovatelské praxe. Kniha není koncipována jako učebnice. Publikace nejprve seznamuje čtenáře se základními pojmy a teoretickými východiskami etiky v ošetrovatelství a následně jsou sledovány etické problémy v jednotlivých zdravotnických oborech. Propojenost teorie s praktickými příklady vytváří pro čtenáře výjimečnou možnost nahlédnout do různých situací ošetrovatelské praxe. Sdílení praktických zkušeností zejména zdravotních sester způsobuje, že je téma této knihy snadněji pochopitelné. První kapitola se zabývá základními etickými pojmy a teoriemi. Hledá odpověď na otázku, co je to etický problém, a zabývá se tím, jaký význam má v ošetrovatelské praxi pojem osoba a svoboda. K lepšímu pochopení celé problematiky je kapitola zakončena přehledem názorů jednotlivých filozofických škol. Tato kapitola je psaná uspořádaně a srozumitelně a skutečně poskytuje čtenáři ucelený úvod do problematiky etiky v ošetrovatelské praxi.

Etika ctností je druhou kapitolou této publikace. Kapitola se zabývá morálními hodnotami jedince v ošetrovatelské profesi. Důraz je kladen na morální vlastnosti zdravotnického pracovníka, na způsob poskytování péče, která přispívá k prospěchu pacienta. Myslím si, že současná společnost postupně ztrácí společně sdílené morální hodnoty, a proto je zpracování této kapitoly přínosné, především z důvodu soustředění moci v rukou zdravotnických pracovníků.

Třetí kapitola Etika odpovědnosti se zamýšlí nad mírou odpovědnosti zdravotnických pracovníků vůči pacientům a prostřednictvím kasuistik seznamuje čtenáře s etickými dilematy, která z této odpovědnosti vyplývají. Jak již bylo napsáno, v rukou zdravotníka se skrývá jistá míra moci, a proto je důležité seznámit čtenáře s tím, jak zásadní je uvědomění si vlastní odpovědnosti za učiněná rozhodnutí.

Čtvrtou částí knihy je kapitola nazvaná Důstojnost. Lidská důstojnost je pojem, který všichni podvědomě známe, ale ve skutečnosti není jednoduché vysvětlit, o co se jedná. Publikace zde srozumitelně čtenáře seznamuje s tím, co je lidská důstojnost, jaký byl historický vývoj vnímání lidské důstojnosti až do současnosti. Vše samozřejmě v kontextu ošetrovatelské praxe. Předpokládám, že tato kapitola každého čtenáře zaujme a inspiruje.

Teoretickou část knihy uzavírá kapitola Etická problematika bolesti a utrpení. Setkávání s bolestí a utrpením je běžnou součástí ošetrovatelské praxe, a proto je cílem textu prostřednictvím kasuistik poskytnout zdravotnickým pracovníkům náhled na tuto problematiku. Setkání s bolestí

a utrpením je rovněž běžnou součástí praxe mnoha pomáhajících profesí, proto doporučuji věnovat této kapitole náležitou pozornost. „Praktické“ kapitoly šest až devět se zabývají etickými tématy, se kterými se pracovníci ve zdravotnictví setkávají ve své práci. Uspořádání kapitol odpovídá průběhu lidského života. Od početí (zejména etická problematika asistované reprodukce či naopak interrupce), po aspekty péče o nemocné dítě (práva dítěte a dětských pacientů, rozhodování



o zdravotní péči, problematika týrání a zanedbávání péče, péče o nezralé plody aj.), následuje etická problematika práce na odděleních intenzivní péče (komunikace – sdělování informací, odpovědnost sester a jejich přístup k problémovým pacientům, péče o pacienty v terminálním stavu) a toto vše zakončují etické aspekty péče o onkologicky nemocné a umírající pacienty (komunikace s těžce nemocným a umírajícím pacientem, etické problémy na konci života – eutanazie či dříve vyslovené přání).

Podle mého názoru se jedná o publikaci zdařilou, která je napsaná přehledně a srozumitelně. Kniha poskytuje čtenáři ucelený přehled o etických dilematech a aspektech ošetrovatelské praxe, podpořený kasuistikami z tohoto oboru. Autoři při zpracování etické problematiky čerpali z moderních poznatků a teorií vyspělého světa. Rovněž inspirativní je seznam literatury a zdrojů, který poskytuje obraz o současném zpracování tématu. Jediným nedostatkem publikace je přítomnost několika překlepů v textu a v kapitole Argumenty pro a proti asistované

reprodukcí dokonce chybně vložená (či snad nedokončená) věta. I přes uvedené nedokonalosti si myslím, že kniha naplňuje všechny cíle, které si autoři předsevzali.

Recenzovaná publikace je vhodná pro studenty zdravotnických oborů, etiky, sociální práce a příbuzných oborů, kteří mají zájem o efektivní studium aplikované etiky a kteří chtějí současně získat přehled o situaci v dané oblasti v České republice i v dalších vyspělých státech.

I když se kniha věnuje problematice ošetrovatelské praxe ve zdravotnictví, doporučuji její prostudování také sociálním pracovníkům. Zejména pro pracovníky v primární péči může být dobrou pomůckou pro rozšíření schopnosti vnímat a řešit etická dilemata, se kterými se běžně setkávají ve své praxi. K profesnímu růstu také přispívá poznání vlastní moci, odpovědnosti a získání nadhledu nad problematickou situací.

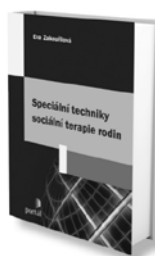
Milúše Balková,

*Fakulta humanitních studií
Univerzita Karlova v Praze*

Inzerce

E-shop: obchod.portal.cz

www.portal.cz



E. Zakouřilová

Speciální techniky sociální terapie rodin

V publikaci je definována sociální terapie a sociální diagnostika, prezentováno je kolem 50 speciálních technik, včetně popsaní přínosu a zásad jejich používání. Publikace je doplněna kasuistikami, závěr obsahuje několik příloh - formuláře a pomůcky pro užití popsaných technik, soubor vhodných otázek, kritéria pro dobré fungování střídavé a společné výchovy či vzor uzavřené mimosoudní dohody.

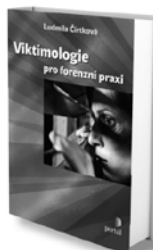
brož., 192 s., 319 Kč

L. Čírtková

Viktimologie pro forenzní praxi

Riziko stát se obětí trestného činu se týká nás všech. V roli obětí reagujeme různě, i banální delikt může člověka vážně emocionálně poškodit. Kniha nabízí prakticky využitelné poznatky ze současné viktimologie, chce rozšířit povědomí o tom, co prožívají oběti kriminálních činů, a přispět k lepšímu pochopení, proč se osoby poškozené zločinem chovají právě tak, jak se chovají.

brož., 200 s., 339 Kč



C. Löffler, B. Wagner, M. Wolfersdorf
Muži nepláčou?

Deprese u mužů – jak ji rozpoznat a léčit
Kniha je určena pro ty, kdo trpí depresí nebo tuší, že by je mohla přepadnout. Fundovaný přehled je doplněn příběhy lidí se zkušeností deprese i různými tipy, jak depresi zvládnout. Zahmuta je široká škála různých forem léčby deprese. Součástí knihy je i test, s jehož pomocí může každý muž ohodnotit riziko, že trpí depresí.

brož., 176 s., 279 Kč

Pro Česko: Portál, s. r. o., tel. 283 028 203, e-mail: obchod@portal.cz
Knihkupectví Portál: Jindřichská 30, Praha 1 / Klapkova 2, Praha 8
Pro Slovensko: portalslovakia@stoline.sk, tel. 00421 910 995 655, www.portalslovakia.sk


portál

Zprávy z ASVSP

Zpráva z jednání Valné hromady ASVSP

asvsp
asociace vzdělavatelů
v sociální práci

Jednání se uskutečnilo ve dnech 6. a 7. března 2014 v Brně. Výkonná rada ASVSP zasedala ve středu 5. března 2014.

Členové asociace byli seznámeni výkonným redaktorem časopisu Sociální práce / Sociálna práca R. Balážem s aktivitami časopisu a stavem financí za rok 2013. Redakční rada časopisu bude posílena o dva zahraniční členy, kteří byli sváleni valnou hromadou – prof. Hans van Ewijk z Holandska a prof. Anna Metteri z Finska. Poté následovala prezentace výsledků SWOT analýzy, která byla realizována v souvislosti se záměrem od roku 2015 provést změnu formátu akademické a publicistické části časopisu, Danielou Jaklovou Střihavkovou, doktorandkou FSS MU, ve spolupráci se šéfredaktorem L. Musilem a výkonným redaktorem. Následná diskuse vyústila v rozhodnutí valné hromady, která souhlasila s návrhem převedení publicistické části na web od ledna 2015.

Další část programu byla věnována Standardu supervize (součást Minimálního standardu vzdělávání v sociální práci), resp. schvalování jeho revize, kterou zpracovala pracovní skupina pod vedením J. Rollové. Zásadní diskuse se rozhořela nad otázkou potřebnosti výcviku supervize u supervidujících praxí. Valná hromada odhlasovala Standard supervize i s požadavkem 150hodinového výcviku u supervizorů praxí.

Zprávu o činnosti výkonné rady prezentoval předseda A. Křišťan. Informoval o konání Kulatého stolu, který inicioval časopis Sociální práce / Sociálna práca (bližší informace na web stránkách časopisu) a společně s R. Janebovou referovali o pracovní schůzce Implementace Minimálního standardu do akreditačních požadavků pracovní skupiny akreditační komise.

A. Gojová referovala o stavu financí ASVSP

v roce 2013 a předseda revizní komise A. Stránský o závěrech zasedání revizní komise ze dne 6. března 2014.

Poté byli členové VH seznámeni H. Thielovou a M. Nečasovou s činností Sekce vzdělávání, o odborných kurzech, které již byly realizovány, ale také o plánech do budoucna. Aktuální informace jsou zveřejňovány pravidelně na web stránkách ASVSP.

O realizovaných konzultacích na VOŠ a VŠ, jejich závěrech informovala H. Thielová, vedoucí konzultační skupiny, a také představila plán konzultací do konce roku 2014.

Pracovní skupina ASVSP pro otázku koeficientu ekonomické náročnosti studia sociální práce na vysokých školách, koordinovaná A. Mojžíšovou, vstoupila do jednání s R. Sudou, vedoucím Oddělení koncepce sociální práce na MPSV.

M. Vorlová informovala o činnosti RAROSP, zejména o průběhu seminářů k profesnímu zákonu, který organizoval RAROSP.

Páteční program valné hromady byl věnován diskusi nad Minimálním standardem vzdělávání v sociální práci v kontextu jeho dalšího vývoje. Na základě prezentace J. Klusáčka o systému kvalifikačního vzdělávání ve Velké Británii se otevřela otázka, zda setrvat u stávajícího pojetí Minimálního standardu postaveného na obsahu jednotlivých okruhů, nebo začít vytvářet nové pojetí standardů, postavené na kompetencích, kterými by měli disponovat sociální pracovníci.

Podzimní valná hromada se uskuteční ve Zlíně na UTB, Fakultě zdravotnických studií **20. a 21. listopadu 2014.**

Adéla Mojžíšová

Krátké zprávy

Jak aktivně nacházet náhradní rodiče

Nadační fond J&T pořádá v celé první polovině roku 2014 semináře po celé České republice na téma „Jak aktivně nacházet náhradní rodiče – profesionalizace procesů při výběru adeptů na nový typ zaměstnání“.

Série vzdělávacích seminářů je určena především pracovníkům odborů sociálně-právní ochrany dětí a nevládních neziskových organizací a zaměřuje se na proces náborových a edukačních programů v rámci náhradní rodinné péče. Semináře obsahují vedle tématu legislativy a konkrétních možností vyhledávání vhodného pěstouna pro dítě také psychologické aspekty a vhled do vhodné komunikace, PR a marketingu – tedy jak efektivně vytvořit náborovou kampaň.

Program zahrnuje ukázky z praxe zahraničních partnerů (Polsko, Slovensko) a je dále podpořen on-line poradnou a možností návazného mentoringu.

Jarní škola sociální práce 2014

Ve dnech 8.–11. dubna 2014 se uskuteční v Ostravě již osmý ročník Mezinárodní jarní školy sociální práce pro studenty magisterského a doktorského studia sociální práce za účasti studentů a akademiků z partnerských evropských univerzit. Organizátorem je FSS OU a EVIS – Evropský výzkumný institut pro sociální práci.

Studenti Ostravské univerzity v Ostravě, Univerzity Palackého v Olomouci, Univerzity Kuopio ve Finsku, univerzit v Eichstättu, Brémách, Kolíně a Landshutu ze SRN, Hertfordshire – UK, Plymouthu – UK, Lille – FR, Trnavy – SK, Trenta – IT, Univerzity v Lodži – PL a Vorarlbergu – AT přednesou své příspěvky na téma Sociální práce v Evropě.

Cílem setkání je získání zpětné vazby od akademiků z evropských zemí, výměna zkušeností

s ostatními evropskými studenty, rozšíření znalostí o sociální práci v Evropě, příspěvek k nové síti evropského výzkumu.

AT konference 2014

Další ročník AT konference se bude konat ve dnech 27. 4. – 1. 5. 2014 v Kongres hotelu Jezerka.

Hlavní téma konference je „Závislost od kořalky do hrobu“. V rámci odborného programu se bude konference věnovat tématům v oblastech prevence, léčby, snižování rizik a výzkumu v adiktologii, se zaměřením na specifické skupiny klientů: děti (včetně nenarozených), mladiství, těhotné ženy jako uživatelky, senioři.

Mezinárodní vědecká konference 2014, Rzeszow: Střední sektory partnerství pro řešení sociálních problémů

Katedra sociologie a historie Univerzity Rzeszow, Fakulta přírodovědně-humanitní a pedagogická Technické univerzity v Liberci, Institut humanitních věd a umění Jana Grodka Státní vyšší odborná škola v Sanoku a Nadace pro řešení sociálních problémů „Societatis“ v Rzeszowě zve na Mezinárodní vědeckou konferenci s názvem Střední sektory partnerství pro řešení sociálních problémů.

Konference se uskuteční na Univerzitě Rzeszow 20. května 2014. Cílem konference je vytvoření interdisciplinárního fóra pro výměnu myšlenek o partnerství napříč odvětvími k řešení sociálních problémů. Pořadatelé chtějí zahájit diskusi na toto téma a pozvat všechny výzkumné pracovníky, kteří mají zájem o účast na konferenci a sdílení výsledků výzkumu. Zváni jsou především političtí a sociologičtí vědci, sociální pracovníci, pedagogové a další odborníci se zájmem o toto téma.

Prislíbená již nyní je účast hostů z Polska, České

Mezinárodní den sociální práce 2014

18. března 2014 po celém světě

Společenská a finanční krize –
Sociální práce jako řešení



www.ifsw.org



republiky, Slovenska, Ukrajiny a ze Španělska. Mezi vystupujícími bude například prezentovat prof. Beata Szluz a prof. Wojciech Walat (Univerzita Rzeszow, Polsko), prof. Tatiana Matulayová, Ph.D., a prof. Ilona Pešatová, Ph.D. (Technická univerzita v Liberci, Česká republika), prof. Dariusz Wojakowski (Institut humanitních věd a umění Jana Grodka Státní vyšší odborná škola v Sanoku, Polsko), prof. Raquel Acero de la Cruz (Univerzita Cordoba, Španělsko), a další.

International Social Work Conference 2014: Bridging Social Work Practice A round the World Conference

Katedra sociální práce a Centrum pro globální vzdělávání na Augsburg College zve na mezinárodní konferenci sociální práce s cílem propojit praxi sociální práce celý svět. Konference s původním názvem „Bridging Social Work Practice A round the World“ se uskuteční 12.–13. 6. 2014 v Minneapolis, ve státě Minnesota, USA. Konference má posloužit jako mezinárodní výměna praxe sociální práce z celého světa. Příspěvky jsou podporovány ve všech oblastech týkajících se sociální práce, teorie, praxe, výzkumu a politiky. Mezi doporučenými tématy abstraktů jsou metody sociální práce v praxi různých zemích, globalizace a její dopad na svět, etické aspekty v praxi sociální práce, sociální práce a sociální hnutí anebo také rozmanitost a sociální spravedlnost v praxi sociální práce.

Evropská letní škola: Nelegální drogy v Evropě

Univerzitní institut v Lisabonu (ISCTE – IUL) a European Monitoring Centre for Drugs and Drug Addiction (EMCDDA) pořádají v červenci 2014 již třetí ročník evropské letní školy na téma „Nelegální drogy v Evropě: poptávka, nabídka a veřejné politiky“, který je podporován také ze strany severoamerického Národního institutu zneužívání drog (NIDA).

Letní škola EDSS se bude konat v Lisabonu od 30. června do 11. července.

Registrace se otevřela 15. 1. 2014. Programový poplatek zahrnuje výuku, studijní materiály, poklady na jídlo a uvítací recepci. Součástí letní školy budou také další doprovodné akce.

Během dvoutýdenního programu vystoupí renomovaní hlavní řečníci, EMCDDA vědeckí odborníci, ISCTE profesori a politici, aby poskytl účastníkům informace, které potřebují, aby mohli odpovědět na složité politické problémy vyskytující se v této oblasti. Budou tak činit pomocí multidisciplinárního a inkluzivního přístupu ke studiu drogové problematiky, a to jak v Evropě, tak i mimo ni.

První týden se EDSS zaměří na „Definování problémů“ a bude obsahovat přednášky o „problému užívání drog v Evropě“, „dodávkách drog v Evropě“ a „podchycení nových druhů drog“. Principy protidrogové politiky a intervence budou následovat v druhém týdnu a budou doprovázeny přednáškami „o národních protidrogových politikách“, „vězení zdraví“, „prevenci užívání drog“ a „snižování škodlivých účinků drog“.

V ČR je prostor pro zavedení služeb pro domácnosti. Pomůže snížit nezaměstnanost

Na konferenci „Služby pro domácnosti – příležitosti pro zaměstnanost a flexibilitu trhu práce“ se prezentovaly praktické zkušenosti zemí EU. ČR bude mít svůj model. Služby pro domácnosti (SPD) mají v ČR po vzoru dalších zemí EU, kde již systémově fungují, vytvářet nová pracovní místa pro nezaměstnané, a to včetně osob s nízkou nebo žádnou kvalifikací. „Vidím prostor pro tento typ služeb i v ČR, zvláště v situaci, kdy v ČR na 1 pracovní místo připadá 17,3 uchazeče o ně. Pokud se nám jej podaří nastartovat, pomůže nám udržet život i v malých nebo odlehlých obcích, protože lidé budou moci díky němu pracovat tam, kde trvale žijí,“ komentovala na konferenci některé jeho přínosy Marie Bílková, generální ředitelka Úřadu práce ČR.

„Stejně jako jinde se ani u nás systém neobejde bez veřejné podpory nebo daňových úlev, ale v celkových přínosech, které převažují nad náklady, dává i v ČR smysl,“ sdělil Vít Jásek, výkonný ředitel Unie zaměstnavatelských svazů ČR. „Mezi největší rizika řadíme předsudky, nezájem ze strany domácností a i pracovníků, jichž by se týkal, a odrazení od využívání služeb při první špatné zkušenosti,“ dodal Jásek.

Systém poskytování SPD zároveň přináší eliminace práce „na černo“ a pomáhá snižovat náklady na výplatu sociálních dávek. V současnosti funguje v různých modifikacích např. ve Francii, Dánsku, Finsku, Švédsku, Belgii a řadě dalších států. Právě v Belgii jej po 10 letech provozování považují za velmi úspěšný.

„Myslím, že se nám podařilo něco výjimečného. Od roku 2004 bylo vytvořeno 160 000 pracovních míst a 4 500 dalších vzniklo v servisních společnostech do něj zapojených,“ charakterizovala belgickou cestu založenou na systému poukázek Michèle Baukens, generální ředitelka Národního úřadu pro zaměstnanost (obdobu našich úřadů práce) v Belgii. Tady mají přesně stanovený seznam činností, kde se SPD smí využívat, např. úklid domu, praní, žehlení či nakupování. Ve Francii pak vzniklo v rámci SPD od roku 2005 cca 350 000 nových pracovních míst a o 25 % se zvýšil objem legálně nabízených prací pro domácnosti.

Aktuální vývoj v jednotlivých zemích EU shrnula Aurelie Decker, ředitelka European Federation for Services to Individuals. Vyzdvihla i další plusy: „Dalším benefitem pro uživatele SPD je i možnost daňového odpočtu vynaložených nákladů až do výše 50 % s horním limitem celkové sumy na domácnost za rok. V neposlední řadě nesmíme zapomínat ani na nepřímé přínosy, jakým je např. vznik dalších společností zapojených do systému, z čehož logicky profituje na odvodech daní stát. Zvyšuje se i sociální soudržnost a začlenění lidí.“

Konkrétně např. ve Finsku si lze od daní odečíst 45 % nákladů na SPD s limitem 2 400 eur/rok. „Díky daňovému zvýhodnění jej využívají hlavně domácnosti, které by o ně jinak nestály. Podařilo se nám snížit podíl nelegální („černé“) práce z 60 na 20 %. Celkové saldo přínosu pro státní rozpočet je pak kladné ve výši 16 milionů eur,“ přiblížil i fiskálními dopady tohoto projektu ve Finsku Tuomas Mänttari, ředitel finské asociace poskytovatelů služeb (Association of Social Service Employers).

Předseda správní rady slovinské Asociace poskytovatelů sociálních služeb (Skupnost socialnih zavodov Slovenij) Boris Koprivnikar seznámil účastníky konference se sítí těchto služeb ve Slovinsku. Tam preferují jejich nabídku a obsluhu prostřednictvím call centra.

Konference „Služby pro domácnosti – příležitost

pro zaměstnanost a flexibilitu práce“, která se konala v sídle Senátu Parlamentu České republiky 11. února 2014 za podpory Unie zaměstnavatelských svazů ČR, se celkem zúčastnilo cca 80 účastníků ze 6 evropských zemí.

*Z tiskové zprávy Unie
zaměstnavatelských svazů ČR*

Pouze třetina uživatelů internetu si aktivně chrání své soukromí

Při příležitosti Dne bezpečnějšího internetu 2014 představil Microsoft výsledky již třetího ročníku průzkumu Microsoft Computing Safety Index (MCSI). I přes stále pokročilejší zkušenost s používáním internetu získaná data ukazují velmi vysokou míru nebezpečí způsobenou neopatrností a nedostatečnou ochranou soukromí. Řada uživatelů i nadále nepředchází možným rizikům a často ani netuší, jak vysoké ztráty (finanční i časové) si mohou způsobit.

Průzkum ukázal, že rizika na internetu stojí oběti v průměru až 23 miliard dolarů ročně a teoretický čas na nápravu těchto škod představuje pro postižené časové náklady dosahující při srovnání řádu 200 000 let. Nejvyšší újmu s sebou nese poškození profesní reputace, kdy se průměrná ztráta pohybuje okolo 535 dolarů na osobu. Mezi další „nejdražší“, a tím i nejnebezpečnější rizika pak patří krádeže ID, úniky dat z bank a od zaměstnavatelů, on-line šikana nebo phishing.

I přesto, že rizika na internetu představují nezanedbatelné ztráty, více než polovina respondentů spoléhá při ochraně svého soukromí a dat na internetu stále pouze sama na sebe. Třetina využívá tipy, jak se bránit, z komerčních firem a pouhé procento se řídí radami získanými ve škole. Pouze třetina si chrání své soukromí na sociálních sítích, má kontrolu nad svými daty on-line a používá PIN a hesla do mobilního telefonu. Pouhá pětina pak pravidelně používá bezpečnostní aplikace a filtry a sleduje svou on-line identitu. Pouhých 10 % pak tyto osobní informace průběžně upravuje či maže. Letošní, již 11. ročník této mezinárodní kampaně provází motto: „Vytvořme společně lepší

internet...“ Snažme se tedy společnými silami přispět k vytvoření bezpečnějšího kyberprostoru pro naše děti! Národní centrum bezpečnějšího internetu (NCBI) se opět připojuje k celosvětové oslavě Dne bezpečnějšího internetu (Safer Internet Day, SID).

Dne 11. února byl představen evropský projekt eSafety Label, zaměřený na zavedení standardů užívání ICT ve školách, v ČR koordinovaný Národním centrem bezpečnějšího internetu. Školy, kde by děti měly být z hlediska informačních technologií nejbezpečnější, mohou získat zlatý, stříbrný a bronzový „Label“. Do projektu se školy zapojují samy, vyplněním on-line dotazníku. Otázky směřují na úroveň zabezpečení IT prostředí, ale zjišťují i možnosti dětí v přístupu k počítačům či jiným digitálním zařízením ve škole, úroveň ochrany osobních údajů atd. „Do zkušební fáze projektu se v loňském roce v ČR zapojilo 41 škol, z nichž 21 získalo buď bronzový, nebo stříbrný eSafety Label. Zlatý ještě v celé EU žádná škola nezískala,“ říká Jiří Palyza, výkonný ředitel NCBI. „Cílem projektu je pomoci školám v jejich snaze o vytvoření moderního a bezpečného prostředí pro žáky a upozornit rodiče dětí na důležitost on-line bezpečnosti,“ dodává Palyza.

Z tiskové zprávy Národního centra bezpečnějšího internetu (NCBI)

Výsledky výzkumu k postavení osob 50+ na trhu práce v ČR

Stárnutí populace je jevem, se kterým se potýká nejen Česká republika, ale i celá Evropská unie. Střední varianta výhledové projekce demografického vývoje podle Českého statistického úřadu ukazuje, že zatímco v roce 2007 tvořily osoby starší 65 let necelých 15 % obyvatel ČR, v roce 2050 to bude již kolem 31 %. S tímto jevem často také souvisí tzv. „demografická panika“, tedy strach ze stárnutí populace a dalšího demografického vývoje. „My se však domníváme, že není nutné se tohoto jevu obávat – naopak lze využít současných projekcí k tomu, abychom se na další desetiletí mohli připravit. I přesto se však často setkáváme s tím, že ačkoli starších osob v populaci přibývá, diskriminačního jednání neubývá,“

komentuje Linda Sokačová, ředitelka organizace Alternativa 50+. Protože téma demografického stárnutí a postavení lidí starších padesáti let nabývá na důležitosti, rozhodla se Alternativa 50+ realizovat výzkum k tomuto tématu.

Podle hlavních zjištění výzkumu se ukazuje, že stárnutí obyvatelstva evropských zemí zůstává výzvou pro sociální systémy i systémy zdravotní péče. V jednotlivých zemích se velmi liší zapojení generace 50–64 let do pracovního procesu. Vystavení špatným pracovním podmínkám snižuje motivaci i ochotu zaměstnanců dále pracovat. V ČR se generace 50–64 let snaží udržet na trhu práce do důchodového věku. Při ztrátě zaměstnání ve věkové kategorii 50+ je daleko obtížnější nalézt nové zaměstnání, což dokazuje i to, že polovina respondentů/tek výzkumu ve věku 50–64 let byla dlouhodobě nezaměstnaná (déle než 1 rok). Podle statistiky MPSV za rok 2012 tvoří počet uchazečů o zaměstnání nad 50 let věku celkem 26,5 %. V kategorii 55+ pak za rok 2012 bylo 22,7 % osob dlouhodobě nezaměstnaných. Nezaměstnanost a dlouhodobá nezaměstnanost jsou pak často důvodem k dřívějšímu odchodu do důchodu, který volí zejména ti, kteří už by jen velmi obtížně získali práci, a ti, kteří vykonávají spíše namáhavou manuální práci. Zároveň se jako jednou z mála efektivních možností, jak se v předdůchodovém věku zabezpečit při ztrátě zaměstnání, ukazuje pobírání invalidního důchodu. „Obecně však platí, že předčasné důchody jsou nevýhodné jak kvůli následnému krácení starobního důchodu, tak kvůli omezené možnosti přivýdělku a neřeší situaci lidí obtížně uplatnitelných na trhu práce v předdůchodovém věku,“ dodává Nikola Šimandlová, projektová manažerka v organizaci Alternativa 50+. Například zatímco ve věku 55–59 let pracují ještě 2/3 mužů, ve věkové kategorii 60–64 let jich pracuje pouze necelá 1/4. Ženy ve věku 55–59 let je již celá polovina v důchodu. Pro odchod do předčasného důchodu uvedlo 40 % respondentů/tek v kategorii 50 až 64 let jako nejčastější důvod výpověď ze zaměstnání. Dalšími uváděnými důvody jsou předčasný důchod s mimořádným odstupným (29 %) a špatný zdravotní stav (17 %). Velké rozdíly v životním stylu a perspektivě jsou také mezi jednotlivými regiony (např.

Praha a střední Čechy versus malé obce a příhraniční oblasti). Data potvrzují tendenci, která se ukazuje v mezinárodních výzkumech (SHARE, PIAAC), že lidé, kteří těžko hledají uplatnění ve společnosti a na pracovním trhu, jsou zároveň nemocnější a dožívají se nižšího věku. Z genderového hlediska pak muži obecně dosahují vyšších pozic a jsou déle ekonomicky aktivní, zatímco ženy se cítí být na trhu práce více znevýhodněné.

Z hlediska diskriminace na pracovním trhu je nejvíce negativně vnímán věk „po padesátce“, což spíše vnímají ženy. Z výzkumu vyplývá, že 30 % respondentů se setkalo s projevem znevýhodnění v oblasti pracovního trhu, 24 % bylo znevýhodněno přímo v práci. Jako jedno z možných řešení se uvádí například možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek – tato možnost však podle výzkumu není pro skupinu 50–64 let příliš vhodným řešením. Jednak jsou zkrácené úvazky v současném nastavení poměrně nedostupné a jednak je jejich finanční ohodnocení nižší než práce na plný úvazek, přičemž objem práce často zůstává u zkrácených úvazků stejný jako u plných úvazků.

Z tiskové zprávy Alternativa 50+, o. p. s.

Prezident Asociácie európskeho výskumu vzdelávania Lejf Moos sa predstavil na konferencii v Trnave

V piatok 7. 2. 2014 sa uskutočnila na pôde Fakulty sociálnych vied UCM v Trnave medzinárodná vedecká konferencia, na ktorej boli prezentované nové poznatky pre oblasť výskumu edukačných vied. Zúčastnili sa jej súčasný prezident Asociácie európskeho výskumu vzdelávania prof. Lejf Moos z Dánska i nastupujúci prezident asociácie prof. Theo Wubbels z Holandska, ktorí navštívili Slovensko po prvýkrát.

Konferenciu s názvom „Najnovšie trendy a výzvy európskeho výskumu v edukačných vedách“ v spolupráci so Slovenskou pedagogickou spoločnosťou pri SAV organizovala Fakulta sociálnych vied Univerzity sv. Cyrila a Metoda v Trnave. Konferenciu otvoril rektor UCM v Trnave Dr. h. c. doc. Ing. Jozef Matúš, CSc. Podpredseda Rady Slovenských vedeckých spoločností pri SAV prof. Ladislav Macháček ocenil nezvyčajný záujem popredných vedecko-pedagogických pracovníkov na Slovensku o stretnutie s predsedom EERA prof. L. Moosom, ktorý vo svojom referáte naznačil nové možnosti participácie Slovenska na výskumných programoch podporovaných EÚ. Prof. T. Wubbels referoval o výsledkoch výskumu o problematike vzťahu učiteľov a žiakov „Cross-cultural research in education: The case of teacher – student Relationships“.

Ako ukázalo rozloženie záujmu účastníkov o jednotlivé pracovné skupiny, pokladajú výskumníci za najaktuálnejšiu práve tému spoločenského postavenia a oceňovania učiteľov, ako aj uplatnenie sociálnych pedagógov v riešení sociálnych problémov žiakov a študentov a ich väzieb na úspešnosť a výkonnosť v škole.

Ďalšie sekcie boli nasledovné: SEKCIA 2 Sociálna pedagogika, SEKCIA 3 Rekreačná edukológia, SEKCIA 4 Občianske vedomosti a edukácia, SEKCIA 5 Násilie: škola, rodina, ulica, SEKCIA 6 Učiteľ: súčasnosť a budúcnosť, SEKCIA 7 Merania v pedagogickom výskume, SEKCIA 8 Gender a pedagogický výskum.

Výsledky výskumov z jednotlivých sekcií konferencie budú vydané v zborníku FSV UCM v Trnave.

*Katarína Žažová,
odborný pracovník pre publicitu,
Fakulta sociálnych vied,
Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave*



Reakce na rozhovor s Ivanem Kolářem

V časopisu Sociální práce/Sociálna práca, v čísle 4/2013 byl uveřejněn rozhovor s Ivanem Kolářem pod názvem „Model ‚občan radí občanovi‘ už u nás neexistuje“. Předně bych chtěl uvést, že Ivana Koláře si všichni v Asociaci občanských poraden velmi vážíme, a to nejen za jeho zásluhy o rozvoj občanského poradenství v České republice, ale i za jeho obětavost a nasazení při práci poradce. Nicméně bych se chtěl vyjádřit ke skutečnostem uvedeným v tomto článku a některé z nich upřesnit.

Model občan radí občanovi je skutečně na ústupu, ale to nejenom kvůli přijetí zákona o sociálních službách, ale hlavně jako reakce na reálnou

potřebu veřejnosti po kvalifikované radě v tíživé sociální situaci. To, když radí vzdělaný člověk, neznamená současně, že je demotivovaný a odtržený od reality. V poradnách skutečně pracují vzdělaní lidé, a to nejenom kvůli požadované kvalifikaci ze zákona, ale především kvůli výše uvedené potřebě poskytovat kvalifikované poradenství. Konečně i v mnohokrát zmiňované Anglii – kolébce občanského poradenství – došlo odklonu od modelu „občan radí občanovi“ směrem ke specializovanému odbornému poradenství. To však neznamená, že tento posun ve vývoji občanského poradenství není ve prospěch občana. Smysl poradenství vidím v tom, že se budeme snažit poskytovat v našich

Inzerce

HORIZONTY
2014

Skupina Narativ pořádá

ve spolupráci s Mezinárodní sítí certifikačních programů v kolaborativní praxi

Mezinárodní sympozium o kolaborativní a dialogické praxi
s Harlene Anderson

„Kdo je tady expert?“

21.-22. listopadu 2014, Brno

Do 30. června 2014
přijímáme návrhy na prezentace, workshopy nebo dialogické prostory.

Více informací na <http://www.narativ.cz/horizonty>



poradnách co nejvyšší poradenství, tak abychom byli potřebnému občanovi skutečně platní při řešení jeho problémů.

Cítím také potřebu se vyjádřit k zásadě diskrétnosti a možnosti jejího porušení. Zásada diskrétnosti je v Asociaci občanských poraden dodržována na 100%. Je pravda, že na základě kontroly projektu financovaného MPO jsme byli žádáni o nahlédnutí do záznamových archů ke konzultacím. Poradny pak byly následně požádány o vydání záznamových archů pro potřeby kontroly. Ty byly předloženy ke kontrole s tím, že všechny skutečnosti, které by mohly vést k identifikaci klienta, byly začerněny, tak aby nebyla porušena zásada diskrétnosti. Všechny poradny záznamové archy poskytly pro potřebu kontroly, a to ne na nátlak Asociace občanských poraden, ale na základě mé osobní prosby, protože jinak by musela být dotace vrácena, což by bylo pro Asociaci likvidační. O finančních kontrolách si může myslet každý

svě, ale na druhou stranu když někdo financuje nějaký projekt, tak chce mít také kontrolu nad vynakládáním těchto prostředků.

Ještě pár řádek ke specializovaným projektům. Asociace občanských poraden skutečně realizuje specializované projekty, ale pouze ty, které svým obsahem korespondují se zaměřením a činnostmi občanských poraden. Realizujeme např. projekty k problematice dluhové, spotřebitelství, bydlení, v oblasti pomoci obětem trestných činů atd. To, že se pak v rámci těchto projektů vyžadují různé statistiky a další výstupy, je celkem přirozené. Smyslem fungování servisního centra AOP je zajišťovat nejenom společné vzdělávání, PR a metodiku práce pro své členy, ale také realizovat projekty, které přiblíží služby poraden občanovi.

Stanislav Skalický,
ředitel Asociace občanských poraden

Význam pojmu komerční zneužívání v oblasti poskytování sexuálních služeb¹

Úvod

Organizace, která poskytuje registrované sociální služby, si může mezi cílovými skupinami zvolit i práci s osobami komerčně zneužívanými. Nikde se však již nedozvíme, co se tímto pojmem míní. Tím pádem ani nevíme, koho do této cílové skupiny zahrnout, jak takto zneužívaného člověka identifikovat a jak s ním pracovat. Pokud se podíváme na stránky MPSV (v jehož dikci je daný registr), nalezneme pouze jednu brožuru, která je však zaměřena dosti specificky a věnuje se komerčnímu sexuálnímu zneužívání dětí. I přesto jsou však vypisovány dotační tituly, které financují práci s osobami komerčně zneužívanými. Tento text se snaží o vyjasnění pojmu komerčního zneužívání v oblasti poskytování sexuálních služeb, a to na základě zkušeností, jež na tomto poli naše organizace učinila.

Terénní program občanského sdružení Ulice – Agentura sociální práce poskytoval v období od 1. 8. 2010 do 31. 7. 2013 sociální službu terénní programy pro cílovou skupinu komerčně zneužívané osoby v rámci Individuálního projektu Podpora sociálních služeb v Plzeňském kraji. Projekt byl financován na základě rozhodnutí o poskytnutí dotace z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost Plzeňského kraje na území ORP Plzeň. Náš terénní program byl v rámci projektu subdodavatelem rozsahu 36% zakázky, kterou realizovala Diakonie ČCE – středisko Plzeň. V době, kdy jsme do projektu vstupovali, nám nebylo zcela zřejmé, co si máme pod pojmem komerčního zneužívání představit a jak ho rozpoznat. Byli jsme tedy nuceni si sami stanovit, co pod tímto pojmem rozumíme, jaké formy může mít a podle čeho se orientovat.



Náš terénní program provádí terénní sociální práci u osob závislých na nelegálních návykových látkách a v oblasti pouliční, klubové a privátní prostituce. Tyto osoby podporujeme ve snižování rizik jejich způsobu života, a tím přispíváme i k ochraně veřejného zdraví. Vzhledem k orientaci našeho terénního programu jsme se v rámci výše zmíněného operačního programu zaměřili na komerční zneužívání v oblasti sexbyznysu.

Nezaměstnanost a nezaměstnatelnost

Proč naše klientky vstupují do sféry sexbyznysu? Důvod je vždy stejný, potřebují peníze. Některé k tomu vede drogová závislost, jiné pak jejich nepříznivá sociální situace. Nemožnost dlouhodobě najít zaměstnání pro ně či jejich partnery je nutí brát zodpovědnost za sebe či celou rodinu do svých rukou a zajistit obživu tímto způsobem. Většina žen by se ráda živila jinou prací, než je prostituce, ale jejich postavení na trhu práce jim nedává příliš možností a činí z nich v podstatě nezaměstnatelné. Často se jedná o ženy s nízkým vzděláním a kvalifikací, téměř žádnými pracovními zkušenostmi, některé nemají čistý trestní rejstřík, který je mnohdy vyžadován. Vzhledem k těmto skutečnostem jim jsou pak nabízena zaměstnání, jejichž finanční ohodnocení má daleko do výdělku v sexbyznysu. Najít si standardní zaměstnání na legálním trhu práce znesnadňuje i zadluženost klientek a hrozba exekucí. Strhávání dlužných částek z platu je nemotivuje k tomu, aby se při hledání práce orientovaly tímto směrem. Ekonomicky nepříznivá situace posledních let udělala naše klientky i z žen, které předtím legálně pracovaly v nízkokvalifikovaných profesích. Jedná se především o ženy ze Slovenska, které zde ztratily práci a tak byly dohnány k výdělku v oblasti sexbyznysu, protože návrat do země původu a hledání práce na Slovensku by přinesly ještě neutěšenější situaci. Vzhledem k tomu, že více jak polovina našich klientek věnujících se pouliční prostituci náleží k romské populaci, objevuje se při poradenství ohledně hledání práce i téma barvy pleti. Některé klientky jsou přesvědčeny, že nemohou nalézt lepší zaměstnání i díky diskriminaci tohoto typu.

Nezaměstnanost a nezaměstnatelnost přináší dlouhodobé problémy, jejichž jediné řešení nacházejí některé ženy v sexbyznysu. Některým

z nich tento stav nakonec vyhovuje, vydělají si peníze a jsou relativně spokojené. Na některé zde však čekají potíže. Peníze vydělané prostitucí nejsou lehké získané, jedná se o tvrdou a nebezpečnou práci. Kromě rizik v oblasti zdraví či bezpečnosti zde navíc hrozí i nebezpečí komerčního zneužívání.

Komerční zneužívání vs. obchod s lidmi

Před zahájením samotného projektu jsme měli tendence spojovat komerční zneužívání s obchodem s lidmi a sami jsme přesně nevěděli, kde vede hranice mezi těmito dvěma jevy. Můžeme zde nalézt jisté styčné plochy, nejsou to však pojmy totožné. Už jenom na základě toho, že ve zmiňovaném registru jsou oběti obchodu s lidmi jako samostatná cílová skupina. Definice obchodu s lidmi je jasně dána tzv. Palermským protokolem z roku 2000. Definice pojmu komerčního zneužívání dána není. Ministerstvo vnitra vydává každý rok Zprávu o stavu obchodování s lidmi v České republice a pro jednotlivá období pak Národní strategii boje proti obchodování s lidmi v ČR. V nich se však řeší obchodování s lidmi za účelem sexuálního a pracovního vykořisťování, o komerčním zneužívání se zde nic nedočteme. Komerčně zneužívaných se netýká ani Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi, který realizuje Ministerstvo vnitra ČR a do něhož jsou zařazeny identifikované oběti obchodu, jež se rozhodly pro spolupráci s orgány činnými v trestním řízení. Stejně tak komerční zneužívání není zakotveno v trestním zákoníku, kde je ale například v § 168 postiženo obchodování s lidmi.

Snažili jsme se tedy zjistit, v čem je rozdíl, a charakteristiky komerčního zneužívání jsme začali vytvářet na základě odlišností od definice obchodování s lidmi. Po mnoha diskusích a konzultacích jsme došli k tomu, že komerční zneužívání zahrnuje širší skupinu osob než obchod s lidmi. Osoba je zneužívána, ale ještě ne obchodována. Komerční zneužívání se může v obchod vyvinout, anebo nemusí. Obchod je jaksi „horší“, obchodovaná osoba je postižena více než zneužívaná. V našem vymezení komerční zneužívání nemusí obsahovat všechny tři komponenty typické pro obchod (transport, donucení, vykořisťování). Na rozdíl od obchodu zde vždy nemusí být jednání proti vůli



poškozené osoby a nemusí zde být zjevná nedobrovolnost či nucení. Nemusí se zde objevovat tolik násilí či hlídání a dohled jiné osoby. Nedochází zde také tak často k přemísťování osob jako při obchodování. Jedná se o situace, kdy dochází ke zneužití osoby za účelem přímého výdělku či zneužití osoby, která se ve složité situaci snaží vydělat potřebný finanční obnos. Komerční zneužívání pak může mít podobu zneužití tísně či omylu osoby, zneužití bezmoci či závislosti, zneužití moci, vykořisťování či použití nátlaku.

Jak vnímáme komerční zneužívání

U osob komerčně zneužívaných v oblasti sexbyznysu se rozhodujeme pro zařazení do této cílové skupiny na základě toho, co vidíme a slyšíme v terénu. Z našich mnohaletých zkušeností dochází ke zneužívání především v těchto čtyřech situacích:

Osoba si nemůže dojednat férovou cenu na základě akutní intoxikace či abstinence příznaku. Dochází zde ke zneužití zákazníkem, který využívá drogové závislosti klientky. Takovou ženu vyhnala na trasu její závislost, jinak by totiž sexuální služby za peníze nikdy neposkytovala. Anebo by je neposkytla za tak nízký obnos, či by nebyla ochotna splnit všechny požadované sexuální praktiky.

Osobu v místě poskytování služeb hlídá jiná osoba za úplaty či jiný profit, případně ze strany této osoby dochází k násilí. Zde dochází ke klasickému zneužití pasákem či pasačkou, tedy někoho, kdo se staví do role ochránce ve vztahu ke zneužívané. Ve velkém množství případů se jedná o partnera či manžela klientky (mnohdy drogově závislého).

Musí-li osoba část svého výdělku odevzdávat jiné blízké osobě. Zde se jedná o zneužití některého ze členů rodiny, případně celou rodinou. Klientka například žije dlouhodobě nezaměstnaného manžela, který je alkoholik či gambler. Sem spadají i případy, kdy finanční situace rodiny je již tak neudržetelná, že žena se rozhodne vzít zodpovědnost do svých rukou a vkročí do sféry sexbyznysu.

Dlouhodobě nezaměstnané matky samoživitelky. Tuto situaci vnímáme jako zneužití systémem. Matka samoživitelka (manžel je opustil, neplatí alimenty, je ve vězení...) jde na trasu, protože potřebuje dát dětem najíst a zaplatit nájem. Je

v tak svízelné sociální situaci, že už ji nemohla řešit jinak než prostitucí. Má totiž strach, že děti budou mít hlad anebo jí budou odebrány.

Doporučení

Domníváme se, že při tvorbě registru vymezujícího cílové skupiny nebylo označení komerčně zneužívané osoby vybráno příliš vhodně. Nešťastně zvolený pojem a jeho nejasná definice vnáší do naší práce spíše zmatek. Terminologii v poskytování sociálních služeb lidem z prostředí sexbyznysu tak ještě více komplikuje. Klade-me si otázku, jestli máme komerční zneužívání pojímat stejně jako již existující pojmy sexuální vykořisťování či vykořisťující prostituce. Otázkou například zůstává, zda můžeme poskytovat registrovanou sociální službu pouze lidem, kteří jsou komerčně zneužívaní za účelem sexuálního vykořisťování, ale již nepracovat s lidmi, kteří jsou komerčně zneužívaní za účelem pracovního vykořisťování. A co když se na nás obrátí někdo, kdo se cítí komerčně zneužitý, protože podlehl reklamě a díky ní zaplatil za něco, co nechtěl, nebo výrobek neplní jeho očekávání? Doporučujeme tedy do budoucna tento termín zpřesnit, ujasnit a danou cílovou skupinu dostatečně popsat. Tento text nechtě je k tomu prvním krůčkem.

Jiří Frýbert,

Ulice – Agentura sociální práce, o. s.

Použitá literatura:

FRÝBERT, J. **Ženy věnující se pouliční prostituci a možnost legálního zaměstnání.** In: ŠÍDOVÁ, L., POLÁKOVÁ, J., MALINOVÁ, H. a kol.: **Ze sexbyznysu na trh práce?** Praha: Rozkoš bez rizika, 2013.

HOLANOVÁ, K. et al. **Obchod s lidmi v ČR. Instrukční manuál pro sociální a terénní pracovníky.** Praha: Confima, 2007.

Zpráva o stavu obchodování s lidmi v České republice za rok 2012. [on-line] [22. 9. 2013] <http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-dokumenty-924305.aspx>

Poznámky

- 1 Za konzultace při promýšlení pojmu komerční zneužívání bychom rádi poděkovali Petře Kutálkové (La Strada ČR), Rút Dvořákové (Diakonie ČCE) a Lucii Černé (Centrum Jana).



Kontakty

Prof. PaedDr. Milan Schavel, PhD.*editor čísla*

profesor Katedry sociálnej práce
riaditeľ Inštitútu ďalšieho vzdelávania
sociálnych pracovníkov
Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej
práce sv. Alžbety
E-mail: mschavel@vssvalzbety.sk

Doc. RNDr. Miloslav Hetteš, CSc.

docent

Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej
práce sv. Alžbety
E-mail: mhettes@vssvalzbety.sk

Prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc.

profesor Katedry sociálnej politiky
a sociálnej politiky
ředitel Institutu pro sociální otázky
Fakulta sociálních studií MU
E-mail: sirovatk@fss.muni.cz

Mgr. Iva Grejtáková

koordinátorka Komunitného centra Sveržov
Človek v tísní – pobočka Slovensko
E-mail: iva.grejtakova@peopleinneed.sk

Andrej Gliganič

sociálny pracovník Komunitného
centra Sveržov
Človek v tísní – pobočka Slovensko
E-mail: andrej.gliganic@peopleinneed.sk

Gabriela Melková

analytička

Agentura pro sociální začleňování
E-mail: melkova.gabriela@vlada.cz

Mgr. Beáta Rybárová

riaditeľka

Miesto pod slnkom, n. o.
E-mail: eli.ke@stonline.sk

Agnieszka Kułaczowska

studentka sociálnej práce
PdF Univerzity Marii Curie-Sklodowskiej,
Lublin
E-mail: a.kulaczowska@wp.pl

Mgr. Petra Šuplerová

právnička Oddelení rodiny,
zdravotnictví a práce
Kancelář veřejného ochránce práv
E-mail: suplerova@ochrance.cz

Mgr. et Ing. Lenka Frýdková

vedoucí Oddelení rodiny, zdravotnictví a práce
Kancelář veřejného ochránce práv
E-mail: frydkova@ochrance.cz

Mgr. Olga Landová

vedoucí Oddelení sociálně právní ochrany dětí
Městský úřad Náchod
E-mail: olga.landova@mestonachod.cz

Mgr. Radka Janebová, Ph.D.

odborná asistentka Ústavu sociální práce
Univerzita Hradec Králové
E-mail: janebova@uhk.cz

PhDr. Mgr. Zuzana Hubinková, Ph.D.

odborná asistentka Katedry
psychologie a sociologie řízení
Fakulta podnikohospodářská, VŠE v Praze
E-mail: hubzuz@vse.cz

Mgr. Jana Šimečková

VOŠ sociální a SPgŠ Prachatice
E-mail: janasimeckova@seznam.cz

Mgr. Eva M. Hejzlarová, Ph.D.

odborná asistentka Katedry
veřejné a sociální politiky
Fakulta sociálních věd UK
E-mail: hejzlarova@fsv.cuni.cz

Ing. Miluše Balková

doktorandka Fakulty humanitních studií
Univerzita Karlova v Praze
E-mail: balkova@fokus-pisek.cz

Mgr. Stanislav Skalický

ředitel

Asociace občanských poraden
E-mail: stanislav.skalicky@obcanskeporadny.cz

PhDr. Jiří Frýbert

vedoucí terénního programu
Ulice – Agentura sociální práce, o. s.
E-mail: jirka@ulice-plzen.com

**Ivana Hábová**

koordinátorka projektu Máma v práci,
Azylový dům pro matky s dětmi o. p. s., Vsetín
E-mail: ivana.habova@azylovydum.cz

Jiřina Králová

projektový manažer
PROFIMA EFFECTIVE, s.r.o.
E-mail: jirina.kralova@profima.cz

Ing. Klára Vilková

AKLUB Centrum vzdělávání a poradenství
E-mail: vilkova@aklub.org

Autorky a autoři studií, výzkumů, analýz**Mgr. Iva Maroušková**

psycholožka, dobrovolnice působící
v sociálních službách
E-mail: ifca501@gmail.com

PhDr. Martin Seitl, Ph.D.

Katedra psychologie
FF UP v Olomouci
E-mail: martin.seitl@upol.cz

PhDr. Michal Panáček

doktorand, Katedra sociální práce
FF Univerzity P.J. Šafárika v Košicích
E-mail: panacekmichal@seznam.cz

Prof. PhDr. Eva Žiaková, CSc.

vedúca Katedry sociálnej práce
FF Univerzity P.J. Šafárika v Košiciach
E-mail: eva.ziakova@upjs.sk

Mgr. Lenka Nádvoříková, Ph.D.

Katedra sociálních studií a
speciální pedagogiky
Fakulta přírodovědně-humanitní
a pedagogická TUL
E-mail: lenka.nadvornikova@tul.cz

**Doc. PhDr. Alžbeta Brozmanová
Gregorová, PhD.**

vedúca Katedry sociálnej práce
Pedagogická fakulta Univerzity Mateja Bela
E-mail: alzbeta.gregorova@umb.sk

Doc. PaedDr. Peter Jusko, PhD.

Katedra sociálnej práce
Pedagogická fakulta Univerzity Mateja Bela
E-mail: peter.jusko@umb.sk

Témata připravovaných čísel

ročník 14

- 1/2014: Sociální práce a nezaměstnaní
- 2/2014: Sociální práce a chudoba rodin s dětmi
- 3/2014: Sociální práce a soudobá společnost
- 4/2014: Sociální spravedlnost
- 5/2014: Special English Issue 2014

ročník 15

- 1/2015: Sociální práce a sociální služby
- 2/2015: Pracovní podmínky sociální práce
- 3/2015: Klinická sociální práce
- 4/2015: Moc a bezmoc v práci s klientem
- 5/2015: Special English Issue 2015

Upozornění pro autory:

Do publikačního řízení, které sestává z posouzení oborové přiměřenosti článku členem redakční rady a standardního anonymního recenzního řízení, průběžně přijímáme akademické články i **MIMO vlevo uvedená témata.**

Speciální anglická vydání
NEJSOU tematická.

akademik@socialniprace.cz
www.socialniprace.cz

www.socialniprace.cz

aktuální zprávy
pozvánky na konference
zajímavé výzkumy
ankety k tématům čísel
duely osobností
záznamy přednášek odborníků

nabídka zaměstnání v oboru
pozvánky na vzdělávací akce
disertace a jiné diplomové práce
možnost založení vlastního blogu
informace o školách sociální práce
nabídka publikací



on-line prodej a distribuce časopisu

- databáze placených čísel
- časopis k dispozici pro PC, Mac a mobilní zařízení s iOS nebo Android
- po nabití kreditu je časopis k dispozici téměř okamžitě
- platby kartou, systémem Paypal či pomocí SMS
- dostupnost zakoupeného čísla časopisu je garantována po dobu dvaceti let

www.floowie.com/cs/avsp



on-line diskuse, ankety a aktuální zprávy

- distribuce aktuálních informací
- zprostředkování zajímavých akcí
- výzvy k diskusi a účasti v anketách

www.facebook.com/socialniprace



on-line videa a záznamy přednášek

- zprostředkování přednášek osobností sociální práce, sociální politiky, sociologie apod.
- prostor pro šíření zpráv prostřednictvím videa

www.youtube.com/user/socialniprace

Veřejný závazek časopisu

Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci
Časopis pre teóriu, prax a vzdelávanie v sociálnej práci

Posláním časopisu Sociální práce / Sociálna práca je:

- podporovat schopnost české a slovenské společnosti řešit životní problémy lidí prostřednictvím sociální práce;
- podporovat kvalitu sociální práce a profesionalizaci praxe sociální práce;
- přispívat k rozvoji sociální práce jako vědní disciplíny a ke zkvalitnění vzdělávání v sociální práci;
- podporovat zájmy poskytovatelů a uživatelů sociálních služeb.

V zájmu dosažení těchto cílů bude časopis v rámci obce sociálních pracovníků a s nimi spolupracujících a pomáhajících pracovníků jiných oborů podporovat:

- postoje, které považují odbornost a lidskost za rovnocenná kritéria kvality sociální práce;
- postoje, které kladou důraz na propojení teoretického zdůvodnění postupů sociální práce s její praktickou orientací na problémy klientů a jejich reálné možnosti;
- soudržnost všech, kteří se angažují ve prospěch řešení problémů klientů prostřednictvím sociální práce;
- otevřenou, odlišnosti chápající, poučenou a věcnou diskusi v rámci obce sociálních pracovníků;
- chuť a zájem sociálních pracovníků vidět sebe samé očima jiných.

Posláním časopisu Sociální práce / Sociálna práca je:

- podporovať schopnosť českej a slovenskej spoločnosti riešiť životné problémy ľudí prostredníctvom sociálnej práce;
- podporovať kvalitu sociálnej práce a profesionalizáciu praxe sociálnej práce;
- prispievať k rozvoju sociálnej práce ako vedeckej disciplíny a k skvalitneniu vzdelávania v sociálnej práci;
- podporovať záujmy poskytovateľov a užívateľov sociálnych služieb.

V záujme dosiahnutia týchto cieľov bude časopis v rámci obce sociálnych pracovníkov a s nimi spolupracujúcich a pomáhajúcich pracovníkov iných odborov podporovať:

- postoje, ktoré považujú odbornosť a ľudskosť za rovnocenné kritériá kvality sociálnej práce;
- postoje, ktoré kladú dôraz na prepojenie teoretického zdôvodnenia postupov sociálnej práce s jej praktickou orientáciou na problémy klientov a ich reálne možnosti;
- súdržnosť všetkých, ktorí sa angažujú v prospech riešenia problémov klientov prostredníctvom sociálnej práce,
- otvorenú, odlišnosti chápajúcu, poučenú a vecnú diskusiu v rámci obce sociálnych pracovníkov;
- chuť a záujem sociálnych pracovníkov vidieť samých seba očami iných.

Anotace čísla 2/2014

Sociální práce a chudoba rodin s dětmi

Sociálna práca a chudoba rodín s deťmi

Rodiny s nezletilými dětmi, a to především osamělí rodiče a rodiny se třemi a více dětmi, jsou jednou ze skupin ohrožených chudobou a sociálním vyloučením. Život v chudobě a sociálním vyloučení přináší dětem, jejich rodičům, ale i společnosti samotné řadu rizik a negativních dopadů.

Chudoba dětí je považována za ještě závažnější problém než chudoba dospělých. Jedním z důvodů je skutečnost, že děti příliš nemohou ovlivňovat okolnosti svého života. Druhým jsou podle závěru mnoha výzkumů důsledky dětství prožitého v chudobě pro další život a sekundárně pro společnost.

Ačkoliv jsou například sociální dávky významným nástrojem snižování chudoby, v případě rodin s dětmi je pro řešení jejich situace zásadní kombinace sociálních dávek a uplatnění na trhu práce, které může být například pro matky samostatně výdělečně činné obtížné.

Dalším tématem, v České republice velmi aktuálním, je nedostupnost sociálního bydlení, které by umožňovalo rodinám vychovávat děti ve vhodném prostředí.

Sociální práce má při pomoci chudým a chudobou ohroženým rodinám jen omezené možnosti pomoci a při svém úsilí může narážet na mnohé předsudky a stereotypy o lidech dlouhodobě žijících v chudobě či v sociálně vyloučených lokalitách.

V tomto čísle bychom rádi společně hledali odpovědi na otázky:

- Jaká je životní situace různých typů rodin s nezletilými dětmi, které žijí v chudobě nebo jsou jí ohroženy?
- Jak různé typy rodin s nezletilými dětmi situaci chudoby či ohrožení chudobou zvládají a jakou roli v tomto zvládání hraje sociální práce?
- Co se v sociální práci s různými typy chudých rodin a rodin ohrožených chudobou daří?
- Co je při sociální práci s různými typy chudých rodin a rodin ohrožených chudobou obtížné?

Doc. PhDr. Alice Gojová, Ph.D.,
editorka čísla

Pokyny pro autory

(zkrácená verze, plný text je dostupný na www.socialniprace.cz)

Časopis vychází čtyřikrát ročně v českém a jedenkrát ročně v anglickém jazyce a publikuje co nejširší spektrum článků relevantních pro sociální práci. Články mohou být zaměřeny na jakýkoliv aspekt praxe, výzkumu, teorie či vzdělávání. Časopis má následující strukturu:

1. Editorial
2. O čem se mluví
3. Inspirační proaxi
4. Fakta, legislativa, dokumenty
5. Studie, výzkumy, analýzy
6. Studentské práce
7. Recenze knih
8. Zprávy, akce, oznámení
9. Napsali jste nám

Časopis je rozdělen na publicisticko-praktickou a akademickou část. Zatímco v částech 5 a 6 jsou publikovány zejména texty, které referují o výzkumu a studentských pracích, ostatní části jsou určeny pro publikaci tematicky atraktivních námětů z praxe zpracovaných různorodými publicistickými žánry.

1. Pokyny autorům studií, výzkumů a analýz

Redakce přijímá příspěvky, které odpovídají profilu časopisu. Zasláný příspěvek musí být určen výhradně pro publikaci v časopise Sociální práce / Sociální práce. Počet příspěvků od jednoho autora je omezen na dva za jeden rok.

NABÍDKA RUKOPISŮ A RECENZNÍ ŘÍZENÍ

Akademickým textem se pro účely našeho časopisu rozumí výzkumná, popř. přehledová stať (teoretická, historizující aj.). Předpokladem zařazení příspěvku do recenzního řízení je skutečnost, že v textu autor systematicky pracuje s relevantními prameny, objasňuje výzkumnou metodologii a s ohledem na svůj výzkumný cíl prezentuje také zjištění. Vzhledem k profesnímu charakteru časopisu preferujeme texty, které obsahují vedle zmíněných aspektů také aplikační dimenzi, v níž autor objasňuje relevanci svých zjištění v kontextu sociální práce.

Recenzní řízení je oboustranně anonymní a je prováděno dvěma na sobě nezávislými recenzenty. Studentské práce procházejí jedním recenzním řízením. Práce jsou posuzovány po stránce obsahové i formální. V případě potřeby může být práce vrácena autorům k doplnění či k přepracování. Na základě posudků bude rozhodnuto o jejich přijetí či odmítnutí. Ve sporných případech rozhoduje editor čísla. Redakci se prostřednictvím e-mailové komunikace zasílají dvě provedení rukopisu. Jedno z nich nesmí obsahovat žádné údaje, které by mohly vést k identifikaci autora. Druhé provedení příspěvatele odešle v kompletní verzi.

Redakce si vyhrazuje právo provádět drobné stylistické úpravy. Nevyžádané rukopisy a přílohy se nevracejí.

ROZHODNUTÍ O VYDÁNÍ

O výsledku recenzního řízení je autor vyzooměn nejpozději do šesti měsíců od data obdržení statí.

NÁLEŽITOSTI RUKOPISU

Text musí být napsán v souladu s platnými jazykovými normami. Texty žádáme napsané písmem Times New Roman, velikost písma 12, styl písma Normální. Stránky nejsou očíslovány. Poznámky pod čarou lokalizujte výhradně na konec statí.

- I. **Titulní strana** obsahuje výstižný a stručný název práce v češtině – nebo slovenský ekvivalent – a v angličtině, jména všech autorů, biografickou charakteristiku (do 50 slov) a v poznámce pod čarou také kontaktní informaci pro korespondenci.
- II. Český nebo slovenský **abstrakt** v rozsahu maximálně 200 slov.
- III. **Klíčová slova** v češtině (slovenštině). Používejte prosím max. dvouvýrazová slovní spojení.
- IV. **Abstrakt** v angličtině v rozsahu maximálně 200 slov.

V. **Klíčová slova** v angličtině. Používejte prosím max. dvouvýrazová slovní spojení.

VI. **Vlastní text** (rozsah maximálně 10 000 slov).

VII. **Seznam citované literatury:** Autory žádáme, aby zvýšenou pozornost věnovali přesnému a korektnímu odkazování (viz níže). V textu se odkazuje uvedením autorova příjmení, roku publikace (Korda, 2002) a v případě, že se jedná o doslovnou citaci, také strany uvedené za rokem po dvojtečce. Seznam literatury je uveden na konci statě a je v něm uvedena pouze literatura, na kterou se v textu odkazuje. Seznam je uspořádán abecedně podle autorů a v případě, že se odkazuje na více prací téhož autora, jsou jeho práce uvedeny chronologicky. Jestliže se odkazuje na práce autora, které publikoval v tomtéž roce, jsou práce odlišeny uvedením písmena a, b atd. o roku vydání.

VIII. **Tabulky a grafy:** Tabulka nesmí být širší než 14 cm. Výška písma alespoň 8–10. Při grafech používejte laskavě výrazné kontrastní barvy (upozorňujeme, že časopis je černobílý).

CITACE A ODKAZY

Citace a odkazy se uvádějí v souladu s ČSN ISO 690 (010197). Vybrané příklady zde uvádíme:

Monografická publikace:

PELIKÁN, J. *Základy výzkumu*. Praha: Karolinum, 1998.

Citace z monografické publikace:

FOUČKOVÁ, M. *Reinkarnace a hlubinná terapie*. In WHITTON, J. L. a FISHER, J. *Život mezi životy*. Brno: Bollingenská věž, 1992, s. 9–14.

Citace z časopisu:

WINTER, J. *Z trosek likvidace signál celé Evropy*. *Českomoravský profit*, 1995, roč. 6, č. 28, s. 10–11.

Internetové zdroje:

www.romove.cz/cz/ [on-line] [17. 11. 2003]

Studentské práce akademického charakteru: Autoři by měli usilovat o stejnou úroveň jako u akademických článků. Předpokládá se pouze částečná znalost a orientace v dané problematice. Použití literatury a citace jako u akademických statí jsou předpokladem pro publikování. Upozorňujeme autory, kteří chtějí zveřejnit zkrácenou verzi své bakalářské nebo diplomové práce, že text nesmí zahrnovat obsah práce.

2. Pokyny pro příspěvky do publicistických rubrik

Příspěvky do rubrik v publicistické části časopisu mají stanovený formát v rozmezí 4000 až 8000 znaků včetně mezer. Jejich konkrétní podoba bude upřesňována individuálně na základě dohody s redakcí. Redakce si vyhrazuje právo nevyžádané příspěvky odmítnout, či upravit podle svých potřeb.

3. Pokyny pro formát knižních recenzí

Rubrika Recenze nabízí prostor všem zájemcům, kteří chtějí seznámit ostatní čtenáře se zajímavými knihami z oblasti sociální práce a příbuzných oborů. Na zveřejnění recenze je nutno se předem domluvit s redakcí. Rozsah recenze je stanoven na 3000 až 6000 znaků včetně mezer, další náležitosti jsou stejné jako v případě poslání příspěvku do dalších publicistických rubrik.

4. Publikáční etika a jiné informace

Rukopisy jsou posuzovány v publikačním řízením sestávajícího z posouzení 1. oborové přiměřenosti článku jedním členem redakční rady a 2. oboustranně anonymního recenzního řízení dvěma odborníky z veřejného seznamu recenzentů umístěného na našich webových stránkách.

Texty jsou posuzovány výhradně na základě jejich intelektuální hodnoty bez ohledu na autorovu rasu, pohlaví, sexuální orientaci, vyznání, etnický původ, občanství nebo politické názory.

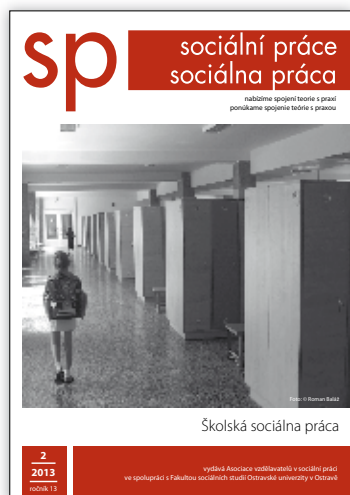
Redakce časopisu SP/SP vynaloží veškeré úsilí k zachování nestrannosti recenzního řízení, aby nedošlo k odhalení identit aktérů recenzního řízení.

Autor, u něhož byl prokázán plagiat nebo falšování dat, ztrácí možnost v časopise SP/SP publikovat.

Autor zasláním příspěvku uděluje souhlas k užití svého příspěvku v elektronických databázích, ve kterých je časopis SP/SP indexovaný. Časopis je též volně dostupný na webových stránkách www.socialniprace.cz.

Přetisknout část uveřejněného textu nebo jeho užití v jiné publikaci lze jen s citací původu textu.

Poslední vydaná čísla



ISSN 1213-6204 (Print)
ISSN 1805-885x (Online)

www.socialniprace.cz