

Dávky hmotné nouze - etika a vnímání dávek sociálními pracovníky

Bc. Alena Matyášová

Diplomová práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta multimediálních komunikací

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta multimediálních komunikací
Ústav marketingových komunikací
akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Alena MATYÁŠOVÁ**
Osobní číslo: **K09675**
Studijní program: **N 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Řízení netržních a sociálních služeb**

Téma práce: **Dávky hmotné nouze-etika a vnímání dávek sociálními pracovníky**

Zásady pro vypracování:

1. Vysvětlete základní pojmy související s tématem práce.
2. Vymezte teoretická východiska z oblasti etiky a etických kodexů v sociální oblasti a práci úředníka.
3. Popište metody využité ve výzkumné části a zdůvodněte jejich použití.
4. Realizujte vlastní výzkum mezi pracovníky dávek hmotné nouze.
5. Zpracujte a vyhodnoťte získaná data, včetně jejich interpretace.
6. Presentujte výsledky výzkumu, zpracujte závěry, shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

FISCHER, O.a kol. Etika a lidská práva v sociální práci. Centrum sociálních služeb Praha, Praha, 2008.

CHAPMAN, R. A. Etika ve veřejné službě pro nové tisíciletí. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-14-8

JANKOVSKÝ, J. Etika pro pomáhající profese. Praha: Triton, 2003. ISBN 80-7254-329-6

KOPŘIVA, K. Lidský vztah jako součást profese. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-429-X

MATOUŠEK, O. a kol. Základy sociální práce. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7181-473-7

ROBINSON D., GARRATT, CH. Etika. Praha: Portál, 2004. ISBN: 80-7178-941-0

THOMPSON, M. Přehled etiky. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-806-6

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Radana Kroutilová Nováková, Ph.D.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

1. prosince 2010

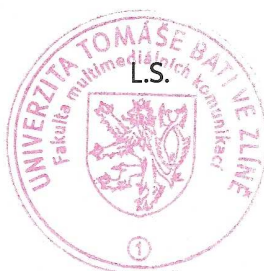
Termín odevzdání diplomové práce:

26. dubna 2011

Ve Zlíně dne 1. prosince 2010

doc. MgA. Jana Janíková, ArtD.

děkanka



Mgr. Ing. Olga Jurášková, Ph.D.

ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské/diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně04.04.2011.....

.....Alena Matyášová.....

Jméno, příjmení, podpis

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídnou k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zajímá o etické otázky, kterými se musí při své práci zabývat sociální pracovníci pracující jako specialisté na dávky pomoci v hmotné nouzi. Jejím cílem je předložit odpověď na to, která z etických oblastí je pracovníky nejčastěji pocíťována a jakou z těchto oblastí pracovníci nejčastěji řeší v širším okruhu pracovníků. Dále se zabývá celkovým hodnocením pocíťované funkčnosti a spravedlnosti systému dávek pomoci v hmotné nouzi přímo dávkovými pracovníky.

Klíčová slova:

hmotná nouze, dávky pomoci v hmotné nouzi, sociální dávky, etika, morálka, etický kodex

ABSTRACT

This master thesis is interested in ethical issues that must handle social workers working as specialists in benefits in material need in their work. Its aim is to find out an answer to the question, which one of the ethic areas is the most often displayed, and which of these areas, workers often dealt with in a broader range of coworkers. It also deals with a general assessment of perceived functional and justice of state benefit system - assistance in material need. Rated straight by social workers.

Keywords:

material need, benefits for people in material need, social protection and benefits, etics, etical codex

Děkuji vedoucí své práce Mgr. Radaně Kroutilové Novákové, Ph.D. za cenné rady a připomínky a za podnětné otázky, které mě vedly k lepšímu uchopení tématu a ke zpracování této diplomové práce.

Dále děkuji všem, kteří mě při práci inspirovali, podporovali mě v ní a pomohli mi svojí vlastní aktivitou a ochotou se na této práci podílet a spolupracovat se mnou, i když to bylo občas složité a v neposlední řadě náročné na čas.

Hlavně však děkuji své rodině, bez jejíž tolerance a pomoci by tato práce vůbec nemohla vzniknout.

DĚKUJI.

Nepotřebujeme mravnosti a náboženství abstraktně, v soustavách a v knihách, ale v životě, v hospodaření a v politice. Etika není pro psací stůl, náboženství není pro kostel.

Tomáš Garrigue Masaryk

Prohlašuji, že odevzdaná verze diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 HMOTNÁ NOUZE	13
1.1 ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM.....	14
1.2 DÁVKY HMOTNÉ NOUZE	15
1.2.1 Dávka příspěvku na živobytí.....	17
1.2.2 Dávka doplatku na bydlení.....	21
1.2.3 Dávky mimořádné okamžité pomoci	24
1.3 NEJČASTĚJŠÍ TYPY PŘÍJEMCŮ DÁVEK HMOTNÉ NOUZE NA OTROKOVICKU	28
2 ETIKA A MORÁLKA	34
2.1 HISTORICKÉ SOUVISLOSTI.....	34
2.1.1 Náboženství.....	34
2.1.2 Staré Řecko - filozofové.....	35
2.1.3 Epikurejci a stoikové.....	36
2.1.4 Morální relativismus	36
2.1.5 Individualismus	36
2.1.6 Utilitarismus	37
2.1.7 Existencialismus.....	37
2.1.8 Evolucionismus	37
2.1.9 Pozitivismus	38
2.2 ETIKA	38
2.3 MORÁLKA	39
3 ETICKÉ KODEXY	41
3.1 ETICKÝ KODEX ÚŘEDNÍKA STÁTNÍ SPRÁVY	41
3.2 ETICKÝ KODEX SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ	43
3.2.1 Etické zásady.....	43
3.2.2 Pravidla etického chování sociálního pracovníka	43
4 ZÁKON O ÚŘEDNÍCÍCH	46
5 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK	48
5.1 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK A ZÁKON O SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH	48
5.2 ČINNOSTI VYKONÁVANÉ SOCIÁLNÍMI PRACOVNÍKY	48
5.3 PŘEDPOKLADY PRO VÝKON POVOLÁNÍ SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA.....	49
5.4 ROLE SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA.....	49
5.5 KOMPETENCE A OSOBNOST SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA	50

II	PRAKTICKÁ ČÁST	51
6	SEZNÁMENÍ S VÝZKUMEM	52
6.1	PŘEDVÝZKUM.....	52
6.1.1	Komparace etických kodexů a zákona o úřednících	52
6.1.2	Příprava realizovaná na pracovišti dávek HN.....	53
6.2	CÍL VÝZKUMU	54
6.3	TYP VÝZKUMU.....	56
6.4	POUŽITÁ METODA.....	56
6.4.1	Výhody a nevýhody.....	57
7	SEZNÁMENÍ S VÝZKUMNÝM VZORKEM	58
8	ZÍSKANÁ DATA A JEJICH HODNOCENÍ	59
9	POSOUZENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A HYPOTÉZ	73
III	PROJEKTOVÁ ČÁST	78
10	DOPORUČENÁ OPATŘENÍ, MOŽNÁ ŘEŠENÍ	79
	ZÁVĚR	80
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	81
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	83
	SEZNAM OBRÁZKŮ	84
	SEZNAM GRAFŮ	85
	SEZNAM PŘÍLOH	87

ÚVOD

Celý systém sociálních dávek státu, či Zákon o pomoci v hmotné nouzi, nebo jen přímo konkrétní část dávek hmotné nouze, byl již mnohokrát probrán, prostudován, popsán v nesčetných bakalářských i diplomových pracích, odborných textech, nebo v článcích v novinách i časopisech.

O jednotlivých dávkách hmotné nouze, jejich hodnocení a výplatách bylo napsáno jak z pozitivního hlediska, tak i v negativním světle, ale obvykle se tyto práce, články atp. zabývají dopadem dávek na žadatele o dávku, na to jak ten který odbor či konkrétní sociální pracovník - úředník situaci posoudil, případně co si o tom myslí laická veřejnost, odborná veřejnost, okolí příjemce dávky, nebo příjemce dávky osobně (v případě dávek hmotné nouze bývá žadatel o dávku, nebo příjemce dávky nadále univerzálně nazýván klientem). Informace uváděné různými zdroji jsou více či méně pravdivé, v některých případech mohou být i silně zavádějící a mylné, což následně vede k nespokojenosti jak klientů, tak pracovníků hmotné nouze.

Avšak poměrně málokdy se někdo zabýval tím, jaký názor na výplatu a zpracovávání dávek mají "lidé z druhé strany stolu" - tedy přímo dávkoví pracovníci.

Co jim při posuzování a zpracovávání dávek vadí, u jakých hodnocení se pozastavují. Co jim činí vnitřní potíže - obhájit si pro sebe sama pokud dojde k vnitřnímu rozpor mezi tím, co ukládá zákon a co oni sami považují za morální. Jaké vnitřní pohnutky je vedou, jaké je jejich zázemí, co je utvářelo, proč v tomto oboru pracují, co je k tomu vedlo. Jak moc v sobě mají zakódovány etické zásady, jsou k nim vedeni i zaměstnavatelem, nebo je to čistě na nich, jejich odpovědnosti vůči sobě a své práci?

Zákon o hmotné nouzi rámcově stanovuje základní pravidla pro poskytování dávek, další posouzení je na správním uvážení daného oddělení, které dávku hmotné nouze hodnotí a zpracovává. Tato oddělení a jejich pracovníci nemají "volnou ruku" jak se často lidé i novináři mylně domnívají. Jsou vedeni a vázáni jak souvisejícími zákony, jejich novelami, tak různými vyhláškami a metodickými pokyny.

Já sama jsem zaměstnaná jako úřednice městského úřadu a pracuji jako sociální pracovníce na oddělení dávek hmotné nouze. Systém současných sociálních dávek a dávek hmotné nouze nemohu v žádném případě hodnotit z funkčního hlediska a srovnávat rozdíl jeho dopadu

oproti systému předcházejícímu – dávek sociální potřeby, protože v tomto oboru pracuji pouze krátce.

Co si však již dnes troufnu hodnotit je, že zákon o hmotné nouzi je živoucím dokumentem, dávky hmotné nouze se stále přizpůsobují, mění a reagují na aktuální situaci, což také dokazuje to, že za dobu od svého vzniku a schválení v roce 2006 dosud prošel zákon již několika úpravami. (Od roku 2007 dosud byl novelizován dvacetkrát.) A jen počet těch nejvýraznějších změn v posuzování, ať již se jednalo o metodické pokyny ministerstva, nebo úpravy zákona samotného, se počítá řádově v několika desítkách.

Proto si myslím, že práce dávkových pracovníků je nesmírně odpovědná – jedná se přece o budoucnost člověka a o finance státu a hlavně náročná jak z hlediska osobnostních nároků na pracovníka, tak nároků na jeho odbornost a stálé vzdělávání.

Dochází zde ke stálému kontaktu a přímé práci s lidmi v krizových, někdy až vyhrocených situacích a proto by se měla věnovat pozornost i těm "za stolem" a jejich vnitřním morálním a etickým rozporům a postojům.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 HMOTNÁ NOUZE

Hmotnou nouzi definuje zákon číslo 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, který byl schválen dne 14.03.2006 a vešel v platnost k 01.01.2007. Poslední "proměnou" – tedy novelizací, prošel zákon k 01.04.2011 a další novela se v současné době připravuje ke schválení.

Nechci na tomto místě kompletně popisovat a přepisovat zákon o pomoci v hmotné nouzi, ten si v dnešní době může každý pročit v jeho platném znění kdekoliv na internetu. Proto jen obecnou charakterizací popíši nejdůležitější pojmy z tohoto oboru a v jednotlivých podkapitolách, které se budou zabývat konkrétními typy dávek. Stručně popíši proces, který probíhá při prvním hodnocení – po podání žádosti o dávku.

Než se velmi stručně pokusím o pojetí hmotné nouze a jednotlivých dávek, je třeba velmi zjednodušeně popsat, co se obecně chápe jako okruh společně posuzovaných osob. Jde tedy o souhrn osob, které společně užívají byt a společně hospodaří, tj. podílí se společně na běžném provozu domácnosti. Určení okruhu společně posuzovaných osob je formálně daný zákonem, nicméně podle skutečnosti je jeho reálné zhodnocení na pracovníkovi, který provedl sociální šetření v místě skutečného bydliště osob uvedených v žádosti.

Hmotnou nouzí se rozumí situace, kdy příjem jednotlivce, nebo okruhu společně posuzovaných osob nedosahuje životního ani existenčního minima a celková majetková a sociální situace těchto osob neumožňuje uspokojit jejich základní životní potřeby v rozsahu, který je ve společnosti považován za přijatelný. Zároveň tyto osoby nejsou v rámci své současné nepříznivé situace schopné ji aktuálně řešit a změnit ji vlastním přičiněním. Při hodnocení splnění-nesplnění parametrů pro uznání za osobu v hmotné nouzi se dále vychází ze zákona číslo 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. A v případě přeplatku na dávce je pro jeho možné strhávání třeba dle níže uvedených zákonů a nařízení vlády určit výši nezabavitelné částky. Proto se dále při zpracovávání jedná podle:

- Nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách),

- Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře,
respektive Nařízení vlády č. 461/2009 Sb.

Samozřejmě, že při zpracovávání dávek hmotné nouze je nutné se řídit i ostatními zákony, jako je například zákon 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a zákon 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků. Tento zákon je důležitým prvkem, který ve své podstatě převádí některé etické zásady kodexu pracovníků ve veřejné správě do podoby závazné právní normy, ale o těchto dokumentech se podrobněji zmíním až v kapitolách 3 a 4.

Aby bylo možné se bavit o dávkách hmotné nouze, je nutné uvést, jaká je výše životního a existenčního minima a čím se tyto dvě položky liší, protože jsou prakticky základním kamenem pro výpočet dávek pomoci v hmotné nouzi a bez jejich definice by nebylo vůbec možné stanovit příjmovou hranici jednotlivců a společně posuzovaných osob.

1.1 Životní a existenční minimum

Životní a existenční minimum je popsáno a jejich výše je stanovena zákonem číslo 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu. Zákon byl taktéž schválen 14.03.2006 a vstoupil v platnost od 01.01.2007. "Tento zákon stanoví životní minimum jako minimální hranici peněžních příjmů (dále jen "příjem") fyzických osob (dále jen "osoba") k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb a existenční minimum jako minimální hranici příjmů osob, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Životní minimum ani existenční minimum nezahrnuje nezbytné náklady na bydlení; poskytování pomoci k zajištění úhrady nezbytných nákladů na bydlení stanoví zvláštní právní předpisy." [1]

O tom, zda jsou částky životního a existenčního minima společností považovány za přijatelné a jak se která část společnosti na ně dívá, by se určitě dala napsat další velmi zajímavá práce, nicméně tato práce si toto zjištění za svůj cíl nebere.

Výše částky živobytí je v zákoně taxativně určena a je rozdělena do několika výší. Liší se podle toho, zda je posuzován jednatel, či více osob společně, proto je výše živobytí stanovena pro:

- jednotlivce Kč 3 126,--
- první společně posuzovanou osobu Kč 2 880,--
- každou další společně posuzovanou osobu, která je starší 15 let a není považována za nezaopatřené dítě Kč 2 600,--
- u nezaopatřených dětí je částka živobytí dále rozlišena podle věku dítěte:
 - a. od 0 do 6 let Kč 1 600,--
 - b. od 6 do 15 let Kč 1 960,--
 - c. od 15 do 26 let Kč 2 250,--

Za existenční minimum je pro osobu považována částka Kč 2 020,--, avšak částka existenčního minima se neuplatňuje u nezaopatřených dětí, osob, které jsou poživateli starobního důchodu, osob, které jsou starší než 65 let a u osob uznaných za invalidní ve III. stupni (dříve plně invalidní).

Zákon o životním a existenčním minimu postupně prošel několika novelizacemi, ale výše částky životního i existenčního minima se od roku 2007 nijak nezměnila.

1.2 Dávky hmotné nouze

Dávky hodnocené a vyplácené na základě zákona o pomoci v hmotné nouzi obecně dělíme na dva základní druhy, opakované a jednorázové.

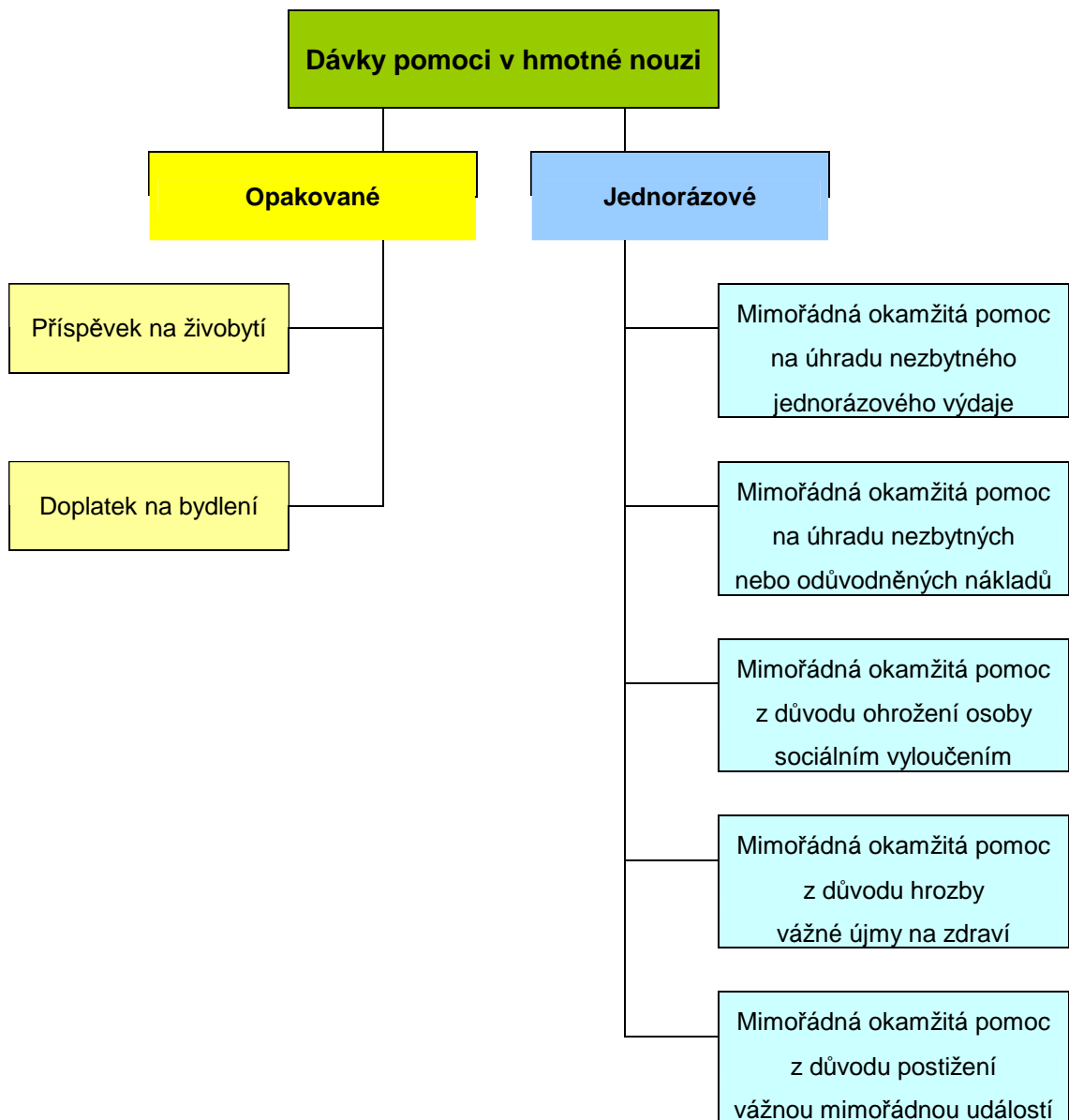
Opakovanými dávkami se rozumí dávky, o něž žadatel podává žádost jednou a pokud i nadále splňuje kritéria pro výplatu dávky, je mu tato opakovaně vyplácena bez nutnosti podávání další žádosti o stejný druh dávky a to po dobu od jejího přiznání a první výplaty až do doby nesplnění kritérií pro výplatu dávky.

Jednorázová dávka je taková, která je už svým charakterem a definicí určena na úhradu konkrétní, tedy pro jednu jedinečnou situaci, která nastala v danou chvíli.

Mezi opakované dávky řadíme příspěvek na živobytí a příspěvek na bydlení, do dávek jednorázových řadíme dávky mimořádné okamžité pomoci. Dávek mimořádné okamžité

pomoci je pět základních druhů – viz. obrázek č. 1. Některé z druhů dávek mimořádné okamžité pomoci může být použito z více různých důvodů. Podrobnější popis jednotlivých dávek je uvedený v následujících podkapitolách.

Obr. 1 – Rozdělení dávek pomoci v hmotné nouzi



Zdroj: vlastní

Graf 1 – Zastoupení dávek příspěvku na živobytí a doplatku na bydlení v celkovém počtu opakovaných dávek pomoci v hmotné nouzi na otrokovicku na počátku roku 2011



Zdroj: Vlastní statistika, provedená na základě analýz spisové dokumentace oddělení dávek odboru sociálního Městského úřadu Otrokovice

1.2.1 Dávka příspěvku na živobytí

Mezi základní informace, které lze kdekoliv na internetu a také na portálu <http://portal.mpsv.cz/soc/hn/obcane/zivobyti> k dotazu na dávku příspěvku na živobytí nalézt je, že jde o základní dávku pomoci v hmotné nouzi a jejím cílem je ve své podstatě řešení situace u osob (nebo okruhu společně posuzovaných osob) s nedostatečným příjmem.

Velmi zjednodušeně lze říci, že se nárok na dávku dá předběžně spočítat tak, že po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosáhne příjem osoby nebo osob částky živobytí těchto osob. "Přiměřenými náklady na bydlení se rozumí částka nákladů na bydlení, maximálně však jen do výše 30 %, v Praze 35 %, příjmu jednotlivce nebo společně posuzovaných osob." [2]

Tento výpočet je bohužel velmi zjednodušenou verzí toho jak se dostatečnost příjmu pro dávky hodnotí a vypočítává a proto se často stává, že osoby, které by již na tuto pomoc dosáhly o tom nevědí a naopak se domnívají, že jsou tzv. "hraniční" a nemá pro ně "takové

papírování" smysl. O těchto osobách se pracovníci jen těžko dovídají, aby jim mohli poskytnout poradenství a situaci a postup v ní s nimi podrobněji probrat.

Nicméně pokud kdokoliv po výše uvedeném výpočtu dojde k závěru, že se ho dávka týká, měl by kontaktovat pracoviště dávek hmotné nouze.

To je však teprve začátek.

Pro posouzení nároku je nutné doložit mnoho, někdy i zdánlivě nesouvisejících údajů. Jedná se hlavně o to, že je třeba prokázat, zda má žadatel a s ním společně posuzované osoby (dále SPO) na dávku v první řadě vůbec nárok, nebo zda nespĺňuje/nesplňují podmínku pro přiznání dávky. To znamená, že potřeba určit zda žadatel (SPO) pracuje, ale má nízký – nedostačující příjem, nebo je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Zda pracuje jako OSVČ nebo jako OSVČ pracoval a nebo se jedná o osobu na rodičovské dovolené, studující, či jde o občana ČR nebo cizího státního příslušníka atp.

Po základním zjištění je nutné prozkoumat příjmy osoby či osob. Mnoho žadatelů si často neuvědomuje, co vše je považováno za příjem. Například často se v praxi setkávám s větou: "To nic, to je "jenom výživné" nebo "Jo a vlastně mám ještě nějaký důchod" obvykle v případě důchodů sirotčího, vdovského, ale někdy i u invalidního I. či II. stupně. Ale i výživné jsou peníze a dokonce peníze, které jsou už přímo svým názvem určeny k výživě osob.

Po zjištění příjmové situace žadatele o dávku je nutné zhodnotit "sociální a majetkové poměry" žadatele a taktéž všech společně posuzovaných osob. Do této kategorie zjišťování patří movitý, nemovitý majetek, finanční prostředky v hotovosti, stavební spoření, kapitálové životní pojištění a finance na účtech. Tyto informace o své majetkové a sociální situaci uvádí žadatel/ SPO do svého prohlášení a informace v něm uvedené musí doložit patřičnými doklady. Například jestliže žadatel uvede, že má vedeno stavební spoření ve výši Kč 300,--, musí tuto skutečnost doložit např. platným výpisem nebo potvrzením vydaným příslušnou bankou nebo stavební spořitelnou.

Jestliže úmyslně uvede nepravdivé údaje, které by vedly k neoprávněnému vyplácení dávek, posuzuje se toto jednání jako trestný čin.

Pracovník dávkového oddělení zpravidla informace ověří a na základě správného uvážení k majetku při výpočtu nároku a výše dávky přihlíží nebo nepřihlíží. Pokud k majetku není přihlíženo a klient není vyzván, aby tento majetek využil ke zvýšení svého příjmu, musí být

jednoznačně situace popsána a zdůvodněna, na základě jakého správného uvážení k tomuto závěru pracovník došel. Ten by měl vždy být schopen své jednání obhájit, podložit a vysvětlit proč tak učinil a musí si být vědom případných následků.

Mezi další bolestivá místa při zjišťování nároku na příspěvek na živobytí patří zjišťování využití nároků a pohledávek a zjišťování vyživovací povinnosti a jejího plnění. Do "kolonky" nároků patří např. podání žádosti o stanovení vyživovací povinnosti (nebo schválení dohody rodičů – bývalých partnerů u soudu). Vyřízení dávek státní sociální podpory, které jsou dávkám pomoci v HN nadřazeny a jsou to dávky nárokové. A mnoho dalších, které se odvíjejí od každého jednotlivého žadatele a jeho "životní cesty".

Dalšími okolnostmi, které ovlivňují výpočet nároku a výše dávky příspěvku na živobytí je informace o tom, zda se žadatel nebo SPO léčí s některým typem onemocnění na základě kterého má doporučeno odborným lékařem nákladné dietní stravování. Také je podstatnou informací, zda je osoba uznaná za invalidní s nárokem nebo bez nároku na výplatu důchodu, jestli se jedná o osobu s nárokem na příspěvek na péči či osobu pečující. Pokud jde o osobu pečující o osobu s nárokem na příspěvek na péči je také rozdíl v tom, zda žijí ve společné domácnosti s osobou které péči poskytují, nebo mimo tuto domácnost. Vliv má na situaci také stupeň závislosti. A například při hodnocení majetku je také potřeba vědět zda jde o osobu s priznanými mimořádnými výhodami I., II. či III. stupně.

Naprosto nezbytnými jsou informace týkající se bydlení osob. Kdy jednou z nejdůležitějších informací je v tomto případě o jakou formu bydlení se jedná. Zda jde o bydlení vlastní nebo nájemní.

V případě nájmu se řeší otázka, jestli jde o nájem s trvalým bydlištěm či nikoliv a pokud je bez trvalého bydliště, zda by bylo možné statutu trvalého bydliště hlášeného na oficiálně na úřadě možné dosáhnout.

Dalšími formami bydlení jsou podnájemní smlouvy, ubytování na ubytovně či azylové bydlení.

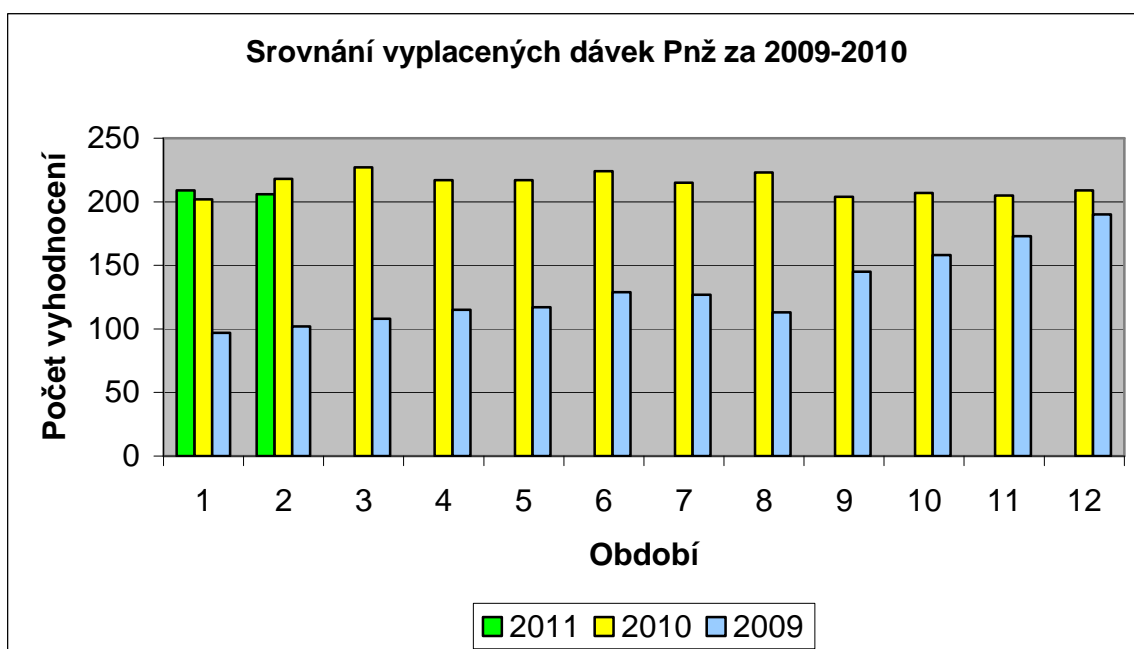
Poslední možností je, že se jedná o osobu aktuálně bez přístřeší. V případě tohoto zjištění je nutné provést další poradenství, poskytnout pomoc při hledání bydlení a v případě, že klient bydlení odmítá, je nutné s ním dále pracovat, zjistit proč odmítá ubytování, vysvětlit mu rizika spojené s bezdomovectvím, navrhnout spolu s klientem další řešení situace a v neposlední řadě zprostředkovat kontakt na další služby.

V případě bydlení vlastního, nájemního nebo podnájemního je nutné zkontrolovat smlouvu na základě které je bydlení poskytováno, úhrady bydlení v předcházejícím období, smlouvu s poskytovatelem elektrické energie a plynu a nejdůležitější částí je podrobný rozpis záloh na bydlení, které jsou dále rozděleny a jednotlivé položky po té jsou, nebo nejsou, dále započítány do odůvodněných nákladů na bydlení.

Pracovník dále hodnotí aktivitu žadatele – klienta, kterou projevuje při hledání zaměstnání. Klient svoji aktivitu prokazuje ve formě, která je předem dohodnutá a alespoň v minimálním smluveném rozsahu.

Pro ilustraci přikládám graficky zpracovaný přehled počtu vyhodnocených dávek pomoci v hmotné nouzi - příspěvku na živobytí a průběh jejich nárůstu v období let 2009 a 2010 a za období prvních dvou měsíců roku 2011. Jako zdroj informací byly využity pravidelné reporty a statistiky odboru sociálního Městského úřadu Otrokovice.

Graf 2 – Srovnání počtu vyplacených dávek příspěvku na živobytí za období 2009, 2010 a část roku 2011



Zdroj: Statistika odboru sociálního Městského úřadu Otrokovice

1.2.2 Dávka doplatku na bydlení

Také se jedná o dávku systému pomoci v hmotné nouzi. Tato dávka je však určena na pomoc s úhradou nákladů spojených s bydlením, což je jasné také z názvu.

O doplatek se jedná proto, že dávka doplatku na bydlení je již vázána na získání nároku na dávku příspěvku na bydlení, která je vyplácena ze systému dávek státní sociální pomoci a je dávkou tzv. nárokovou.

K příspěvku na bydlení je třeba podotknout, že nárok na něj mají jen osoby, které jsou buďto vlastníkem bytu, nebo mají byt v nájmu a tento využívají k trvalému bydlení. Státní podpora taktéž vyžaduje, aby tam osoba měla vedené trvalé bydliště. Což je kamenem úrazu v mnoha případech, se kterými se v praxi setkáváme a na tuto situaci zákon nijak nepamatuje.

Pro získání dávky doplatku na bydlení je třeba kromě už výše zmíněné dávky příspěvku na bydlení být také osobou uznanou v hmotné nouzi, tzn. že tato osoba již buď má také přiznán příspěvek na živobytí, nebo ve výjimečných případech příspěvek na živobytí přiznaný nemá, ale příjem této osoby je nižší než 1,3 násobek částky živobytí (osoby nebo SPO).

Při posuzování okruhu SPO se vychází z okruhu osob uvedených na dávce příspěvku na bydlení ze státní sociální podpory.

Z logiky věci by mělo platit, že osobě, která má nějakou výši příjmu, který je nedostačující, pobírá příspěvek na živobytí, příspěvek na bydlení a má přiznán doplatek na bydlení, by po úhradě nákladů spojených s bydlením měla zůstat částka živobytí. Tak se ale v mnoha případech neděje.

Příspěvek na bydlení se odvíjí od normativních nákladů na bydlení a doplatek na bydlení pomáhá uhradit tzv. odůvodněné náklady na bydlení. Ne vždy tedy skutečné náklady na bydlení kopírují částky určené odůvodněnými náklady na bydlení. Do odůvodněných nákladů na bydlení se sice zahrnují položky nájmu, nákladů na elektřinu a plyn a náklady na služby spojené s bydlením, ale při samotném výpočtu výše dávky se zohledňují jen do výše odůvodněných nákladů.

Například nájem byl do ledna 2011 ohraničen normativně tzv. cílovým nájemným a od ledna 2011 po deregulaci nájemného a přechodu od regulovaného nájmu k neregulovanému se nájemné ve většině měst České republiky určuje jako "nájemné

v místě a čase obvyklé". V praxi to znamená, že každé město má určenu vlastní výši nájmu, které považuje na základě vlastních zjištění a výpočtů za "nájemné v místě a čase obvyklé". (Samozřejmě, že při jeho nastavení mohla města vycházet pouze z údajů, které vycházely z období nájemného regulovaného, takže není příliš možné v současné době zhodnotit, jak se toto nastavení potkalo s reálným rozvojem na trhu s byty.)

Toto nájemné vypočtené jako v místě a čase obvyklé se pak taktéž může diametrálně lišit od konkrétního nájemného, které osoba hradí nájemci bytu u kterého bydlí. V případě, že skutečné nájemné je vyšší než nájem obvyklý, musí si tento rozdíl uhradit klient z "vlastních zdrojů" pokud v takovém nájmu chce i nadále setrvat.

Podobné je to i s náklady na energie, tedy u elektřiny a plynu. "Výše úhrady za prokazatelnou nezbytnou spotřebu energií se stanoví jako průměrná cena za dodávku energií pro bytovou jednotku určité velikosti podle sdělení příslušných dodavatelů těchto energií." - Tak je řečeno v zákoně o pomoci v hmotné nouzi. Přesně se jedná dle Metodického pokynu Ministerstva práce a sociálních věcí č. 3 z roku 2007 o "průměrnou cenu za dodávku elektrické energie pro bytovou jednotku určité velikosti, stanovené pro příslušnou lokalitu podle dlouhodobé statistiky Energetického regulačního úřadu." [3]

To znamená, že je-li ve skutečnosti hrazena záloha nižší, je plně započtena tato skutečně hrazená částka. Pokud se jedná o zálohu vyšší než je stanovená spotřeba v odůvodněných nákladech na bydlení, přihlíží se pouze k výši vypočtené.

Díky tomu může reálně docházet k tomu, že po úhradě nákladů na bydlení nezůstává osobám plná částka živobytí.

K výše popsaným situacím může docházet i tak, že jsou například špatně nastaveny zálohy za energie (lepší případ), nebo jde o "nadspotřebu" na rozměry bytu a počet osob (hůře řešitelné). Může se také stát, že osoba/ rodina bydlí v neúměrně velkém bytě, jehož náklady jí proto vychází draho, což je jev spíš vzácný – alespoň v mikroregionu Otrokovicka.

Ale nedochází k tomu nutně vždycky jen u bytů, které by byly nadměrně velké. Pokud jsou tedy náklady velmi vysoké a bydlení přiměřeně velké, nebo i menší, pak je nutné nalézt vhodné řešení.

Jednou z možností je pak přestěhovat se do nového nájmu, který by nebyl tak drahý, ale nese to další rizika. Těmi může být ztráta bydlení s trvalým bydlištěm, následuje ztráta příspěvku na bydlení a kruh problémů s bydlením se otvírá znovu. Lidé nejsou schopni bydlení bez uvedených dávek hradit, dostávají se do dluhů, propadají do hlubších krizí jak finančních, tak psychických, opakovaně se mohou ocitát bez domova, v lepším případě začínají znovu od začátku třeba v azylových domech. Proto je vždy potřeba dbát na to, aby nové bydlení mělo do budoucna možnost získání trvalého bydliště, jinak by tento složitý proces postrádal smysl.

Další možností je získání nájemního městského bytu určeného pro nízko-příjmové skupiny obyvatel.

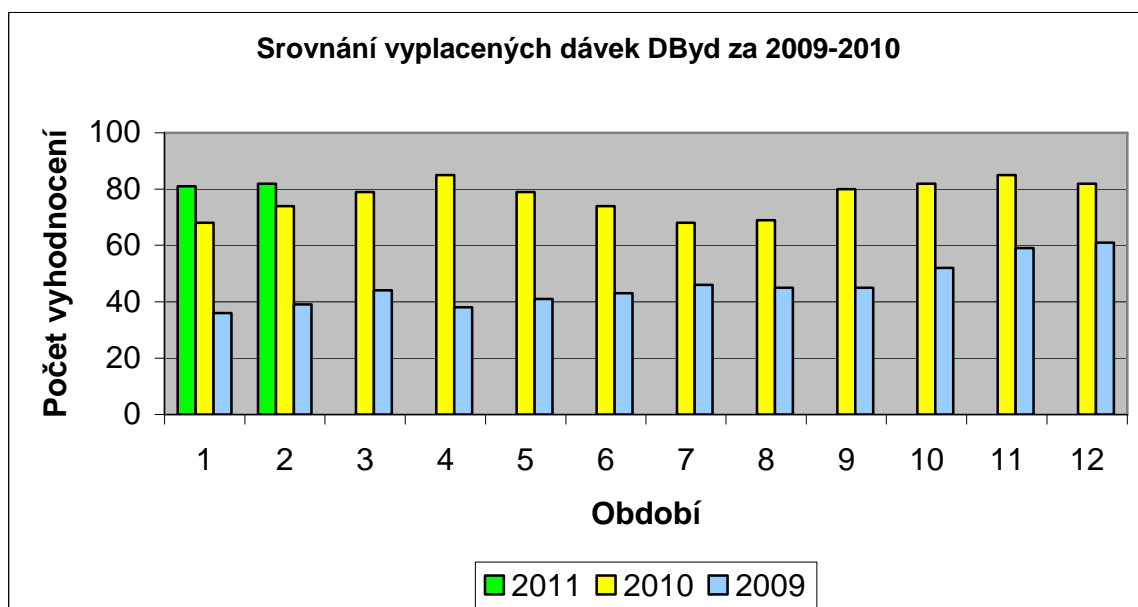
Ne každé město nebo obec má tuto možnost bydlení a samozřejmě ani bytový fond není nekonečný. Čekání na městské byty může být velmi dlouhé a řeší problém s výhledem do budoucna, nikoliv však operativně v dané kritické situaci.

Samozřejmě, že nikdy nejde žádný výpočet nákladů nastavit absolutně spravedlivý, tak aby pasoval na všechny, nebo hradit náklady bez stanovení nějaké horní hranice.

Nicméně snažit se vždy vše určit taxativně nemusí být nejlepší cestou. Proto si myslím, že i v ohledu bydlení by měl být dán větší prostor provést rozhodnutí na základě správného uvážení, po provedení šetření a zhodnocení konkrétní situace po získání maxima informací. Toto řešení však klade velké nároky na práci a čas dávkového sociálního pracovníka.

Zákon o pomoci v hmotné nouzi sice pamatuje i na zvláštní situace ke kterým může při bydlení dojít. Ty označuje jako "případ hodný zvláštního zřetele". V případě zvláštního zřetele je možné hodnotit stejně jako nájemníka i osobu, která využívá jiné bydlení než formou nájemní. Tam spadá například dlouhodobé ubytování na ubytovnách nebo v azylových domech. Osoby, které bydlí v nájmu, ale nemají v tomto nájemním bytě vedeno trvalé bydliště nejspíš nějakou nechtěnou náhodou "proklouzly sítem".

Graf 3 – Srovnání počtu vyplacených dávek doplatku na bydlení za období 2009, 2010 a část roku 2011



Zdroj: Statistika odboru sociálního Městského úřadu Otrokovice

1.2.3 Dávky mimořádné okamžité pomoci

Dávky mimořádné okamžité pomoci jsou dávkami nenárokovými a jejich přiznání závisí na správním posouzení příslušného orgánu u něžž bylo o dávku zažádáno. Každá žádost musí být zhodnocena, musí být provedeno šetření skutečné situace žadatele.

Je nutné určit, zda se skutečně jedná o mimořádnou, nečekanou situaci, na kterou se nebylo možné předem připravit a jako taková tedy ve skutečnosti vyžaduje okamžitou pomoc.

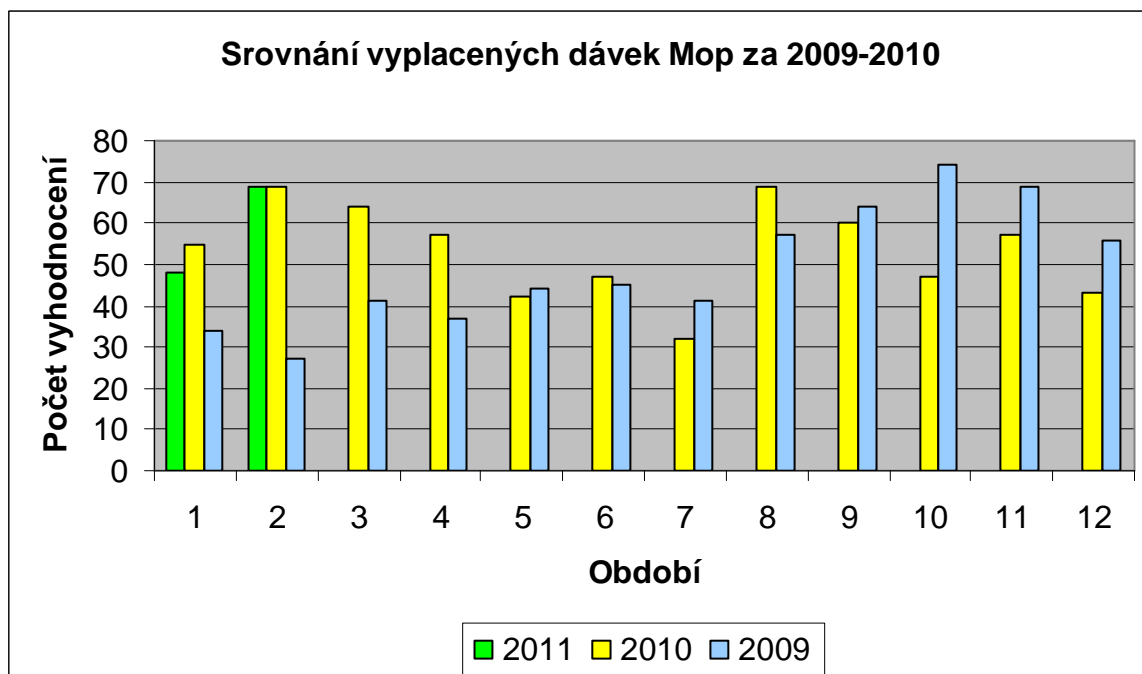
Druhou věcí, kterou je nutné stanovit je, zda je žadatel nebo jeho rodina schopen či nikoliv zvládnout situaci vlastními silami bez pomoci státu. To je nutné z důvodu, aby dávky nebyly využívány i v případě, že osoba má jiné prostředky, nebo možnosti řešení situace.

Jako banální příklad uvedu naprosto smyšlený příběh, který je třeba brát s určitým nadhledem: "Rodina přijde požádat o dávku mimořádné pomoci na zakoupení lednice, protože se jim stará lednice náhle porouchala. Je léto, venku je 30 stupňů Celsia a nemají možnost skladovat potraviny podléhající rychlé zkáze. V rodině jsou i malé děti,

proto je tato situace považována za opravdu naléhavou. Avšak šetřením je zjištěno, že rodina má na účtu částku např. Kč 80 000,--. Žadatel o dávku na dotaz proč nevyužije své finanční prostředky reaguje tak, že jej to nenapadlo, protože se jedná o dědictví na které nechtějí "sahat", protože mají naplánováno, že za něj koupí starší dceři auto k dvacetinám."

Posouzení zda je žadatel/ rodina považován za osobu v hmotné nouzi probíhá v podstatě stejně jako u podání žádosti o dávku příspěvku na živobytí. Jen s tím rozdílem, že je možné tuto dávku případně přiznat i v případě, že příjem rodiny je dostačující pro běžný provoz domácnosti, tzn. po úhradě nákladů na bydlení rodině zůstává částka živobytí, avšak není dostačující v případě nutnosti úhrady výdaje na mimořádnou situaci, která je pro osobu náhlá, nečekaná a svou podstatou tedy mimořádná.

Graf 4 – Srovnání počtu vyplacených dávek mimořádné okamžité pomoci za období 2009, 2010 a část roku 2011



Zdroj: Statistika odboru sociálního Městského úřadu Otrokovice

Počet podaných a vyhodnocených žádostí o dávky mimořádné okamžité pomoci určitým způsobem v průběhu roku kolísá a dá se vypočítat, že se tak děje v závislosti na období v roce. Tyto výkyvy se týkají hlavně mimořádné okamžité pomoci na úhradu nezbytných nebo odůvodněných nákladů.

Největší počty těchto žádostí bývají podávány v období srpen a září, kdy rodiny připravují děti na nový školní rok a souvisí i s mimoškolními aktivitami dětí.

Dalším výrazným obdobím u těchto žádostí je období zimní, kdy bývají také často podávány žádosti související se vzdělávací činností dětí a roční koloběh ukončuje období, kdy místní organizace vyhláší termíny konání a úhrad letních táborů.

Takto výrazné kolísání žádostí se například u dávek mimořádné okamžité pomoci na úhradu nezbytného jednorázového výdaje neprojevuje. Jejich počet není konstantní, ale rozdíly mezi jednotlivými měsíci nejsou zdaleka tak výrazné.

1.2.3.1 Mimořádná okamžitá pomoc na úhradu nezbytného jednorázového výdaje

V praxi v podstatě nejčastěji využívanou dávkou mimořádné okamžité pomoci je mimořádná okamžitá pomoc na úhradu nezbytného jednorázového výdaje.

V zákoně 111/2006 Sb., § 2 odst. 5 písm. a) je využití této dávky specifikováno takto:

"Za osobu v hmotné nouzi může orgán pomoci v hmotné nouzi považovat též osobu, která nemá vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky k úhradě nezbytného jednorázového výdaje, spojeného zejména se zaplacením správního poplatku při prokázání ztráty osobních dokladů, při vydání duplikátu rodného listu nebo dokladů potřebných k přijetí do zaměstnání, s úhradou jízdného v případě ztráty peněžních prostředků, a v případě nezbytné potřeby s úhradou noclehu." [2]

1.2.3.2 Mimořádná okamžitá pomoc na úhradu nezbytných nebo odůvodněných nákladů

Druhou nejčastěji podávanou žádostí je mimořádná okamžitá pomoc na úhradu nezbytných nebo odůvodněných nákladů. Z větší části jsou v této kategorii zastoupené žádosti související s náklady souvisejícími se vzděláním nebo zájmovou činností dítěte.

"§ 2 odst. 5 písm. b) za osobu v hmotné nouzi může orgán pomoci v hmotné nouzi považovat též osobu, která nemá vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým

poměřům dostatečné prostředky na úhradu nákladů spojených s pořízením nebo opravou nezbytných základních předmětů dlouhodobé potřeby a na základní vybavení domácnosti a odůvodněných nákladů souvisejících se vzděláním nebo zájmovou činností nezaopatřeného dítěte." [2]

1.2.3.3 Mimořádná okamžitá pomoc z důvodu ohrožení osoby sociálním vyloučením

"§ 2 odst. 6 za osobu v hmotné nouzi může orgán pomoci v hmotné nouzi považovat též osobu, která v daném čase, s ohledem na neuspokojivé sociální zázemí a nedostatek finančních prostředků nemůže úspěšně řešit svoji situaci a je ohrožena sociálním vyloučením, jestliže zejména

- a) je propuštěna z výkonu zabezpečovací detence, z výkonu vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody, nebo
- b) je po ukončení léčby chorobných závislostí propuštěna ze zdravotnického zařízení, psychiatrické léčebny nebo léčebného zařízení pro chorobné závislosti, nebo
- c) je propuštěna ze školského zařízení pro výkon ústavní či ochranné výchovy nebo z pěstounské péče po dosažení zletilosti, respektive v 19 letech, nebo
- d) nemá uspokojivě naplněny životně důležité potřeby vzhledem k tomu, že je osobou bez přístřeší, nebo
- e) je osobou, jejíž práva a zájmy jsou ohroženy trestnou činností jiné osoby." [2]

Tento typ dávky je v případě odboru sociálního Města Otrokovic přímo propojen s prací sociálního kurátora pro dospělé, který je ve spojení s osobami, které splňují výše popsaná kritéria, provádí s nimi sociální práci a poradenství. Tato dávka by se dala ve své podstatě také nazvat dávkou "startovací". Velká část osob, které mají přiznán tento typ mimořádné okamžité pomoci se v průběhu času stávají klienty dávek hmotné nouze příspěvku na živobytí a začíná si postupně znovu budovat svůj vlastní život.

1.2.3.4 Mimořádná okamžitá pomoc z důvodu hrozby vážné újmy na zdraví

§ 2 odst. 3 "Osoba se považuje za osobu v hmotné nouzi též, jestliže nesplňuje podmínky uvedené v odstavci 2, avšak s přihlédnutím k jejím příjmům, celkovým sociálním a majetkovým poměrům jí hrozí vážná újma na zdraví." [2]

1.2.3.5 *Mimořádná okamžitá pomoc z důvodu postižení vážnou mimořádnou událostí*

§ 2 odst. 4 "Za osobu v hmotné nouzi může orgán pomoci v hmotné nouzi považovat též osobu, kterou postihne vážná mimořádná událost a její celkové sociální a majetkové poměry jsou takové, že jí neumožňují překonat nepříznivou situaci vlastními silami; vážnou mimořádnou událostí se rozumí zejména živelní pohroma (například povodeň, vichřice a vyšší stupně větrné pohromy, zemětřesení), požár nebo jiná destruktivní událost, ekologická nebo průmyslová havárie." [2]

1.3 Nejčastější typy příjemců dávek hmotné nouze na Otrokovicku

Na základě podrobné práce se spisovou dokumentací oddělení dávek odboru sociálního Městského úřadu Otrokovice jsem rozdělila příjemce-žadatele o dávky hmotné nouze na pět charakteristických skupin. Další dělení skupin, či jejich zcela jiné určení podle jiných vstupních kritérií, je samozřejmě možné. Práce však není primárně určená za účelem rozboru klientů dávek hmotné nouze, proto si myslím, že následující rozdělení je dostačující a samo o sobě zajímavé a vypovídající o určitém trendu.

Třídícím hlediskem se stal systém soužití a společného posuzování osob.

První skupinou, kterou jsem vydělila jsou **jednotlivci**. Tato skupina zahrnuje samostatně žijící osoby, bez ohledu na jejich věk, pohlaví nebo způsob bydlení.

Druhou skupinou jsou **úplné rodiny s dětmi**. Do této kategorie jsou zahrnuty rodiny tvořené jak vlastními rodiči a jejich dětmi, tak rodiny s rodiči nevlastními.

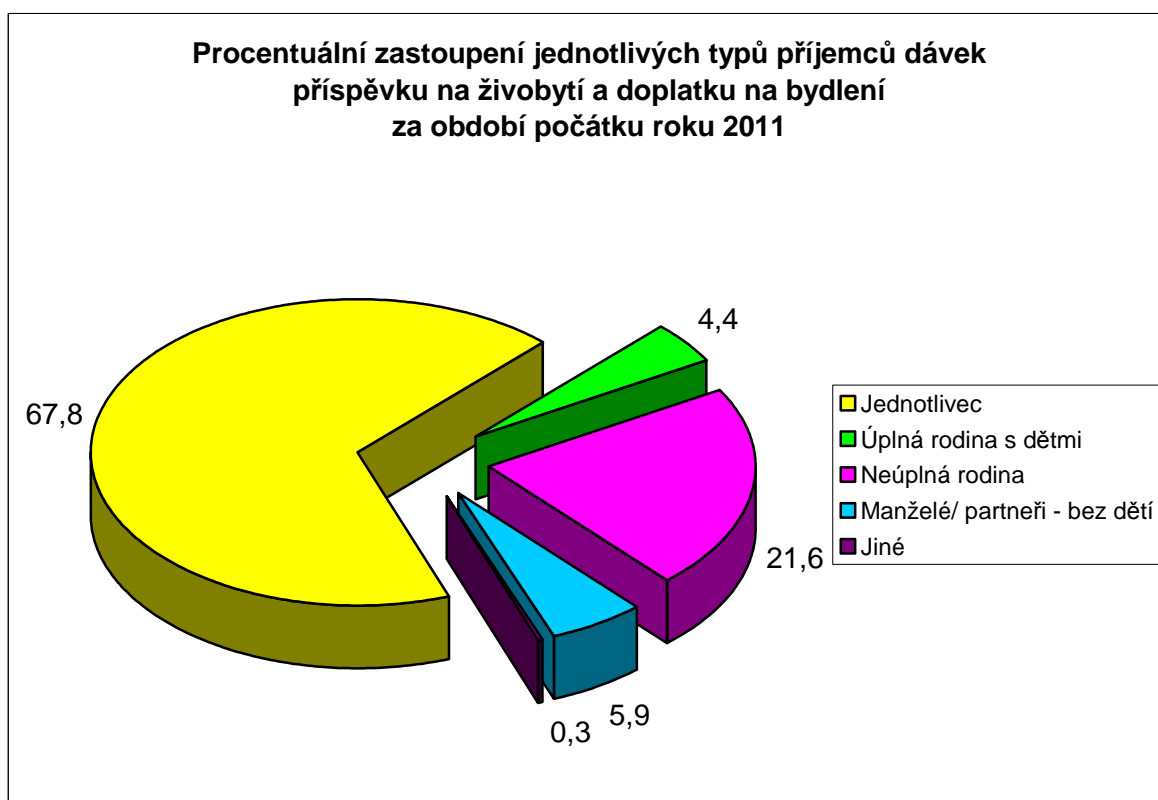
V rámci této kategorie bylo možné rodičovské páry dále dělit na oddané a neoddané, protože toto hledisko je pro účely této práce podružné, byly do této kategorie zařazeny bez dalšího dělení domácnosti, kde žijí dvě dospělé osoby se vztahem manželským, partnerským (tzv. "na psí knížku"), registrovaní partneři a jedno či více dětí.

Do třetí skupiny spadají **rodiny neúplné** a to bez ohledu na to, zda se jedná o osamělou matku nebo otce s dítětem/ dětmi. Počet dětí nebyl dán jako třídící kritérium.

Předposlední skupinu tvoří **manželské nebo partnerské páry bez dětí** a poslední skupinou, na kterou jsem příjemce dávek pomoci v hmotné nouzi rozdělila, jsou tzv. **jiné** – ostatní případy, nezařazené výše. Například prarodič/e žijící s vnukem, společně hospodařící přátelé, sourozenci apod.

Na základě podkladů jsem vytvořila statická shrnutí procentuálního zastoupení jednotlivých typů příjemců opakovaných dávek.

Graf 5 – Procentuální zastoupení typů příjemců dávek příspěvku na živobytí a příspěvku na bydlení

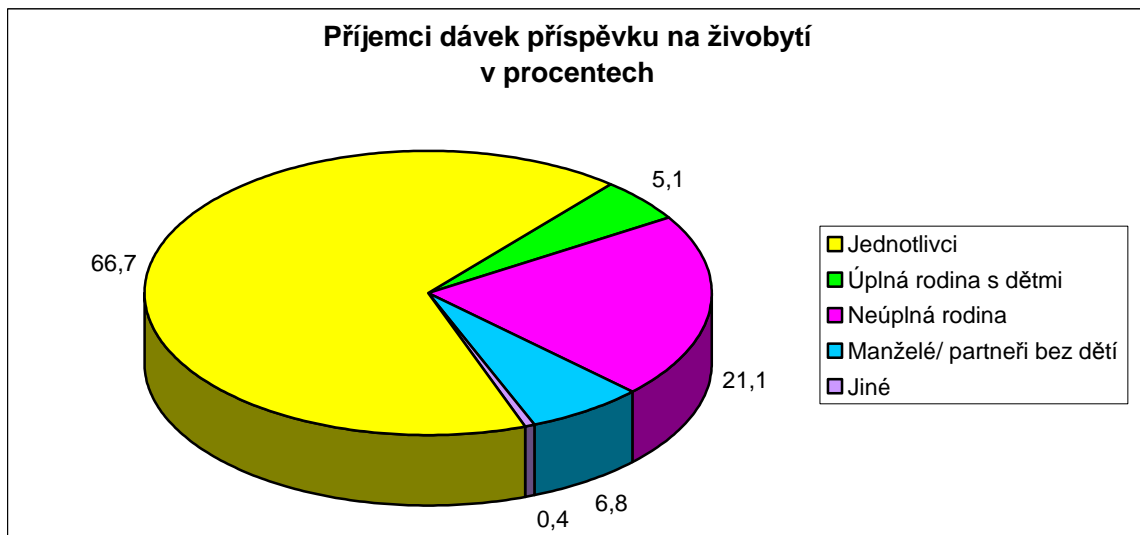


Zdroj: Vlastní statistika provedená na základě analýz spisové dokumentace oddělení dávek odboru sociálního Městského úřadu Otrokovice

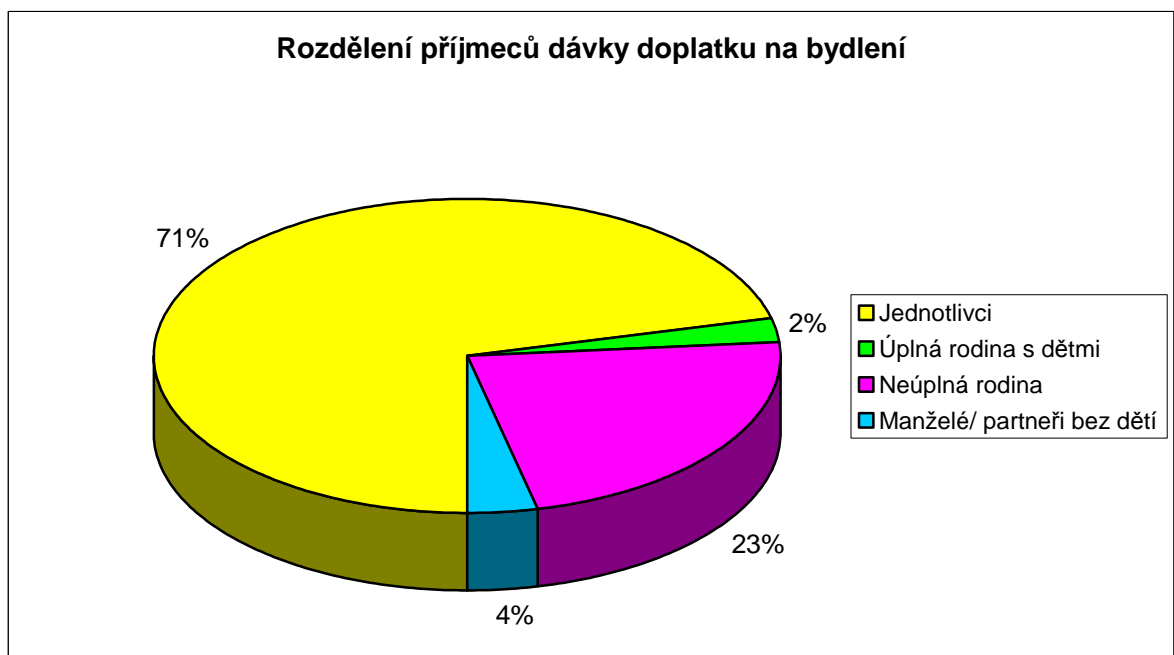
Z výše uvedeného znázornění jasně vyplývá, že nejčastějšími klienty dávek v hmotné nouzi se stávají jednotlivci. Myslím si, že tato skupina osob se v případě dlouhodobě nepříznivé situace stává vysoce ohroženou, díky tomu, že ve chvíli, kdy přijdou o pravidelný příjem, nebo dojde k jeho výrazné změně či neočekávané události, nemají tyto osoby možnost obrátit se okamžitě s prosbou o podporu k blízké osobě, se kterou by sdíleli domácnost. Mohou o pomoc požádat rodinu, přátele, ale tato pomoc nemusí být hned dostupná, nebo může být velmi omezená např. z důvodu vzdálenosti, špatných sociálních vazeb aj.

Velmi dobře patrné, že jednotlivci v řadách příjemců dávek hmotné nouze převažují, je to i v následujících grafech, které jsou zaměřené již na konkrétní typ dávky.

Graf 6 – Procentuální zastoupení typů příjemců dávek příspěvku na živobytí



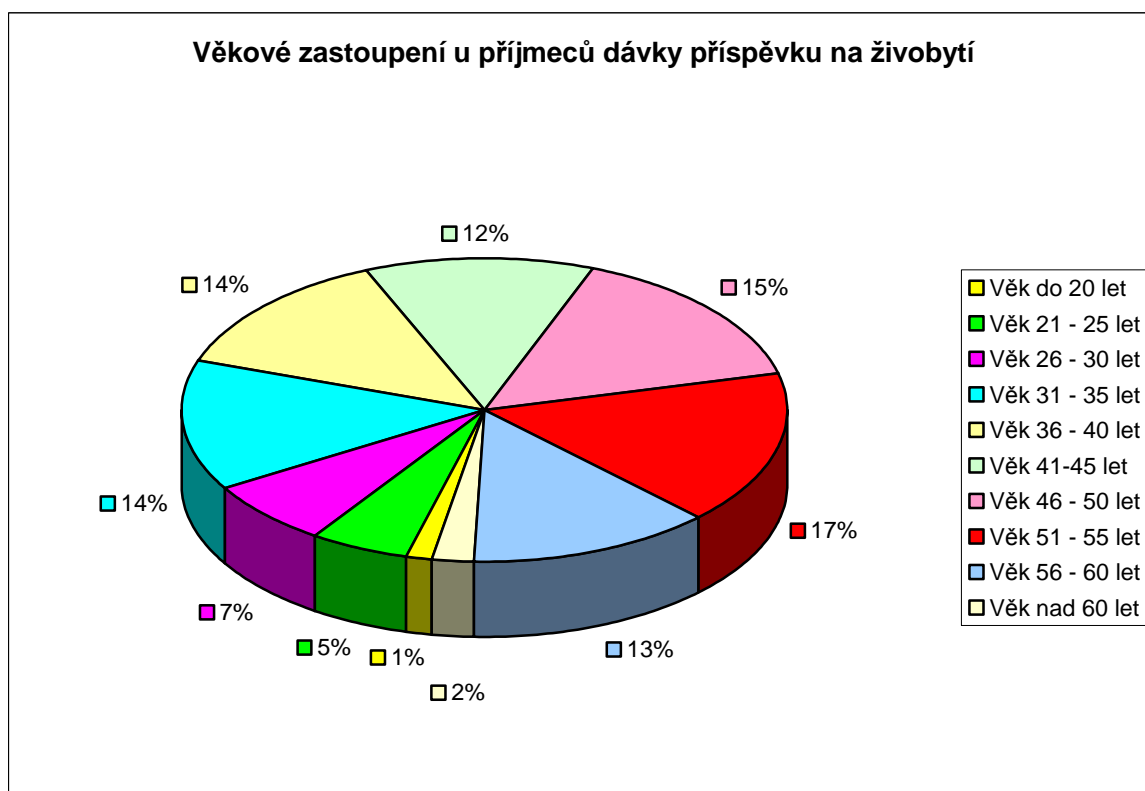
Graf 7 – Procentuální zastoupení typů příjemců dávek doplatku na bydlení



Zdroj: Vlastní statistika provedená na základě analýz spisové dokumentace oddělení dávek odboru sociálního Městského úřadu Otrokovice

Zajímavé je i věkové zastoupení příjemců dávek. První věkové rozdělení, které zde uvedu, se týká všech příjemců dávky příspěvku na živobytí.

Graf 8 – Věkové zastoupení u příjemců dávky příspěvku na živobytí

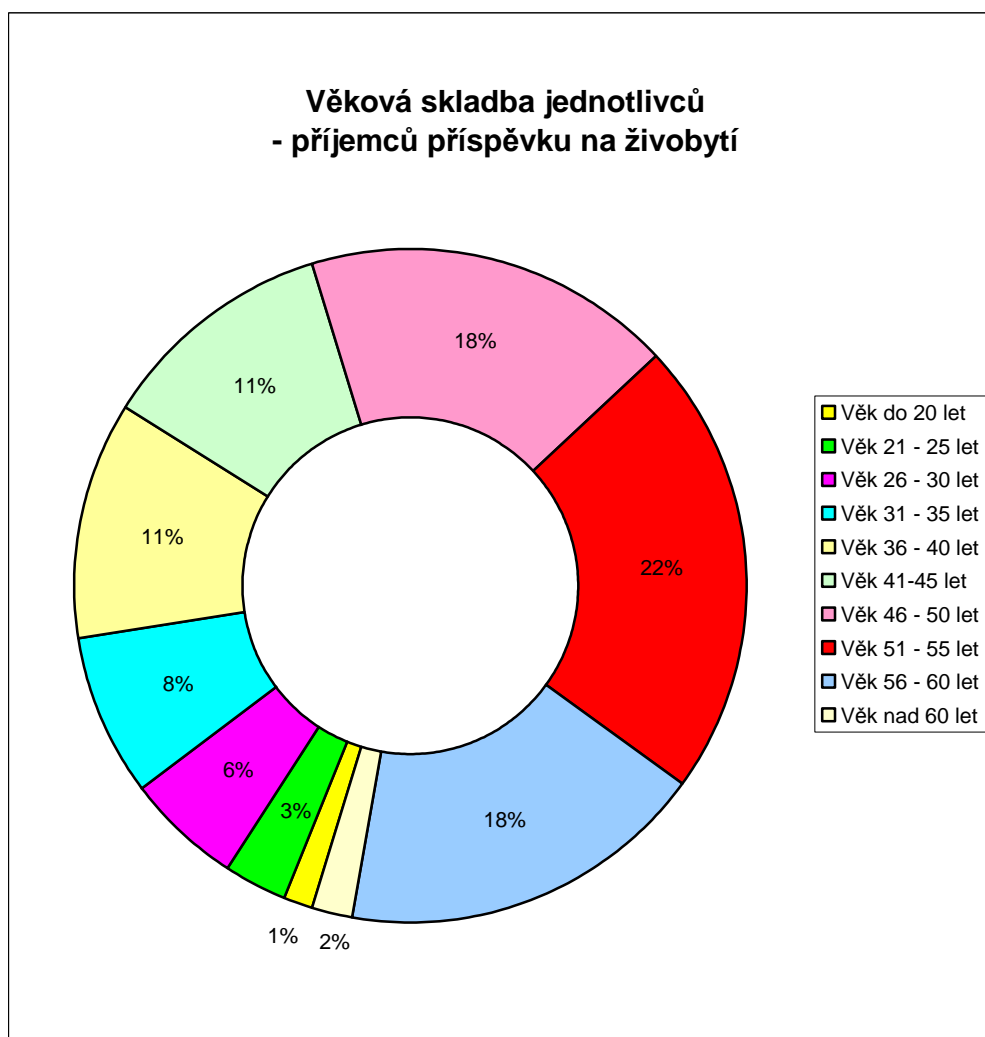


Zdroj: Vlastní statistika provedená na základě analýz spisové dokumentace oddělení dávek odboru sociálního Městského úřadu Otrokovice

V případě věkového rozdělení příjemců se dá říci, že od věku 31 let výše jde o poměrně malé rozdíly mezi jednotlivými kategoriemi. Hranice 31 – 35 let a 36 – 40 let mají shodné zastoupení 14% v celkovém počtu poživatelů dávky příspěvku na živobytí. Tyto kategorie jsou následovány věkovou hranicí 46 – 50 let, která je zastoupena 15%. Mírně výraznější je se 17% zastoupení osob ve věku od 51 – 55 let. Od věkové hranice 56 – 60 se procento příjemců opět snižuje vzhledem k možnosti požádat o výplatu důchodu. Mírný pokles je pak zaznamenaný v rozmezí věku 41 – 45 let, kdy je skupina příjemců zastoupena 12%.

Jako další z grafů uvádím graf, znázorňující podrobněji rozložení věku u příjemců jednotlivců.

Graf 9 – Věková skladba příjemců příspěvku na živobytí – jednotlivci

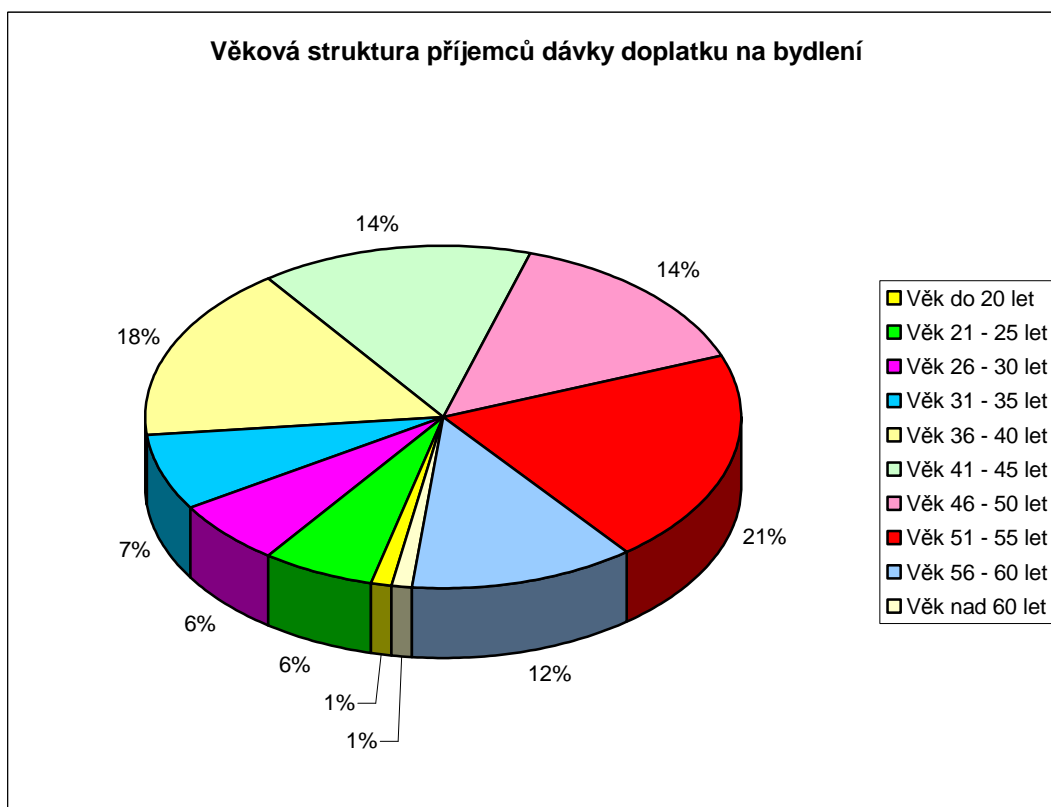


Zdroj: Vlastní statistika provedená na základě analýz spisové dokumentace oddělení dávek odboru sociálního Městského úřadu Otrokovice

Zajímavé je, že porovnáme-li věkové rozložení mezi příjemci dávek příspěvku na živobytí s věkovou strukturou u jednotlivců pobírajících tutéž dávku, dostaneme se k přibližně stejnému zastoupení věkových kategorií. Věková struktura tedy není u skupiny jednotlivců výrazně rozdílná od celku. Tento výsledek mne samotnou velmi překvapil, protože jsem podvědomě očekávala, že mezi jednotlivci bude významně výrazněji zastoupená skupina osob od 21 do 25 let. Poměrně hodně jsou mezi jednotlivci zastoupeny osoby ve věku od 51 do 55 let, avšak i zde lze říci, že převažují klienti nad 31 let.

Pro úplnost ještě uvádím rozložení věku u příjemců dávky doplatku na bydlení.

Graf 10 – Věková struktura příjemců dávky doplatku na bydlení



Zdroj: Vlastní statistika provedená na základě analýz spisové dokumentace oddělení dávek odboru sociálního Městského úřadu Otrokovice

Rozdělení a typy klientů uvádím pro lepší orientaci, protože si myslím, že některé etické problémy a odpovědi týkající se některých otázek souvisejících s klienty závisí i na typu klientů, se kterými sociální pracovník pracuje a je s nimi dlouhodobě v kontaktu.

2 ETIKA A MORÁLKA

Tak dlouho jak lidstvo uvažuje o svém jednání a o své vlastní podstatě, klade si otázky, které souvisí s tímto jeho jednáním a rozhodnutími, která tomuto jednání předchází.

Mnoho filozofů i státníků se po staletí snaží určit, co to znamená chovat se eticky, jak určit nějaký obecný etický rámeček, určité etické normy a jak je zakotvit ve společnosti.

V posledních letech se mluví o úpadku lidské společnosti. O to více se do popředí dostává potřeba určitého zakotvení etického jednání ve všech oborech lidské činnosti.

Firmy, různé společnosti i vlády přemýšlejí o etické stránce svých rozhodnutí, o jejich správnosti či nesprávnosti, dopadu na společnost, o celkové morálce a snaží se najít a deklarovat navenek "obecná pravidla slušného chování", podle kterých se jejich organizace, pracovníci atd. řídí.

Otázkou pouze zůstává, jestli je možné jen tak napsat soubor pravidel a chtít, aby se jich lidé drželi a jednali podle nich, nebo jestli by spíše nebylo dobré celkovým jednáním a příkladem vychovávat a vést člověka už od narození k určitému stylu jednání a hodnotám, jako je tomu tradičně například v Japonsku nebo i jiných zemích.

2.1 Historické souvislosti

Tato kapitola si ve velmi zjednodušené a zkrácené podobě klade za cíl představit některé z významných názorových směrů, které utvářely a nadále ovlivňují různé pohledy na morálku a etiku v průběhu našich dějin.

2.1.1 Náboženství

Náboženství všeho druhu, od křesťanství přes buddhistické učení, hinduismus, až po islám a mnoho dalších, mají ve svém učení zakotveny různé morální apely a pravidla, obecně přijímaná moudra.

Lidé, kteří si v dřívějších dobách neuměli vysvětlit základní úkazy, žili v podstatě v symbióze s vírou, která jim neznámé úkazy vysvětlovala. Pokud se dělo něco, čemu nerozuměli bylo to jednoduše "přání bohů", "hněv bohů", "vůle bohů" nebo "přírodní síla".

"Bůh", jako vyšší bytost s nadpřirozenými schopnostmi a možnostmi, vysvětloval vše a tato pravidla byla tedy dlouhou dobu přijímána bez nějakých větších pochybností.

Jak se lidstvo v průběhu dějin vyvíjelo nejen technicky, ale i v ostatních vědách a získávalo více vědomostí, např. o přírodních jevech, začalo o některých otázkách pochybovat a zabývat se hledáním odpovědí, které již univerzální víra neobsahovala.

Přesto má víra ve společnosti nadále své místo i v dnešní době.

2.1.2 Staré Řecko - filozofové

Sokrates je významným řeckým filozofem, nezanechal žádné psané dílo, avšak jeho učení později zaznamenal ve svých spisech jeden z jeho významných žáků Platon. Metoda výuky, kterou Sokrates praktikoval a kterou proslavil je forma rozhovoru, kdy své žáky otázkami přiváděl ke zdůvodňování a lepšímu podrobnému poznání problému a vnitřních pohnutek žáka.

"Sokrates věřil, že nejdůležitější na člověku je jeho schopnost klást otázky. Prohlásil také, že skutečné mravní poznání existuje a má cenu o ně usilovat pro ně samo. ...

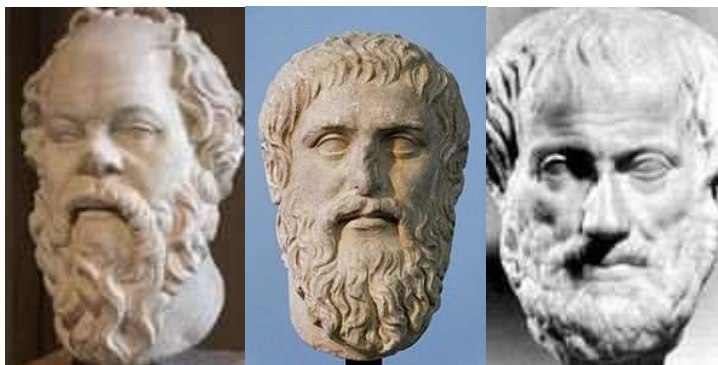
... Morálka neznamena jen dodržovat zákon, ale cosi mnohem duchovnějšiho. Jakmile jednou víme, kdo jsme, vždy budeme vědět, jak máme správně jednat." [4]

Platonovým velmi významným dílem krom ostatních je Ústava, ve kterém se zabývá spravedlností, představou ideálního státu a etickými principy nutnými; k jeho založení. Thompson uvádí, že Platon v jedné části Ústavy prakticky poukazuje na to, že je "... klíčový rys veškeré společenské a politické etiky, tedy konflikt mezi zájmy jednotlivce a obecným blahem. Pokud nás zajímají pouze zájmy jednotlivce, společnost se rozpadne." [5]

"Platon rozlišuje dva druhy poznání: empirické, které získáváme prostřednictvím smyslů, a značně vyšší typ, který si osvojujeme rozumem. Tento druhý typ je stálý a věčný." [4]

Často citovaným a základním spisem v němž se další významný řecký filozof - Aristoteles zabývá etikou je Etika Nikomachova. S Platonem se shoduje na tom, že "člověk je tvor společenský", ale narozdíl od Platona se zabývá "všedním, každodenním dobrem". Aristoteles vidí jako cestu k etickému chování snahu dosáhnou cíle, jímž je "štěstí - blaho" za pomoci rozumu a rozhodování, tedy racionální cestou. Aristoteles měl teorii "středu", která je založená na protikladech (např. odvaha x zbabělost), kdy se člověk snaží dostat tyto dva póly do rovnováhy a najít střed, který nebude přehnaně odvážný ani se nebude klonit spíše k zbabělosti apod. Rozlišuje přiměřené a extrémní. [5]

Obr. 2 – Sokrates, Platon a Aristoteles



Zdroj: <http://www.spisovatele.cz/> a <http://www.toulkyevropou.cz/recko.php>

2.1.3 Epikurejci a stoikové

Významný směr v uvažování o etice dali také epikurejci, následovníci učení Epikura. Epikurejci změnili základ etiky, kterým bylo dosud postavení člověka ve společnosti, na cíl ke kterému člověk mří. [5]

Další filozofickou školou byli stoici. "Podle stoiků nemá smysl stavět morálku na možných výsledcích, neboť ty jsou vždy nejisté. Morálka tedy musí stát na svých vlastních nohách, být cílem sama o sobě a stát se v jednotlivcově vůli projevem univerzální racionální podstaty, která vše určuje. Tomuto pojetí se říká "přirozený zákon" – jinými slovy, všechno má obecně racionálně uchopitelný účel v rámci vesmíru a poznání tohoto účelu je základem mravního konání." [5]

2.1.4 Morální relativismus

Morální relativismus se vyznačuje tím, že respektuje širokou škálu názorů a rozdíly mezi jednotlivými skupinami ve společnosti. [4]

2.1.5 Individualismus

"Individualismus je morální, politický nebo společenský názor a postoj, který na první místo klade jedince, jeho nezávislost a soběstačnost. Svobodu chápe jako negativní, to jest jako co nejmenší omezování druhými a společnostmi. Individualisté jsou přesvědčeni, že každý jedinec má právo prosazovat své individuální zájmy a cíle a starat se především sám o sebe." [6]

2.1.6 Utilitarismus

Anglické slovo "utility" znamená v překladu užitečnost, prospěšnost.

Utilitarismus hodnotí jednání podle jeho následků a tento následek hodnotí z hlediska jeho užitečnosti – prospěšnosti. Dobré a tím i etické je z tohoto hlediska to, co přináší co nejvíce užitku co největšímu počtu lidí. Aby však nedocházelo ke "zneužití" je teorie rozvinuta o nutnost mluvit pravdu i když ne univerzálně v každém případě, jsou stanovené i výjimky. V některých oblastech je utilitarismus těžko praktikovatelný, jednou z nich je lékařství, ve kterém je utilitaritářský přístup sporný a hůř aplikovatelný. Utilitarismus se dělí na další mírně rozdílné směry – utilitarismus jednání, pravidel a preferencí. [5]

2.1.7 Existencialismus

V existencialismu existuje několik směrů. Dá se říci, že co člověk, to vlastní názorový směr.

"Podle existencialistů se každý rozhoduje sám za sebe, a každý má nést odpovědnost sám za svá rozhodnutí. Nikdo nemá právo někomu něco nutit nebo nařizovat." [5]

Existencialisté mají hodně pesimistické vidění světa, proto existencialismus například Masaryk ve svém díle "Idelály humanitní" nazývá "pesimism".

"... Podle něho svět, všecek život, nestojí za nic; jest světem ze všech možných nejšpatnějším." [7]

2.1.8 Evolucionismus

Evoluce znamená vývoj, nebo pokrok. Mezi nejčastěji spojovanou osobností s evolucionismem je Charles Darwin, ale není jediným představitelem tohoto směru. V jeho podstatě jde o zdokonalování se generaci od generace a boj o přežití. Masaryk tento směr považoval za směr jež porušoval "humanitu".

"Přírodovědecký evolucionism skutečně není nic nového, nýbrž podává v nové formě víru v pokrok. Je to přírodovědecká formulace učení dějepisného. ... Arci to mínění, že je všude pokrok do nekonečna a že bude všecko co nejdříve tak dokonalé, jak my si to přejeme, je utopism." [7]

2.1.9 Pozitivismus

Dává důraz na poznanou skutečnost, odmítá nepodložené nadpřirozené, záhadné "síly". Pozitivismus se držel pouze faktů a odmítal spekulace o věcech, dějích, z tohoto důvodu byl hodně rozšířený hlavně mezi vědci.

"Celá filosofie od počátku nic prý nám nepověděla kloudného o tom, odkud se svět a život vzal, jaké měly příčiny a kam směřují; věda nám může povědět pouze o tom, co je.

Positivismus připouští, že člověk má také zájem na tom, co bude, ale neběží mu o ideály, on chce prostě předvídat, co bude, a podle toho zařizuje své kroky. Positivismus na základě "faktů", "dokumentů" chce odhalovat roušku budoucnosti. Když budu vědět, co se zítra stane, pak vím, co dnes mám udělat." [7]

2.2 Etika

Samotné slovo "etika" pochází z řeckého výrazu "ethos" a to znamená mrav nebo zvyk.

Je velmi složité napsat nějakou obecnou charakteristiku nebo definici toho, co je to etika. O její přesnější, obecně přijímanou charakteristiku se již mnoho let snaží mnoho filozofů, vědců, nadšenců a kdo ví kdo ještě.

Já bych etiku charakterizovala jako nauku o souboru obecně přijímaných morálních norem, které jsou v danou historickou dobu sdíleny lidmi na stejném území, se stejnými historickými základy a podobným smýšlením.

V průběhu dějin se lidé přiklíněli k různým názorovým proudům a vzhledem k neustálému vývoji se objevují nové a nové, sporné, nebo ještě nikdy nezodpovězené otázky, zda je ta či ona situace dobrá nebo špatná a jak k ní přistupovat. Co to dobrá nebo špatná je, kdo to určuje a na základě čeho si je jistý, že má pravdu?

Thompson ve své knize "Přehled etiky" uvádí, že: "V nejširším pojetí je etika studiem lidského chování. Otázky týkající se toho, co lidé "mají" dělat, proto vedou k základním otázkám o povaze a účelu lidského života. ... Etika se nezabývá pouze průměrnými standardy chování. Jde v ní spíš o hledání toho, co je správné a dobré a jak nejlépe žít. To samozřejmě neznamená zaujmout úzce mravní pohled v tom smyslu, že zavrhneme všechny, kdo nesouhlasí s určitým konkrétním kodexem, ale zdůraznit, že chceme najít základní hodnoty, podle nich bychom mohli žít za předpokladu, že povedou ke spravedlnosti a štěstí." [5]

Jankovský definoval etiku takto: "...je filozofickou vědou o správném způsobu života, vycházející z racionálních přístupů a snažící se nalézt, popřípadě i zdůvodnit, společné a obecné základy, na nichž morálka (předmět etiky) stojí. Tak lze říci, že je etika vlastně teorií morálky, tedy filozofickou disciplínou zkoumající morálku, popřípadě morálně relevantní chování a jeho normy." [8]

Jankovský uvádí dělení etiky na:

- autonomní (vlastní vymezení etických zásad osobou nebo společností)
- heteronomní (zásady dané společenskou autoritou popř. Bohem)
- individuální (zabývá se otázkami jedince)
- sociální (věnuje se otázce etiky z hlediska sociálních skupin)
- profesní (aplikuje etická pravidla na konkrétní činnosti => etický kodex zaměstnanců určitého odvětví)

Etiku je samozřejmě možné dělit podle různých kritérií a proto existuje mnoho rozdělení. Dalším možným dělením je dělení podle přístupu jak uvádí hned na úvod Thompson.

1. deskriptivní etika – popisná – popisuje rozhodnutí a hodnoty společnosti, nezjišťuje zda jde o dobré či špatné;
2. normativní etika – zabývá se tím na základě čeho, jakých norem, se lidé rozhodují a proč se tak rozhodují, jestli je to správné či nikoliv;
3. metaetika – snaží se o definici významu obsahu jednotlivých slov používaných v diskuzích o etice;
4. aplikovaná etika – vlastní převedení etiky do praxe, využití v různých oborech.

2.3 Morálka

Slovo morálka je odvozeno z latinského slova a má stejný význam jako původ slova etika, tedy mrav nebo zvyk.

Můj názor je, že jde jen o jiné pojmenování stejné věci, stejného problému. Tak jak se někdy stává, když přijde jiný názorový proud v nějaké věci, který se sice až tak výrazně

neliší v hlavním obsahu, ale nesouhlasí třeba s některou částí původního názoru a tak se nová větev (odnož) pojmenuje jinak, aby se od původního základu odlišila. Nicméně v průběhu let se tento směr neustále rozvíjel, až se z něj stal obsahově jiný pojem.

Jak je vidět i v literatuře, oddělení etiky a morálky má tak úzkou hranici, že si nejsem jistá, že má smysl se tímto rozdělením zabývat a jestli je to vůbec účelné, protože to k sobě navzájem patří jak žloutek s bílkem – jeden bez druhého nejsou vajíčko.

"...etika se zabývá teorií, zatímco morálka praxí, nebo že etika se zabývá obecnými otázkami a morálka konkrétními případy. ... Někdy se přistupuje k jinému rozlišení, zejména v tom smyslu, že vaše mravnost se projevuje v tom, co děláte, a vaše etika je racionálním odůvodněním toho, co děláte." [5]

Jankovský morálku vidí jako "soubor uznávaných mravních norem vyplývajících z určitého chápání mravních hodnot, z jejich povahy a hierarchie." Dále píše, že: "morálka hodnotí lidské chování z hlediska dobra a zla, a to v porovnání s lidským svědomím." A dělí funkci morálky na poznávací (vztahy), regulativní (chování) a humanizační (zkušenost). [8]

Tuto kapitolu bych zakončila citátem z Masarykových Ideálů humanitních:

"Mravnost je založena na citu. Ale není každý cit pravý, pěkný, a protože mravnost na citu je založena, neodporuje proto rozumu. Hledejme vzdělání; právě proto, že cit je slepý, musíme citu svítit rozumem." [7]

3 ETICKÉ KODEXY

Hlavní úlohou etických kodexů je písemně upravit základní obecně platná pravidla etického chování pracovníků nebo i celých firem. V dnešní době je etika žadáným "artiklem" a mnoho společností se snaží vystupovat vůči svému okolí eticky a tato svá etická pravidla patřičně veřejně vyhlásit. Proč? Je to dobré pro zlepšení image firmy, pro vyhranění se k určitému typu jednání, zkrátka k přihlášení se ke "slušnému chování" ve společnosti, která je na problematiku etického a neetického jednání obzvláště citlivá.

Každá společnost si utváří převážně svá vlastní etická pravidla, která se co nejlépe hodí pro danou skupinu lidí, situací ve kterých pracují apod. Etické kodexy se dnes "šijí na míru" jednotlivým oborům.

3.1 Etický kodex úředníka státní správy

O etickém kodexu pracovníků - úředníků ve veřejné správě vědí nejspíš jen čerstvě vystudovaní a možná jen ti, kteří o tomto kodexu někdy něco psali. Na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí se mi jej nalézt nepodařilo.

Veřejná správa spadá ve většině případů pod Ministerstvo vnitra. Na webových stránkách Ministerstva vnitra se pak najde odkazů na etický kodex více. Vybrala jsem si jeden článek, uvedený v sekci informační servis, kde je v článku s názvem "Etický kodex Radka Johna přijala další tři ministerstva" pěkně shrnutý obsah kodexu. Článek uvádí, že: "Zásady etického kodexu představují souhrn základních, obecných hodnot a principů etického chování, které ctí každý, kdo plní úkoly veřejné správy, tedy zaměstnanec. Jedná se mimo jiné o nestrannost, objektivitu, rychlost a efektivnost či jednání bez předsudků. Kodex tak vytváří základ pro důvěru veřejnosti ve veřejnou správu. Jeho vznik byl inspirován obdobnými materiály v členských zemích EU. Nejedná se o žádnou novinku, etické kodexy existují, ale tento je obecným předpisem pro celou veřejnou správu, s aplikací na novodobé instrumenty protikorupčních jednání a možných střetů zájmů." [9]

Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě, který byl v článku nazván "Etickým kodexem Radka Johna" s jeho osobou v žádném případě nijak nesouvisí. Kodex byl přijat Usnesením vlády České republiky číslo 270 ze dne 21. března 2001. Jak je uvedeno již výše, převážně se kodex zabývá prevencí korupčního chování u orgánů veřejné správy. Jeho úplné znění je uvedeno v příloze č. 1.

V rámci předmětu Etika ve službách a CSR jsme zpracovávali seminární práci, která se zaměřovala na etiku firmy a etické kodexy, které jsou využívány v našem zaměstnání. V rámci této práce jsem se blíže zabývala Kodexem etiky zaměstnanců ve veřejné správě a uvedla jsem zde, že "na webových stránkách eGovernmentu ministerstva vnitra je uveřejněno, že "Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě v České republice vznikl v období reformních procesů v r. 2001 jako odpověď veřejné správy na vzrůstající požadavky veřejnosti po větší odpovědnosti, efektivnosti, integritě a zavedení etických standardů do veřejné správy. Účelem Kodexu je podporovat žádoucí standardy chování a jednání zaměstnanců ve veřejné správě vůči občanům, kteří od veřejné správy očekávají profesionální přístup." [10]

V České republice není Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě závaznou právní normou, ale jeho dodržování by mělo přispět k vyšší kulturní úrovni vzájemných vztahů občanů – "zákazníků" veřejné správy a zaměstnanců v oblasti veřejné správy.

Doporučený obsah bodů pro zpracování základního obsahu etického kodexu vydala Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD).

"Principy etiky podle OECD

1. Etické standardy pro veřejnou službu musí být jasné.
2. Etické standardy musí být zakotveny v právu.
3. Úředníci veřejné správy musí mít k dispozici etické vedení.
4. Úředníci veřejné správy musí znát svá práva a povinnosti, jsou-li vystaveni obvinění.
5. Politická angažovanost ve prospěch etiky musí posilovat etické chování úředníků veřejné správy.
6. Rozhodovací proces musí být transparentní a otevřený kontrole.
7. Musí být stanovena jasná pravidla pro interakci mezi veřejným a soukromým sektorem.
8. Manažeři se musí chovat eticky a podporovat etické chování.
9. Řídící politika, postupy a praxe musí podporovat etické chování.
10. Podmínky veřejné služby a řízení lidských zdrojů musí podporovat etické chování.
11. Veřejná správa musí disponovat adekvátními mechanismy odpovědnosti.
12. Musí existovat vhodné postupy a sankce za nesprávné chování" [11]

3.2 Etický kodex sociálních pracovníků

Společnost sociálních pracovníků České republiky byla založena v roce 1990, navázala na tradici Společnosti sociálních pracovníků, která působila na území ČR od roku 1921. Je dobrovolnou odbornou organizací. Mezi její aktivity mimo jiné patří i další vzdělávání sociálních pracovníků, pořádání odborných konferencí a jednou, z mého hlediska nejdůležitějších činností, je vyjadřování se ke koncepcím zákonů a návrhů právních předpisů, týkajících se sociální oblasti. Na webových stránkách Společnosti sociálních pracovníků České republiky je k dispozici Etický kodex sociálních pracovníků ČR a Mezinárodní etický kodex.

3.2.1 Etické zásady

V první části Etického kodexu jsou vyjmenovány základní právní dokumenty, ze kterých je nutné při sociální práci vycházet a upravuje základní etické zásady, kterými se má pracovník řídit, jako jsou demokratické hodnoty, lidská práva, sociální spravedlnost, respektování jedinečnosti, práva na seberealizaci. Celé znění etického kodexu je uvedeno v příloze 2.

3.2.2 Pravidla etického chování sociálního pracovníka

Další část etického kodexu se dělí na úpravu pravidel etického chování sociálního pracovníka ve vztahu ke klientovi, k zaměstnavateli, ke kolegům, k povolání a odbornosti a ke společnosti.

Logicky nejvíce je kladený důraz na práci s klientem, proto se také největší část etického kodexu společnosti sociálních pracovníků zabývá přístupem ke klientovi. K základním etickým pravidlům patří např. podpora klienta k odpovědnosti, přístup bez diskriminace, ochrana soukromí, aj.

Pravidla týkající se přístupu k zaměstnavateli vlastně svým způsobem částečně kopírují požadavky zákoníku práce např. v oblasti odpovědného plnění pracovních povinností a vlivu na pracovní prostředí a využívání nových znalostí a postupů při práci.

V rámci přístupu ke kolegům, myslím si, že to je třeba zdůraznit, má pracovník také respektovat rozdíly v názorech a praktické činnosti kolegů. Myslím si, že toto je jedno

z pravidel, které se vůči kolegům uplatňuje hůře než ostatní a často dochází k jeho porušení.

Co se týká etického přístupu k povolání a odbornosti, patří sem bod "zvyšování prestiže povolání". To je těžký oříšek, protože ve společnosti zatím poněkud převládá pocit, že "jste to, co děláte", takže pokud člověk pracujete s lidmi bez domova, mnozí se na to dívají, jako by on sám byl také osobou bez domova atd. Setkala jsem se s tímto pohledem v praxi již mnohokrát. I samotní klienti svým způsobem vyjadřují svoji důvěru a určitou náklonnost k pracovníkovi tím, že řeknou něco v tom duchu jako: "Však vy víte co myslím (co tím chci říct), vždyť jste "socka" jako já."

Etika vztahující se ke společnosti hlásá krom dalšího to, co se dá označit za občanskou zodpovědnost, tzn. upozorňovat na porušení zákonů, podněcovat změny v zákonech a politice.

Etický kodex se snaží postihnout všechny roviny jednání sociálního pracovníka. Jedná se spíše o popis ideálního přístupu a chování sociálního pracovníka, určitý druh doporučení jednání pro osoby, pracující v sociální oblasti. Ne vždy je totiž možné všechny tyto body dodržet, přestože mnoho z nich je zároveň součástí dalších právních norem a mnoho z nich by mělo vycházet z člověka jako takového, z jeho podstaty, ale nikdo není anděl a tak nemůže prohlásit, že nikdy nikoho nediskriminoval apod. Možná ne vědomě nebo dokonce schválně. Někdy si i ten nejlepší přístup druhá strana může vyložit jinak, než jak byla třeba otázka míněná, a to na základě svých předchozích zkušeností nebo aktuálního psychického rozpoložení.

Jak je uvedeno i přímo v etickém kodexu, není možné pojmout všechny oblasti a případy, ve kterých může dojít k řešení etických otázek a je tedy ještě mnoho problémů, které je třeba dnes a denně v sociální práci řešit. Etický kodex sociálních pracovníků uvádí, že "... problémové okruhy by měly být rozpracovány v rozšířeném kodexu, který by byl zaměřen na specifika sociální práce v různých oblastech. Sociální práce s jednotlivcem, rodinami, skupinami, komunitami a organizacemi vytváří pro sociálního pracovníka situace, ve kterých musí nejen eticky hodnotit, vybírat možnosti, ale i eticky rozhodovat. ..." [12]

Tato problematika sociální práce v různých oblastech je pěkně rozvinuta v knize "Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupina práce s nimi" Oldřicha Matouška, Jany Kolářkové, Pavly Kodymové (eds).

V jednotlivých kapitolách se zabývá postupně nejčastějšími cílovými skupinami, na které se zaměřuje sociální práce a popisuje nejen charakteristiku samotné skupiny a možnosti práce s ní, ale i reakce okolí a legislativní souvislosti.

Mezi základní etické problémy etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR řadí:

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

Tyto otázky se v práci sociálního pracovníka hmotné nouze dotýkají obvykle svým způsobem až druhotně. Klient ne sice vždy, ale obvykle přichází sám z vlastní vůle, zásah do jeho života následuje až po zjištění základních problémů a životní situace klienta a to zpravidla formou vzájemné dohody a nabídky služeb organizací, které klientovi mohou pomoci jeho situaci řešit, nebo formou přímé spolupráce s pracovníkem hmotné nouze. V této otázce má sociální pracovník – úředník mírně jiné postavení a možnosti oproti sociálním pracovníkům sociálních poraden a jiných sociálních zařízení.

Pobírání dávek je rozhodnutí v první fázi klienta a ve druhé fázi jde o rozhodnutí státních orgánů, zda mu bude či nebude tato dávka přiznána. Teprve v případě, že klient pravidelně dochází na úřad k vyřízení dávky pomoci v hmotné nouzi, nastupuje v rámci spolupráce možnost sociální práce s klientem. Ta je možná po dobu, kdy klient chce aktivně spolupracovat a dobu kdy je veden jako osoba v hmotné nouzi. Spolupráce klienta je v některých oblastech přímou podmínkou pro poskytování dávek – viz. aktivní hledání zaměstnání.

Klient může pobírání dávek kdykoliv bez udání důvodu ukončit.

4 ZÁKON O ÚŘEDNÍCÍCH

Řeč tady bude o zákoně číslo 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, který nabyl účinnosti 01.01.2003. A v návaznosti na něj zmíním i vyhlášku 511/2002 Sb., o uznání rovnocennosti vzdělání úředníků územních samosprávných celků a vyhlášku 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků.

Co zákon obsahuje?

Hlava I – upravuje předmět a vymezuje základní pojmy

Hlava II – se zabývá pracovním poměrem úředníka, předpokladem pro vznik pracovního poměru, formou výběru pracovníka a vznikem pracovního poměru se všemi náležitostmi jako je doba pracovního poměru, některé specifické situace a odvolání nebo rozvázání pracovního poměru.

Hlava III – stanovuje základní povinnosti úředníka. Mezi ně samozřejmě patří dodržování právních předpisů a pracovních předpisů, plnění pokynů vedoucích úředníků, ale obsahuje také povinnost prohlubovat si kvalifikaci, plně využívat pracovní dobu a další.

Z hlediska etického obsahuje povinnost jednat a rozhodovat nestranně, zdržet se střetu zájmu, nezneužívat informace získané v zaměstnání, zachovávat mlčenlivost, pracovat svědomitě podle svých sil, znalostí a schopností, zachovávat pravidla slušnosti při jednání a vůči ostatním zaměstnancům.

Hlava IV – pojednává o vzdělávání úředníků. Kdo a za jakých podmínek může vzdělávání provádět. Jaké jsou minimální podmínky vzdělávání pracovníků, jaké typy vzdělávání je povinen projít. V rámci "vstupního vzdělávání" jsou zařazeny i etické pravidla. Dalším typem vzdělávání je průběžné vzdělávání a zvláštní odborná způsobilost. Jsou také dané termíny, do kdy je potřeba kterou část vzdělávání absolvovat.

Hlava V – státní správa v oblasti vzdělávání určuje na jaké typy zkoušek má vliv který státní orgán, tzn. kdo zadává zkušební otázky či koordinuje přípravu zkoušek odborné způsobilosti.

Hlava VI – společná a přechodná ustanovení. [13]

Další části zákona se již týkají jen změn jiných zákonů.

Co se týká zákona o úřednících, dá se říci, že z velké části prakticky kopíruje Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě.

5 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK

"Na osobu sociálního pracovníka a hlavně na jeho osobnostní charakteristiky a schopnosti jsou kladeny v různých organizacích různé nároky. Jde však o nároky zásadní pro tento druh zaměstnání, tak jako je to důležité pro všechny druhy zaměstnání, zabývajícími se prací s lidmi, zvláště pak, zasahuje-li tato práce významným způsobem do života klientů těchto organizací.

Prací v sociální oblasti na sebe bere pracovník velice náročnou a zodpovědnou úlohu s povinnostmi vůči klientovi, kdy postoje, zásady a názory tohoto pracovníka mohou ovlivnit klienta. Je proto důležité, aby osoby pracující v sociální oblasti splňovaly určitá kritéria. Nezbytnou součástí života každého sociálního pracovníka je i celoživotní vzdělávání jako důležitá složka zvyšování jeho kompetentnosti." [14]

5.1 Sociální pracovník a zákon o sociálních službách

Zákon o sociálních službách určuje kromě činnosti pracovníků v sociálních službách také podmínky jejich odborné způsobilosti.

5.2 Činnosti vykonávané sociálními pracovníky

Sociální pracovník vykonává:

- sociální šetření
- sociální agendy (řešení hmotné nouze či sociálně právních problémů v zařízeních sociální péče)
- sociálně právní poradenství
- analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti
- odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence
- depistážní činnost
- poskytování krizové pomoci
- sociální poradenství a sociální rehabilitaci. [15]

5.3 Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka

"Předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka se vztahují na sociální pracovníky, vykonávající činnost v sociálních službách a při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve školách a školských zařízeních, ve zdravotnických zařízeních, ve věznicích a v azylových zařízeních.

Základními předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka jsou způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost.

Odbornou způsobilostí k výkonu povolání sociálního pracovníka je vyšší odborné vzdělání v oborech vzdělání, zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost.

Vysokoškolské vzdělání zaměřené na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči nebo speciální pedagogiku.

Absolvování akreditovaných vzdělávacích kurzů v uvedených oblastech v celkovém rozsahu nejméně 200 hodin a praxe při výkonu povolání sociálního pracovníka v trvání nejméně 5 let, za podmínky ukončeného vysokoškolského vzdělání v oblasti studia, která není uvedena výše." [15]

5.4 Role sociálního pracovníka

Matoušek (2003) ve svém slovníku uvádí definici role sociálního pracovníka takto: „Sociální pracovník je, podobně jako jiní pracovníci pomáhajících profesí, konfrontován s komplexními problémy klientů, ve kterých nemůže být emocionálně ani postojově neutrální. Schopnost vcítit se do situace klienta, vnímat skryté stránky klientova problému a podporovat ho v konstruktivních řešeních jsou klíčovými charakteristikami role sociálního pracovníka. Sociální pracovník proto nemůže oddělovat své „civilní“ a „profesionální“ já. Jeho reakce jsou pro klienta důležitým vodítkem – vždy, když si může být jist, že klientovi neuškodí, měl by být pracovník co nejotevřenější a nejautentičtější. Takové pojetí role sociálního pracovníka je účinným prostředkem toho, aby se klient dokázal orientovat ve svých emocích a postojích. S klientem, kterého sociální pracovník nedokáže akceptovat, by sociální pracovník pracovat neměl.“ [16]

Sociální pracovník na úseku hmotné nouze se kromě "úřednické" části práce, kdy zpracovává dávku pomoci v hmotné nouzi snaží také napomáhat klientům získat vhled do jejich problému, pomáhá mu se získáním dostatečných a fundovaných informací, vede klienta k vyřešení problému vlastními silami a poskytuje mu zpětnou vazbu k jeho jednání.

5.5 Kompetence a osobnost sociálního pracovníka

"Z role sociálního pracovníka vyplývá, že jsou na osoby pracující v tomto oboru kladeny vysoké požadavky jak v oblasti profesionálních znalostí, tak osobnostních kvalit. Osobnost pracovníka hraje důležitou roli v jeho činnosti.

Charakter kandidáta na místo sociálního pracovníka by měl obsahovat vlastnosti jako je zralá osobnost, vyrovnanost, empatie, optimismus, ale také životní zkušenost a dobré rodinné zázemí, které často pomáhá snášet vysoké pracovní zatížení.

Mezi kompetence sociálního pracovníka patří dobré komunikační schopnosti, příjemné vystupování a pružné zareagování na situaci. Schopnost posuzovat a hodnotit různé alternativy, umět pracovat v týmu a v neposlední řadě umět zapojit klienta do řešení problému a nabídnout mu služby, které organizace poskytuje, a které jsou pro klienta potřebné. Samozřejmostí by mělo být patřičné vzdělání a znalost oboru, zdokonalování se a sebevzdělávání. Velmi důležitou roli, jak pro pracovníka, tak pro klienta hraje umění aktivního, tzv. zúčastněného naslouchání." [14]

II. PRAKTICKÁ ČÁST

6 SEZNÁMENÍ S VÝZKUMEM

Téma dávek pomoci v hmotné nouzi z hlediska etiky a pohledu sociálních pracovníků jsem si vybrala z několika důvodů.

Nejen proto, že jsem na této pozici sama zaměstnaná a mám tedy ideální možnost dostat se ke studiu spisové dokumentace a jednotlivých případů, ale zejména proto, že si myslím, že sice problematice dávek hmotné nouze byla a je věnována velká pozornost, ale obvykle se jedná spíše o samotný rozbor zákona a výpočet dávky, nebo dopadu dávky na klienty a společnost jako celek, než o pohled ze strany pracovníků, kteří jsou s klienty v úzkém kontaktu a mají tak možnost zcela jiného hodnocení než jaké je možné zvenčí.

Proto jsem se rozhodla tuto práci zaměřit na etický rozměr dávek pomoci v hmotné nouzi na jejich celkové chápání a přístup sociálních pracovníků a na problémy, se kterými se po stránce etiky potýkají.

6.1 Předvýzkum

Samotnému širšímu provedení výzkumu předcházela přípravná část, kterou lze rozdělit na dvě etapy.

V první etapě přípravy jsem se zaměřila na samotné sestavení prvního zkušebního dotazníku, jeho grafickou i obsahovou stránku. Za tímto účelem bylo potřeba porovnat etické kodexy a zákon o úřednících a stanovit si podrobné znění otázek.

Ve druhé fázi jsem si chtěla ověřit dotazník přímo na pracovišti a dalšími metodami si dále prověřit jeho obsah.

6.1.1 Komparace etických kodexů a zákona o úřednících

Pro přípravu a sestavení dotazníku bylo zapotřebí sestavit soubor nebo spíše okruh etických problémů, proto aby bylo možné stanovit nejčastěji řešené, nebo nejčastěji se objevující etické otázky.

Za tímto účelem bylo provedeno porovnání obsahu Etického kodexu Společnosti sociálních pracovníků a Kodexu etiky zaměstnanců ve veřejné správě spolu se zákonem o úřednících.

Na základě porovnání pak bylo vybráno několik oblastí, které jsou zapracovány do dotazníku jako výběrové odpovědi pro otázky č. 7 a 8 a podotázku otázky č. 8.

6.1.2 Příprava realizovaná na pracovišti dávek HN

Na pracovišti mého zaměstnavatele – na Městském úřadě Otrokovice, jsem na odboru sociálním, oddělení dávek provedla první zjišťovací šetření, jehož cílem bylo zjistit, s jakými etickými otázkami se zaměstnanci zpracovávající dávky hmotné nouze nejčastěji potýkají při své práci a jaký je jejich celkový pohled na tento systém výplaty dávek.

Provedení této přípravné fáze výzkumu pro mne bylo velmi důležité a přínosné zvláště pro zpracování návrhu vlastního výzkumu.

Předvýzkum probíhal kombinovanou formou, kdy jsem využila možnosti analyzovat spisovou dokumentaci a provést studii konkrétních případů a formou polostrukturovaného rozhovoru s pracovníky jak současnými, tak i dřívějšími, kteří na úseku dávek hmotné nouze v Otrokovicích pracovali.

Rozhovory nebyly nahrávány ani zapisovány, proto byly použity pouze poznámky a rozhovory jsou považovány pouze za jakési další "vodítko" k práci. Rozhovory z povahy svého obsahu nemohou být zařazeny mezi přílohy této práce a stát se tak součástí diplomové práce, protože sociální pracovníci, se kterými byly rozhovory vedeny, i já, jsme vázáni mlčenlivostí o klientech a rozhovory byly vedeny o konkrétních případech jak z minulosti, tak současnosti.

V rámci analýzy dokumentace jsem zjišťovala postup při posuzování dávky a řešení jednotlivých sporných oblastí, což je ve spisu zaznamenáno více způsoby. Prvním způsobem je provedení záznamu o změnách a řešení dávky formou záznamového listu a v případě, že se jedná např. o řešení probíraná s klientem třeba v rámci podpory klienta při řešení situace, jsou tyto informace a postupy zaznamenávány formou zápisu do oficiálního protokolu o ústním jednání s danou osobou.

Na základě zjištěných skutečností a porovnání podobností jsem vybrala několik konkrétních případů u kterých se pokud možno sdružovalo více jevů a tyto případy, postup pracovníka, jeho pocity při řešení situace a myšlenkové pochody jsem následně ústně diskutovala s konkrétním pracovníkem, který s daným klientem v tu dobu aktivně pracoval.

Po té, co jsem provedla analýzu spisové dokumentace, komparaci etických kodexů se zákonem o úřednících a provedla jsem rozhovory, připravila jsem si první verzi zkušebního dotazníku.

Dalším krokem předvýzkumné části pak bylo vyzkoušení zkušebně vypracovaného dotazníku v "terénu", tedy opět na kolezích. Tento dotazník byl na základě některých připomínek a mých vlastních postřehů doplněný a upřesněný. Tento nový upravený dotazník pak byl využitý při samotném konečném výzkumu.

Vlastní "předvýzkum" byl realizován průběžně v období od října do konce listopadu 2010 a zúčastnilo se ho celkem 10 osob, které pracují nebo pracovaly jako sociální pracovníci dávek pomoci v hmotné nouzi na mém současném pracovišti.

V rámci předvýzkumu byla zpracována i část práce, ve které jsem se trochu podrobněji věnovala příjemcům dávek a nastínila rozdělení na jednotlivé typy a jejich věkovou strukturu – viz kapitola 1.3.

Pomocí předvýzkumu jsem také zjistila, že pracovníci pociťují jako etický problém samotný systém poskytování dávek dle zákona o pomoci v hmotné nouzi. Dále se setkávají s nepříjemnými pocity v případě, když klient jako poděkování chce věnovat drobnou pozornost (čokoláda, keramický výrobek, zemědělské plodiny apod.) a po jejím odmítnutí se klient cítí uražený a jak se jeden klient vyjádřil - "prašivý".

Tímto předvýzkumem jsem si také ověřila, že systém dávek jako takový i práce s klienty na této úrovni má mnohá úskalí, která by stála za povšimnutí. Zjistila jsem, že se pracovníci setkávají s velmi širokou a různorodou škálou klientů, čímž je tato práce zajímavá, ale i o to náročnější a z rozhovorů vyplynulo, že i tato rozmanitost se odráží na přístupu k dávkám a může se projevat po čase i v oblasti etiky.

A v neposlední řadě mě při rozhovorech napadlo, že by bylo zajímavé věnovat se také výzkumu, jaký může mít vliv "vyhasínání" sociálního pracovníka na etickou stránku jeho práce a na jeho přístup k etickým otázkám.

6.2 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je zjistit, jaké jsou nejčastěji pociťované etické problémy a nejčastěji "veřejně" řešené etické problémy na úseku sociální práce s osobami, pobírajícími dávky pomoci v hmotné nouzi. Veřejným řešením je myšleno například společné projednání s kolegou, širší diskuse mezi zaměstnanci dávek popř. jiné konzultace v rámci možností dle zákona. Cílem je také zjistit, jak pracovníci vnímají dávky pomoci v hmotné nouzi – jako funkční systém či nikoliv.

Cílem výzkumu tedy je:

- zjistit nejčastější etické problémy pociťované
- nejčastější etické problémy řešené širším kolektivem
- zjistit jak jsou vnímány sociálními pracovníky dávky jako takové

Hlavní výzkumná otázka:

- Jak vnímají dávky hmotné nouze sociální pracovníci a jaké etické problémy pociťují a řeší?

Hlavní hypotézy:

H1: Minimálně tři čtvrtiny dotázaných sociálních pracovníků se setkává s etickými problémy minimálně 1 x týdně.

H2: Více než čtyřem pětina sociálních pracovníků nečiní potíže diskutovat etické otázky.

H3 : Sociální pracovníci považují stávající systém dávek HN za dobře fungující a pociťují jej jako spravedlivý alespoň ve třech čtvrtinách dotázaných.

H4 : Minimálně 90% dotázaných sociálních pracovníků ve své práci kladně hodnotí existenci Etického kodexu Společnosti sociálních pracovníků ČR.

Hypotézy vedlejší:

V1: Alespoň 70% sociálních pracovníků nepovažuje řešení etických otázek ve své práci za výrazně zatěžující.

V2: Nejčastěji se vyskytujícím etickým problémem je podpora klientů při zapojení do řešení jejich situace.

V3: Systém dávek HN považují za spravedlivý pracovníci, kteří nikdy nebyli nezaměstnaní nebo byli nezaměstnaní po dobu nepřesahující 6 měsíců.

V4 : Etický kodex sociálních pracovníků je kladně, nebo spíše kladně, hodnocen všemi sociálními pracovníky bez ohledu na jejich příslušnost ke společnosti sociálních pracovníků či nikoli.

6.3 Typ výzkumu

Výzkum v rámci této práce je provedený kombinovaně. Přestože se ve svém výzkumu zaměřuji na zjištění postojů a názorů sociálních pracovníků na etiku a vnímání dávek HN, což by vzhledem ke svému charakteru bylo možné provést kompletně jako výzkum kvalitativní prostřednictvím osobního kontaktu s dotazovaným a díky tomu tak získat informace s větším důrazem na podrobnější rozbor problematiky a hodnotnou vnitřní výpověď osoby, protože kvalitativní výzkum je zvláště orientovaný na člověka. Ale vzhledem k časové a finanční náročnosti provedení kvalitativního výzkumu, jsem se musela, bez ohledu na předmět výzkumu, přiklonit k hlavnímu výzkumu provedenému formou výzkumu kvantitativního. Kvalitativní metody jsou tedy uplatněny v rámci provedeného předvýzkumu, jak již bylo zmíněno výše, a to formou analýzy spisové dokumentace, případové studie a polostrukturovaného rozhovoru zaměřeného na ujasnění konkrétních případových studií a celkového názoru na etiku a dávky hmotné nouze.

6.4 Použitá metoda

Pro vlastní realizaci výzkumu byla vybrána metoda dotazníkového šetření, protože bylo za potřebí dotazovat se osob pracujících pouze na pozici pracovníka zpracovávajícího dávky pomoci v hmotné nouzi a tím vznikla nutnost dotazovat se i na více místech, které jsou kilometry vzdálená od sebe. Z tohoto důvodu byla vybraná metoda dotazníkového šetření, protože v takovém případě je možné dotazníky efektivně, rychle a cíleně předat požadované skupině osob.

Pro výběr výzkumného souboru byla použita metoda sněhové koule v kombinaci prostého záměrného výběru.

Metoda sněhové koule jak uvádí Miovský je "...tato metoda založena na kombinaci účelového výběru a prostého náhodného výběru. Nicméně existují její různé varianty, při kterých se jedná spíše o kombinaci záměrného a příležitostného, případně stratifikovaného či jiného výběru. Některé varianty sněhové koule využívají prvky samovýběru atd." [17]

Z uvedeného je zřejmé, že metoda sněhové koule je velmi variabilní. Její princí je prakticky zaměřený na to, že při výběru osob do výzkumného vzorku nás první kontaktní

osoba – "informátor" směřuje k dalším osobám, které mohou být podle jeho názoru relevantními pro zařazení do výzkumného vzorku.

6.4.1 Výhody a nevýhody

Dotazníkové šetření

Výhodou je časová úspora pro výzkumníka, rychlost při rozšíření dotazníku, možnost získání okamžité reakce, rychlý sběr dat, finanční nenáročnost, možnost oslovit pracovníky rozptýlené po celé ČR.

Výhoda pro dotazovaného – více času na promyšlení otázky a její zodpovězení. Zachování anonymity dotazovaného.

Nevýhodou dotazníkového šetření je riziko malé návratnosti, nemožnost zjistit, zda osoba, která dotazník vyplnila je ve skutečnosti opravdu pracovníkem dávek hmotné nouze a zda uvedené odpovědi opravdu korespondují s názorem dotazovaného.

Dalším problémem může být i nedokončení kompletního dotazníku, čímž se stává pro výzkum nehodnotným.

Výběr výzkumného vzorku

V rámci metody výběru výzkumného vzorku je nevýhodou nemožnost přímo ovlivnit složení výzkumného souboru, závislost na jednotlivých mezičláncích. Dále výzkumník nezná možnosti počtu kontaktů, které má mezičlánek možnost oslovit, proto není možné odhadnout předem, jaký bude počet oslovených a jaká je z tohoto počtu oslovených návratnost dotazníků.

Výhodou je naopak jednoduché získání dalších možných kontaktů bez nutnosti jejich zjišťování a dalšího oslovování.

7 SEZNÁMENÍ S VÝZKUMNÝM VZORKEM

Pro výběr výzkumného vzorku byla použita „metoda sněhové koule“. Tato metoda je rozdělena do více fází.

První zvaná nultá fáze ve které jde o získání základního kontaktu na skupinu možných účastníků výzkumu. V rámci tohoto postupu bylo při výzkumu v nulté fázi vybráno 15 osob, které byly osloveny s tím, zda by se výzkumu zúčastnily a zda i nadále pracují v potřebném oboru. Kontakt na tyto osoby byl získán na různých školeních a jednalo se tedy potažmo o osoby z oboru.

Z tohoto souboru pak v první fázi bylo vybráno 10 osob, které byly vybrány již na základě prostého záměrného výběru, jehož kritériem bylo, že osoba musí být v době rozeslání dotazníku zaměstnaná jako sociální pracovník dávek hmotné nouze.

Těmto 10 osobám byl zaslán dotazník, respektive odkaz na místo, kde je možné dotazník vyplnit po připojení na internet, spolu s žádostí, aby oslovily další osoby, které splňují podmínku současného zaměstnání jako sociální pracovník hmotné nouze, nebo nejdéle 1,5 roku ukončeného zaměstnání na tomto místě. Čímž jsem se dostala k fázi dva, získání dalších respondentů.

Protože jsem oslovila v první fázi jen osoby, které pracují jako sociální pracovníci na dávkách pomoci v hmotné nouzi, vycházím z předpokladu, že v rámci spolupráce mezi kolegy se budou snažit vyhovět mé prosbě a budou jednak kontaktovat osoby, které souvisejí s výzkumem a taktéž ze stejného důvodu nebudou mít problém s vyplněním dotazníku. Ve všech deseti případech osob, kterým byl dotazník zaslán, se jednalo o ženy.

Jestliže vyjdu z tohoto předpokladu a na základě poznatků z dotazníkového šetření můžu říci, že výzkumný vzorek se skládá z osob pracujících na dávkách HN a jedná se ve většině o ženy. Procento odpovědí od mužů je téměř zanedbatelné (viz. graf č. 11). Nicméně zjistit, kolik mužů skutečně v oboru pracuje nebo kolik je zaměstnanců pracujících podle zákona o HN celkem nebylo možné.

Výzkumný vzorek byl ještě rozdělen podle hranice věku na osoby, které pracují dle zákona 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi déle než 3 roky a ty, které podle něj pracují dobu kratší než 3 roky, osoby v minulosti evidované a neevidované na Úřadu práce atd.

Všechna tato data jsou uvedena v kapitole „získaná data a jejich hodnocení“.

8 ZÍSKANÁ DATA A JEJICH HODNOCENÍ

Dotazník, na jehož základě byla získána potřebná data je uvedený v příloze III.

První část dotazníku obsahovala otázky třídící výzkumný vzorek dle jednotlivých základních kritérií jako pohlaví, nebo věk.

Graf 11 – Rozdělení dotazovaných sociálních pracovníků podle pohlaví



Zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu je patrné, že v rámci výzkumu odpovídala na dotazníkové šetření pouze 2% mužů. Na toto rozdělení je možné se podívat z více hledisek. Prvním důvodem může být, že v oboru jako sociální pracovníci hmotné nouze opravdu převládají ženy. Druhým důvodem může být fakt, že muži se oproti ženám výrazně méně rádi zapojují do průzkumů. Třetím důvodem tak nízké účasti mužů může být i fakt, že dotazníky byly převážně již v samotné první fázi rozeslány jen mezi ženami.

Graf 12 – Věková struktura respondentů



Zdroj: Vlastní výzkum

Věková struktura respondentů je velmi široká a ve věku nad 41 let se jedná o téměř vyrovnané zastoupení jednotlivých věkových skupin. Výrazně ve struktuře vyčnívá věková skupina od 31 do 35 let, která zahrnuje 40% všech dotázaných sociálních pracovníků.

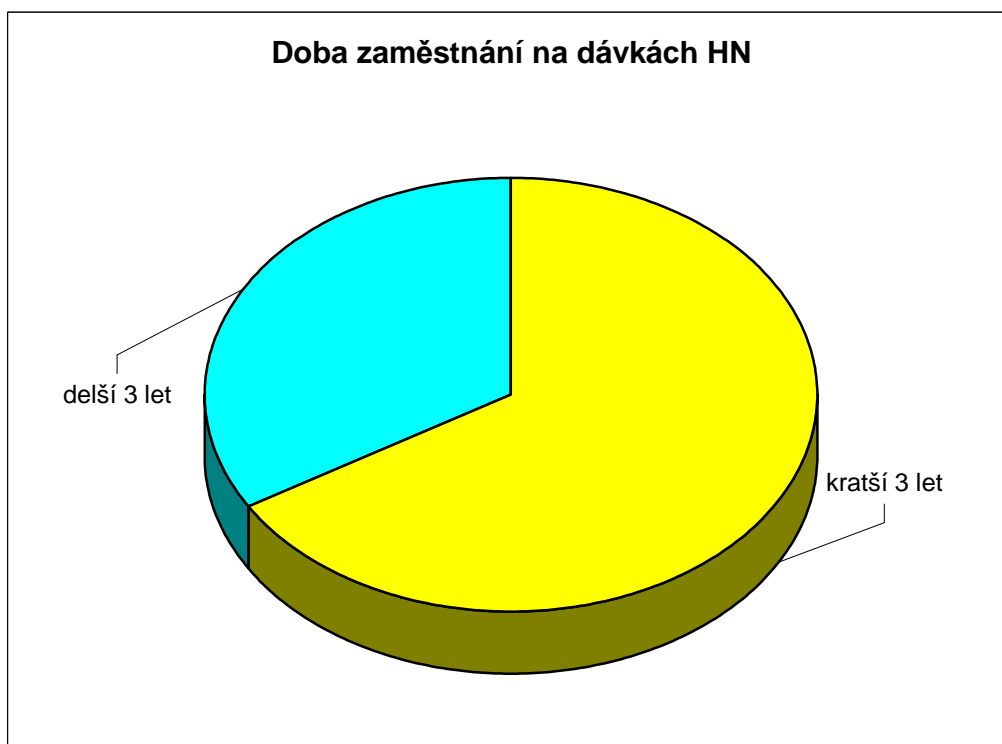
Velmi překvapivě věková kategorie od 36 do 40 let je zastoupená pouze čtyřmi procenty a stejně tak málo osob je mezi sociálními pracovníky mladších 25 let.

U osob mladších 25 let se dá tato situace přisuzovat tomu, že většinou mladí lidé v tomto věku ještě studují, nebo poměrně často cestují.

Na nízké zastoupení věkové hranice od 36 do 40 let by se dalo pohlížet jako na trend pozdějšího mateřství i když bych tento jev čekala spíše ve věkové kategorii od 31 do 35 let. Toto nízké zastoupení osob ve věku mezi 36 a 40 rokem mezi sociálními pracovníky může být také způsobeno pozdější potřebou navýšení stavu sociálních pracovníků a proto došlo k určitému věkovému skoku v personální struktuře.

Předposledním kriteriem, podle kterého jsem dotazovaný vzorek respondentů rozdělovala, je doba, po kterou dotazovaný sociální pracovník pracuje dle zákona 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.

Graf 13 – Doba po kterou zaměstnanec pracuje dle zákona 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi



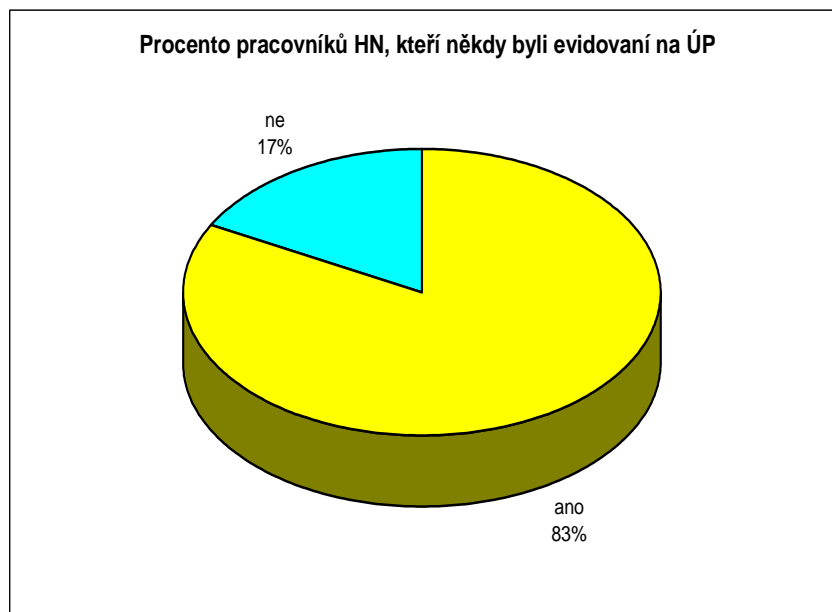
Zdroj: Vlastní výzkum

Toto dělicí kriterium jsem si zvolila, protože jsem v rámci výzkumu chtěla porovnat rozdíly v názorech na dávky hmotné nouze mezi pracovníky, kteří v oboru pracují delší dobu a sociálními pracovníky, kteří jsou v systému po kratší dobu a nejsou tedy ještě tak výrazně ovlivněni svojí prací.

Rozdílnost v názoru na dávky pomoci v hmotné nouzi se v rámci jakéhokoliv rozdělení nijak neprojevila. Více k názoru na systém dávek je uvedeno přímo v grafu číslo 16.

Posledním dělicím kritériem sociálních pracovníků v rámci skupiny bylo, zda byly pracovníci někdy v minulosti vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání a pokud ano, tak po jakou dobu.

Graf 14 – Zastoupení sociálních pracovníků, kteří byly v minulosti vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce

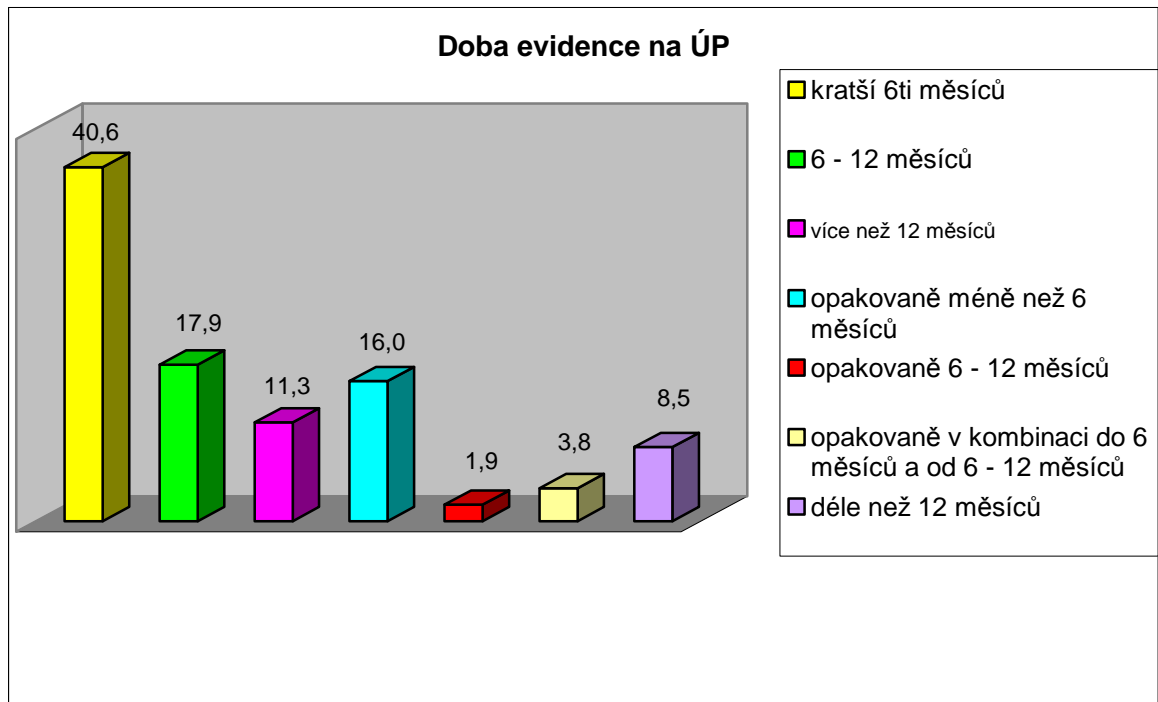


Zdroj: Vlastní výzkum

Při zhodnocení této otázky se ukázalo, že více než čtyři pěti sociálních pracovníků mají vlastní zkušenost s evidencí na Úřadu práce. Tato skutečnost může být při tomto typu práce velmi dobrou zkušeností a pro pochopení jednání a pocitů klienta může být vlastní zkušenost naprosto nedocenitelnou pomůckou při práci.

Každý sice prožívá ztrátu zaměstnání a dobu hledání zaměstnání jinak, velmi individuálně, protože rodinné prostředí, podpora okolí, vlastní zdroje na dobu překlenutí finančního "výpadku" mohou být velmi rozdílné, ale jedno se příliš nemění a tím je nutnost jednání s úřady, přizpůsobení se novému časovému rozvrhu dne a podřízení se kontrole zvenčí, kterou provádí jak Úřad práce, tak později v případě, že se osoba dostane až na dávky hmotné nouze, provádí určitý "dohled" sociální pracovník hmotné nouze.

Graf 15 – Procentuální vyjádření na kolik se jeví systém dávek pomoci v hmotné nouzi jako fungující a spravedlivý



Zdroj: Vlastní výzkum

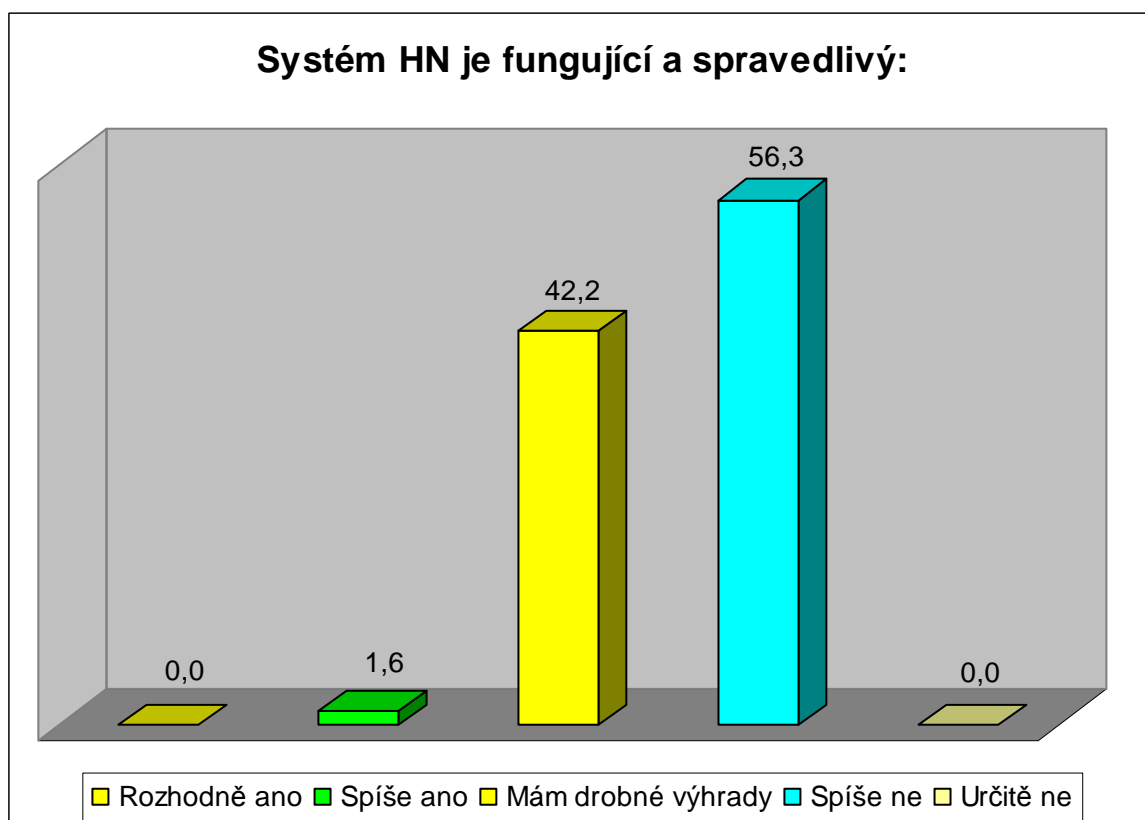
Co se týká doby evidence na úřadu práce, pokud se podíváme na graf, vyplývá z něj, že téměř 70 % ze sociálních pracovníků, které vedl úřad práce v evidenci uchazečů, v této evidenci bylo vedeno dosud jen jednou ve svém životě. U zbývajících přibližně 30 % šlo o evidenci opakovanou.

V rámci délky evidence převládá spíše evidence krátkodobější, tzn. do 6 měsíců, následuje evidence do jednoho roku a teprve po té se jedná o dobu evidence delší než jeden rok.

U opakované evidence se taktéž na prvním místě jedná o evidenci do 6 měsíců, překvapivě je následována opakovanou evidencí nad jeden rok. Další z opakovaných evidencí je evidence kombinovaná, kdy si pracovník vyzkoušel variantu jak krátkodobé, tak dlouhodobé evidence. A jako poslední nejméně častou variantou vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je opakovaná varianta nad 6 měsíců, ale maximálně do jednoho roku.

Dalšími zjišťovanými daty byly informace týkající se toho, jak se sociální pracovníci dávek pomoci v hmotné nouzi dívají na systém dávek jako takový. Zda tento systém považují za fungující a spravedlivý či nikoliv.

Graf 16 – Je systém dávek pomoci v hmotné nouzi fungující a spravedlivý?



Zdroj: Vlastní výzkum

Se systémem dávek pomoci v hmotné nouzi je spíše spokojeno a považují jej za fungující a spravedlivý necelé 2 procenta dotazovaných.

Na základě zaslaných odpovědí vyplynulo, že 56 % tento systém za fungující a spravedlivý spíše nepovažuje a 42 % má k systému drobné výhrady. To znamená, že spíše negativní postoj k současnému systému dávek hmotné nouze zaujímá dohromady 98 % dotazovaných, což samo o sobě vypovídá o nespokojenosti sociálních pracovníků se stávajícím stavem nastavení legislativního rámce pro přiznávání dávek pomoci v hmotné nouzi.

Co se týká nejčastěji pocíťovaných etických otázek, byla tato kategorie vyhodnocována tak, že respondent sestavil žebříček uspořádaný od jedné do desíti, kdy první byla nejčastěji pocíťovaná oblast a desátá vyjadřovala nejméně často řešenou etickou oblast.

Tyto odpovědi byly následně bodovány. Za první místo – nejčastěji se vyskytující etickou otázku - byla daná oblast ohodnocena deseti body, druhá devíti, třetí osmi atd. Tyto body byly u každého jednoho typu odpovědi sečteny a vyděleny počtem dotazovaných. Následně byla odpovědím přiřazena konečná hodnota, které daná odpověď dosáhla.

Odpovědi jsou pro lepší orientaci znázorněny graficky od nejvyššího počtu bodů po získání nejnižšího bodového hodnocení.

Takto zpracované a bobované jsou také následující grafy, které znázorňují

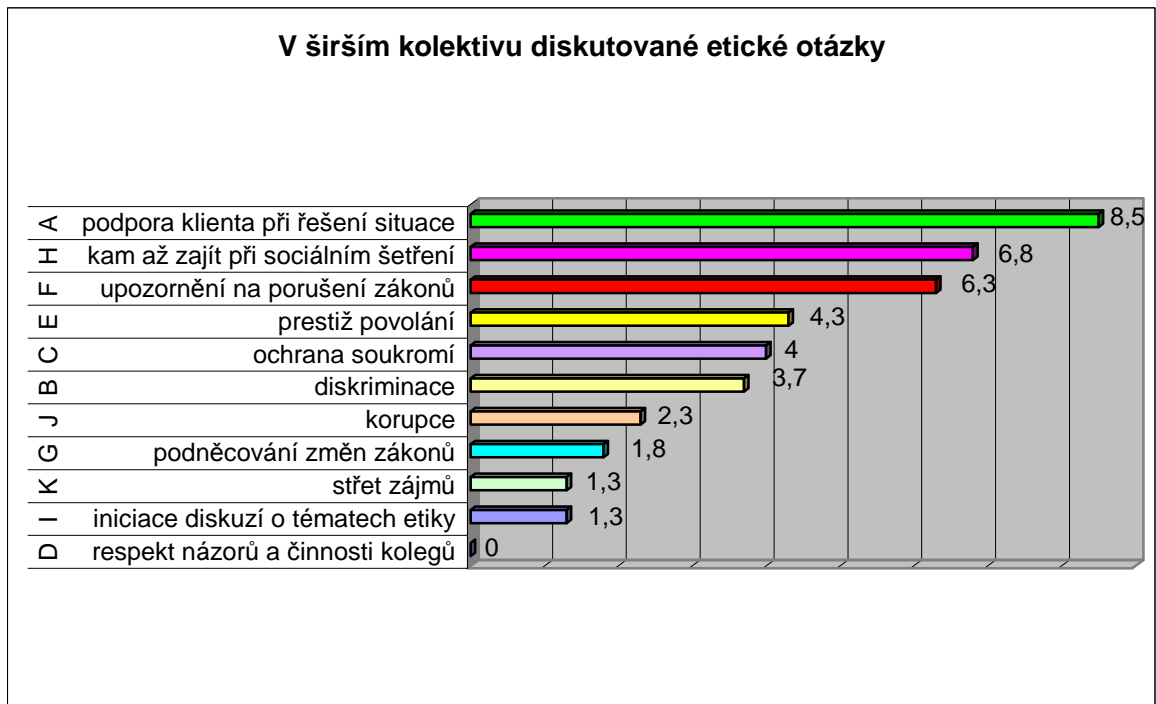
Graf 17 – Nejčastěji pocíťované etické otázky



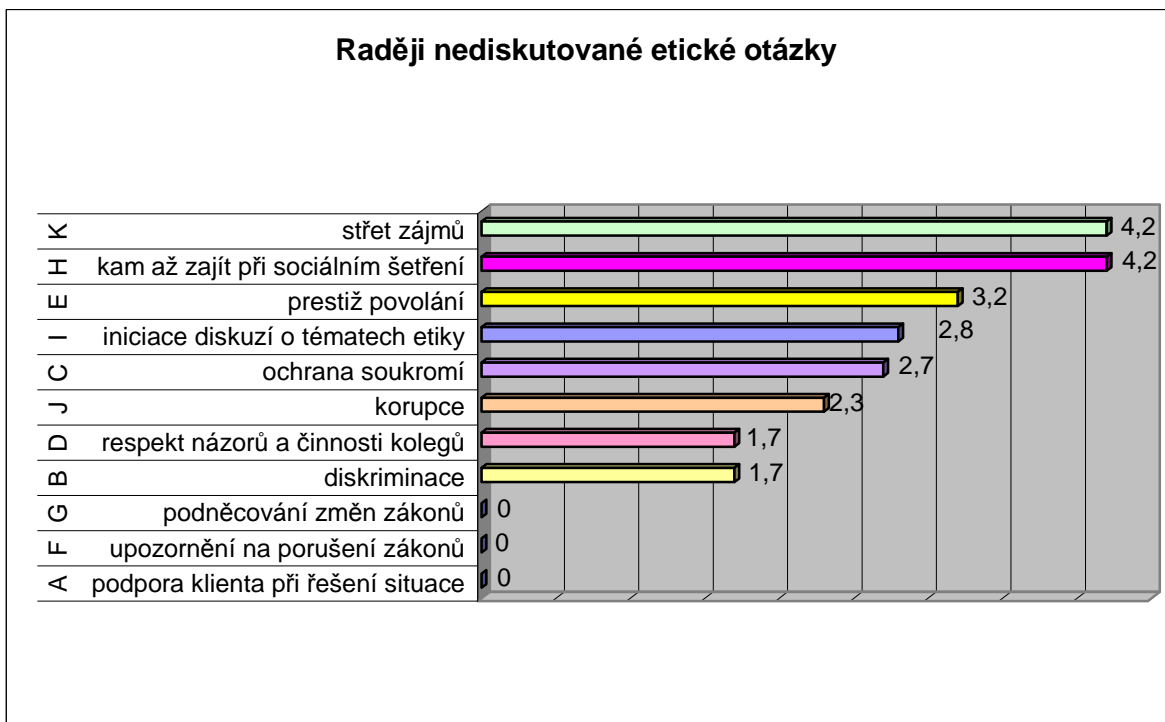
Zdroj: Vlastní výzkum

Pro lepší názornost jak se jednotlivé oblasti promítají v odpovědích, byla každé z oblastí přiřazena jedna konkrétní barva, která je dodržena u všech následujících grafických zobrazení týkajících se jednotlivých etických otázek.

Graf 18 – Nejčastěji diskutované etické otázky



Graf 19 – Raději nediskutované etické otázky



Zdroj grafu 18 i 19: Vlastní výzkum

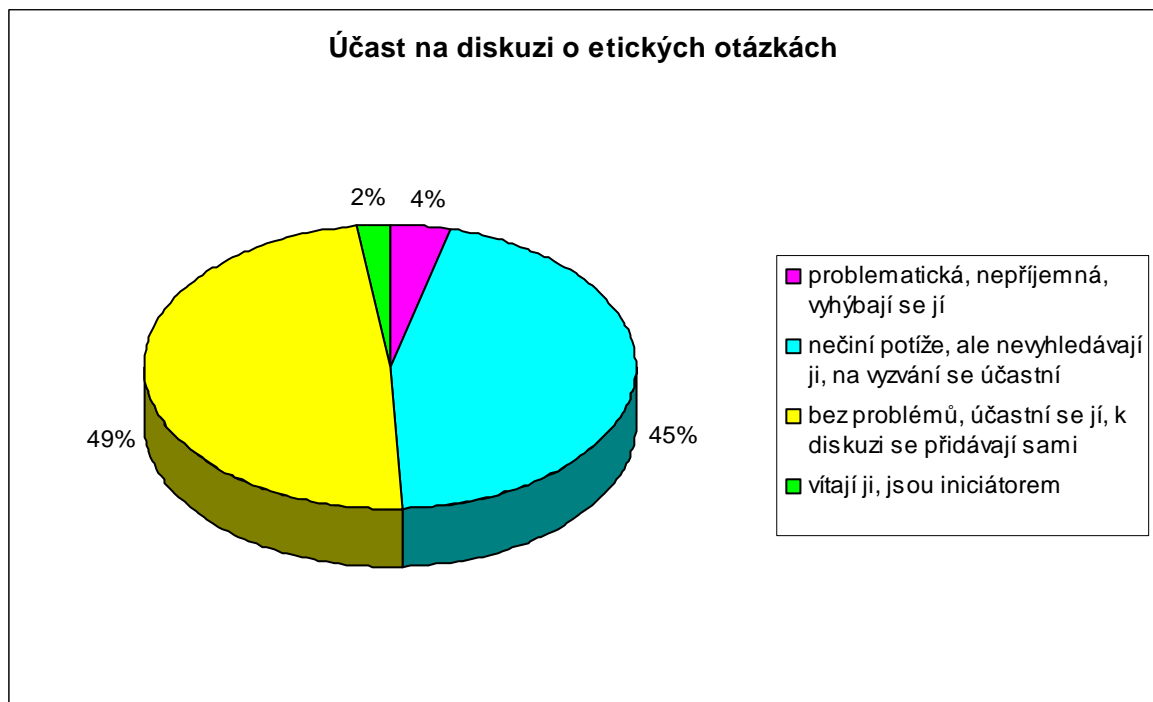
Na otázku zda je diskuze o etice pro pracovníky problematická, cítí se při ní nepříjemně, vyhýbají se jí, nebo zda jim nečiní potíže, ale nevyhledávají ji, účastní se jí pouze na vyzvání, a nebo se jí účastní bez problémů a sami se k ní aktivně přidávají nebo jsou dokonce jejím iniciátorem, odpovídali sociální pracovníci následovně:

4% dotazovaných považuje diskusi o etických otázkách za problematickou a nepříjemnou, zatímco 45ti % nečiní potíže, ale účastní se jí jen na vyzvání.

49% ji jako problematickou nepocituje a k případné diskusi o etických otázkách se samo přidává.

Pouhé 2 % pracovníků jsou přímými iniciátory diskuzí na etické témata. Tyto dvě procenta pracovníků tedy mezi ostatními můžeme považovat za jakési průkopníky nebo přímo rebely, nebo se jedná o odpovědi vedoucích pracovníků, protože pokud je tak málo iniciátorů diskuzí o etických otázkách, kladu si otázku zcela jinou. Ke komu se tedy těch 49 % dotazovaných přidává? A kdo do debaty vtahuje ty zbývající pracovníky...

Graf 20 – Jaký je přístup k účasti na diskusi o etických otázkách



Zdroj: Vlastní výzkum

Jestliže četnost výskytu etických otázek při práci sociálního pracovníka na dávkách pomoci v hmotné nouzi je z více jak čtyř pětín častější než 1 x týdně, jde podle mého názoru o poměrně velkou zátěž při práci. Dvě procenta dotázaných uvádějí četnost dokonce několikrát za den.

S řešením etických otázek méně než jednou za týden se prakticky nesetkal žádný z dotazovaných sociálních pracovníků.

Z toho je tedy patrné, že otázky týkající se etiky jsou opravdu neustále přítomné mezi sociálními pracovníky a proto je nutné přistupovat k jejich řešení aktivně a vytvářet si tak určité vzorce pro jejich řešení a přístupu k nim.

Problém v tomto případě může nastat, pokud je nějaká etická otázka a její řešení vypořádáno metodickým pokynem s jehož zněním se sociální pracovník neztotožňuje. Může tak místo ulehčení dojít k řešení následného rozporu mezi řešením navrhovaným dle dokumentu nadřízeného orgánu a mezi vlastním navrhovaným postupem.

Graf 21 – Četnost výskytu a řešení etických otázek



Zdroj: Vlastní výzkum

Než jsem začala zjišťovat otázky týkající se znalosti Etického kodexu Společnosti sociálních pracovníků, zjišťovala jsem, zda jsou oslovení sociální pracovníci členy této společnosti, přesto že je tato společnost založena a orientuje se spíše na sociální pracovníky, kteří jsou zaměstnaní v oblasti sociální péče a sociálními službami, ale ne výhradně jen na ně.

Graf 22 – Znalost Etického kodexu Společnosti sociálních pracovníků



Zdroj: Vlastní výzkum

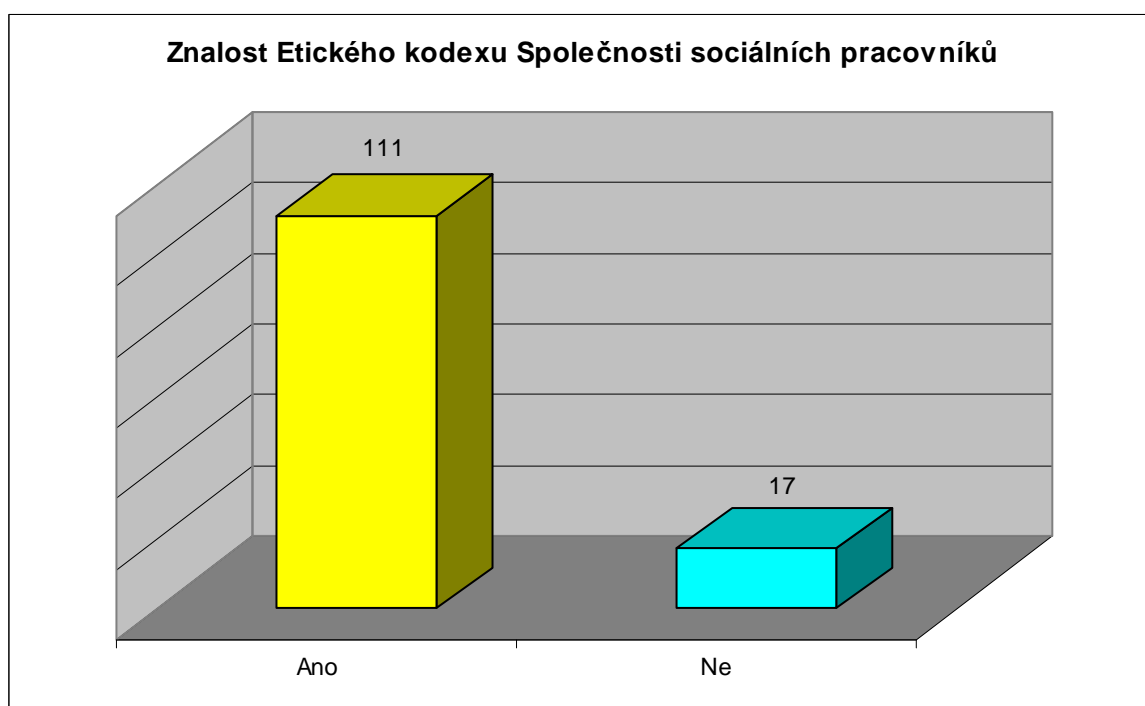
Z dotázaných jsou členy Společnosti sociálních pracovníků je dvě procenta dotázaných. ostatní sociální pracovníci, kteří spolupracovali na tomto výzkumu členy tohoto sdružení nejsou.

Protože v této diplomové práci řeším problematiku etiky a vnímání dávek hmotné nouze, zjišťovala jsem, jaká je znalost etického kodexu, především tedy kodexu zpracovaného Společností sociálních pracovníků, protože průzkum se týkal sociálních pracovníků.

Podle zjištěných dat zná Etický kodex Společnosti sociálních pracovníků 111 dotazovaných, což je asi 87 % dotazovaných osob.

Zbývajících 17 dotazovaných odpovědělo, že tento kodex nezná. Neznalost kodexu mě překvapila, avšak pracovníci jsou povinně seznamováni pouze s Kodexem etiky zaměstnanců ve veřejné zprávě.

Graf 23 – Znalost Etického kodexu Společnosti sociálních pracovníků



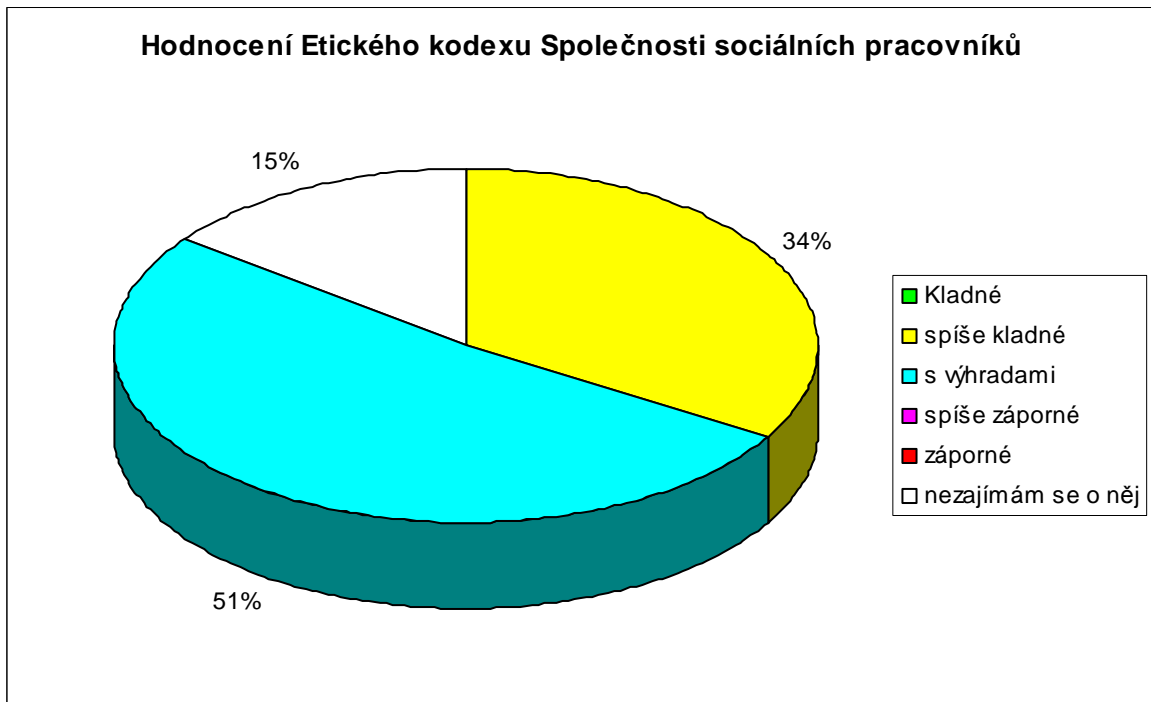
Zdroj: Vlastní výzkum

Jako podotázka pro osoby, které jsou s Etickým kodexem Společnosti sociálních pracovníků obeznámeny byl zařazen dotaz, jak existenci tohoto kodexu hodnotí.

Jako vyloženě kladné hodnocení etický kodex nedosáhly, ale jeho obsah a existencí spíše kladně hodnotí 34% dotazovaných.

Výhrady k etickému kodexu má více než polovina respondentů a o etický kodex se nějak více nezajímá plných 15 % pracovníků, kteří jsou s jeho obsahem a existencí obeznámeni.

Graf 24 – Hodnocení Etického kodexu Společnosti sociálních pracovníků



Zdroj: Vlastní výzkum

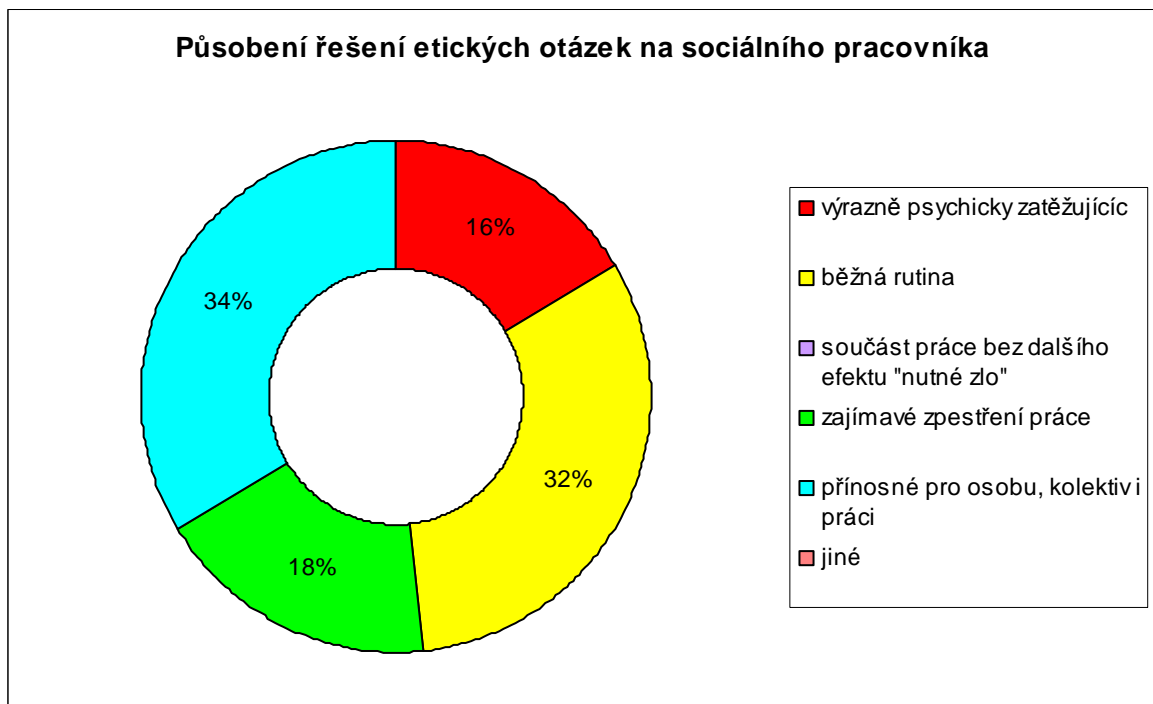
Jako poslední otázku řešili respondenti jak na ně při práci působí řešení etických otázek, jak to pociťují. Dohromady 52% má na řešení etických otázek pozitivní pohled.

Za přínosné pro vlastní osobu, kolegy i pro další práci považuje řešení etických otázek 34 % dotazovaných. Jako na zajímavé zpestření práce se na etické otázky dívá 18 % respondentů.

Spíše neutrálně, jako na běžnou rutinu hodnotí řešení etických otázek celých 32 % dotázaných sociálních pracovníků.

Poměrně alarmující je zjištění, že za výrazně psychicky zatěžující považuje řešení etických otázek celých 16 % dotázaných.

Graf 25 – Jak působí řešení etických otázek na sociálního pracovníka



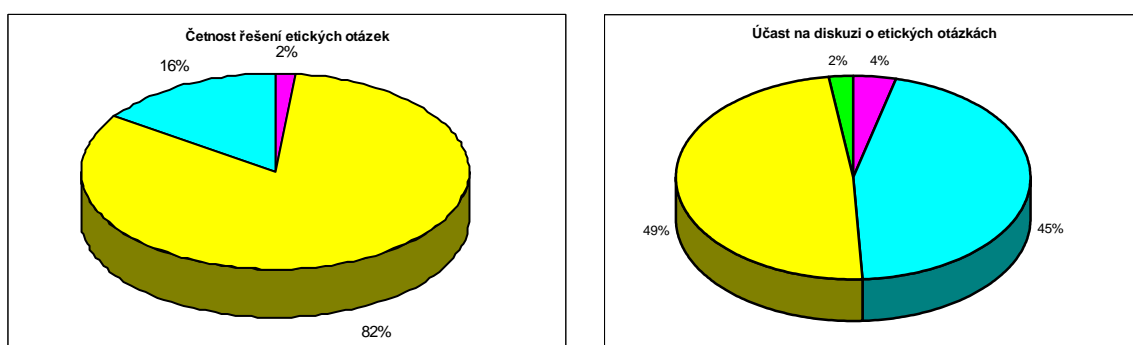
Zdroj: Vlastní výzkum

9 POSOUZENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU A HYPOTÉZ

Celkově na dotazníkové šetření odpovědělo 143 osob, z toho pouze 128 dotazníků bylo řádně vyplněných a zahrnutých do výzkumu.

H1: *Minimálně tři čtvrtiny dotázaných sociálních pracovníků se setkává s etickými problémy minimálně 1 x týdně.*

Tato hypotéza byla potvrzena, protože na otázku číslo 10, jak často některou z etických otázek při své práci řeším odpovědělo 82% respondentů že minimálně 1x týdně maximálně 5 x v týdnu a 2 % odpovědí, že tyto otázky řeší několikrát za den. (Viz graf č. 21)



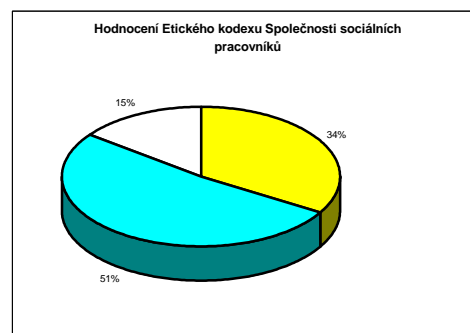
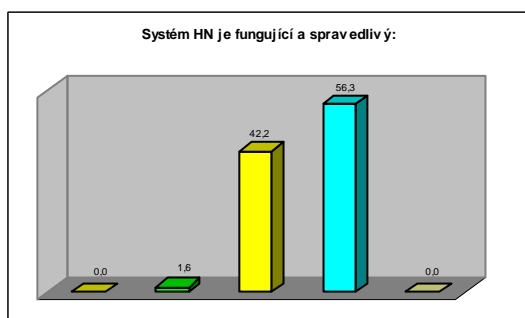
H2: *Více než čtyřem pětina sociálních pracovníků nečiní potíže diskutovat etické otázky.*

Tato hypotéza se nepotvrdila, protože pracovníci sice uvedli, že jim nečiní potíže diskutovat etické otázky, ale tuto diskuzi nevyhledávají, proto tato odpověď není považovaná za kladný přístup. Kladně, tedy že se diskuze o etických otázkách bez problémů účastní uvedlo pouze 49 % a 2 % je samo iniciátory diskuze. Vzhledem k tomuto počtu se nejedná o více než čtyři pěti dotázaných. (Viz. graf č. 20)

H3 : *Sociální pracovníci považují stávající systém dávek HN za dobře fungující a pociťují jej jako spravedlivý alespoň ve třech čtvrtinách dotázaných.*

Výsledek hledání na tuto otázku mě velmi zaskočil, protože jsem si myslela, že kritickým okem se na dávky pomoci v hmotné nouzi dívá spíše méně sociálních pracovníků, avšak opak je pravdou a na otázku číslo 6, která se týkala dotazu jestli systém dávek pomoci

v hmotné nouzi považují sociální pracovníci za spravedlivý a dobře fungující odpovědělo plných 56 procent, že spíše ne a většina zbývajících dotázaných měla k systému a spravedlnosti dávek výhrady. Pouze 1,6 % dotázaných pracovníků považuje dávky pomoci v hmotné nouzi za spíše fungující a spravedlivý systém. (Viz. graf č. 16)



H4 : *Minimálně 90% dotázaných sociálních pracovníků ve své práci kladně hodnotí existenci Etického kodexu Společnosti sociálních pracovníků ČR.*

Ani hypotéza číslo 4 nebyla potvrzena. Kladně respektive spíše kladně hodnotí existenci etického kodexu jen 34 % respondentů. Ostatní se ke kodexu staví spíše s výhradami, nebo o něj nejeví žádný zájem. (Viz. graf č. 24)

U této otázky jsem o čekávala výrazně větší kladnou odezvu na etický kodex sociálních pracovníků. Pravděpodobně by tedy bylo žádoucí tento dokument více aktualizovat, aby odrážel současnou situaci, protože se jedná o dokument schválený v květnu 2006 a od roku 2007 vstoupil v platnost nový systém dávek pomoci v hmotné nouzi i nový zákon vztahující se k přístupu k sociální práci, zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách.

Vzhledem k tomuto vývoji mohlo v průběhu následujících 5 let dojít k výrazným změnám v přístupu i myšlení sociálních pracovníků a ke vzniku nových etických oblastí na které je třeba reagovat.

Nicméně přestože sociální pracovníci mohli do dotazníku uvést vlastní etické otázky – oblasti, se kterými se setkávají v praxi, nikdo tuto možnost nevyužil a v rámci otázek na nejčastěji se objevující etické otázky, etické otázky řešené s kolektivem i na etické otázky, které v kolektivu sociální pracovníci raději neřeší, odpovídali dotázaní pracovníci za pomoci výběru z navržených oblastí.

V1: *Alespoň 70% sociálních pracovníků nepovažuje řešení etických otázek ve své práci za výrazně zatěžující.*

Vedlejší hypotéza týkající se výrazné zátěže řešení etických otázek na sociální pracovníky se potvrdila. Za výrazně psychicky zatěžující uvedlo řešení etických otázek "pouze" 16 % dotazovaných. I přesto se jedná o poměrně vysoké procento. U tohoto procenta sociálních pracovníků pokud pocítují ve své práci, že jsou často nebo hodně psychicky pod tlakem je mnohem větší riziko možného rychlejšího nástup vyhoření těchto pracovníků, nebo může vést ke odchodu z tohoto druhu zaměstnání.

Za splněné kritérium pro potvrzení vedlejší hypotézy č. 1 pokládám i to, že 32 % dotazovaných uvedlo, že řešení etických otázek považují za běžnou rutinu ve své práci. Pokud tedy k tomu přistupují jako k rutinní činnosti, neznamená pro ně tato situace nich zatěžujícího. Sečteme-li tedy procento odpovědí, že se jedná o běžnou rutinu, zajímavé zpestření práce a přínosné pro osobu, kolektiv i práci, jedná se celkem o plných 84 % všech odpovědí. (Viz. graf č. 25)



V2: *Nejčastěji se vyskytujícím etickým problémem je podpora klientů při zapojení do řešení jejich situace.*

Tato hypotéza se taktéž nepotvrdila, protože za nejčastěji se vyskytující etickou otázku označili respondenti oblast prestiže povolání. Otázky týkající se podpory klienta při řešení jeho situace a zapojování klienta je však druhou nejčastěji se vyskytující oblastí.

Zajímavostí je, že například ochrana soukromí a korupce jsou až těsně před koncem pomyslného žebříčku, z čehož usuzuji, že s touto oblastí etiky při své práci sociální pracovníci zdaleka nemají tak často nebo tak výrazné problémy, jako například s již zmíněnou prestiží povolání, podporou klienta při řešení jeho situace a nebo s otázkou

kam až může sociální pracovník zajít při provádění sociálního šetření v rámci své práce. (Viz. graf č. 17)

K zajímavému zjištění při zkoumání oblastí a diskuzi o těchto oblastech jsem přišla práce u bodů diskuze a nediskutování jevů. Otázky etiky v oblastech, které se projeví jako nejčastěji se vyskytující, se velmi výrazně liší od otázek nejčastěji řešených v kolektivu a etických otázek, které pracovníci z vlastní vůle nikdy nediskutují.

Při otázkách diskutovaných etických témat jsem došla k zajímavému zjištění, že v tomto bodě jsou totiž nejčastěji diskutovanými etickými tématy podpora klienta při řešení jeho situace, následuje téma sociálního šetření a jako třetí je v tomto případě upozorňování na porušení zákonů. Prestiž povolání se dostala v rámci debat na toto téma až na čtvrté místo s výrazným propadem bodů oproti prvním třem.

Jako naprosto nediskutovaným tématem se stala debata o respektu názorů a činnosti kolegů. Tuto oblast jako diskutovanou neoznačila ani jedna osoba z výzkumného vzorku. (Viz. graf č. 18)

Co se týká raději nikdy nediskutovaných témat došlo i z de k zajímavému zjištění, které navazuje na předchozí otázku diskuze o etice. Jako diskutovaná otázka s 6,8 body byla otázka týkající se podpory klienta. Stejná oblast vyšla jako oblast nikdy nediskutovaná se 4,2 body. Z toho jasně plyne, že etická otázka zabývající se podporou klienta při řešení jeho situace je opravdu jednou z oblastí, která se v rámci dotazníkového šetření těšila největší pozornosti. (Viz. graf č. 19)

V3: Systém dávek HN považují za spravedlivý pracovníci, kteří nikdy nebyli nezaměstnaní nebo byli nezaměstnaní po dobu nepřesahující 6 měsíců.

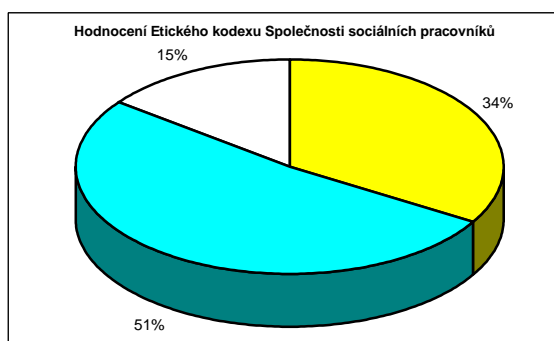
Tato hypotéza se nepotvrdila, ani nebyla z hlediska zaměstnanosti dále řešena, protože již při samotném hodnocení spravedlnosti a funkčnosti systému dávek hmotné nouze nebylo na otázku odpovězeno vyloženě kladně.

Jako spíše kladný hodnotilo systém dávek hmotné nouze pouze 1,6 % dotazovaných. Další rozdělení respondentů dle dřívější evidence a doby vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebylo vzhledem k nízkému počtu odpovědí dále členěno. (Viz. graf č. 16)

V4 : *Etický kodex sociálních pracovníků je kladně, nebo spíše kladně, hodnocen všemi sociálními pracovníky bez ohledu na jejich příslušnost ke společnosti sociálních pracovníků či nikoli.*

Hypotéza se taktéž nepotvrdila, protože plných 51 % hodnotila etický kodex s výhradami, 15% se o něj vůbec nezajímá a jen 34 % sociálních pracovníků jej hodnotila spíše kladně.

Nejedná se tedy o kladné nebo spíše kladné hodnocení etického kodexu všemi pracovníky bez ohledu na to, zda se hlásí či nehlásí ke členství ve Společnosti sociálních pracovníků ČR. (Viz. graf č. 24)



III. PROJEKTOVÁ ČÁST

10 DOPORUČENÁ OPATŘENÍ, MOŽNÁ ŘEŠENÍ

V případě, že by se někdo reálně zabýval změnou v oblasti etiky a vnímání dávek hmotné nouze sociálními pracovníky, provedení širšího průzkumu, který by zahrnoval podstatně větší okruh dotazovaných, aby bylo možné získaná data co nejvíce upřesnit.

Na základě nyní zjištěných skutečností bych jako řešení navrhovala co se týká náročnosti a četnosti řešení etických otázek (s čím může druhotně také souviset poměrně velké procento osob zaměstnaných na pracovišti dávek pomoci v hmotné nouzi), aby měli pracovníci větší možnosti konzultací při výskytu etických otázek, např. i s odborníky v oboru psychologie, je možné uvažovat nad podobným systémem jako je u sociální péče, to znamená, že by i v rámci dávek pomoci v hmotné nouzi byla prováděná supervize.

Na toto téma již bylo mnoho návrhů, ale zatím se nikdy nedostaly až do podoby zákona. Úřady sice mohou tuto formu na základě vlastního rozhodnutí využívat, avšak ve většině případů, co není povinné a stojí peníze, to se běžně nedělá.

Co se týká názoru na dávky pomoci v hmotné nouzi, v této věci je možné provést změnu jen tím způsobem, že bude navržena reforma těchto dávek a to tak, že bude probíhat širší odborná diskuze a na základě připomínek budou provedeny některé úpravy.

V současné době se chystá reforma sociálních dávek a změny zákona o pomoci v hmotné nouzi s tím, že by tato změna měla vejít v platnost od roku 2012. Stav vyjednávání a připomínkování zákona se dá nazvat momentálně na bodě mrazu. K většině připomínek zatím nebylo dané žádné stanovisko, nebo vůbec nebyly vzaty v úvahu. Jednání však zatím ještě probíhají.

Podle mého názoru se tato změna zabývá pouze stránkou z hlediska financí a nezabývá se dopadem a možnými následky těchto úprav v širších souvislostech.

Z hlediska výsledků týkajících se etického kodexu sociálních pracovníků by bylo vhodné zjistit jaké výhrady má polovina dotazovaných k obsahu etického kodexu, a tento v případě navržené změn rozšířit, a jeho znění aktualizovat..

ZÁVĚR

Cílem této diplomové práce bylo zjistit, jaké jsou nejčastěji pocíťované etické problémy, problémy nejčastěji řešené v širším kolektivu a poslední z věcí, na kterou jsem chtěla při tomto průzkumu najít odpověď bylo, jakým způsobem jsou sociální pracovníky vnímány dávky (systém dávek) jako takové.

Tento cíl se mi podařilo naplnit, přestože mnohé počáteční hypotézy se na základě výzkumu nepotvrdily.

I přesto považuji zjištěná data za velmi zajímavá a výzkum, který je přinesl za úspěšný.

Odpovědí na hlavní výzkumnou otázku provedený výzkum přinesl tedy je, že sociální pracovníci mají k systému dávek pomoci v hmotné nouzi z velké části drobné výhrady a více než polovina z dotázaných systém považuje za spíše nefunkční a nespravedlivý. V tomto bodě převládá mezi dotazovanými většinový názor negativní. Pouhé 1,6 % dotazovaných považuje systém za spíše fungující a spravedlivý.

Na druhou část výzkumné otázky se podařilo také nalézt odpověď a tou je, že nejčastěji pracovníci pocíťují jako etický problém otázku prestiže svého povolání, ale nejčastěji řeší otázky týkající se ryze "pracovního procesu" a těmi jsou podpora klienta při řešení jeho situace a kam až může sociální pracovník v rámci sociálního šetření – potažmo v rámci své práce – zajít.

Na základě zjištěných dat a vlastní poměrně krátké zkušenosti si troufám tvrdit, že ruku v ruce s nespokojeností s nastavením systému dávek pomoci v hmotné nouzi poroste také potřeba řešit a diskutovat problémy dotýkající se etiky.

Vzhledem k tomu, že se chystají nové změny v zákoně o pomoci v hmotné nouzi, které byly připomínkovány, ale k zapracování nebo jen k vyjádření se k těmto připomínkám, ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí dle posledních zpráv víceméně nedošlo, bude v souvislosti s novým zněním zákona etických problémů, týkajících se výplaty těchto dávek nebo v rámci práce s klienty dávek, narůstat. A v tomto případě možná už nepůjde jen o rozměr teoretického řešení etických otázek, ale o vznik nových společenských problémů, které se budou dotýkat společnosti jako celku.

Na závěr musím říci, že v současnosti dávky za fungující a spravedlivé považovány evidentně nejsou, proto nám zbývá pouze nechat se překvapit novou úpravou zákona.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- [1] Česká republika. Zákon 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu ve znění pozdějších předpisů
- [2] Česká republika. Zákon 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi ve znění pozdějších předpisů
- [3] Česká republika. *Metodický pokyn Ministerstva práce a sociálních věcí 3/2007*
- [4] ROBINSON, Dave; GARRATT, Chris. *Etika*. Štěpán Kovařík. 1. vyd. Praha : Portál, 2004. 176 s. Seznam te se. ISBN 80-7178-941-0.
- [5] THOMPSON, Mel. *Přehled etiky*. Pavla Císařová. 1. vyd. Praha : Portál, 2004. 168 s. ISBN 80-7178-806-6.
- [6] *Wikipedia : Otevřená encyklopedie* [online].[cit. 2011-03-06]. Individualismus. Dostupné z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Individualismus>>.
- [7] MASARYK, Tomáš Garrigue. *Ideály humanitní*. 2. vyd. Praha : Melantrich, 1990. 124 s. ISBN 80-7023-036-3.
- [8] JANKOVSKÝ, Jiří. *Etika pro pomáhající profese*. 1. vyd. Praha : Triton, 2003. 223 s. ISBN 80-7254-329-6.
- [9] NOVÁK, Pavel. *Ministerstvo vnitra České republiky* [online].[cit. 2011-03-20]. Etický kodex Radka Johna přijala další tři ministerstva. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/eticky-kodex-radka-johna-prijala-dalsi-tri-ministerstva.aspx>>.
- [10] MATYÁŠOVÁ, Alena. *Etika*. Zlín, 2010/2011. 18 s. Seminární práce. UTB ve Zlíně.
- [11] *Ministerstvo vnitra České republiky* [online].[cit. 2011-03-02]. Princip etiky OECD. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/princip-etiky-oecd.aspx>>.
- [12] *Společnost sociálních pracovníků ČR* [online]. 2006 [cit. 2011-03-25]. Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR. Dostupné z WWW: <<http://www.socialnipracovnici.cz/images/pdf/Eticky%20kodex%20SSPCR.pdf>>.

- [13] Česká republika. Zákon 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.
- [14] MATYÁŠOVÁ, Alena. *Rodiny s postiženými dětmi : zkušenosti matek se získáváním informací ze sociální sféry*. Zlín, 2007. 41 s. Bakalářská práce. UTB ve Zlíně.
- [15] Sociální pracovník a pracovník v sociálních službách. *Sociální revue : Sociální práce a společenské otázky* [online]. 2005 [cit. 2007-08-02]. Dostupný z WWW: <<http://socialnirevue.cz/item/socialni-pracovnik-a-pracovnik-v-socialnich-sluzbach/category/socialni-prace>>.
- [16] MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha : Portál, 2003. 288 s. ISBN 80-7178-549-0.
- [17] MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vyd. Havlíčkův Brod : Grada Publishing, 2006. 305 s. ISBN 80-247-1362-4.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

HN	Hmotná nouze
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
SPO	Společně posuzované osoby
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
PnŽ	Příspěvek na živobytí
DByd	Doplatek na bydlení

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. 1 – Rozdělení dávek pomoci v hmotné nouzi.....	16
Obr. 2 – Sokrates, Platon a Aristoteles	36

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 – Zastoupení dávek příspěvku na živobytí a doplatku na bydlení v celkovém počtu opakovaných dávek pomoci v hmotné nouzi na otrokovicku na počátku roku 2011.....	17
Graf 2 – Srovnání počtu vyplacených dávek příspěvku na živobytí za období 2009, 2010 a část roku 2011.....	20
Graf 3 – Srovnání počtu vyplacených dávek doplatku na bydlení za období 2009, 2010 a část roku 2011.....	24
Graf 4 – Srovnání počtu vyplacených dávek mimořádné okamžité pomoci za období 2009, 2010 a část roku 2011.....	25
Graf 5 – Procentuální zastoupení typů příjemců dávek příspěvku na živobytí a příspěvku na bydlení.....	29
Graf 6 – Procentuální zastoupení typů příjemců dávek příspěvku na živobytí.....	30
Graf 7 – Procentuální zastoupení typů příjemců dávek doplatku na bydlení.....	30
Graf 8 – Věkové zastoupení u příjemců dávky příspěvku na živobytí.....	31
Graf 9 – Věková skladba příjemců příspěvku na živobytí – jednotlivci.....	32
Graf 10 – Věková struktura příjemců dávky doplatku na bydlení.....	33
Graf 11 – Rozdělení dotazovaných sociálních pracovníků podle pohlaví.....	59
Graf 12 – Věková struktura respondentů.....	60
Graf 13 – Doba po kterou zaměstnanec pracuje dle zákona 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.....	61
Graf 14 – Zastoupení sociálních pracovníků, kteří byly v minulosti vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce.....	62
Graf 15 – Procentuální vyjádření na kolik se jeví systém dávek pomoci v hmotné nouzi jako fungující a spravedlivý.....	63
Graf 16 – Je systém dávek pomoci v hmotné nouzi fungující a spravedlivý?.....	64
Graf 17 – Nejčastěji pocíťované etické otázky.....	65
Graf 18 – Nejčastěji diskutované etické otázky.....	66
Graf 19 – Raději nediskutované etické otázky.....	66
Graf 20 – Jaký je přístup k účasti na diskuzi o etických otázkách.....	67
Graf 21 – Četnost výskytu a řešení etických otázek.....	68
Graf 22 – Znalost Etického kodexu Společnosti sociálních pracovníků.....	69

Graf 23 – Znalost Etického kodexu Společnosti sociálních pracovníků	70
Graf 24 – Hodnocení Etického kodexu Společnosti sociálních pracovníků.....	71
Graf 25 – Jak působí řešení etických otázek na sociálního pracovníka.....	72

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Usnesení vlády České republiky, kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě

Příloha P II: Etický kodex Společnosti sociálních pracovníků ČR

Příloha P III: Dotazník

PŘÍLOHA P I: USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY, KODEX**VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY****USNESENÍ
VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY**

ze dne 21. března 2001 č. 270 + P

ke Kodexu etiky zaměstnanců ve veřejné správě

Vazba na záznam z jednání vlády:

V l á d a

I. s c h v a l u j e Kodex etiky zaměstnanců ve veřejné správě uvedený v příloze tohoto usnesení (dále jen „Kodex“);

II. u k l á d á

1. členům vlády a vedoucím ústředních orgánů státní správy vydat Kodex pro potřeby jejich úřadů a seznámit s ním jejich zaměstnance,

2. přednostům okresních úřadů

a) vydat Kodex pro potřeby okresního úřadu a seznámit s ním jeho zaměstnance,

b) seznámit starosty obcí v obvodu své působnosti s tímto usnesením,

3. ministru vnitra vydat Kodex formou informativního materiálu pro veřejnost;

III. d o p o r u č u j e hejtmanům, primátorovi hlavního města Prahy, primátorům měst Kladno, České Budějovice, Plzeň, Karlovy Vary, Ústí nad Labem, Liberec, Hradec Králové, Pardubice, Jihlava, Brno, Zlín, Olomouc, Ostrava, Opava, Havířov a Most a starostům městských částí

1. seznámit zaměstnance jejich úřadů s Kodexem,

2. postupovat podle Kodexu,

3. v případě potřeby vydat pro jejich úřady vlastní etický kodex vycházející z Kodexu.

Provedou:

členové vlády a vedoucí
ostatních ústředních orgánů
státní správy,
přednostové okresních úřadů,
primátoři měst Kladno,
České Budějovice, Plzeň,
Karlovy Vary, Ústí nad Labem,
Liberec, Hradec Králové,
Pardubice, Jihlava, Brno,
Zlín, Olomouc, Ostrava,
Opava, Havířov, Most

Na vědomí:

hejtmani

Předseda vlády

Ing. Miloš Z e m a n , v. r.

Příloha
k usnesení vlády
ze dne 21. března 2001 č. 270

K o d e x

etiky zaměstnanců ve veřejné správě

Preambule

Základními hodnotami, které má každý zaměstnanec veřejné správy ctít a vytvářet tak základ pro vybudování a udržení důvěry veřejnosti, jsou zákonnost při rozhodování a rovný přístup ke všem fyzickým i právnickým osobám. Zaměstnanec veřejné správy má zájem na efektivním výkonu veřejné správy, a proto si dalším vzděláváním prohlubuje svoji odbornost.

Účelem Kodexu je podporovat žádoucí standardy chování zaměstnanců ve veřejné správě a informovat veřejnost o chování, jež je oprávněna od zaměstnanců ve veřejné správě očekávat.

Článek 1

Základní ustanovení

1. Kodex je doporučením pro zaměstnance správních úřadů a pro zaměstnance územních samosprávných celků (dále jen „zaměstnanec“).
2. Zaměstnanec vykonává svou práci ve shodě s Ústavou České republiky, zákony a dalšími právními předpisy a zároveň činí vše nezbytné pro to, aby jednal v souladu s ustanoveními Kodexu.

Článek 2

Obecné zásady

1. Výkon veřejné správy je službou veřejnosti, zaměstnanec ji vykonává na vysoké odborné úrovni, kterou si studiem průběžně prohlubuje, s nejvyšší mírou slušnosti, porozumění a ochoty a bez jakýchkoli předsudků.
2. Zaměstnanec jedná korektně s ostatními zaměstnanci úřadu i se zaměstnanci jiných úřadů veřejné správy.
3. Zaměstnanec činí rozhodnutí a řeší záležitosti objektivně na základě jejich skutkové podstaty, přihlížející pouze k právně relevantním skutečnostem, a bez zbytečných průtahů. Nejedná svévolně k újmě jakékoliv osoby, skupiny osob

nebo orgánu či složky právnické osoby, ale naopak prosazuje práva a oprávněné zájmy občanů.

Článek 3 **Střet zájmů**

1. Zaměstnanec nepřipustí, aby došlo ke střetu jeho soukromého zájmu s jeho postavením jako zaměstnance ve veřejné správě. Soukromý zájem zahrnuje jakoukoliv výhodu pro něj, jeho rodinu, blízké a příbuzné osoby a právnické nebo fyzické osoby, se kterými měl nebo má obchodní nebo politické vztahy.
2. Zaměstnanec se neúčastní žádné činnosti, která se neslučuje s řádným výkonem jeho pracovních povinností nebo tento výkon omezuje.
3. Pokud si není zaměstnanec jist, zda jde o činnost slučitelnou s jeho podílem na výkonu veřejné správy, projedná záležitost se svým nadřízeným.

Článek 4 **Politická nebo veřejná činnost**

1. Zaměstnanec jedná při výkonu veřejné správy politicky nestranným způsobem.
2. Zaměstnanec nebude vykonávat takovou politickou nebo veřejnou činnost, která by mohla narušit důvěru občanů v jeho schopnost nestranně vykonávat své služební povinnosti.

Článek 5 **Dary a jiné nabídky**

1. Zaměstnanec nevyžaduje ani nepřijímá dary, úsluhy, laskavosti, ani žádná jiná zvýhodnění, která by mohla ovlivnit nebo zdánlivě ovlivnit rozhodování ve věci, narušit profesionální přístup k věci, nebo která by bylo možno považovat za odměnu za práci, která je jeho povinností.
2. Zaměstnanec nedovolí, aby se v souvislosti se svým zaměstnáním ve veřejné správě dostal do postavení, ve kterém je zavázán oplatit prokázanou laskavost, nebo které jej činí přístupným nepatřičnému vlivu jiných osob.
3. Pokud je zaměstnanci v souvislosti s jeho zaměstnáním ve veřejné správě nabídnuta jakákoli výhoda, odmítne ji a o nabídnuté výhodě informuje svého nadřízeného.
4. Zaměstnanec se v soukromém životě vyhýbá takovým činnostem, chování a jednání, které by mohlo snížit důvěru ve veřejnou správu v očích veřejnosti,

nebo dokonce zavdat příčinu k vydírání zaměstnance v důsledku jeho jednání v rozporu s právními předpisy nebo etickými normami.

Článek 6 **Zneužití úředního postavení**

1. Zaměstnanec nevyužívá výhody vyplývající z jeho postavení, ani informace získané při výkonu veřejné správy pro svůj soukromý zájem. Je jeho povinností vyhnout se konfliktům zájmů i předcházet takovým situacím, které mohou podezření z konfliktu zájmů vyvolat.
2. Zaměstnanec nenabízí ani neposkytuje žádnou výhodu jakýmkoliv způsobem spojenou s jeho postavením ve veřejné správě, pokud to zákon neumožňuje.
3. Zaměstnanec neuvádí vědomě v omyl ani veřejnost ani ostatní zaměstnance v úřadu.
4. S informacemi získanými při výkonu veřejné správy zaměstnanec nakládá s potřebnou důvěrností a poskytuje jim příslušnou ochranu. Přihlíží přitom náležitě k právu veřejnosti na přístup k informacím v rozsahu daném příslušnými zákony.

Článek 7 **Oznámení nepřipustné činnosti**

PŘÍLOHA P II: ETICKÝ KODEX SPOLEČNOSTI SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČR



ETICKÝ KODEX SPOLEČNOSTI SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČR

1. Etické zásady

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

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

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

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

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

2. Pravidla etického chování sociálního pracovníka

2. 1. Ve vztahu ke klientovi

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

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

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

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

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

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

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

2. 2. Ve vztahu ke svému zaměstnavateli

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

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

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

2. 3. Ve vztahu ke kolegům

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

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

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

2. 4. Ve vztahu ke svému povolání a odbornosti

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

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

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

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

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

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

2. 5. Ve vztahu ke společnosti

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

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

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

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

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

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

Etické problémové okruhy

Tyto problémové okruhy by měly být rozpracovány v rozšířeném kodexu, který by byl zaměřen na specifika sociální práce v různých oblastech.

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

A. Základní etické problémy jsou

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

B. Další problémové okruhy,

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

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

C. Sociální pracovník má ve své náplni roli pracovníka,

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

Postupy při řešení etických problémů

1. Závažné etické problémy budou probírány a řešeny ve skupinách pracovníků v rámci Společnosti sociálních pracovníků ČR (dále jen Společnost). Sociální pracovník má mít možnost:
diskutovat, zvažovat a analyzovat tyto problémy ve spolupráci s kolegy a dalšími odborníky, event. i za účasti stran, kterých se týkají.
2. Společnost může doplnit a přizpůsobit etické zásady pro ty oblasti terénní sociální práce, kde jsou etické problémy komplikované a závažné.
3. Na základě tohoto kodexu je úkolem Společnosti pomáhat jednotlivým sociálním pracovníkům analyzovat a pomáhat řešit jednotlivé problémy.

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

PŘÍLOHA P III: DOTAZNÍK

DOTAZNÍK k tématu etika a dávky hmotné nouze

Vážené kolegyně a kolegové,

pracuji na oddělení dávek a zároveň jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, kde chci letos obhajovat diplomovou práci na téma "Dávky hmotné nouze - etika a vnímání dávek sociálními pracovníky".

Téma etiky je v poslední době velmi diskutované ve všech oblastech lidské činnosti a týká se tedy každého z nás.

Touto cestou Vás prosím o pomoc při mém výzkumu, který bude využitý pouze pro potřeby mé diplomové práce. Dotazník je anonymní, skládá se z 12 otázek a dvou podotázek a jeho vyplnění Vám zabere přibližně 10 minut.

Předem děkuji za ochotu, za účast a věnovaný čas.

Alena Matyášová
kontakt: matyasova@muotrokovice.cz

-
1. Jsem: žena muž
2. V roce 2011 dosáhnu věku (uved'te ve které kategorii):
- do 25 let
 - od 26 do 30 let
 - od 31 do 40 let
 - od 41 do 45 let
 - od 46 do 50 let
 - nad 50 let
3. Dle zákona 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi pracuji:
- dobu kratší než 3 roky
 - déle než 3 roky
4. Byl/a jsem někdy vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce:
- ano ne

(Pokud ano, uveďte prosím jak dlouho:

- po dobu kratší než 6 měsíců
- po dobu delší než 6 měsíců, maximálně 1 rok
- víc než 1 rok
- opakovaně dobu kratší než 6 měsíců
- opakovaně dobu delší než 6 měsíců, maximálně 1 rok
- opakovaně v kombinaci do i nad 6 měsíců – 1 rok
- opakovaně déle než 1 rok

5. Jsem členem Společnosti sociálních pracovníků ČR:

ano ne

6. Systém dávek pomoci v hmotné nouzi považuji za dobře fungující a považuji jej za spravedlivý:
(Ze škály vyberte odpověď rolovací lištou)

Rozhodně ano *

7. Nejčastěji se mne osobně v práci dotýkají tyto etické oblasti:
(seřadte od 1- nejčastější do 10 - nejméně častá; počet vlastních návrhů není omezen)

- | | |
|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| (a) podpora klientů při zapojení do řešení jejich situace | (g) podněcování změn v zákonech |
| (b) otázky diskriminace | (h) sociální šetření – kam až může pracovník zajít při sociálním šetření |
| (c) ochrana soukromí klientů | (i) iniciace diskuzí na etická témata |
| (d) respektování rozdílů v názorech a praktické činnosti kolegů | (j) korupce – pozornosti všeho druhu (dárky, protislužby apod.) |
| (e) zvyšování prestiže povolání | (k) střet zájmů |
| (f) upozorňování na porušování zákonů a oprávněných zájmů občana | |

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

8. V širším kolektivu (s kolegou, s více kolegy, metodičkou apod.) **diskutuji** zpravidla jen:
(Uveďte minimálně 4 z uvedených v otázce 7 u obou částí otázky)

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

V širším kolektivu (s kolegou, s více kolegy, metodičkou apod.) zpravidla **NIKDY NEdiskutuji**:

1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

9. Diskuze o etice je pro mne:

- problematická, je mi nepříjemná, vyhýbám se jí
- nečiní mi potíže, pokud jsem vyzván/a, ale nevyhledávám ji
- bez problémů se jí účastním
- velmi ji vítám, často jsem jejím iniciátorem

10. Některou z etických otázek při své práci řeším:

- několikrát za den
- víckrát než 1 x týdně (max. 5 x za týden)
- maximálně 1 x týdně
- maximálně 1 x za 2 týdny
- maximálně 1 x měsíčně
- maximálně 1 x za 2 měsíce
- jinak:

11. Zním Etický kodex Společnosti sociálních pracovníků:

- ano
- ne

Etický kodex společnosti sociálních pracovníků hodnotím:

- kladně
- spíše kladně
- s výhradami
- spíše záporně
- záporně
- nezajímám se o něj

12. Řešení etických otázek pociťuji jako:

- výrazně psychicky zatěžující
- jako běžnou rutinu – moc nad tím nehloubám
- jako zajímavé zpestření práce
- jako součást práce bez dalšího efektu – problém k vyřešení
- jako přínosné pro mne osobně, pro kolegy i práci
- jiné:

Ještě jednou děkuji za čas věnovaný tomuto dotazníku a za jeho kompletní vyplnění.

* Rolovací lišta obsahuje odpovědi:

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Mám drobné výhrady
- Spíše ne
- Rozhodně ne