

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

FILOZOFICKÁ FAKULTA

Katedra sociální práce

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Radka Vošahlíková

**Současná péče o sociální pracovníky v ČR**

*Její způsoby, podoba a možnosti se zaměřením na roli  
sdružujících organizací*

**The Contemporary Care of Social Workers  
in the Czech Republic**

*Its manners, form and possibilities with a specific focus on  
the role of unific organizations*

**Praha 2012**

**Vedoucí práce: PhDr. Pavla Kodymová, Ph.D.**

### **Poděkování**

Ráda bych na tomto místě poděkovala vedoucí mé bakalářské práce PhDr. Pavle Kodymové, Ph.D. za odborné vedení mé bakalářské práce, za její cenné rady, ale také za její mimořádnou vstřícnost a ochotu, která mi především při dokončování práce nesmírně pomohla. Poděkování patří také všem organizacím, které se účastnily sondy, a dále PaedDr. Marii Vorlové, která byla ochotná poskytnout mi rozhovor.

Prohlašuji,

že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 8. srpna 2012

Radka Vošahlíková

## **BIBLIOGRAFICKÝ ZÁZNAM**

VOŠAHLÍKOVÁ, Radka. 2012. *Současná péče o sociální pracovníky: Její způsoby, podoba a možnosti se zaměřením na roli sdružujících organizací*. Praha: Univerzita Karlova, Filozofická fakulta, Katedra sociální práce. 60 s. Vedoucí bakalářské práce PhDr. Pavla Kodymová, Ph.D.

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce „*Současná péče o sociální pracovníky: Její způsoby, podoba a možnosti se zaměřením na roli sdružujících organizací*“ se zabývá otázkou péče o sociální pracovníky, současně se však zaměřuje i na organizace sdružující sociální pracovníky a jejich roli v této oblasti. V práci je srovnáván systém péče o pracovníky u hasičů, záchranářů a sociálních pracovníků se zaměřením na pracovníky tzv. „první linie“. Nejdříve je zde popsána péče o pracovníky v teoretické rovině z hlediska personalistiky či řízení lidských zdrojů, posléze jsou charakterizovány zaměstnanecké výhody u zvolených třech skupin povolání. Praktická část práce obsahuje sondu, která je pouze prvním krokem v této oblasti a která si klade za cíl zjistit, jak se v oblasti péče o sociální pracovníky angažují různé organizace sdružující sociální pracovníky, jak péči o sociální pracovníky pojmají a jaké jsou jejich plány do budoucna, co se týče péče o sociální pracovníky.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

sociální práce, sociální pracovníci, profesní organizace, péče o pracovníky, zaměstnanecké benefity, nefinanční benefity, atributy profese

## **POČET ZNAKŮ**

79 198 znaků s mezerami

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis *"The Contemporary Care of Social Workers in the Czech Republic: Its manners, form and possibilities with a specific focus on the role of unific organizations"* is focused on the care of social workers as well as on the organizations that union social workers and their role in this field. The work provides comparison of employee care systems in fire brigades, rescue workers, and social workers with aim to the „first line staff“. First of all, the thesis describes the care systems theory in terms of human resources management; subsequently it gives characterization of employee benefits in previously mentioned institutions. Practical part of the thesis is aimed to the problem of the involvement of social workers unions and other organizations in the area of the employee care. It investigates the way they deal with the care of social workers and also tries to uncover their future plans.

## **KEYWORDS**

social work, social workers, professional associations, employee benefits, non-financial benefits, attributes of a profession

# OBSAH

ÚVOD .....	7
<b>1 VYMEZENÍ PRACOVNÍKŮ .....</b>	<b>9</b>
1.1 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍCI .....	9
1.1.1 <i>Koncept byrokracie první linie dle Lipského</i> .....	10
1.2 ZDRAVOTNICKÁ ZÁCHRANNÁ SLUŽBA .....	11
1.3 HASIČSKÝ ZÁCHRANNÝ SBOR ČR .....	12
1.4 ZDŮVODNĚNÍ VÝBĚRU .....	13
<b>2 PÉČE O PRACOVNÍKY .....</b>	<b>15</b>
2.1 MODERNÍ POJETÍ ODMĚŇOVÁNÍ.....	15
2.2 MODEL CELKOVÉ ODMĚNY .....	16
2.3 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY .....	19
2.3.1 <i>Význam benefitů</i> .....	20
2.3.2 <i>Členění benefitů</i> .....	20
2.3.3 <i>Trendy v poskytování benefitů</i> .....	24
2.4 SHRNUÍ KAPITOLY .....	26
<b>3 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY V PRAXI .....</b>	<b>27</b>
3.1 HASIČI.....	27
3.2 ZÁCHRANÁŘI .....	28
3.3 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍCI .....	30
3.3.1 <i>Pět atributů profese</i> .....	30
3.4 SHRNUÍ KAPITOLY .....	33
<b>4 SONDA .....</b>	<b>34</b>
4.1 ORGANIZACE SDRUŽUJÍCÍ SOCIÁLNÍ PRACOVNÍKY.....	34
4.1.1 <i>Profesní organizace</i> .....	34
4.2 CÍLE, NÁSTROJE, SOUBOR RESPONDENTŮ.....	35
4.3 VÝSTUPY SONDY.....	37
4.3 DISKUSE .....	40
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>42</b>
<b>POUŽITÉ ZDROJE.....</b>	<b>44</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>51</b>
<b>PŘÍLOHA.....</b>	<b>52</b>

# ÚVOD

Ve třicátých letech minulého století se začalo na půdě české sociální práce hovořit o souvislosti výkonu profese a osobního života sociálního pracovníka a to především z důvodu náročných pracovních podmínek, ve kterých se sociální pracovníci denně ocitali. Od značné přetíženosti, přes nízké platy, vyčerpanost, nutnost být stále v pohotovosti, až ke špatnému pracovnímu prostředí či nekončícímu styku s prostředím, kde se dře bída s nouzí, o zdravotních rizicích spojených s výkonem takové práce v době minulé ani nemluvě. Přesto nebyla věnována téměř žádná pozornost zdraví a podpoře sociálních pracovníků (Kodymová, Havránková, 2010).

Jaká je situace sociálních pracovníků dnes o téměř sto let později? To je otázka, kterou si v této práci pokládám a k níž se budu snažit najít odpověď. Na sociální pracovníky je kladeno mnoho nároků a požadavků, které vyplývají z platné právní úpravy (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů). Mají však sociální pracovníci vzhledem k náročnosti své profese nárok na nějaké benefity? Je o sociální pracovníky nějakým způsobem systémově pečováno?

V rámci své práce se omezím pouze na sociální pracovníky, kteří jsou v přímém výkonu sociální práce, v tzv. první linii. Jejich postavení budu srovnávat s profesí hasiče (kteří vyjíždějí při zásahu) a záchranáře zdravotnické záchranné služby. U všech třech skupin profesí popíši, zda je o ně nějakým způsobem pečováno a případně, jakých konkrétních benefitů se jim dostává. Zajímat mě bude také to, kdo nebo co případné benefity pracovníkům garantuje.

Na péči o sociální pracovníky se budu dívat z pohledu organizací sdružujících sociální pracovníky, protože tyto organizace, které jsou důležitým atributem profese, by měly hájit zájmy svých členů.

Za cíl práce jsem si tedy stanovila provedení prvotní sondy v oblasti péče o sociální pracovníky. Vzhledem k faktu, že jsem nedohledala žádné jiné podobné práce, které by se touto problematikou v poslední době zabývaly, nepřímo tak navazuji na studii o sociálních pracovnících ze třicátých let minulého století, kterou provedla Věra Vostřebalová.

Práce je členěna do čtyř kapitol. První část práce přináší vymezení skupin pracovníků, o které se budu zajímat. U hasičů, záchranářů i sociálních pracovníků se zaměřím pouze na pracovníky, kteří jsou v tzv. „první linii“. Druhá kapitola se zabývá teorií péče o pracovníky optikou personalistiky či řízení lidských zdrojů. Představím

koncept celkové odměny a dále se zaměřím také na jednotlivé benefity, jejich význam, členění a v neposlední řadě i na trendy v poskytování benefitů. Ve třetí kapitole popíši, jak vypadá praxe zaměstnaneckých výhod u hasičů, záchranářů a sociálních pracovníků. V této části práce také představím pět atributů profese dle vymezení Greenwooda (1957), protože různé organizace sdružující pracovníky téže profese jsou jedním z těchto atributů. Poslední kapitola bude obsahovat sondu do oblasti péče o sociální pracovníky, která si klade za cíl zjistit, jakými činnostmi se zabývají různé organizace sociálních pracovníků, zda nějakým způsobem pečují o sociální pracovníky a jakou podobu má tato péče v jejich pojetí.

Na závěr pokládám za nutné zmínit, co mě vedlo k otevření tohoto tématu. Inspirovala mne mimo jiné nedávná kauza brněnské sociální pracovnice, která byla souzena za neplnění pracovních povinností, přičemž tato skutečnost vedla k tomu, že nebyl včas odhalen případ týrání malého chlapce (ČT Brno, 2012a). Sociální pracovnice se hájila také tím, že byla neúměrně pracovní vytížená, protože se starala o 400 spisů (ČT Brno, 2012b). Tento případ vyvolal řadu diskusí široké veřejnosti a ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek dokonce pověřil tým expertů z různých oborů (sociální práce, právo, pediatrie, psychologie), aby celou situaci prověřili. Z analýzy expertního týmu vyplynulo, že se nejednalo pouze o chybu jedné konkrétní sociální pracovnice, ale vinu nese bohužel i celý špatně nastavený systém (Plívová, 2011). Nemohla by tedy péče o sociální pracovníky takovýmto případům alespoň částečně zamezit?

# 1 VYMEZENÍ PRACOVNÍKŮ

V práci se zaměřím pouze na některé zaměstnance, proto nyní považuji za nezbytné jasně vymezit, které kategorie pracujících mne zajímají a budou pro tuto práci klíčové. V početné skupině sociálních pracovníků se budu zajímat pouze o pracovníky první linie<sup>1</sup>, kteří navíc při své práci dochází za klientem do jeho vlastního prostředí. Pro toto určení využiji Lipského koncept byrokracie první linie (Lipsky, 1980). U hasičů a pracovníků zdravotnické záchranné služby se omezím výhradně na pracovníky, kteří se účastní záchranných akcí, jsou tedy také „v první linii“. V úvahu budou bráni ale i pracovníci, kteří komunikují s osobami vyžadujícími pomoc ještě před samotným příjezdem záchranných sborů. Při tomto vymezení budu vycházet v případě hasičů především ze zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů, u záchranářů především ze zákona č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, ve znění pozdějších předpisů.

## 1.1 Sociální pracovníci

Zákon definuje sociálního pracovníka jako osobu, jež „vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby 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 rehabilitace“ (§ 109, zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů). Zákonem jsou stanoveny také určité předpoklady k výkonu povolání sociálního pracovníka, kterými jsou způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost (§ 110, tamtéž).

Definice sociálních pracovníků na základně platné právní úpravy je jedna možnost, aby však bylo možné vymezit skupinu sociálních pracovníků, kteří budou předmětem této práce, následuje charakteristika sociálních pracovníků z pohledu byrokracie první linie.

---

<sup>1</sup> V anglickém originále „street-level bureaucrats“ (Lipsky, 1980), v českém prostředí se užívají také pojmy street-level byrokraté, výkonní pracovníci (Horák, 2007), úředníci první linie (Musil, 2004), pracovníci první linie (Winkler in Sirovátka, Žižlavský, 2011) či linioví pracovníci (Horák, Horáková, 2009).

### 1.1.1 Koncept byrokracie první linie dle Lipského

Lipsky (1980) za byrokraty první linie označuje pracovníky ve veřejných službách, kteří při výkonu své práce přicházejí do přímého kontaktu s občany, a kteří mají značnou volnost v rozhodování při výkonu své práce. Za typické byrokraty první linie lze pokládat „učitele, policisty a ostatní zaměstnance prosazující zákon, sociální pracovníky, soudce, veřejné právníky a ostatní soudní úředníky, zdravotníky a mnoho dalších státních zaměstnanců, kteří umožňují přístup k vládním programům a poskytují skrze ně služby (Lipsky, 1980: 3, z anglického originálu přeloženo autorkou).

Náročné a v mnoha ohledech nejednoznačné pracovní podmínky těchto úředníků se stávají překážkami, které determinují jejich rozhodování a ovlivňují tak výkon zaměstnání. Tyto bariéry lze stručně shrnout v pěti bodech: 1) pracovníci se potýkají s neustálým nedostatkem zdrojů vzhledem k plnění úkolů, které jsou na nich vyžadovány, 2) poptávka po službách má stoupavou tendenci, 3) cíle a očekávání organizací (úřadů) bývají nejednoznačné, nejasné či dokonce rozporuplné, 4) měření výkonu pracovníků bývá obtížné, ne-li zcela nemožné, 5) klienti služby obvykle nevyužívají dobrovolně, otázkou je tedy jejich motivace (Lipsky, 1980).

Sociální pracovníky lze podle tohoto vymezení jednoznačně za byrokraty první linie považovat, pokud se zaměříme na sociální pracovníky v přímém výkonu, tj. takové pracovníky, kteří jednají s klienty face-to-face. Pro účely této práce je nutné skupinu sociálních pracovníků, o které se budu zajímat, ještě více zúžit. Budu se zajímat pouze o ty sociální pracovníky, kteří s klientem jednají face-to-face, ale navíc jsou při své pracovní činnosti odkázáni pouze sami na sebe a nemají za sebou pomoc institucionálního vymezení. Klíčoví jsou pro tuto práci tedy pracovníci takových služeb, v rámci kterých jde sociální pracovník za klientem do jeho vlastního prostředí, jedná se například o asistenty u zdravotně postižených osob, streetworkery<sup>2</sup> či pečovatele v domácnostech u seniorů.

---

<sup>2</sup> „Streetworker je sociálním pracovníkem, jehož "kanceláří" je přirozené prostředí klientů - ulice, parky, kluby, herny, nádraží aj. Tedy místa, kde se potenciálně potřební pohybují. Jeho úkolem je vyhledávat a kontaktovat skupiny a jednotlivce, kteří jsou stylem svého života anebo trávení volného času více ohroženi negativními sociálními jevy a následně jim nabídnout, nebo zprostředkovat pomoc. Jde především o ty jednotlivce, kteří sami nejsou ochotni pomoc vyhledat, nebo to nedokáží.“ (Česká asociace streetwork o.s., 2009)

## **1.2 Zdravotnická záchranná služba**

Zdravotnická záchranná služba je jednou ze tří základních složek integrovaného záchranného systému ČR, oproti zbylým dvěma složkám (Hasičský záchranný sbor ČR a Policie ČR) se významně liší tím, že není organizována a řízena centrálně na úrovni celé ČR, ale pouze na úrovni krajů. Na českém území proto operuje 14 zdravotnických záchranných služeb, které jsou zřizovány jako příspěvkové organizace krajů.

Pojem *záchranař* budu používat jako synonymum pro zaměstnance zdravotnické záchranné služby, která je „zdravotní službou, v jejímž rámci je na základě tísňové výzvy, není-li dále stanoveno jinak, poskytována zejména přednemocniční neodkladná péče osobám se závažným postižením zdraví nebo v přímém ohrožení života“ (§ 2, zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, ve znění pozdějších předpisů).

Činnost záchranařů zahrnuje např. „řízení a organizaci přednemocniční neodkladné péče na místě události a spolupráci s velitelem zásahu složek integrovaného záchranného systému (...) poskytování instrukcí k zajištění první pomoci prostřednictvím sítě elektronických komunikací v případě, že je nezbytné poskytnout první pomoc do příjezdu výjezdové skupiny na místo události (...) vyšetření pacienta a poskytnutí zdravotní péče, včetně případných neodkladných výkonů k záchrane života (...) třídění osob postižených na zdraví podle odborných hledisek urgentní medicíny při hromadném postižení osob v důsledku mimořádných událostí nebo krizových situací (§4, tamtéž).

Páteří záchranné služby jsou dvě rovnocenné složky – zdravotnické operační středisko (tzv. dispečink) a výjezdová složka, kterou tvoří samotné posádky ve výjezdových vozech (ZZS HMP, b.d.). Pro účely této práce se zaměřím na obě složky záchranné služby, tzn. jak na záchranaře, kteří vyjíždějí a zasahují na místě události, tak i na specializované zdravotní sestry, které komunikují s osobami v krizové situaci před příjezdem zdravotnické záchranné služby.

Výjezdovou složku zdravotnické záchranné služby tvoří různě složené týmy záchranařů a lékařů, aby bylo možné zajistit nejvhodnější pomoc vzhledem k okolnostem konkrétní události. Rychlou lékařskou pomoc (RLP) poskytuje lékař v rychlém osobním voze, osobní vůz se na místo potřeby dostane rychleji než velký sanitní vůz a přítomnost lékaře je nutná jen u nejzávažnějších případů. Rychlou zdravotnickou pomocí (RZP) se rozumí velké sanitní vozy s posádkou nejčastěji ve složení zdravotnický záchranař a řidič. Technické vybavení velkých sanitních vozů by

mělo záchranářům umožnit zajištění kvalitní péče o pacienta již v terénu, a proto vybavení odpovídá jednotce intenzivní péče. Doplňkovou službou pozemních složek je letecká zdravotnická záchranná služba (LZZS). Složení jednotlivých týmů se dle krajů mírně liší, nicméně odpovídá účelu jednotlivých týmů (ZZS HMP, b.d.; ZZS KV, b.d.; ZZS JčK, 2012).

Záchranné týmy využívají tzv. setkávací systém „rendez-vous“. K pacientovi, který je ve vážném stavu, je poslána posádka RLP, jež se k němu dostane rychleji než posádka RZP, která je k pacientovi rovněž vyslána. Oba týmy se setkávají až u pacienta, který je po provedení všech potřebných zákroků převezen do zdravotnického zařízení posádkou RZP a lékař z RLP může být uvolněn pro další případ (ZZS HMP, b.d.). Dalším důvodem pro zavádění „rendez-vous“ systému je také dlouhodobý nedostatek lékařů a ekonomická náročnost provozu ZZS, systém totiž umožňuje zachování přístupu lékaře v přednemocniční neodkladné péči k co nejvíce pacientům (ZZS JčK, 2012).

### ***1.3 Hasičský záchranný sbor ČR***

V České republice je zákonem stanoveno několik bezpečnostních sborů, kterými se rozumí „Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace“ (§ 1, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů). Příslušníci těchto sborů jsou vzhledem k ČR ve služebním poměru, přičemž práva a povinnosti ČR vůči příslušníkovi plní bezpečnostní sbor (§ 3, tamtéž).

1. ledna 2001 nabyla účinnosti nová právní úprava, která přinesla zásadní změnu z hlediska postavení, působnosti a organizace Hasičského záchranného sboru ČR (HSZ ČR). Zároveň byl také sloučen HSZ ČR s Hlavním úřadem civilní ochrany a celá oblast civilní ochrany byla převedena do působnosti HSZ ČR (Generální ředitelství HZS ČR, 2010b).

Označením *hasič* nazýváme člena jednotky požární ochrany, přičemž příslušný zákon rozlišuje čtyři druhy jednotek požární ochrany. Může se jednat zaprvé o jednotku hasičského záchranného sboru kraje. Tu tvoří příslušníci hasičského záchranného sboru, kteří jsou určeni k výkonu služby na stanicích hasičského záchranného sboru kraje. Další je jednotka hasičského záchranného sboru podniku, následuje jednotka sboru

dobrovolných hasičů obce. Posledním druhem je jednotka sboru dobrovolných hasičů podniku (§ 65, zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů). Mezi činnosti jednotky požární ochrany patří například provádění požárních zásahů nebo také provádění záchranných prací při živelních pohromách či jiných mimořádných událostech (§ 70, tamtéž).

Pro účely této práce bude pozornost soustředěna na pracovníky ve výkonu služby v operačním řízení.<sup>3</sup> Operačním řízením je taková činnost, kterou hasiči vykonávají od momentu přijetí zprávy o vzniku požáru či jiné mimořádné události až do doby návratu sil a prostředků na místo stálého rozmístění. Konkrétně se mezi takové činnosti řadí například výjezd jednotky požární ochrany, jízda na místo zásahu a samozřejmě také samotné provádění záchranných a/nebo likvidačních prací (Generální ředitelství HZS ČR, 2010b).

## **1.4 Zdůvodnění výběru**

Ve výzkumu provedeném pro Magistrát města Brna, který je jednou z příloh Koncepte rozvoje sociální pomoci pro období 2001-2004, bylo zjištěno, že psychická zátěž sociálních pracovníků je srovnatelná se zátěží např. vojáků základní služby v přijímači, hasičů při zásahu, manažerů při řešení strategicky významných problémů a dále také „že v dlouhodobějším horizontu hraničí s hodnotami chronického psychosociálního stresu“ (Linhart, 2001: 25).

Na základě této teze bylo původním záměrem srovnávat sociální pracovníky a základní složky integrovaného záchranného systému, tj. zdravotnickou záchrannou službu, Hasičský záchranný sbor ČR a Policii ČR, protože pokud je psychická zátěž velká u hasičů při zásahu, lze se domnívat, že bude velká též u zasahujících záchranářů či policistů. Oproti původnímu záměru jsem však ze srovnání vyřadila Policii ČR, neboť se budu zabývat pouze neozbrojenými sbory.

Jak již bylo řečeno, sociální pracovníci, záchranáři a hasiči jsou takové skupiny zaměstnání, u kterých lze vysledovat určité společné znaky. Při svém povolání zažívají nejenom stres, ale kromě toho se vystavují i riziku ohrožení zdraví či dokonce života. U všech třech skupin povolání pracovníkům hrozí, že budou při výkonu svého povolání

---

<sup>3</sup> Mimo operačního řízení se rozlišuje také organizační řízení, které spočívá v činnosti k „dosažení stálé organizační, technické a odborné způsobilosti sil a prostředků požární ochrany k plnění úkolů jednotek požární ochrany. Tímto se rozumí činnost související s udržováním a zvyšováním odborné a fyzické způsobilosti hasičů (školení, výcvik), údržbou požární techniky a dalších prostředků požární ochrany, apod.“ (Generální ředitelství HZS ČR, 2010b).

zranění či utrpí psychickou újmu. O tom, že hasiči při zásahu riskují své zdraví, není pochyb, záchranáři a sociální pracovníci jsou oproti tomu vystaveni hrozbě fyzického násilí ze strany osob vyžadujících pomoc. Právě z tohoto důvodu bych chtěla zjistit, jak je o jednotlivé skupiny pracovníků pečováno ze strany státu, popř. zaměstnavatele, zda je nějakým způsobem zohledněno riziko, které v rámci svých pracovních výkonů pracovníci podstupují, či zda se pracovníkům dostává nějakých výhod přímo plynoucích z výkonu zaměstnání v rizikových podmínkách.

## 2 PÉČE O PRACOVNÍKY

Dříve než se budu zajímat o konkrétní vymezené pracovníky a jejich zaměstnanecké výhody jako jednu z možností péče o pracovníky, je nezbytné vymezit tyto benefity v teoretické rovině. V následující kapitole se proto budu zabývat zaměstnaneckými výhodami v optice řízení lidských zdrojů či personalistiky, protože zaměstnanecké výhody jsou důležitou součástí celé oblasti odměňování. Nejdříve se budu stručně zabývat moderním pojetím odměňování, neboť odměňování neznámá dostávat pouze mzdu či plat. Poté představím koncept celkové odměny, jež je z části tvořen právě zaměstnaneckými výhodami, a na závěr definuji, co zaměstnanecké výhody znamenají, s jakými různými typy těchto výhod se můžeme v praxi setkat.

### 2.1 Moderní pojetí odměňování

V moderním přístupu k řízení lidských zdrojů není odměňování chápáno pouze v mezích mzdy nebo platu<sup>4</sup>, případně jiných forem peněžních odměn, které dostává pracovník jako náhradu za práci, jež vykonal. „Moderní pojetí odměňování je mnohem širší. Zahrnuje povýšení, formální uznání (pochvaly) a také zaměstnanecké výhody (zpravidla nepeněžní) poskytované organizací pracovníkovi nezávisle na jeho pracovním výkonu, pouze z titulu pracovního poměru nebo jiného vztahu, na jehož základě pracovník pro organizaci pracuje“ (Koubek, 2006: 265). Na jednu stranu lze tedy pracovníky odměnit finančně, na stranu druhou existuje i široká škála nepeněžních forem odměn, přičemž některé z nich lze převést na peníze, některé jsou však díky své povaze v penězích nevyčíslitelné.

Z obecného hlediska lze rozlišovat mezi *vnějším* a *vnitřním* odměňováním. O vnějších odměnách rozhoduje organizace, která je současně také kontroluje. Patří sem

---

<sup>4</sup> Zákoník práce rozlišuje mezi platem, mzdou a odměnou. „Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak“ (§ 109, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) Plat je finanční odměna náležící zaměstnanci od zaměstnavatele, kterým je v tomto případě stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona (dtto). Plat tedy dostávají zaměstnanci státu a organizací, které stát spravuje nebo dotuje (státní školství, zdravotnictví).

„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak“ (dtto). Mzda je tedy finanční odměna, kterou dostávají zaměstnanci pracující u soukromých zaměstnavatelů, a jejichž pracovní poměr byl uzavřen na základě pracovní smlouvy (hlavní či vedlejší pracovní poměr). „Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti“ (dtto).

nejrůznější hmatatelné prémie. Vnitřní odměny nemají hmotnou povahu, ale mohou dopomoci k tomu, aby byl pracovník spokojený s vykonávanou prací, aby se cítil příjemně v pracovním prostředí, aby měl pocit užitečnosti, úspěšnosti apod. Odměny tohoto typu jsou do velké míry závislé na individuálních vlastnostech stejně jako potřebách pracovníka. Ačkoliv jsou vnitřní a vnější odměny svou povahou různé, velmi úzce spolu souvisí. Pokud organizace udělí pracovníkovi nějakou odměnu, může to často vést i k vnitřnímu uspokojení a radosti. Oblast vnitřních odměn může organizace ovlivňovat poměrně dobře, pokud se soustředí na vytváření pracovních úkolů, které jsou vhodné vzhledem ke schopnostem a dovednostem pracovníka, další možností je vybírat pracovníkovi takové úkoly, které jsou pro něj přitažlivé už jen jejich povahou nebo kde může využívat schopností, kterých si pracovník sám na sobě váží (Armstrong, 2009).

Je tudíž zřejmé, že organizace disponuje velkým množstvím možností jak odměnit svého pracovníka. Může využít odměny, které se odvozují od povahy vykonávané práce, přes odměny za vykonanou práci či výkon pracovníka, jeho dovednosti a vzácnost na pracovním trhu. Kromě toho ale také odměny vyplývající z pracovního poměru až k ocenění formou uznání, přidělování zajímavých pracovních úkolů či udržování příjemného pracovního prostředí nebo budování pracovních, ale i mezilidských vztahů. Nutné je zmínit také skutečnost, že „odměňování je jedním z nejeфекtivnějších nástrojů motivování pracovníků, který má organizace a její vedoucí pracovníci k dispozici,“ a proto „determinuje odměna za provedenou práci a další odměny i množství a kvalitu práce budoucí“ (Koubek, 2006: 266).

## **2.2 Model celkové odměny**

Jak už bylo řečeno výše, moderní pojetí odměňování v sobě zahrnuje širokou škálu různých druhů ocenění pracovníků. Tyto jednotlivé složky jsou vzájemně provázané a ovlivňují se. Z tohoto důvodu je podstatné zaměřit se i na to, jak systém odměňování funguje, jaké konkrétní složky obsahuje, jakým způsobem jsou determinovány, a právě pro tento účel poslouží model celkové odměny.

Celková odměna „obsahuje všechny typy odměn – nepřímých i přímých, vnitřních i vnějších“ (Manus, Graham 2003 in Armstrong, 2007: 520). Jiná definice pojímá celkovou odměnu<sup>5</sup> jako „všechny nástroje, které jsou zaměstnavateli k dispozici, a které mohou být využity, aby přilákaly, motivovaly a udržely pracovníky. Celková

---

<sup>5</sup> V anglickém originále *total rewards*.

odměna zahrnuje vše, co zaměstnanec vnímá jako hodnotu vyplývající z pracovního poměru“ (WorldatWork, b.d., z anglického originálu přeloženo autorkou).

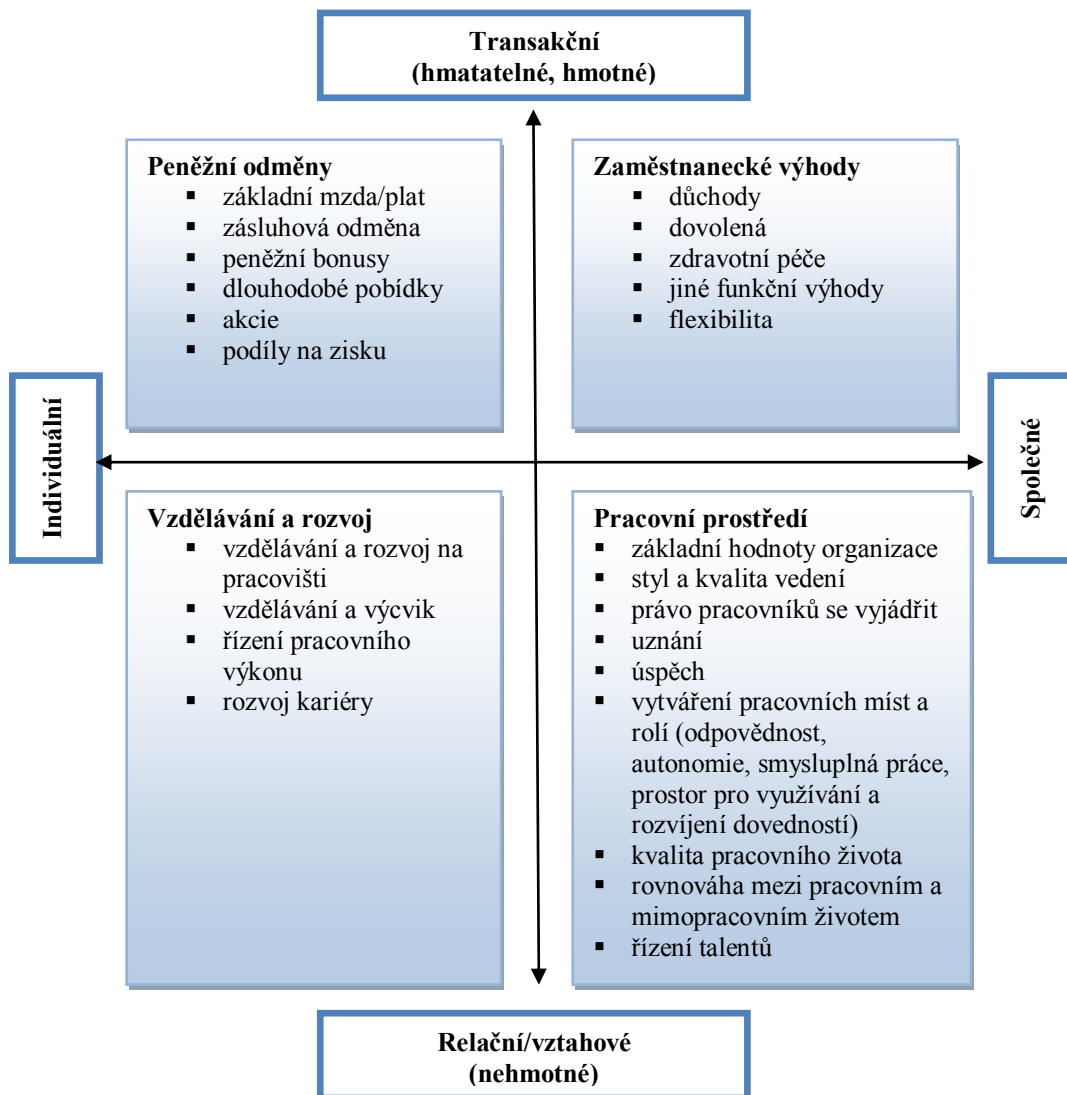
Model celkové odměny v sobě zahrnuje a propojuje dva základní druhy odměn, jedním z nich jsou *transakční odměny*, druhým pak *relační (vztahové) odměny*. Pojem transakční odměny shrnuje všechny hmotné hmatatelné odměny týkající se peněžních odměn a zaměstnaneckých výhod vyplývajících z uzavřené smlouvy mezi zaměstnavatelem a pracovníky. Oproti tomu relační odměny jsou ve svém založení nehmotné, pracovníkům přináší další vzdělávání, rozvoj zkušeností a dovedností, ale také zážitky z práce (Armstrong, 2009).

Toto pojetí celkové odměny je celostním přístupem, ve kterém není podstatou zaměřit se izolovaně na jeden nebo dva aspekty odměňování, ale naopak dát prostor každému jednotlivému mechanismu odměňování a zasadit jej do celkového systému odměn, který by se měl snažit usilovat o to, aby lidé prostřednictvím práce našli uspokojení. „Cílem je maximalizovat souhrnný dopad širokého okruhu různých podob odměňování na motivaci, oddanost a angažovanost v práci“ (Armstrong, 2009: 520).

Koncepce celkové odměny přináší řadu výhod, které lze stručně shrnout ve čtyřech bodech. Za prvé umožňuje dlouhodobě a intenzivně pracovat s motivací lidí a pozitivně ji ovlivňovat, dále tato koncepce napomáhá ke zlepšování zaměstnaneckých vztahů, protože dochází k lepšímu využívání relačních i transakčních odměn. Třetí výhodou je flexibilita v uspokojování individuálních potřeb, která v důsledku vede k silnějšímu připoutání pracovníků k organizaci. Za pozitivum lze v neposlední řadě shledat také skutečnost, že relační odměny přidávají organizaci na trhu práce atraktivnost, organizace se stává skvělým a chtěným místem pro práci, přičemž pak přitahuje potřebné talentované lidi, které je poté snazší v organizaci udržet (Armstrong, 2009).

Jednotlivé složky celkové odměny naznačuje následující schéma (Schéma č. 1: Model celkové odměny). Peněžní odměny a zaměstnanecké výhody zobrazené ve dvou horních kvadrantech zastupují transakční odměny. Vykazují převážně finanční charakter a jsou velmi důležité pro nábor a stabilizaci pracovníků. Tyto dvě složky mohou být poměrně snadno napodobovány a přebírány konkurenty. Na rozdíl od částí v dolních kvadrantech představujících relační odměny, jimiž jsou vzdělávání a rozvoj a pracovní prostředí, neboť tyto prvky odměňování v organizacích jsou naprosto unikátní. Posilování relačních odměn vede ke zvyšování hodnot transakčních odměn, z toho důvodu je vhodné oba typy odměn kombinovat (Armstrong, 2009).

**Schéma č. 1: Model celkové odměny**



Zdroj: Armstrong, 2009: 522.

### 2.3 Zaměstnanecké výhody

„Zaměstnanecké výhody jsou složky odměny poskytované navíc k různým formám peněžní odměny. Zahrnují také položky, které nejsou přímo odměnou, jako je například každoroční dovolená na zotavenou“ (Armstrong, 2007: 595). Jiná definice říká, že „zaměstnanecké výhody (požitky) jsou takové formy odměn, které organizace poskytuje pracovníkům pouze za to, že pro ni pracují“ (Koubek, 2006: 297). Oproti mzdám a platům se obvykle neváží na výkon pracovníka, na druhou stranu může při jejich poskytování docházet na přihlížení k funkci a postavení pracovníka v organizaci, k době zaměstnání v organizaci či k jednotlivým zásluhám. Nutné je podotknout, že dříve byly zaměstnanecké výhody obvykle poskytovány pouze osobám, které byly vzhledem k organizaci v pracovním poměru. V poslední době však roste podíl osob pracujících pro organizaci mimo pracovní poměr upravený pracovní smlouvou, a proto začínají být zaměstnanecké výhody rozšiřovány i na ostatní pracovníky. V určitých případech tuto oblast upravují i předpisy, jako příklad lze uvést některé směrnice Evropské unie (Koubek, 2006).

Zaměstnanecké benefity se v mnoha případech vyznačují i tím, že mají zvýhodněný daňový a odvodový režim. Díky této skutečnosti jsou zaměstnavateli často využívány a zaměstnanci je skrze své zástupce požadují, protože se jedná o legální formu snižování daňových povinností (Pelc, 2011).

Pokud organizace poskytují zaměstnanecké výhody, sledují tím obvykle určité cíle, které spočívají například v získávání a udržení vysoce kvalitních pracovníků (skrze poskytování komplexního atraktivního a konkurenceschopného souboru odměn), dále v uspokojování osobních potřeb pracovníků, ale také v posilování oddanosti a vědomí závazku zaměstnanců vůči organizaci. Cílem může být také poskytnout takový způsob odměny, který je daňově zvýhodněný (Armstrong, 2007).

Počet a charakter benefitů se odvíjí od možností každého zaměstnavatele, konkrétních potřeb jeho pracovníků, ale také z porovnání se situací podobných zaměstnavatelů na trhu práce. Zaměstnanecké benefity jsou často předmětem a výsledkem kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv. Mohou být také zahrnuty ve vnitřních předpisech zaměstnavatelů nebo jednotlivých smlouvách se zaměstnanci (Pelc, 2011).<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Pro účely této práce jsou však podstatné zaměstnanecké benefity, které vycházejí z celkového systémového nastavení.

### **2.3.1 Význam benefitů**

Význam zaměstnaneckých benefitů je různorodý. V první řadě zaměstnanecké benefity rozhodně plní motivační funkci. Očekává se, že v zaměstnanci vyvolají pocit sounáležitosti s firmou, který následně povede ke snaze odvádět pro firmu co nejlepší práci. Mimo to jsou ale podstatné také z ekonomického hlediska, neboť je lze využít k úspoře mzdových nákladů vzhledem k daňovým a odvodovým úlevám. Dále jsou benefity mocným nástrojem personálního managementu, využívají se tudíž v oblasti personální politiky s cílem přilákat a udržet si kvalitní zaměstnance. Užívání benefitů v této oblasti se pojí se zvyšováním loajality, motivace, produktivity, ale mělo by také vést ke snižování fluktuace. Benefity hrají podstatnou roli také na trhu práce z hlediska odlišování se od konkurence, posilují firemní kulturu, zvyšují dokonce hodnotu značky. Zaměstnanecké benefity však nabývají na důležitosti také při utváření krizového plánu zaměstnavatele, jehož častou součástí se stávají. Lze s nimi totiž kalkulovat např. v případě chřipkové epidemie, kdy vyšší nemocnost přináší vyšší ekonomické ztráty, a proto je pro zaměstnavatele výhodnější zaměřit se na prevenci, jejíž náklady jsou nižší (Pelc, 2011).

Jiným důvodem pro poskytování zaměstnaneckých benefitů je i nedostatek kvalifikovaných a kvalitních zaměstnanců, z toho důvodu se firmy snaží takové zaměstnance získat a připoutat právě skrze různou nabídku benefitů. „Balíček poskytovaných benefitů je jedním z významných rozhodovacích faktorů pro zaměstnance, kteří zvažují více pracovních nabídek. Správně zvolený systém zaměstnaneckých výhod spolu s optimálně zvoleným systémem odměňování zaměstnanců přispívá ke zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnavatele na trhu práce při získávání a stabilizování kvalifikovaných pracovníků firmy“ (Macháček, 2010: 1).

### **2.3.2 Členění benefitů**

Vzhledem ke skutečnosti, že benefitů je celá řada a jejich konečný výčet je téměř nemožný, je vhodné benefity nějakým způsobem členit, aby bylo možné udělat si představu o jejich využití.

Zaměstnanecké benefity můžeme rozlišovat z několika různých hledisek, jednotlivé členění je navíc možné kombinovat a některé benefity náleží do více skupin. Následující dělení je převzato od Pelce (2011: 17-22).

Jednou z možností je členění podle daňové a odvodové výhodnosti na benefity *mimořádně výhodné* a *částečně výhodné*. Mimořádně výhodné benefity jsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem, pro zaměstnance jsou však osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob a současně se také nezapočítávají do vyměřovacího základu pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení. Částečně výhodné benefity (benefity s dílčí výhodností) není tak jednoduché definovat, protože existuje mnoho případů, které do této skupiny spadají. Nicméně například sem patří takové výhody, které jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, a proto se z nich neplatí pojistné, současně však u zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem.

**Tabulka č. 1: Dělení benefitů podle daňového režimu**

Daňově a odvodově mimořádně zvýhodněné benefity	Benefity s daňovou a odvodovou výhodou dílčí	Benefity poskytované ze sociálního fondu, dílčím způsobem zvýhodněné na straně zaměstnance
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Příspěvky na penzijní připojištění a soukromé životní pojištění</li> <li>• Příspěvky a příplatky na stravování a nápoje</li> <li>• Poskytnutí pracovního oblečení</li> <li>• Odborný rozvoj zaměstnanců</li> <li>• Prodej bytu zaměstnanci</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doprava do zaměstnání</li> <li>• Předchodné ubytování pro zaměstnance</li> <li>• Prodloužená dovolená, zdravotní dny volna</li> <li>• Věrnostní a stabilizační plnění</li> <li>• Odběr zboží a služeb zaměstnavatele za nižší cenu</li> <li>• Používání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely zaměstnance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sociální výpomoc nejbližším pozůstalým</li> <li>• Rekreace</li> <li>• Zdravotnická zařízení</li> <li>• Předškolní zařízení, závodní knihovny</li> <li>• Kultura, sport</li> <li>• Dary zaměstnancům</li> <li>• Půjčky zaměstnancům</li> <li>• Sociální výpomoci zaměstnancům</li> </ul>

Zdroj: Pelc 2011: 33 – 114.

Dále umožňuje třídit benefity do pěti základních skupin věcné hledisko. Lze tedy hovořit o benefitech, které se orientují na *bezprostřední podporu zaměstnaneckého vztahu související s pracovním zařazením* (např. příspěvek na dopravu do zaměstnání), *osobní kvalifikační rozvoj a vzdělávání zaměstnanců* (např. jazykové a další vzdělávací kurzy), *zdravotní aspekty života zaměstnanců* (např. závodní lékařská péče, příspěvek na dovolenou, vakcíny proti chřipce), *sociální aspekty života zaměstnanců* (podpory a půjčky v obtížných životních situacích) či *benefity pro volný čas* (vstupy do různých sportovních zařízení či na kulturní akce).

Důležitým aspektem, na základě kterého je možné benefity třídit, je jednak charakter výdajů na straně zaměstnavatele a poté forma příjmu na straně zaměstnance. Zaměstnavateli se nabízí možnost *poskytování benefitů finanční povahy*, kdy na benefit musí vydat finanční prostředky (např. pokud poskytuje příspěvek na dovolenou), kromě toho ale může nabízet zaměstnancům *nefinanční benefity*, kdy tedy ze strany zaměstnavatele nedochází k finančním výdajům (např. poskytnutí vlastních výrobků či služeb zaměstnancům za nižší ceny než obvyklé). Forma příjmu benefitu na straně zaměstnance může být *peněžní* a *nepeněžní*. Pokud se jedná o peněžní benefit, zaměstnanec přímo obdrží určitou finanční částku, v případě nepeněžního benefitu nikoliv. K benefitům této povahy patří například bezplatné či zvýhodněně poskytované služby zaměstnancům (zdravotní, rekreační, sportovní aj.) nebo poskytnutí služebního auta i pro osobní účely.

Zaměstnanecké benefity lze dále členit na *úhrnné* (plošné), které mohou čerpat všichni zaměstnanci, nejčastěji v tomto případě mluvíme o příspěvku na stravování, příspěvku na životní pojištění apod. Kromě úhrnných benefitů existují ovšem i *volitelné*, ze kterých si zaměstnanec po splnění určitých podmínek může sám vybrat. V tomto případě zaměstnavatel poskytuje širokou škálu různých možností, ze kterých si každý zaměstnanec jednoduše vybírá benefity podle osobních preferencí.

Benefity je možné sledovat i na základě časového hlediska. Členit se dají na *jednorázové* (okamžité, kdy dojde např. k poskytnutí bezúročné půjčky v naléhavé životní situaci), *krátkodobé* (např. příspěvky na stravování a nápoje) a *dlouhodobé* (např. příspěvky na penzijní připojištění).

Další dělení přináší Plesníková (2011: 81) rozlišující benefity na základě plnění do šesti skupin.

- „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci,
- vzdělávání,
- závodní stravování,
- příspěvky na penzijní nebo životní připojištění,
- příspěvky na rekreaci, kulturu, sportovní vyžití
- sociální podpory a půjčky“.

Armstrong (2007: 595-596) rozlišuje sedm kategorií hlavních zaměstnaneckých výhod. První kategorie, *penzijní systémy*<sup>7</sup>, jsou podle něj všeobecně považovány za nejdůležitější benefit a to zejména proto, že organizace tím dává najevo zájem o dlouhodobou péči o své pracovníky. Další kategorie, kterou nazývá *osobní jistoty*, v sobě zahrnuje takové výhody, jež posilují osobní jistoty každého pracovníka včetně jeho rodiny a to sice formou různých pojištění (nemocenské, zdravotní, úrazové či životní). Třetí kategorie shrnuje *finanční výpomoc*, kterou se myslí různé zvýhodněné půjčky, výpomoc při koupi domu nebo pomoc při stěhování, ale také různé slevy na zboží a služby, které daný podnik vyrábí nebo poskytuje. Následuje kategorie, která by měla uspokojit *osobní potřeby* každého pracovníka, řadí se sem tedy zejména různá oprávnění, která jsou vyjádřením uznání vzájemného vztahu mezi prací a domácími potřebami, dále dovolená na zotavenou či jiné dovolené obdobného charakteru, možnost péče o děti či dočasné přerušení kariéry z důvodu studia či mateřství, pomoc při odchodu do důchodu zahrnující například poradenství nebo také poradenství v osobní krizi. Kromě toho do této kategorie patří také například posilovny nebo různá podniková rekreační zařízení. Další kategorií velmi oceňovaných výhod jsou *podnikové automobily a pohonné hmoty*, a to i navzdory mnohem výraznějšímu zdanění v poslední době. Šestou kategorií autor označuje jako *jiné výhody*, pod tímto spojením si můžeme představit výhody zvyšující životní úroveň pracovníků. Jedná se tedy například o dotované stravování, příspěvky na ošacení, úhradu telefonních výloh, poskytnutí mobilního telefonu apod. Poslední kategorie *nehmotné výhody* v sobě zahrnuje charakteristiky organizace, u které je člověk zaměstnán. Tyto charakteristiky přispívají ke zvyšování kvality pracovního života a také k atraktivitě organizace, která se tak stává místem, kde opravdu stojí za to být zaměstnán. Tato kategorie výhod může být také označena jako firemní kultura.

Zaměstnanecké benefity můžeme rozlišovat také podle kritéria poskytované formy. Jednou z možností je *fixní způsob poskytování benefitů*. Zaměstnavatel v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu stanoví rozsah a formu benefitů, přičemž toto nastavení je posléze platné pro všechny zaměstnance. Na nich samotných poté záleží, zda nabízené benefity využijí nebo ne. Tento systém s sebou nese zásadní nevýhodu, a to sice, že zaměstnavatel může budovat určitý systém zaměstnaneckých

---

<sup>7</sup> „V zaměstnaneckém penzijním systému zaměstnavatelé poskytují penze pracovníkům, kteří jsou v důchodu, příjmy pro rodiny pracovníků, kteří zemřeli a odložené výhody účastníků, kteří odešli z podniku. Skupinový systém (tj. systém pojištění, který poskytuje většímu množství pracovníků starobní důchod) je typickým systémem nabízeným mnoha pracovníkům (Armstrong 2007: 596).“

výhod a investovat do něj, ale zaměstnanci nemusí mít o nabízené výhody (jejich formu, charakter) zájem. Jinou možností je *flexibilní způsob poskytování benefitů* (tzv. cafeteria systém), kde zaměstnavatel stanoví balíček různých zaměstnaneckých benefitů a současně stanoví i roční limit bodů pro každého zaměstnance, který může využít. Každý zaměstnanec se poté může podle vlastních preferencí svobodně rozhodnout, jaké benefity se rozhodne využívat, které mu budou nejvíce vyhovovat (Macháček, 2010).

### 2.3.3 Trendy v poskytování benefitů

Poptávka po zaměstnaneckých benefitech roste. Zatímco v ČR jsou na prvních místech poskytovaných benefitů především benefity orientované krátkodobě, tzn. na okamžitý efekt, jinde v tradičních zemích EU je situace opačná, neboť je zde zájem především o benefity orientované dlouhodobě. Trendem je rozličnější poptávka po benefitech ze strany zaměstnanců, která vyjadřuje jejich profesní, ale také mimoprofesionální orientaci. Roste také informovanost ohledně možností využívání benefitů, jejich výhodách a aktuálních daňových a odvodových podmínkách, a to jak na straně zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců (Pelc, 2011).

Benefity, které zaměstnanci obzvláště oceňují, jsou zejména ty, ze kterých mají hmatatelný užitek. V poslední době se novým trendem však stávají také benefity umožňující pracujícím rodičům, aby se nemuseli vzdávat kariéry, tedy takové, které přispívají k lepší sloučitelnosti rodinného a pracovního života. Zvyšuje se i flexibilita poskytovaných výhod (PWC, 2011b).

Studie poradenské společnosti PwC PayWell<sup>8</sup> provedená v roce 2011 ukázala, že nejoblíbenějším zaměstnaneckým benefitem v ČR je pět týdnů dovolené, resp. týden navíc, než je nařízeno zákonem. Druhým nejpopulárnějším benefitem se staly stravenky, po kterých následuje občerstvení na pracovišti a příspěvek na penzijní připojištění. Nově se začínají těšit oblíbenosti benefity usnadňující sladění profesního a rodinného života (péče o děti), kterými jsou například příspěvek na školné, chůvu či jesle.

Ze studie vyplývá, že ve většině společností v ČR (81 %) mají zaměstnanci nárok na stejně dlouhou dovolenou, přičemž zaměstnanci 82 % firem mají nárok na pět

---

<sup>8</sup> „Studie PayWell 2011 je mzdový průzkum, který mapuje trendy základních a celkových mezd včetně poskytovaných zaměstnaneckých benefitů v České republice. V loňském roce se studie PayWell zúčastnilo 125 společností z 14 sektorů“ (PWC, 2011a). Další podrobnější informace o studii jsou k nalezení zde:

<[http://www.pwc.com/cz/cs/poradenstvi-pro-lidske-zdroje/assets/Paywell\\_2011\\_letak\\_tisk\\_final.pdf](http://www.pwc.com/cz/cs/poradenstvi-pro-lidske-zdroje/assets/Paywell_2011_letak_tisk_final.pdf)>

týdnů dovolené. Co se stravenek týče, poskytovány jsou zaměstnancům 76 % společností, přičemž v průměru dosahuje hodnota stravenky na den 75 Kč. Mezi nejčastěji poskytované finanční výhody patří stále příspěvek na penzijní připojištění. Téměř tři čtvrtiny zaměstnavatelů (72 %) tento benefit nabízí svým zaměstnancům, zároveň se však stále více zaměstnavatelů snaží o spoluúčast zaměstnanců na tomto benefitu. Zaměstnavatelé chtějí tímto způsobem zajistit, aby se zaměstnanci o poskytované výhody zajímali, což by mělo vést k zajištění právě takových výhod, které zaměstnanci opravdu chtějí. Tento příspěvek využívá v průměru 65 % zaměstnanců. Zajímavým faktem je i to, že téměř třetina společností v ČR využívá systém cafeteria (volitelné zaměstnanecké výhody). V nabídce benefitů, mezi kterými si zaměstnanci mohou vybírat, v téměř žádné firmě nechybí příspěvek na sportovní vyžití, kulturní akce a rekreaci (PWC, 2011b).

Průzkum mezi firmami Czech Top 100, Ogilvy Public Relations, který byl publikován v říjnu 2007, přinesl také žebříček nejčastěji poskytovaných benefitů v dotazovaných firmách, který shrnuje následující tabulka.

**Tabulka č. 2: Nejčastěji využívané benefity**

Příspěvek na stravování (stravenky, jídlo v práci)	97 %
Penzijní připojištění, školení a kurzy	86 %
Sport, kultura, rekreace a volný čas	78 %
Služební vozidlo	75 %
Zvýhodněné půjčky	50 %
Pracovní volno	47 %
Životní pojištění	42 %
Nepeněžitá dary	36 %
Manažerské programy, nákup firemních výrobků se slevou	33 %
Přechodné ubytování	25 %
Sleva při nákupu vyřazených aut, mobilů	22 %
Příspěvek na hromadnou dopravu	19 %
Možnost nákupu akcií firmy	14 %

*Zdroj: Pelc, 2011: 25.*

Pelc (2011) uvádí, že sociologické výzkumy sledují množství společností, které benefity poskytují, zkoumají jaké konkrétní benefity se zaměstnancům nabízejí, jaké jsou náklady na jednotlivé benefity, jak velká je poptávka ze strany zaměstnanců a také, jak hojně jsou benefity využívány. Na předních příčkách, co se četnosti týče, se obvykle objevují „příspěvek na stravování (stravenky, jídlo v práci), delší dovolená, zdravotní

dny volna, benefity ze sektorů sport, kultura, rekreace (volný čas), zvýhodněné půjčky, poskytnutí služebního vozidla i pro soukromé účely, penzijní připojištění, školení a kurzy“ (Pelc, 2011: 24).

## ***2.4 Shrnutí kapitoly***

V dnešní době systém odměňování neznamena dostávat pouze mzdu či plat, ale stále více na důležitosti nabývá koncept celkové odměny, který je složen kromě peněžních odměn dále také z dalšího vzdělávání, zaměstnaneckých benefitů a podoby pracovního prostředí (firemní kultury). Zaměstnaneckých výhod existuje široká škála a není možné předložit jejich konečný výčet. Nicméně lze vysledovat alespoň určité kategorie (typy) jednotlivých výhod (např. bezpečnost a ochrana zdraví při práci, vzdělávání, stravování, příspěvky na penzijní nebo životní připojištění, příspěvky na rekreaci, kulturu, sportovní vyžití a sociální podpory a půjčky). Výhody pro zaměstnance mohou být poskytovány odlišně (úhrnně/volitelně, jednorázově/krátkodobě/dlouhodobě) a pro zaměstnavatele mohou být různě daňově a odvodově výhodné. Co se týče současného vývoje v oblasti výhod, ČR se odlišuje od tradičních zemí EU, kde jsou poskytované benefity orientovány dlouhodobě, zatímco u nás má přednost orientace na okamžitý užitek. Mezi tradičně nejvíce oblíbené a využívané benefity se řadí týden dovolené navíc, než je nařízeno zákonem, stravenky, občerstvení na pracovišti a příspěvek na penzijní připojištění, nově dále také benefity usnadňující sladění profesního a rodinného života (příspěvek na školné, chůvu či jesle).

## **3 ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY V PRAXI**

Tato kapitola se bude zabývat již konkrétními systémy péče o pracovníky. Nejdříve budou představeny zaměstnanecké výhody, na které mají nárok hasiči, a které vyplývají ze služebního zákona. Poté bude charakterizována současná situace u záchranářů, kteří prozatím systém péče o pracovníky, který by zahrnoval určité zaměstnanecké výhody, postrádají, ale tato situace by se měla v budoucnosti změnit, neboť se na tomto poli odehrávají boje o změnu zákona, která by mohla pro zdravotníky znamenat výrazné zlepšení současného stavu. V poslední části kapitoly se budu věnovat sociálním pracovníkům, u kterých péče také není systémově řešena, proto se budu zajímat také o to, kdo tuto situaci může změnit. V této souvislosti představím pět atributů profese, mezi kterými jsou také profesní organizace, protože právě tyto organizace by o prosazení systémové péče o sociální pracovníky mohly usilovat.

### **3.1 Hasiči**

Způsob, jakým je pečováno o příslušníky hasičského záchranného sboru, vychází především ze specifíků služebního poměru. Služební poměr se v mnoha ohledech liší od běžného pracovního poměru zaměstnance podle zákoníku práce. Přináší s sebou jak některá omezení, tak i určité výhody či benefity. Podstatné však je, že péče o příslušníky hasičského záchranného sboru je garantována zákonem.

Ze zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů upravujícího služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů vyplývají následující výhody. Příslušník bezpečnostního sboru má nárok na šest týdnů dovolené v kalendářním roce (§ 65), za další z výhod, kterou mohou hasiči využívat, lze považovat ozdravný pobyt. Na tento pobyt má hasič nárok až po určité době, kdy trval jeho služební poměr. Zákon stanoví nutnost trvání pracovního poměru alespoň 15 let, poté může hasič využít „ozdravný pobyt k upevnění tělesného a duševního zdraví v trvání 14 dnů nepřetržitě v kalendářním roce“ (§ 80). Organizaci pobytu, který může být formou lázeňské péče nebo tělesných rehabilitačních aktivit, zajišťuje bezpečnostní sbor, který také hraje náklady s pobytem spojené (§ 80). Pro příslušníky hasičského záchranného sboru je zajištěna také bezplatná psychologická péče (§ 77).

Na hasiče se vztahují také určité nároky vyplývající ze služebního poměru po jeho skončení. Hasič, kterému skončil jeho služební poměr, a který vykonával službu nejméně po dobu šesti let, má nárok na odchodné. Tento nárok zaniká v zákonem definovaných případech, pokud služební poměr skončil propuštěním z důvodu porušení služebního slibu nebo pokud spáchal úmyslný trestný čin (§ 155). „Odchodné se poskytuje jednorázově nejdříve po šesti letech trvání služebního poměru. Je poskytováno ve výši jednoho měsíčního hrubého služebního příjmu a zvyšuje se o jednu jeho třetinu za každý další ukončený rok trvání služebního poměru. Nejvyšší výměra odchodného činí šestnásobek měsíčního hrubého služebního příjmu“ (Generální ředitelství HZS ČR, 2010c). Bývalý příslušník může mít nárok i na výsluhový příspěvek, pokud vykonával službu alespoň po dobu 15 let a splní další zákonem stanovené podmínky (§ 157).

### **3.2 Záchranáři**

Záchranáři usilují o změnu zákona, která by jim zaručila určité benefity, jaké mají například hasiči. „Pracovní vytížení zdravotnických pracovníků zařazených ve výjezdových skupinách a ve zdravotnických operačních střediscích poskytovatele zdravotnické záchranné služby je srovnatelné s pracovním vytížením příslušníků ostatních základních složek integrovaného záchranného systému, kteří však jako příslušníci bezpečnostních sborů mají podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů, i sociální výhody odpovídající náročnosti vykonávané práce (například odchodné). Vzhledem k uvedeným skutečnostem by měly být i těmto zdravotnickým pracovníkům přiznány určité sociální výhody“ (Štětina a kol., 2012).

Návrh zákona si tak klade za cíl upravit pro uvedenou skupinu zdravotnických pracovníků (těch, kteří pracují v terénu) nárok na dodatkovou dovolenou v maximální délce jednoho týdne v kalendářním roce a dále nárok na odchodné v maximální výši šestnásobku průměrného měsíčního výdělku.

Aktuálně (k 31. červenci 2012) jednání o navrhovaném zákonu vypadá následovně. 3. února 2012 předložila skupina poslanců<sup>9</sup> sněmovně návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě. Organizační výbor

---

<sup>9</sup> Jiří Štětina, Lenka Andryšová, Jiří Rusnok, Boris Šťastný, Marek Šnajdr, Jiří Skalický, Aleš Roztočil, Pavel Holík, Jaroslav Krákora, Soňa Marková, Vojtěch Adam

v poslanecké sněmovně projednání návrhu zákona 14. března 2012 doporučil. 20. června 2012 proběhlo na 40. schůzi poslanecké sněmovny 1. čtení, současně byl zákon přikázán k projednání výborům, konkrétně Výboru pro zdravotnictví, který ovšem doposud návrh zákona neprojednal (PSP ČR, 2012). Budoucnost dodatkové dovolené a odchodného pro záchranáře je tedy prozatím v jednání, nicméně MUDr. Jiří Štětina, který je poslancem za Věci Veřejné a zároveň místopředseda Výboru pro zdravotnictví shrnul novelu zákona následovně. „Bylo vždycky velkou snahou, aby záchranáři byli hodnoceni za poskytnutí péče a za kvalitu, ale nejenom toto. Ale samozřejmě i za to, že byli mnohokrát vystaveni nebezpečí úrazu a nebezpečí napadení. Hasiči a policisté mají své výhody, které jsou dány služebním zákonem, ale záchranáři tyto výhody neměli. Novelizace tohoto zákona by měla záchranářům přinést dvě zvýhodnění. Zaprvé je to takzvané odchodné, které se vyplácí tomu, kdo dovrší věku 50 let a 15 let pracuje u záchranné služby. Takže podle počtu let, který sloužil v záchranné službě, se potom počítá odchodné, které je do maximální výšky šesti platů. A druhá věc, která by záchranářům jistě pomohla, je týdenní dovolená navíc, takzvaná rehabilitace, podobně jako u ozbrojených složek. To znamená jeden týden dovolené navíc, ale ne, že by to byla dovolená - záchranář musí být buď v lázních, nebo v nějakém rehabilitačním zařízení, které vlastně ten jeho zdravotní stav jakýmsi způsobem posiluje“ (Štětina, 2012, přepis audiovizuálního záznamu).

Záchranáři po výhodách volají už deset let, z minulých požadavků lze připomenout například situaci z roku 2008, kdy by podle ředitele pražské záchrany Zdeňka Schwarze a odborů měl zákon zajistit následující benefity – „týden dovolené navíc, 14denní pobyt v lázních, odškodnění 230 000 Kč pro záchranáře, který u záchrany skončil kvůli pracovnímu úrazu, příbuzným úmrtí ve výši pětinasobku průměrného platu, odchodné jeden až šest platů pro ty, kteří jsou na záchrance aspoň 10 let a je jim přes 50 let, výsluhu 20 až 50 % platu po 15 letech u záchrany pro ty, kterým bylo 50 let“ (Čabanová, 2008).

Záchranáři nyní nemají plošně nárok na nějaký benefit, ale jsou zde reálné šance, že skupina pracovníků v terénu bude mít v budoucnu nárok na dovolenou navíc (rehabilitaci) a odchodné, stejně jako je tomu u hasičů budou tedy benefity pravděpodobně garantovány zákonnou normou.

### ***3.3 Sociální pracovníci***

Sociální pracovníci v současné době nemají žádné zaměstnanecké výhody, které by vycházely ze systémové péče o sociální pracovníky. Někteří sociální pracovníci mohou využívat zaměstnaneckých benefitů, ty ovšem vycházejí pouze z konkrétních podmínek na jednotlivých pracovištích. Neexistuje žádný systém benefitů, který by byl garantován zákonem. Proto se v následující části práce budu zabývat tím, kdo by tuto situaci mohl změnit, budu se zajímat o organizace sdružující sociální pracovníky. Z toho důvodu je však nejdříve nezbytné vymezit, jaké místo zastávají takové organizace v rámci utváření profese, proto se budu zabývat atributy profese.

#### **3.3.1 Pět atributů profese**

V červenci roku 1957 vyšel v časopise *Social Work* článek profesora Greenwooda z Kalifornské univerzity, ve kterém se snažil o vymezení znaků, na základě kterých lze rozlišit mezi profesí a neprofesionální činností (non-profesí). Tento článek výrazně vylepšil reputaci sociální práce jako legitimního oboru (v té době především na půdě USA) a významně tím přispěl k profesionalizaci oboru (Berrick, Midgley, Steele, 2004).

Greenwood (1957: 45-55) se zabýval tím, jak se odlišují profese od neodborných činností. Snažil se najít nějaké společné znaky profesí, které by mohly vést k identifikaci odborné profese. Vymezil pět základních atributů, kterými jsou systematická teorie, autorita uznávaná klienty, autorita uznávaná komunitou, etický kodex a profesní kultura.

Rozdíl mezi profesí a neprofesionální činností však není v rovině kvalitativní, ale kvantitativní. Přesněji řečeno, zmíněné atributy mohou mít také neprofesionální činnosti, vykazují je však ve výrazně nižší míře. To znamená, že na různá povolání můžeme nahlížet jako na kontinuum. Na jedné straně jsou umístěna již uznaná a zavedená povolání, tedy profese (lékař, advokát, profesor), zatímco na straně druhé jsou povolání, která nemusí být tak atraktivní a která nevykazují znaky zmíněných atributů (hlídač, řidič nákladního vozu, dělník v zemědělství), v tomto případě se jedná o non-profese. Přejít mezi profesí a non-profesí je kontinuální.

#### *Systematická teorie*

Každá profese je charakterizována určitými dovednostmi. Tyto dovednosti vyplývají z vědomostí, které jsou organizovány do vnitřně konzistentního systému – systematické

teoretické základny (Greenwood, 1957). „Příprava na výkon povolání zahrnuje jak intelektuální činnosti, tak i praktickou zkušenost. Orientaci v teorii zajišťuje akademický vzdělávací systém. Rozvoj a systematizace odpovídající teoretické základy se uskutečňuje pomocí výzkumu“ (Matoušek a kol., 2003: 40).

#### *Autorita uznávaná klienty*

Znalosti a dovednosti nabyté studiem systematické teorie oboru odlišují profesionála od laika. Tato skutečnost by měla vést k existenci profesionální autority, tedy autority uznávané klienty. Non-profese (neprofesionální činnost) má zákazníky, kdežto v případě (odborné) profese hovoříme o klientech. Podle Greenwooda (1957) rozdíl mezi zákazníkem a klientem spočívá v tom, že zákazník si sám určuje, kterou službu a/nebo výrobek si zvolí. Zákazník se může svobodně rozhodnout v tom smyslu, že jeho schopnosti a dovednosti jsou dostačující k tomu, aby identifikoval své potřeby a současně našel způsob, jak je naplnit. Oproti tomu klient často není schopen určit své potřeby a posléze vybrat z široké řady možností pomoci tu správnou. Je to způsobení tím, že klient nemá znalosti teoretické základny daného oboru a chybí mu specifické dovednosti, které má pouze profesionál. „Autorita profese je základním zdrojem klientova přesvědčení, že mu odborník pomůže naplnit jeho potřeby. Autorita profesionála je limitována sférou působnosti, ve které je vzdělaný“ (Matoušek a kol., 2003: 40).

#### *Autorita uznávaná komunitou*

Každá profese se snaží mít určitou autoritu ve společnosti, kterou by stvrdila určitá privilegia a moc. Mezi tuto moc patří například kontrola profesních organizací nad vzdělávacími centry. Té může být dosaženo udělováním akreditací pro vzdělávání v určitém oboru, ale i regulací škol (co do jejich počtu, umístění, náplní studia). Profesní organizace by také měly mít kontrolu nad vydáváním osvědčení kvalifikovaným pracovníkům, která umožňují vstup do konkrétní profese. Kromě toho zástupci profese usilují i o ochranu profese na základě zákonných norem (Greenwood, 1957).

#### *Etický kodex*

Moc a privilegia mohou být zneužity k prosazování zájmu odporujícím obecnému blahu. Profesní skupina může například uměle udržovat ceny za své služby na přehnaně vysoké hladině nebo může cíleně omezovat počet lidí, kteří dané povolání vykonávají,

aby dosáhli vzácnosti. Aby k takovým situacím nedocházelo, každá profese si vytvořila kodex, který každého člověka vykonávajícího danou profesi vede k etickému chování. Profesní etický kodex může být dvojího typu. Jeden je v psané podobě, jedná se o formální část, profesionál se k ní zavazuje při vstupu do zaměstnání (např. Hippokratova přísaha). Druhý typ kodexu je neformální a nepsaný. Etické kodexy nemají pouze profese, ale také non-profese, nicméně v druhém případě kodexy bývají méně propracované a méně systematické (Greenwood, 1957).

### *Profesní kultura*

Každá profese funguje prostřednictvím sítě formálních a neformálních skupin. Mezi formálními skupinami jsou v první řadě organizace, skrze které profese poskytuje své služby. Tyto organizace vytvářejí institucionalizované prostředí, ve kterém se setkávají klienti s profesionály. Příkladem takových organizací mohou být nemocnice, univerzity, advokátní kanceláře. Dále jsou tu organizace, jejichž funkcí je zajistit přísun schopností (nadání) a rozšiřovat tím fond znalostí (teoretickou základnu oboru). Těmito organizacemi se rozumí různá vzdělávací a výzkumná centra. Třetím typem formálních organizací jsou takové, které zvyšují povědomí o své profesi jak ve společnosti, tak mezi svými členy, a kromě toho také podporují skupinové zájmy a cíle. Jedná se o profesní organizace. Vedle formálních organizací se však vyskytuje celá řada neformálních skupin, které jsou většinou malé, sdružují těsně spolupracující skupiny kolegů. Zakládání těchto skupin má různé důvody, může se jednat například o budování vztahů s jinými profesními organizacemi, dalšími důvody jsou povaha práce, místo bydliště, náboženství či záliby a zájmy jednotlivých členů (Greenwood, 1957).

Interakce členů těchto formálních a neformálních skupin generují specifické sociální uspořádání a vytvářejí tak profesní kulturu, která se vyznačuje tím, že má vlastní hodnoty, normy a symboly. Normy profesní skupiny jsou průvodci chování v sociálních situacích. Existují různá pravidla, která nabízejí vhodné způsoby chování v případě nástupu do zaměstnání, vstupu do formální či neformální skupiny, která říkají, jakým způsobem jednat s klientem, jak jej odkazovat na kolegy, apod. Symboly jsou určité prvky nesoucí konkrétní význam v dané společnosti, řadíme mezi ně specifické oblečení, historii, folklór, argot, stereotypy, hrdiny či naopak antihrdiny a mnoho dalšího (Greenwood, 1957).

### ***3.4 Shrnutí kapitoly***

Hasiči, záchranáři i sociální pracovníci jsou při každodenním výkonu své profese ohroženi různými riziky jak psychického, tak i fyzického rázu. Hasiči jsou doposud jediní, u kterých jsou tato rizika zohledněna a dostává se jim díky tomu různých benefitů (dovolená navíc, ozdravný pobyt, odchodné, výsluhový příspěvek). V případě hasičů benefity vyplývají ze specifík služebního poměru a jsou garantovány zákonem.

Záchranáři jsou jedinou složkou integrovaného záchranného systému, na které se žádné zaměstnanecké výhody nevztahují, přestože se jich už deset let dožadují. Je velmi pravděpodobné, že se jejich situace zlepší, neboť se v současné době projednává novela zákona o zdravotnické záchranné službě, v této souvislosti se chystá také novela zákoníku práce, protože benefity záchranářů budou zaneseny v této právní normě. Důležité je podotknout, že chystané změny pro záchranáře by se měly týkat pouze těch pracovníků, kteří svou profesi vykonávají v terénu.

V případě sociálních pracovníků se o zaměstnaneckých benefitech nedá hovořit. Sociálním pracovníkům žádné výhody z titulu výkonu profese nenáleží. Jediné benefity, které mohou sociální pracovníci dostávat, jsou odvozeny od výkonu práce na konkrétních pracovištích a jsou zcela závislé na vůli zaměstnavatele. Tuto situaci by teoreticky mohly ovlivnit a případně i změnit organizace, které sdružují sociální pracovníky. Organizace, ve kterých se sdružují sociální pracovníci (nemusí se jednat pouze o profesní organizace) jsou jedním z atributů profese a společně s ostatními atributy (systematická teorie, autorita uznávaná klienty, autorita uznávaná komunitou, etický kodex) utvářejí konkrétní podobu profese.

## 4 SONDA

V této kapitole se budu věnovat sondě, která by měla otevřít téma péče o sociální pracovníky. Považuji ji pouze za první krok v této oblasti. Zajímá mne, jakou roli v této problematice zaujímají různé organizace sdružující sociální pracovníky, zda je pro ně toto téma aktuální či zajímavé. Vzhledem ke skutečnosti, že v České republice v současné době neexistuje žádná profesní komora sociálních pracovníků v pravém slova smyslu, bude nejdříve nezbytné vymezit, jakými organizacemi se budu zabývat. Poté představím, jakým způsobem byla sonda provedena. Po zhodnocení výstupů sondy bude následovat závěrečná diskuse.

### 4.1 *Organizace sdružující sociální pracovníky*

V ČR existuje široká škála organizací, které nějakým způsobem sdružují sociální pracovníky. Jednou z možností, kde mohou být sociální pracovníci seskupeni, jsou profesní organizace. Kromě profesních organizací jsou tu také organizace, které sdružují vzdělavatele v sociální práci nebo velmi často také organizace, které sdružují poskytovatele sociálních služeb. V důsledku však i tyto organizace sdružují sociální pracovníky, protože sociální pracovníci v těchto službách pracují. V této práci se budu zabývat tedy i organizacemi, které sice primárně přímo sociální pracovníky nesdružují, ale sdružují subjekty, které mají se sociálními pracovníky přímou souvislost – sociální pracovníci jsou u těchto subjektů zaměstnaní, vzdělávají se zde apod.

#### 4.1.1 **Profesní organizace**

Profesní sdružení jsou takové organizace, jejichž činnost spočívá především v profesním vzdělávání, neméně důležitou činností je však také snaha o společenské uznání profese. Některé profesní organizace se věnují hájení sociálních zájmů svých členů. „V profesních sdruženích se sdružují jednak ty profese, kterým zákon neuložil povinnost organizovat se do komor, a také ty, jejichž příliš úzké profesionální nebo regionální zájmy nemůže příslušná komora vzhledem k širšímu záběru své činnosti plně reprezentovat“ (Mansfeldová, Kroupa, 1997: 167).

Zatímco v profesních komorách je členství ve sdružení podmínkou pro výkon příslušné profese, u profesních organizací tomu tak není, členství je dobrovolné. Profesní sdružení mohou vykonávat obdobnou činnost jako profesní komory, tato

činnost zahrnuje i provádění odborných zkoušek a udělování licencí. Rozdíl mezi profesním sdružením a komorou v tomto případě spočívá ve skutečnosti, že zkouška nebo licence u profesního sdružení není podmínkou pro výkon povolání, ale slouží pouze jako určitý „certifikát kvality poskytovaných služeb“ (Mansfeldová, Kroupa, 1997: 168).

V mnoha případech tvoří profesní organizace předstupeň profesních komor. „Poptávka po organizaci, která by reprezentovala již existující zájmy nějaké profese, vedla ještě před přijetím zákona o příslušné komoře ke vzniku této organizace na základě zákona O sdružování občanů“ (Mansfeldová, Kroupa, 1997: 168), který umožňoval od roku 1990 sdružování právnických a fyzických osob.

Matoušek a kol. (2003: 41) k profesním organizacím dodává, že je někteří autoři považují „exkluzivní a sebeochraňující skupinu, která se snaží získat výhradní moc nad svým oborem a tím zároveň i nad klienty“.

## ***4.2 Cíle, nástroje, soubor respondentů***

Vzhledem k malému rozsahu sondy je cílem udělat první krok v oblasti péče o sociální pracovníky a zjistit, jak se k této problematice staví organizace sdružující sociální pracovníky. Zajímá mne, co patří mezi činnosti jednotlivých organizací, a zda zahrnují péči o sociální pracovníky, kromě toho také, co konkrétně za péči o sociální pracovníky považují.

Použila jsem kvantitativní metodu, jako nástroj pro sebrání dat jsem využila krátký dotazník<sup>10</sup>, který obsahuje osm otázek, přičemž tři z nich jsou otevřené a zbývajících pět uzavřených. V období od května do července 2012 jsem oslovila 12 různých organizací.<sup>11</sup> Oslovila jsem jak profesní organizace sociálních pracovníků, tak i jiné organizace, které nějakým způsobem sociální pracovníky sdružují. Organizace jsem oslovila pomocí elektronické pošty. Od dvou organizací se mi nedostalo žádné odpovědi (ani po opakovaném oslovení), dvě organizace dotazník odmítly vyplnit z toho důvodu, že se nepovažují za organizaci sdružující sociální pracovníky. Zbývajících osm organizací se rozhodlo sondy zúčastnit a na otázky v dotazníku odpověděly.

Respondenti pro výzkum byli vybráni následovně. Nejdříve jsem oslovila Radu pro rozvoj sociální práce (RAROSP), která je zastřešující organizací pro některé

---

<sup>10</sup> Viz Příloha č. 1

<sup>11</sup> Stručné medailonky představující každou organizaci jsou v Příloze č. 2.

profesní organizace sociálních pracovníků, pro vzdělavatele v sociální práci a také pro zaměstnavatele sociálních pracovníků. Poté jsem oslovila samotné členské organizace RAROSP, kterými jsou Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, Asociace vzdělavatelů v sociální práci, Diakonie Českobratrské církve evangelické, Charita ČR, Slezská diakonie, Společnost sociálních pracovníků ČR, Asociace občanských poraden a Sdružení azylových domů v ČR. Dále jsem do souboru respondentů přidala Profesní komoru sociálních pracovníků (PKSP), aby byly ve zkoumaném vzorku všechny profesní organizace sociálních pracovníků v ČR. Na oficiálních webových stránkách PKSP jsou v sekci *Organizace*<sup>12</sup> jmenovány organizace sdružující sociální pracovníky, proto jsem i tyto organizace do sondy zahrнула. Některé organizace ze seznamu PKSP jsou již členy RAROSP, navíc byly do sondy zahrnuty tedy pouze Česká asociace streetwork (ČAS) a Sdružení pro rozvoj sociální práce v trestní justici, které od 4. června 2012 nese nový oficiální název RUBIKON Centrum.

Kromě dotazníku jsem provedla jeden *rozhovor pomocí návodu* (Hendl 2004: 174). „Návod k rozhovoru představuje seznam otázek nebo témat, jež je nutné v rámci interview probrat. Tento návod má zajistit, že se skutečně dostane na všechna pro tazatele zajímavá témata (...) Rozhovor s návodem dává tazateli možnost co nejlépe využít čas k interview. Pomáhá udržet zaměření rozhovoru, ale dovoluje dotazovanému zároveň uplatnit vlastní perspektivy a zkušenosti“ (Hendl 2004: 174). Rozhovor mi poskytla PaedDr. Marie Vorlová, která je současnou koordinátorkou Rady pro rozvoj sociální péče (RAROSP). Rozhovor byl pořízen v červenci 2012. Cílem rozhovoru bylo zjistit, jak se k oblasti péče o sociální pracovníky staví zastřešující organizace, která sdružuje nejenom sociální pracovníky, ale také jiné organizace – vzdělavatele v sociální práci a zaměstnavatele sociálních pracovníků.

---

<sup>12</sup> Organizace. In: *Profesní komora sociálních pracovníků* [online]. b.d. [cit. 2012-07-26]. Dostupné z: <<http://www.pksp.cz/organizace.htm>>

### 4.3 Výstupy sondy

Ze všeho nejdříve mne zajímalo, co patří mezi aktivity organizací. Respondenti vybírali z nabídky devíti možností (mohli zvolit více odpovědí), přičemž na závěr jim byl poskytnut prostor na to, aby uvedli i případné další aktivity, které se v nabídce neobjevily.

**Tabulka č. 3: Aktivity organizace**

Aktivita organizace	Četnost
Odborné vzdělávání členů organizace	7
Účast na tvorbě legislativy v oblasti sociální práce	5
Zastupování a hájení zájmů členů organizace u státních subjektů	5
Právní poradenství členům organizace	4
Reprezentování zájmů členů organizace u veřejnosti	4
Péče o sociální pracovníky	3
Zastupování a hájení zájmů členů organizace u nestátních subjektů	3
Spolupráce se školskými zařízeními vzdělávajícími budoucí sociální pracovníky	1
Vyjednávání o podmínkách zaměstnávání sociálních pracovníků	1

Z tabulky je patrné, že nejvíce se organizace soustředí na odborné vzdělávání svých členů, tuto možnost zvolilo sedm z osmi organizací. Více než polovina organizací (pět) se účastní tvorby legislativy v oblasti sociální práce stejně jako zastupování a hájení zájmů členů organizace u státních subjektů. Pouze tři organizace uvedly, že se věnují péči o sociální pracovníky.

Další otázka byla tedy zaměřená na to, co konkrétně organizace vnímají pod pojmem péče o sociální pracovníky. Jednalo se o otevřenou otázku. Z výpovědí organizací vyplývá, že péči o sociální pracovníky vnímají především jako různé formy vzdělávání (odborné vzdělávání, konference).

**Tabulka č. 4: Péče o sociální pracovníky**

Činnost	Četnost
Odborné vzdělávání	6
Odborné konference	3
Supervize	3
Nabídka knih za zvýhodněné ceny	1
Elektronické diskuze	1
Nabídka konzultací v oblasti profesního poradenství	1

Dále mne zajímalo, na co se organizace zaměřují, zda spíše na rozvoj profese sociální práce nebo na rozvoj osobnosti sociálního pracovníka. Respondenti měli na škále od nuly do deseti vyznačit, zda se zaměřují spíše na rozvoj profese nebo osobnosti pracovníka, nicméně škála nabízela i možnost, kdy je rozvoj profese a pracovníka v rovnováze. Jedna organizace uvedla, že je zaměřena pouze na rozvoj profese sociální práce (hodnota 0). Tři organizace se k této možnosti přiklonily (hodnota 4) a zbývající čtyři organizace zvolily možnost, kdy je rozvoj profese sociální práce a rozvoj osobnosti sociálního pracovníka v rovnováze (hodnota 5).

### Schéma č. 2: Ukázka užití škály

<i>Rozvoj profese sociální práce</i>	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	<i>Rozvoj osobnosti sociálního pracovníka</i>
--------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---

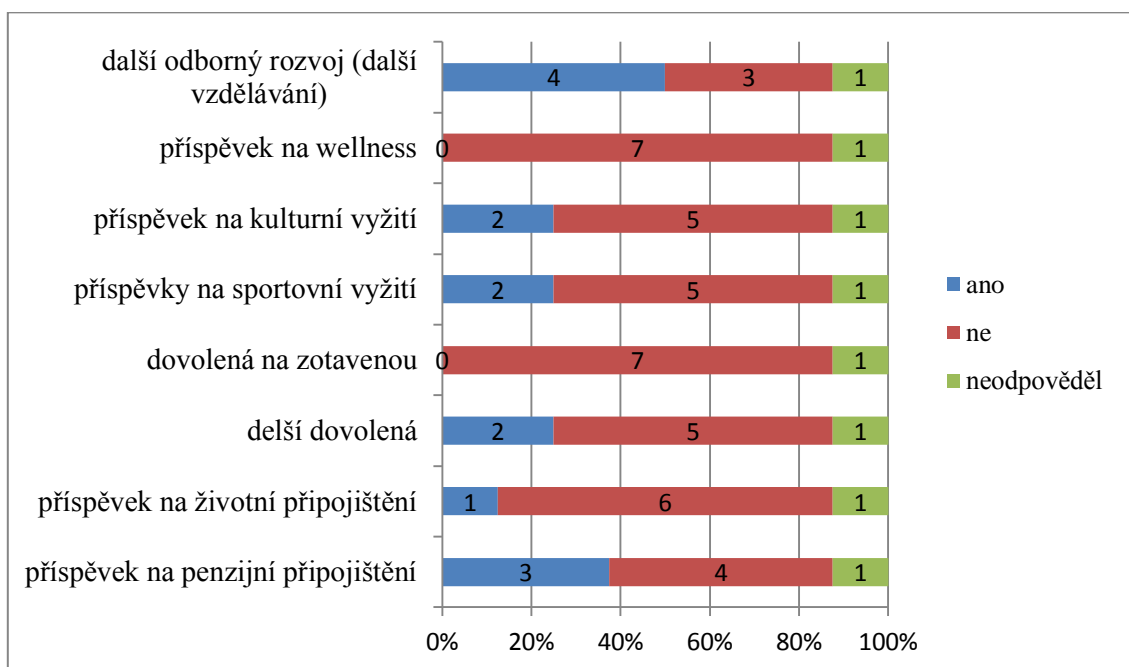
Na otázku, zda se v současné době organizace snaží nějakým způsobem prosazovat systémovou péči o sociální pracovníky, tzn., zda se snaží se o vyjednání nějaké péče o sociální pracovníky (v rámci pracovních podmínek), která by byla například stanovena zákonem a týkala se tedy plošně všech sociálních pracovníků, odpověděly čtyři organizace *ano* a stejně tak čtyři organizace *ne*.

Co se týče plánů do budoucna, dvě organizace *určitě zvažují* možnost, že by se snažily o prosazování systémové péče o sociální pracovníky, tři organizace tuto možnost *spíše zvažují*. Na druhou stranu tři organizace *spíše nezvažují*, že by se do budoucna o prosazování systémové péče o sociální pracovníky zajímaly.

Na závěr jsem se snažila zjistit, co si organizace myslí o nároku na konkrétní dané benefity. Zeptala jsem se, zda by měli mít sociální pracovníci zákonem stanovený nárok na určité zaměstnanecké výhody. Konkrétně měli respondenti rozhodovat o benefitech – příspěvek na penzijní připojištění, příspěvek na životní připojištění, delší dovolená, dovolená na zotavenou, příspěvky na sportovní vyžití, příspěvek na kulturní vyžití, příspěvek na wellness, další odborný rozvoj (další vzdělávání).

Čtyři organizace si myslí, že by sociální pracovníci měli mít nárok na další odborný rozvoj, tři organizace poté souhlasily s benefitem ve formě příspěvku na penzijní připojištění. S příspěvkem na kulturní vyžití, příspěvkem na sportovní vyžití a s delší dovolenou by souhlasily dvě organizace. Žádná z oslovených organizací se nedomnívá, že by sociální pracovník měl mít nárok na dovolenou na zotavenou stejně jako na příspěvek na wellness. S benefitem ve formě příspěvku na životní pojištění by nesouhlasilo šest organizací.

**Graf č. 1: Názor na nárok na konkrétní benefity**



Dále jsem se o něco více zaměřila na RAROSP jako významnou zastřešující organizaci v oblasti sociální práce, proto jsem oslovila PaedDr. Marii Vorlovou, která je současnou koordinátorkou této organizace. Zajímalo mne, zda je téma péče o sociální pracovníky v RAROSP aktuální nebo zda se jím vůbec zabývají. V tomto smyslu je péče o pracovníky chápána tak, jak byla popsána již dříve v této práci (Kap. 2), tedy velmi stručně různé zaměstnanecké výhody nad rámce mzdy nebo platu. Opět se potvrdilo, že takto pojatá péče o sociální pracovníky prozatím není nijak řešena. „*To jsou věci, o kterých my v RAROSPu vůbec nediskutujeme. Mně osobně by to ani nenapadlo, já bych to očekávala možná tak od odborů, ale asi ne od profesní organizace. A i jsem si říkala, jestli je to u sociálních pracovníků vůbec reálné, protože různorodost prostředí, kde můžou fungovat a různorodost pozic, na jakých můžou fungovat... jestli by to opravu šlo. Dobře tak sociální pracovník ve výchovném ústavu, ve vězeňství... týden dovolené navíc, protože a protože. Ale když bude sociální pracovník na nějaké manažerské pozici, tak je ta jeho pozice náročnější než pozice ostatních manažerů? Je tam potřeba týden dovolené navíc?*“ (Vorlová, 2012, ústní sdělení).

I data získaná z dotazníků naznačují, že jednotlivé organizace vnímají péči o sociální pracovníky odlišně. Může se jednat např. o různé vzdělávání, supervize, odborné konference, nabídku poradenství. Proto mne zajímalo, jak si péči o sociální pracovníky představuje RAROSP. „*Já bych asi tu péči viděla především v systémovém*

*řešení profesního rozvoje a profesního postupu, upřesnit požadavky a nároky na to, když má sociální pracovník vykonávat nějakou pozici v nějaké oblasti, jaké musí mít vzdělání, jakou musí mít praxi, co všechno musí absolvovat, aby se upřesnilo další vzdělávání. Kvalifikační vzdělávání si myslím, že je jasné, že to jednoznačně směřuje k tomu, že to musí být vysokoškolské bakalářské vzdělání, ale co potom? Potom už je to velmi vágní a nejasné. Já si myslím, že podmínky pro výkon profese by měly být řešeny jasně a systémově. V tom bych viděla to těžiště té péče“ (Vorlová, 2012, ústní sdělení).*

### **4.3 Diskuse**

Provedená sonda dle mého názoru poskytla informace pro prvotní orientaci v oblasti péče o sociální pracovníky, zároveň však odhalila i další zajímavé skutečnosti. Některé organizace uvedly, že mezi jejich aktivity patří také péče o sociální pracovníky, že se v současné době snaží prosazovat systémovou péči o sociální pracovníky nebo tuto možnost do budoucna alespoň zvažují, nicméně představa organizací o péči o sociální pracovníky se neshoduje s konceptem péče, který jsem představila teoretické části této práce (Kap. 2). Z výstupů sondy je totiž patrné, že organizace, které sdružují sociální pracovníky, spatřují péči o tyto pracovníky především (a víceméně pouze) ve vzdělávání, případně supervizi. Pokud bude sociální pracovník na svou práci dobře připravený, bude vědět, jak se vypořádat s určitými situacemi, jak se zachovat, jak sám sebe ochránit, jak o sebe pečovat. Vzdělávání s sebou navíc nese také možný profesní růst. Domnívám se, že vzdělávání je dobrou formou péče o sociální pracovníky, rozhodně je to jedna z možností, ale zároveň si nemyslím, že pouze vzdělávání může být dostatečná péče. Když se vrátím na začátek této práce, kde bylo řečeno, že sociální pracovníci jsou stejně jako hasiči a záchranáři při své práci vystaveni hrozbě újmy a to jak psychické, tak i fyzické, nemyslím si, že by pouze vzdělávání v rámci této hrozby bylo adekvátní formou péče.

Poněkud zajímavé mi připadají i odpovědi na otázku, jaké konkrétní kroky organizace podnikají, když uvedly, že se v současné době snaží prosazovat systémovou péči o sociální pracovníky. „*Za systémovou péči považujeme opatření ke svébytnosti profese a profesní role. Snažíme se prosadit zákon o sociální práci a v současné době, kdy se na něm pracuje, tak ovlivňovat jeho obsah“*.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Dotazník č. 1.

V podání jiné organizace se systémová péče týká „*jednak účasti při přípravě zákona o sociální práci/sociálních pracovnících (kde bude nejspíš vymezena ochrana profese i pracovníků samotných), jednak upozorňování na potíže, se kterými se sociální pracovníci setkávají. V rámci Rady pro rozvoj sociální práce /RAROSP/, kde máme zastoupení, se snažíme podpořit její úsilí o legislativní zakotvení sociální práce a vytvoření profesní komory sociálních pracovníků*“.<sup>14</sup> I třetí organizace se vyjádřila v podobném smyslu, prosazování systémové péče konkrétně znamená „*spolupracovat v rámci příprav věcného zákona o sociální práci*“.<sup>15</sup>

I tyto příklady dokazují, že v současné době je velmi aktuálním tématem vymezení role sociálního pracovníka, jasné ukotvení profese, apod. Ale péče o osobu sociálního pracovníka v těchto tématech obsažená není. Sonda ukázala, že nyní o péči o sociální pracovníky nemůže být řeč. Domnívám se, že tento stav může být způsoben právě tím, že sociální práce jako profese se potýká s nejednoznačným vymezením role sociálního pracovníka a ukotvením sociální práce vůbec. V tomto ohledu by do budoucna mohl přinést velkou změnu vznikající profesní zákon (zákon o sociální práci), od kterého se očekává velký přínos především v otázce vyjasnění role sociálního pracovníka. Mohla by také vzniknout profesní komora sociálních pracovníků. Roztříštěnost a velká různorodost profese sociální práce je dle mého názoru dalším faktorem, který přispívá k tomu, že systémová péče o sociální pracovníky není prozatím řešena. Pokud by tedy vznikla profesní komora (nebo nějaká organizace tohoto typu), která by hájila zájmy profese a zároveň by hlídala kvalitu, mohla by se také zabývat péčí o sociální pracovníky. Ideální by bylo, pokud by členem musel být každý sociální pracovník. Díky široké členské základně by se taková organizace navíc mohla stát významným aktérem na poli utváření veřejné politiky v oblasti sociální práce.

Pokud bych tedy měla shrnout situaci v oblasti péče o sociální pracovníky, je zřejmé, na sociální pracovníky jsou zatím kladeny jen samé nároky, ale nedostává se jim žádných systémově řešených benefitů. Nynější péče je organizacemi vnímána víceméně pouze jako odborné vzdělávání, popř. supervize. Neexistuje organizace, která by sdružovala všechny sociální pracovníky v ČR, s čímž souvisí i problematické a nejasné vymezení role sociálního pracovníka. Vzhledem k různorodosti oboru sociální práce bývá spolupráce mezi organizacemi, které sdružují sociální pracovníky, obtížná z důvodu obtížného hledání společných témat.

---

<sup>14</sup> Dotazník č. 4.

<sup>15</sup> Dotazník č. 7.

# ZÁVĚR

Cíle práce bylo zjistit, zda je v současné době o sociální pracovníky nějakým způsobem systémově pečováno, jakou podobu tato péče má a jakou roli v této oblasti zastávají organizace, které sociální pracovníky sdružují.

Situaci sociálních pracovníků jsem navíc srovnávala s podmínkami hasičů a záchranářů. Pro toto srovnání jsem vycházela z tvrzení, že psychická zátěž sociálních pracovníků je zcela srovnatelná se zátěží hasičů při zásahu a v dlouhodobějším horizontu hraničí s hodnotami chronického psychosociálního stresu (Kap. 1). Pokud je tato zátěž vysoká u hasičů, lze předpokládat, že bude obdobná také u záchranářů při zásahu. U všech třech skupin zaměstnanců jsem se zaměřila pouze na ty, kteří jsou tzv. „v první linii“. O které konkrétní pracovníky se jedná, jsem vymezila v první kapitole této práce.

Poté jsem se věnovala péči o pracovníky v teoretické rovině a to sice optickou řízení lidských zdrojů a personalistiky. Představila jsem koncept celkové odměny a následně jsem se zaměřila na benefity, jejich význam, členění a také na trendy v této oblasti.

V další části práce jsem se již zajímala o zaměstnanecké benefity v praxi u zvolených pracovníků. Hasiči, kteří jsou ve služebním poměru, mají nárok na poměrně širokou škálu různých benefitů, které jsou jim garantovány zákonem. Kromě týdnu dovolené navíc a nároku na ozdravný pobyt mohou mít při splnění zákonem stanovených podmínek nárok na odchodné či výsluhový příspěvek.

Situace záchranářů je velmi odlišná. Jsou totiž jedinou složkou integrovaného záchranného systému, která není ve služebním poměru, proto nemůžou čerpat výhody z tohoto poměru plynoucí. Dlouhou dobu se určitých výhod dožadují, přičemž aktuálně se projednává novela zákona, která by záchranářům přinesla ozdravný pobyt a odchodné. Záchranáři tedy pravděpodobně budou mít v budoucnosti nárok na určité výhody, které budou stejně jako u hasičů garantovány zákonem, v tomto případě zákoníkem práce.

V případě sociálních pracovníků o systémové péči zatím nelze hovořit. Profesní organizace sociálních pracovníků a jiné organizace, které sociální pracovníky sdružují, péči o sociální pracovníky vnímají převážně pouze jako různé formy vzdělávání. Samotné téma péče o sociální pracovníky je pro organizace aktuální, nicméně nutno podotknout, že toto platí, pouze pokud bychom na péči hleděli jako na vzdělávání, popř.

supervizi. Co se týče typu péče o pracovníky, který byl představen v druhé části práce (Kap. 2), o ten se v současné době nikdo nezajímá.

V případě, že by v budoucnu vznikl profesní zákon (zákon o sociální práci), v teoretické rovině by mohl situaci sociálních pracovníků řešit. Druhou možností je vznik organizace typu profesní komory, která by sdružovala všechny sociální pracovníky. Pokud by existovala nějaká organizace, která by hájila zájmy profese, dohlížela na kvalitu či udělovala sankce, mohla by se také zabývat otázkou péče o sociální pracovníky.

Výsledkem této práce je tedy zjištění, že v současné době není péče o sociální pracovníky nijak systémově řešena a různé organizace, které sociální pracovníky sdružují, sice určitou péčí o ně prosazují, nicméně tato péče má pouze povahu odborného vzdělávání, případně supervize. O dalších nefinančních benefitech se v oblasti sociální práce prozatím nedá hovořit. Tuto situaci by teoreticky mohl řešit vznik profesní komory nebo přijetí profesního zákona.

## POUŽITÉ ZDROJE

Asociace. In: *Česká asociace streetwork* [online]. 2012 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <[http://www.streetwork.cz/index.php?option=com\\_content&task=view&id=79&site=cas](http://www.streetwork.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=79&site=cas)>

Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky. In: *Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky* [online]. 2012 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.apsscr.cz/>>

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy : 10. vydání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BERRICK, Jill Duerr, MIDGLEY, James, STEELE, James. In memoriam: Ernest Greenwood. In: *University of California* [online]. 2004 [cit. 2012-07-26]. Dostupné z: <<http://www.universityofcalifornia.edu/senate/inmemoriam/ernestgreenwood.htm>>

ČABANOVÁ, Adéla. Záchranáři žádají výsluhy. *Lidovky.cz* [online]. 2008 [cit. 2012-07-28]. Dostupné z: <[http://www.lidovky.cz/zachranari-zadaji-vysluhy-dch-/ln\\_domov.asp?c=A080822\\_095821\\_ln\\_domov\\_mtr](http://www.lidovky.cz/zachranari-zadaji-vysluhy-dch-/ln_domov.asp?c=A080822_095821_ln_domov_mtr)>

České platformy. In: *Časopis Sociální práce/Sociálna práca* [online]. 2012 [cit. 2012-08-02]. Dostupné z: <<http://www.socialni prace.cz/index.php?sekce=11&podsekce=47>>

Činnost v ČR - Charita Česká republika. In: *Charita Česká republika* [online]. 2010 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.charita.cz/cinnost-v-cr/>>

ČT BRNO. 2012a. Sociální pracovnice, která "neviděla" týraní Dominika, stojí před soudem. In: *Česká televize* [online]. 19.1.2012 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <<http://www.ceskatelevize.cz/zpravodajstvi-brno/zpravy/161071-socialni-pracovnice-ktera-nevidela-tyrani-dominika-stoji-pred-soudem/>>

ČT BRNO. 2012b. Sociální pracovnice z kauzy týraného Dominika vyvázla s podmínkou. In: *Česká televize* [online]. 9.2.2012 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z:

<<http://www.ceskatelevize.cz/zpravodajstvi-brno/zpravy/163703-socialni-pracovnice-z-kauzu-tyraneho-dominika-vyvezla-s-podminkou/>>

GREENWOOD, Ernest. Attributes of a Profession. *Social Work*. 1957, roč. 3, č. 2, s. 45-55.

HENDL, Jan. *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat*. 3., přeprac. vyd. Praha: Portál, 2009, 695 s. ISBN 978-80-7367-482-3.

Historie profesionální požární ochrany v českých zemích. GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR. *Hasičský záchranný sbor ČR* [online]. 2010a [cit. 2012-04-09]. Dostupné z: <<http://www.hzscr.cz/clanek/historicka-expozice-ve-zbirohu-historie-profesionalni-pozarni-ochrany-v-ceskych-zemich.aspx>>

Historie Společnosti. In: *Společnost sociálních pracovníků ČR* [online]. 2005 [cit. 2012-08-02]. Dostupné z: <<http://sspcr.xf.cz/history.html>>

Hlavní portál - DIAKONIE ČCE. In: *Diakonie Českobratrské církve evangelické* [online]. 2010 [cit. 2012-08-01]. <Dostupné z: <http://www.diakonie.cz/>>

HORÁK, P. *Rozhodovací volnost street-level byrokratů v oblasti politiky pracovního trhu a její uplatnění při implementaci Individuálních akčních plánů zaměstnanosti*. Rigorózní práce. Masarykova univerzita. Brno, 2007. Dostupné z: <[http://is.muni.cz/th/22818/fss\\_r/Rigo\\_prace\\_Horak.pdf](http://is.muni.cz/th/22818/fss_r/Rigo_prace_Horak.pdf)>

HORÁK, P., HORÁKOVÁ, M. Role liniových pracovníků ve veřejné politice. *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, roč. 45, č. 2, 369 - 395. ISSN 0038-0288.

Kdo je streetworker? ČESKÁ ASOCIACE STREETWORK O.S. *Streetwork.cz: Oborový portál o nízkoprahových sociálních službách a zařízeních* [online]. 2012 [cit. 2012-04-09]. Dostupné z: <[http://www.streetwork.cz/index.php?id=184&option=com\\_content&task=view](http://www.streetwork.cz/index.php?id=184&option=com_content&task=view)>

Kdo jsme. In: *Asociace vzdělavatelů v sociální práci* [online]. 2009 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.asvsp.org/>>

KODYMOVÁ, P., HAVRÁNKOVÁ, O. Psychohygienu neboli duševní hygienu sociálního pracovníka „včera a dnes“. *Fórum sociální práce*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta, 2010, roč. 1, č. 1, 141 - 147. ISSN 1804-3070.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2006, 367 s. ISBN 80-726-1033-3.

LINHART, Libor. Rozvoj profesionálních kompetencí sociálních pracovníků. In: *Koncepce rozvoje sociální pomoci pro období 2001-2004*. Odbor sociální péče. Magistrát města Brna. [online]. 2001 [cit. 2012-04-09]. Dostupné z: <<http://www.brno.cz/sprava-mesta/dokumenty-mesta/koncepcni-dokumenty>>

LIPSKY, M. *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation, 1980, 244 s. ISBN 08-715-4524-1.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2010, 146 s. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7400-301-1.

MANSFELDOVÁ, Zdenka, KROUPA, Aleš. Občanská sdružení a profesní komory. In: *Reprezentace zájmů v politickém systému České republiky*. Ed. BROKL, Lubomír. Praha, Sociologické nakladatelství, 1997. 151–186. ISBN-10: 80-85850-48-6.

MUSIL, Libor. *"Ráda bych Vám pomohla, ale...": dilemata práce s klienty v organizacích*. Brno: Marek Zeman, 2004, 243 s. ISBN 80-903-0701-9.

O Diakonii - DIAKONIE ČCE. In: *Diakonie Českobratrské církve evangelické* [online]. 2010 [cit. 2012-08-01]. <Dostupné z: <http://www.diakonie.cz/o-diakonii/>>

O Charitě - Charita Česká republika. In: *Charita Česká republika* [online]. 2010 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.charita.cz/o-charite/>>

O nás: Asociace občanských poraden. In: *Asociace občanských poraden* [online]. 2011 [cit. 2012-08-02]. Dostupné z: <<http://www.obcanskeporadny.cz/o-nas/>>

O sdružení. In: *Sdružení azylových domů v ČR, o.s.* [online]. 2012 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.azylovedomy.cz/o-sdruzeni/>>

O Slezské diakonii. In: *Slezská diakonie* [online]. 2012 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.slezskadiakonie.cz/o-slezske-diakonii>>

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Vyd. 1. Praha: Leges, 2011, 240 s. Praktik (Leges). ISBN 978-80-87212-66-0.

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *Sněmovní tisk 593/0, část č. 1/4: Novela z. - zákoník práce*. [online]. 31.7.2012 [cit. 2012-07-31]. Dostupné z: <<http://www.psp.cz/ff/d8/ae/6a/08.htm>>

Poslání. In: *Slezská diakonie* [online]. 2011 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.slezskadiakonie.cz/o-slezske-diakonii/poslani>>

Poslání a cíle S.A.D. In: *Sdružení azylových domů v ČR, o.s.* [online]. 2012 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.azylovedomy.cz/poslani-a-cile-s-a-d/>>

Poslání a činnost. In: *SPJ - Sdružení pro probaci a mediaci v justici, o.s.* [online]. 2012 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.spj.cz/index.php?page=20>>

PLESNÍKOVÁ, Jindřiška. *Zaměstnanecké benefity*. *Poradce Veřejné Správy*. 2011, IV, 12-13, s. 81-88. ISSN 1802-83.

PLÍVOVÁ, V. Zpráva expertního týmu z prošetření kauzy týraného chlapce z Brna. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. Praha, 1.6.2011 [cit. 2012-03-10]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/10907/tz\\_010611a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/10907/tz_010611a.pdf)>

Poradenství pro lidské zdroje otvírá nový ročník studií PayWell a HR Controlling. PricewaterhouseCoopers. *PWC ČR* [online]. 2011a [cit. 2012-05-03]. Dostupné z: <<http://www.pwc.com/cz/cs/poradenstvi-pro-lidske-zdroje/paywell-and-hr.jhtml>>

Přijetí do služebního poměru: Specifika služebního poměru. In: GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR. *Hasičský záchranný sbor ČR* [online]. 2010c [cit. 2012-04-29]. Dostupné z: <<http://www.hzscr.cz/clanek/specifika-sluzebniho-pomeru.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>>

Rada pro rozvoj sociální práce. In: *Rada pro rozvoj sociální práce* [online]. 2008 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.rarosp.cz/index.html>>

SIROVÁTKA, T. Část I Realizace aktivační politiky: Politiky aktivace v České a Slovenské republice. In: *Institucionální změna a veřejná politika: Analýza politiky zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita, 2011, s. 27-49. Dostupné z: <[http://mopo.cz.eu/Filebank/File/Rukopis\\_MOPO.pdf](http://mopo.cz.eu/Filebank/File/Rukopis_MOPO.pdf)>

Smysl stránek o sociální práci. In: *Profesní komora sociálních pracovníků* [online]. b.d. [cit. 2012-08-02]. Dostupné z: <<http://www.pksp.cz/onas.htm>>

Současnost. ZDRAVOTNICKÁ ZÁCHRANNÁ SLUŽBA HLAVNÍHO MĚSTA PRAHY - ÚZEMNÍ STŘEDISKO ZÁCHRANNÉ SLUŽBY. *ZZS HMP* [online]. b.d. [cit. 2012-04-09]. Dostupné z: <[http://www.zzshmp.cz/?page\\_id=473](http://www.zzshmp.cz/?page_id=473)>

Stanovy. In: *Rada pro rozvoj sociální práce* [online]. 1998 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.rarosp.cz/stanovy.html>>

Stanovy ASVSP. In: *Asociace vzdělavatelů v sociální práci* [online]. 2005 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.asvsp.org/dokumenty.php>>

Stanovy občanského sdružení Asociace občanských poraden. In: *Asociace občanských poraden* [online]. 2011 [cit. 2012-08-02]. Dostupné z: <<http://www.obcanskeporadny.cz/ke-stazeni/>>

Stanovy Společnosti sociálních pracovníků ČR. In: *Společnost sociálních pracovníků ČR* [online]. 2000 [cit. 2012-08-02]. Dostupné z: <<http://sspcr.xf.cz/Stanovy.doc>>

StreetWork.cz. In: *Česká asociace streetwork* [online]. 2012 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.streetwork.cz/>>

Střediska Zdravotnické záchranné služby Jihočeského kraje. ZDRAVOTNICKÁ ZÁCHRANNÁ SLUŽBA JIHOČESKÉHO KRAJE. ZZS JčK [online]. 2012 [cit. 2012-04-09]. Dostupné z: <<http://www.zzsck.cz/cinnost/zdravotnicka-zachranna-sluzba/strediska-zzs-jck/>>

ŠTĚTINA a kol. *Sněmovní tisk 593: Novela zákona - zákoník práce*. In: Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky.[online]. 31.7.2012 [cit. 2012-07-31]. Dostupné z: <<http://www.psp.cz/ff/ff/1a.htm>>

ŠTĚTINA, Jiří. *Jiří Štětina o novelizaci zákona o záchranné službě*. [online]. [audiovizuální záznam]. 16. 05. 2012 [cit. 2012-07-30]. Dostupné z: <[http://www.youtube.com/watch?v=q4mx\\_rk7A0&feature=youtu.be](http://www.youtube.com/watch?v=q4mx_rk7A0&feature=youtu.be)>

Týden dovolené navíc je v Česku nejpopulárnějším benefitem. PricewaterhouseCoopers. *PWC ČR* [online]. 2011b [cit. 2012-05-03]. Dostupné z: <<http://www.pwc.com/cz/cs/tiskove-zpravy-2011/tyden-dovolene-je-v-cesku-nejpopularnejsim-benefitem.jhtml?query=benefity&live=1>>

Typy posádek Zdravotnické záchranné služby. ZDRAVOTNICKÁ ZÁCHRANNÁ SLUŽBA KRAJE VYSOČINA. ZZS KV [online]. b.d. [cit. 2012-04-09]. Dostupné z: <<http://www.zzsvysocina.cz/index.php?page=posadky>>

Výkon služby. GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ HASIČSKÉHO ZÁCHRANNÉHO SBORU ČR. *Hasičský záchranný sbor ČR* [online]. 2010b [cit. 2012-03-15]. Dostupné z: <<http://www.hzscr.cz/clanek/vykon-sluzby.aspx>>

What Is Total Rewards?. WORLDATWORK. *WorldatWork: The Total Rewards*

*Association* [online]. b.d. [cit. 2012-04-23]. Dostupné z:

<<http://www.worldatwork.org/waw/aboutus/html/aboutus-what-is.html>>

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, ve znění pozdějších předpisů.

# SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Použitý dotazník .....	52
Příloha č. 2: Medailonky oslovených organizací .....	54

# PŘÍLOHA

## Příloha č. 1 – Použitý dotazník

**Dobrý den,**

**jmenuji se Radka Vošahlíková a jsem studentkou 3. ročníku Sociální práce na Filozofické fakultě Univerzity Karlovy v Praze. V současné době píšu bakalářskou práci týkající se role (profesních) organizací v oblasti péče o sociální pracovníky. Obracím se na Vás s prosbou o spolupráci při malé sondě, která bude součástí této práce. Ujišťuji Vás, že získaná data budou použita pouze pro studijní účely v rámci mé bakalářské práce. Dotazník obsahuje 8 jednoduchých otázek, na jejichž zodpovězení nebudete potřebovat více než 15 minut. Budete-li mít zájem o výsledky této sondy, kontaktujte mě, prosím, na adrese [radka.vosahlikova@gmail.com](mailto:radka.vosahlikova@gmail.com). Na tuto adresu také, prosím, zašlete vyplněný dotazník.**

**Vybrané odpovědi vyznačte tučně, případně vepište do volných rámečků. Pokud není uvedeno jinak, vybírejte pouze jednu odpověď.**

**Mnohokrát děkuji za Vaši ochotu a čas.**

**Radka Vošahlíková**

### **1. Co patří mezi aktivity Vaší organizace? (Můžete zvolit více odpovědí.)**

- a) Zastupování a hájení zájmů členů organizace u státních subjektů
- b) Zastupování a hájení zájmů členů organizace u nestátních subjektů
- c) Reprezentování zájmů členů organizace u veřejnosti (české, případně zahraniční)
- d) Účast na tvorbě legislativy v oblasti sociální práce
- e) Vyjednávání o podmínkách zaměstnávání sociálních pracovníků
- f) Odborné vzdělávání členů organizace
- g) Spolupráce se školskými zařízeními vzdělávajícími budoucí sociální pracovníky
- h) Právní poradenství členům organizace
- i) Péče o sociální pracovníky
- j) Další aktivity (Napište vlastními slovy.):

- k) Nic z výše uvedeného, jiné (Napište vlastními slovy.):

*Pokud jste neoznačil/a možnost i), přeskočte následující dvě otázky a pokračujte až na otázku č. 4.*

### **2. Co konkrétně ve Vaší organizaci péče o sociální pracovníky zahrnuje?**

*(Napište vlastními slovy.)*

**3. Co ve Vaší organizaci péče o sociální pracovníky nezahrnuje, ale myslíte si, že by měla zahrnovat? (Napište vlastními slovy.)**

--

**4. Na co se zaměřuje Vaše organizace? (Vaši odpověď označte na škále od 0 do 10, kde 0 znamená zaměření se pouze na rozvoj profesí sociální práce a 10 znamená zaměření se pouze na rozvoj osobnosti sociálního pracovníka.)**

Rozvoj profesí sociální práce	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rozvoj osobnosti sociálního pracovníka
-------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	--

**5. Snažíte se v současné době nějakým způsobem prosazovat systemovou péči o sociální pracovníky? Tzn., snažíte se o vyjednání nějaké péče o sociální pracovníky (v rámci pracovních podmínek), která by byla například stanovena zákonem a týkala se tedy plošně všech sociálních pracovníků?**

- a) Ano
- b) Ne

*Pokud jste zvolil/a možnost ne, přeskočte následující otázku a pokračuje až na otázku č. 7.*

**6. Co konkrétně se snažíte prosadit? (Napište vlastními slovy.)**

--

**7. Zvažujete do budoucna možnost, že by se Vaše organizace snažila o prosazování systémové péče o sociální pracovníky?**

- a) Určitě ano
- b) Spíše ano
- c) Spíše ne
- d) Určitě ne

**8. Myslíte si, že by sociální pracovníci měli mít zákonem stanovený nárok na určité zaměstnanecké výhody? Tzn. nárok například na (u každé možnosti vyberte ano či ne):**

a) příspěvek na penzijní připojištění	Ano	ne
b) příspěvek na životní připojištění	Ano	ne
c) delší dovolenou	Ano	ne
d) dovolenou na zotavenou	Ano	ne
e) příspěvky na sportovní vyžití	Ano	ne
f) příspěvek na kulturní vyžití	Ano	ne
g) příspěvek na wellness	Ano	ne
h) další odborný rozvoj (další vzdělávání)	Ano	ne

**MNOHOKRÁT DĚKUJI ZA SPOLUPRÁCI!**

## ***Příloha č. 2: Medailonky oslovených organizací***

### **A) RADA PRO ROZVOJ SOCIÁLNÍ PRÁCE**

- Rada pro rozvoj sociální práce je významná zastřešující organizace v oblasti sociální práce
- jejími členy jsou: Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, Asociace vzdělavatelů v sociální práci, Diakonie ČCE, Charita ČR, Slezská diakonie, Společnost sociálních pracovníků ČR, Asociace občanských poraden, Sdružení azylových domů v ČR
- Rada je sdružením právnických osob ve smyslu § 20, písmene f, Občanského zákoníku

### ***Poslání***

„Posláním RAROSP je rozvíjet odbornou úroveň, kvalitu a společenskou prestiž profese a oboru sociální práce prostřednictvím spolupráce, výměny zkušeností a příkladů dobré praxe mezi vzdělavateli v sociální práci, profesními organizacemi sociálních pracovníků a jejich zaměstnavateli.

### ***Cíle***

Formulovat společná odborná stanoviska k aktuálním tématům rozvoje sociální práce.  
Podporovat rozvoj a kvalitu celoživotního vzdělávání v sociální práci.  
Předávat nové poznatky široké odborné veřejnosti.“<sup>1</sup>

### ***Předmět činnosti***

„Předmětem činnosti Rady je podporovat spolupráci vzdělavatelů v sociální práci, profesních organizací sociálních pracovníků a jejich zaměstnavatelů, za účelem rozvoje a zlepšování sociální práce a sociálních služeb.“<sup>2</sup>

### ***Webové stránky***

<http://www.rarosp.cz>

### **B) ASOCIACE POSKYTOVATELŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB ČESKÉ REPUBLIKY**

- největší profesní organizace v oblasti sociálních služeb v ČR
- k 7. 8. 2012 sdružuje 889 organizací a 2151 registrovaných služeb
- nezávislé sdružení právnických a fyzických osob, registrovaných poskytovatelů sociálních služeb
- jako základní cíl sleduje rozvoj a zvyšování úrovně sociálních služeb
- mezi činnosti asociace patří především:
  - zastupování a hájení zájmu svých členů u státních a ostatních zainteresovaných institucí (např. předkládání odborných stanovisek, kvalifikované oponentury a iniciace a podpora právní regulace v oblasti sociálních služeb)

<sup>1</sup> Rada pro rozvoj sociální práce. *Rada pro rozvoj sociální práce* [online]. 2008 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.rarosp.cz/index.html>>

<sup>2</sup> Stanovy. *Rada pro rozvoj sociální práce* [online]. 1998 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.rarosp.cz/stanovy.html>>

- zprostředkování rozšiřování vědeckých a výzkumných poznatků do činnosti poskytovatelů sociálních služeb
- reprezentace společných zájmů a potřeb svých členů u veřejnosti v ČR i zahraničí
- studijní, dokumentační, informační, vzdělávací a expertní činnost<sup>3</sup>

### ***Webové stránky***

<http://www.apsscr.cz/>

## **C) ASOCIACE VZDĚLAVATELŮ V SOCIÁLNÍ PRÁCI**

- „ASVSP je dobrovolné sdružení vysokých škol, jejich částí, jiných škol a dalších subjektů, které nabízejí vzdělání v sociální práci na území ČR.“<sup>4</sup>

### ***Cíle***

- zvyšování odborné kvality vzdělávání v sociální práci v ČR
- zkvalitňovat vzdělávání v sociální práci a přispívat tím ke zdokonalování nabídky a výkonu služeb sociální práce v ČR
- vytváření Minimálních standardů vzdělávání v sociální práci
- vydávání časopisu Sociální práce/Sociálna práca<sup>5</sup>

### ***Webové stránky***

<http://www.asvsp.org/>

## **D) DIAKONIE ČČE**

- „Diakonie ČČE poskytuje sociální, zdravotní, vzdělávací a pastorační služby všem těm, kteří se v důsledku věku, zdravotního postižení či jiného ohrožení dostali do nepříznivé životní situace.“<sup>6</sup>

- Diakonie ČČE je druhou největší neziskovou organizací poskytující sociální služby v ČR (obnovená činnost v r. 1989)

- „v přímé péči denně pomáháme tisícům klientů v nepříznivých životních situacích: od rané péče, pomoci rodinám s dětmi s postižením, přes provoz nízkoprahových klubů, azylových domů, chráněných dílen až po seniorská zařízení či hospice pro umírající.“<sup>7</sup>

### ***Webové stránky***

<http://www.diakonie.cz/>

<sup>3</sup> Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky. *Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky* [online]. 2012 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.apsscr.cz/>>

<sup>4</sup> Stanovy ASVSP. *Asociace vzdělavatelů v sociální práci* [online]. 2005 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.asvsp.org/dokumenty.php>>

<sup>5</sup> Kdo jsme. *Asociace vzdělavatelů v sociální práci* [online]. 2009 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <<http://www.asvsp.org/>>

<sup>6</sup> Hlavní portál - DIAKONIE ČČE. *Diakonie Českobratrské církve evangelické* [online]. 2010 [cit. 2012-08-01]. <Dostupné z: <http://www.diakonie.cz/>>

<sup>7</sup> O Diakonii - DIAKONIE ČČE. *Diakonie Českobratrské církve evangelické* [online]. 2010 [cit. 2012-08-01]. <Dostupné z: <http://www.diakonie.cz/o-diakonii/>>

## E) CHARITA ČR

- nezisková humanitární organizace Charita ČR je největším nestátním poskytovatelem sociálně zdravotních služeb v České republice s více než stoletou historií
- hlavní činností je pomoc potřebným na území ČR
- kromě toho se podílí i na humanitární a především pak rozvojové pomoci do zahraničí
- Charita ČR je právnickou osobou dle Kodexu kanonického práva, je útvarem římskokatolické církve registrované v ČR podle zákona č. 3/2002 Sb., o církvích a náboženských společnostech<sup>8</sup>

### ***Poskytované služby***

- pomoc potřebným je poskytována skrze zdravotní a sociální služby, a to lidem od raného do seniorského věku v terénu či v zařízeních
- poskytuje sociální a zdravotní služby (definovány zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách)
- kromě toho i další: hospice, charitní služby (humanitární sklady oblečení, půjčovny kompenzačních pomůcek, chráněné dílny, mateřská centra), humanitární pomoc a pomoc cizincům v nouzi na území ČR<sup>9</sup>

### ***Webové stránky***

<http://www.charita.cz/>

## F) SLEZSKÁ DIAKONIE

- Slezská diakonie je nestátní nezisková organizace, poskytující služby v sociální oblasti
- jedná se o „křesťanskou organizaci s vysokou úrovní kultury, kvalitními a inovativními sociálními službami, vzdělávacími a humanitárními aktivitami doma i v zahraničí“<sup>10</sup>

### ***Cíle***

- „Poskytovat kvalitní sociální a sociálně zdravotní služby v souladu s praktickým naplňováním biblických zásad lásky a služby potřebným lidem
  - Poskytovat širokou paletu služeb odpovídající různorodosti potřeb lidí
  - Rozvíjet týmovou spolupráci organizace“<sup>11</sup>
- tato organizace působí na území Moravskoslezského kraje od r. 1990, navázala Slezské církvi evangelického augsburského vyznání
- rok 2005 přinesl rozšíření Slezská diakonie do Jihomoravského, následně i Olomouckého kraje
- nyní provozuje více než 60 středisek, téměř 450 zaměstnanců poskytuje 94 sociálních

---

<sup>8</sup> O Charitě - Charita Česká republika. *Charita Česká republika* [online]. 2010 [cit. 2012-08-01].

Dostupné z: <<http://www.charita.cz/o-charite/>>

<sup>9</sup> Činnost v ČR - Charita Česká republika. *Charita Česká republika* [online]. 2010 [cit. 2012-08-01].

Dostupné z: <<http://www.charita.cz/cinnost-v-cr/>>

<sup>10</sup> Poslání. *Slezská diakonie* [online]. 2011 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z:

<<http://www.slezskadiakonie.cz/o-slezske-diakonii/poslani>>

<sup>11</sup> Ibid.

služeb pro více než 4500 uživatelů<sup>12</sup>

### **Webové stránky**

<http://www.slezskadiakonie.cz/>

### **G) SPOLEČNOST SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ**

- dobrovolná odborná organizace sdružující členy, kteří se aktivně podílejí na rozvoji sociální práce a zvyšování odborné úrovně sociální práce v praxi
- je členem Mezinárodní asociace sociálních pracovníků (IFSW)
- organizuje odborné konference a pracovní dny, pravidelně vydává "Informace"
- poskytuje svým členům pomoc v souvislosti s jejich přípravou na povolání a výkonem zaměstnání
- usiluje o to, aby sociální práci na všech úrovních vykonávali pracovníci s příslušným odborným vzděláním<sup>13</sup>
- založena v roce 1990
- navázala na tradici Organizace sociálních pracovníků působící na území České republiky od roku 1921<sup>14</sup>

### **Činnost organizace**

- „podporuje všestranný rozvoj oboru sociální práce, a to jak teoretický tak i praktický, chrání a zlepšuje jeho úroveň,
- podporuje rychlé rozšiřování nových poznatků a zkušeností z oboru soc. práce jak domácích, tak i mezinárodních, aby se zvýšila jeho úroveň ve všech oblastech života společnosti, kde je třeba předcházet, zmírňovat a odborně řešit sociální problematiku jedinců, skupin, celých obcí i územních celků,
- umožňuje členům vzájemnou výměnu odborných zkušeností a získávání poznatků ze všech oblastí sociální péče, a tím se aktivně podílí na dalším vzdělávání sociálních pracovníků,
- pomáhá šířit a popularizovat ve veřejnosti zásady a poznatky o prevenci sociálních problémů vyskytujících se ve společnosti,
- usiluje o to, aby na pracovních místech v oblasti sociální práce ve všech úrovních byli sociální pracovníci s příslušným odborným vzděláním,
- hájí profesní zájmy sociálních pracovníků a podává příslušným orgánům návrhy, stanoviska a odborné posudky o otázkách sociální práce a jejího celospolečenského hodnocení ve všech oblastech péče o člověka a podílí se na jejich řešení,
- dbá na to, aby veškerá činnost sociálních pracovníků odpovídala principům etiky sociální práce,
- poskytuje svým členům odborné porady a pomoc v souvislosti s jejich přípravou na povolání a výkon zaměstnání,

<sup>12</sup> O Slezské diakonii. *Slezská diakonie* [online]. 2012 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z:

<<http://www.slezskadiakonie.cz/o-slezske-diakonii>>

<sup>13</sup> České platformy. In: *Časopis Sociální práce/Sociální práca* [online]. 2012 [cit. 2012-08-02]. Dostupné z: <<http://www.socialniprace.cz/index.php?sekce=11&podsekce=47>>

<sup>14</sup> Historie Společnosti. In: *Společnost sociálních pracovníků ČR* [online]. 2005 [cit. 2012-08-02]. Dostupné z: <<http://sspcr.xf.cz/history.html>>

- usiluje o reformu a sjednocení odborné přípravy pro povolání sociálního pracovníka, o modernizaci výuky a její přiblížení potřebám sociální práce ve všech oblastech péče o člověka,
- pomáhá utvářet vysokoškolské studium v oboru sociální práce svými podněty, zejména pomáhá vytvořit pracoviště pro výzkum sociální práce a pro klinický a praktický výcvik posluchačů,
- účinně pomáhá při publikování odborných prací svých členů a dbá na jejich vysokou odbornou úroveň,
- navazuje a udržuje mezinárodní styky v oboru sociální práce, zejména s Mezinárodní federací sociálních pracovníků a s členskými organizacemi této federace,
- spolupracuje se společenskými organizacemi, zejména s dobrovolnými a svépomocnými organizacemi působícími v oblastech péče o člověka.<sup>15</sup>

### ***Webové stránky***

- nové: <http://www.socialnipracovnici.cz/> (dočasně nedostupné k 8.8.2012)
- staré: <http://sspcr.xf.cz>, <http://sspcr.unas.cz>

### **H) ASOCIACE OBČANSKÝCH PORADEN**

- v roce 1997 vzniklo Sdružení pro vybudování sítě občanských poraden, které v roce 1998 změnilo název na Asociaci občanských poraden
- v současné době sdružuje asociace 40 občanských poraden, jejich detašovaných pracovišť a kontaktních míst na 66 místech ČR<sup>16</sup>

### ***Cíle činnosti sdružení***

- „a) sdružovat subjekty provozující občanské poradny v České republice (dále jen „občanské poradny“) a subjekty podporující rozvoj a principy občanského poradenství,
- b) podporovat vznik nových a rozvoj stávajících občanských poraden,
- c) poskytovat občanským poradnám profesní podpůrné služby,
- d) usilovat o finanční stabilitu sítě občanských poraden,
- e) napomáhat občanských poradnám k naplňování standardů kvality,
- f) analyzovat a vyhodnocovat problémy občanů, tyto výstupy předávat kompetentním orgánům a institucím, a tak přispívat ke zkvalitňování politiky a zákonodárství na celostátní úrovni,
- g) propagovat a reprezentovat cíle sdružení a jejich členů při jednání s institucemi a organizacemi na národní a mezinárodní úrovni,
- h) připravovat, organizovat a realizovat vzdělávací projekty a programy pro veřejnost, kurzy, výcviky, přednášky, semináře,
- i) vytvářet podmínky pro spolupráci členů sdružení.“<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Stanovy Společnosti sociálních pracovníků ČR. In: *Společnost sociálních pracovníků ČR* [online]. 2000 [cit. 2012-08-02]. Dostupné z: <<http://sspcr.xf.cz/Stanovy.doc>>

<sup>16</sup> O nás: Asociace občanských poraden. In: *Asociace občanských poraden* [online]. 2011 [cit. 2012-08-02]. Dostupné z: <<http://www.obcanskeporadny.cz/o-nas/>>

<sup>17</sup> Stanovy občanského sdružení Asociace občanských poraden. In: *Asociace občanských poraden* [online]. 2011 [cit. 2012-08-02]. Dostupné z: <<http://www.obcanskeporadny.cz/ke-stazeni/>>

### ***Webové stránky***

<http://www.obcanskeporadny.cz/>

#### **I) SDRUŽENÍ AZYLOVÝCH DOMŮ**

- Sdružení azylových domů v ČR zastřešuje osoby a organizace, které se zabývají lidmi bez přístřeší nebo těmi, kdo jsou ohroženi ztrátou bydlení

- „Sdružení azylových domů v ČR je profesionální organizace, jejímž primárním cílem je nejen soustředit subjekty profesionálně se zabývající problematikou osob bez přístřeší nebo lidmi ohroženými ztrátou bydlení, ale zejména hájit jejich zájmy a poskytovat jim kvalitní prostředí pro fungování.“<sup>18</sup>

- národní střešní organizace věnující se podpoře služeb sociální prevence

#### ***Cíle***

- „Spolupracovat s dalšími organizacemi, které se zajímají o problémy lidí bez přístřeší.
- Vytvořit kooperující síť azylových domů a dalších typů služeb poskytujících pomoc lidem v nouzi.
- Vytvářet jednotnou platformu pro jednání se státními, zákonodárnými a samosprávnými orgány na všech úrovních veřejné správy.
- Vykonávat poradenskou, vzdělávací, konzultační a informační činnost určenou svým členům.“<sup>19</sup>

### ***Webové stránky***

<http://www.azylovedomy.cz/>

#### **J) PROFESNÍ KOMORA SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ**

- občanské sdružení Profesní komora sociálních pracovníků vznikla v roce 1997, na svém webu neposkytuje upřesňující informace o svém sdružení, jeho činnostech apod., nabízí však upřesnění smyslu svých stránek

- „Smyslem těchto stránek je nabízet informace rozšiřující odborné možnosti sociálních pracovníků, podněcovat diskusi a vzájemnou komunikaci v oboru sociální práce i navenek mezi sociálními pracovníky a všemi, kdo se o tuto problematiku zajímají. Chceme tím přispět k rozvoji sociální práce jako profese skutečně odborné. Profese, která co možná nejvíce naplňuje svůj ideál, pro který jsme se tomuto oboru upsalí: sociální práce jako umění pomáhat lidem v jejich těžkostech způsobem užitečným a udržujícím respekt k člověku.“<sup>20</sup>

### ***Webové stránky***

<http://www.pksp.cz>

---

<sup>18</sup> O sdružení. *Sdružení azylových domů v ČR, o.s.* [online]. 2012 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z:

<<http://www.azylovedomy.cz/o-sdruzeni/>>

<sup>19</sup> Poslání a cíle S.A.D. *Sdružení azylových domů v ČR, o.s.* [online]. 2012 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z:

<<http://www.azylovedomy.cz/poslani-a-cile-s-a-d/>>

<sup>20</sup> Smysl stránek o sociální práci. In: *Profesní komora sociálních pracovníků* [online]. b.d. [cit. 2012-08-02]. Dostupné z: <<http://www.pksp.cz/onas.htm>>

## K) ČESKÁ ASOCIACE STREETWORK

- „Česká asociace streetwork o.s. sdružující nízkoprahové sociální služby (ČAS) je profesní organizace zastupující fyzické i právnické osoby působící v oblasti nízkoprahových sociálních služeb.“<sup>21</sup>

### **Činnost**

- „lobuje ve prospěch členů ČAS i samotného oboru
- vytváří klima pro práci v oboru (sítuje, napomáhá komunikaci členů, propaguje oblast, atd.)
- podporuje vlastní vnitřní činnost na profesionalizaci oboru, například vytváří definice, standardy, stanovuje měřítka kvality, definuje využívání supervize, vytváří akreditační a evaluační systém, atd.
- realizuje projekty určené pro odbornou veřejnost, zejména vzdělávací a výcvikové programy
- organizuje profesní setkání, konference, semináře, případně jiné odborné akce“<sup>22</sup>

### **Webové stránky**

<http://www.streetwork.cz>

## L) SDRUŽENÍ PRO PROBACI A MEDIACI V JUSTICI

- nestátní nezisková organizace působící v ČR již 17 let v oblasti prevence kriminality a efektivního řešení následků trestných činů

- od 4. června 2012 sdružení působí pod novým oficiálním názvem RUBIKON Centrum

### **Činnost**

- „Ovlivňování systémových změn v oblasti legislativy a zavádění praktických postupů
- Osobní asistence pro konkrétní lidi v nouzové situaci
- Osvěta směrem k odborné i laické veřejnosti“<sup>23</sup>

### **Webové stránky**

<http://www.spj.cz/>

---

<sup>21</sup> StreetWork.cz. *Česká asociace streetwork* [online]. 2012 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <http://www.streetwork.cz/>

<sup>22</sup> Asociace. *Česká asociace streetwork* [online]. 2012 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: [http://www.streetwork.cz/index.php?option=com\\_content&task=view&id=79&site=cas](http://www.streetwork.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=79&site=cas)

<sup>23</sup> Poslání a činnost. *SPJ - Sdružení pro probaci a mediaci v justici, o.s.* [online]. 2012 [cit. 2012-08-01]. Dostupné z: <http://www.spj.cz/index.php?page=20>